



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**El Compromiso organizacional en relación al Empowerment de la
empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

AUTOR:

Gonzales Cordova, Manuel Moises (ORCID: 0000-0003-3263-1934)

ASESOR:

Mg. Sichez Muñoz, Víctor Alejandro (ORCID: 0000-0002-2288-9336)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi amada madre, Luz, por su comprensión y cariño durante estas cálidas horas de traspasar, ... Gracias por su café y besos dulces.

A mi hermano, Freddy, por su comprensión y apoyo en mi ausencia de los fines de semana en el trabajo haciéndose responsable de los temas laborales.

A mis amados hijos, Fabiana, Flavia y Rodrigo, por por entender los fines de semana que no podíamos estar juntos y poder divertirse como de costumbre.

Manuel Moises Gonzales Cordova

Agradecimiento

A la Universidad de “César Vallejo” por habernos acogido en esta travesía académica hacia el logro de nuestra meta “La Maestría en Administración de Negocios”.

Al personal directivo de Costa del Pacífico Perú S.A., por habernos permitido aplicar los instrumentos para el recojo de la información.

Al Mg. Víctor Sichez Muñoz, por su atinada y correcta orientación en el diseño y ejecución del proyecto de investigación, así como en la elaboración del informe de tesis.

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la UCV, por sus sabias enseñanzas que influyeron positivamente para el logro de este posgrado académico.

El Autor

Índice de contenidos

Pág.

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestro, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Método de análisis de datos	16
3.6. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1. Coeficiente de correlación entre el compromiso organizacional y el empowerment	17
Tabla 2. Relación de la dimensión de Compromiso organizacional “Compromiso afectivo” con la dimensión de Empowerment “Trabajo en equipo” de los trabajadores de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018	22
Tabla 3. Relación de la dimensión de Compromiso organizacional “Compromiso afectivo” con la dimensión de Empowerment “Compromiso de los trabajadores” de los trabajadores de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018	22
Tabla 4. Relación de la dimensión de Compromiso organizacional “Compromiso de continuidad” con la dimensión de Empowerment “Compromiso de los trabajadores” de los trabajadores de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018	23
Tabla 5. Relación de la dimensión de Compromiso organizacional “Compromiso de continuidad” con la dimensión de Empowerment “Liderazgo participativo” de los trabajadores de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018	23
Tabla 6. Relación de la dimensión de Compromiso organizacional “Compromiso normativo” con la dimensión de Empowerment “Liderazgo participativo” de los trabajadores de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018.	24

Índice de gráficos y figuras

Pág.

Figura 1: Prueba de Hipótesis	17
Figura 2: Compromiso organizacional	18
Figura 3: Compromiso Efectivo	18
Figura 4: Compromiso de continuidad	19
Figura 5: Compromiso normativo.	19
Figura 6: Empowerment.	20
Figura 7: Trabajo en equipo.	20
Figura 8: Liderazgo participativo	21
Figura 9: Compromiso de los trabajadores	21

Resumen

La investigación se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y Empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C.-Chimbote- 2018. El estudio aplicado fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y transeccional. La muestra de estudio estuvo conformada por 91 trabajadores de esta empresa. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios: el primero para analizar el compromiso organizacional; y el segundo, para analizar el empowerment. Se identificó que el compromiso organizacional, según el mayor porcentaje de trabajadores se ubica en un 46,2% en un nivel regular, el 29,7% en un nivel malo, el 24,1% en un nivel bueno, en las dimensiones “compromiso afectivo” con un nivel regular (46,1%), la dimensión compromiso de continuidad con un nivel regular (40,7%); y la dimensión compromiso normativo con un nivel malo (42,9%); en cuanto al empowerment, predomina el nivel regular (61,5%); y, en cuanto a sus dimensiones: trabajo en equipo predomina el nivel malo con un 59,3%, la dimensión liderazgo participativo con un nivel regular (40,7%), compromiso de los trabajadores con un nivel regular (42,8%); y valores interpersonales con un nivel medio (50,8%). Finalmente se comprobó que existe una relación positiva alta ($r=0.704$) y significativa ($p<0,05$) entre las variables y $t_{cal} = 9.35 > t_{tab} = 1,67$, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir existe relación positiva entre el compromiso organizacional y Empowerment de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de la ciudad de Chimbote 2018.

Palabras clave: compromiso organizacional, afectivo, empowerment.

Abstract

The research was proposed as a general objective to determine the relationship between the organizational commitment and Empowerment in the company Costa del Pacifico Peru S.A.C.-Chimbote- 2018. The applied study was descriptive correlational type, with a non-experimental and transectional design. The study sample consisted of 91 workers of this company. The data collection was done through two questionnaires: the first to analyze the organizational commitment; and the second, to analyze empowerment. It was identified that the organizational commitment, according to the highest percentage of workers, is 46.2% at a regular level, 29.7% at a bad level, 24.1% at a good level, at the dimensions " affective commitment "with a regular level (46.1%), the continuity commitment dimension with a regular level (40.7%); and the normative commitment dimension with a bad level (42.9%); in terms of empowerment, the regular level predominates (61.5%); and, in terms of its dimensions: teamwork dominates the bad level with 59.3%, the leadership dimension participatory with a regular level (40.7%), commitment of workers with a regular level (42.8%); and interpersonal values with a medium level (50.8%). Finally it was found that there is a high positive relationship ($r = 0.704$) and significant ($p < 0.05$) between the variables and $t_{cal} = 9.35 > t_{tab} = 1.67$, so the H_0 is rejected and the H_1 is accepted, that is, there is a positive relationship between the organizational commitment and Empowerment of the company Costa del Pacífico Perú SAC of the city of Chimbote 2018.

Keywords: organizational commitment, affective, empowerment.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en el ámbito organizacional el empowerment se utiliza como un instrumento para que los gerentes cuenten con las capacidades y habilidades de liderazgo para que puedan desarrollarse en los dominios personal y profesional con el propósito de que generen aportes y contribuciones al desarrollo de la organización.

En la actualidad, a nivel mundial el tema del empoderamiento ha sido poco estudiado; sin embargo las empresas u organizaciones le están tomando importancia dado que las escasas investigaciones encontradas manifiestan que la variable ejerce influencia positiva para que el colaborador se comprometa con la empresa en la cual labora.

En ese sentido se hace necesario que el empowerment se promueva desde la alta dirección de las organizaciones a partir de una responsable y adecuada delegación de funciones debido ya que es una decisión estratégica de quienes poseen la autoridad y la impulsan a través de los valores organizacionales. La labor de un gerente consiste en conceder facultades, dirigir acciones, generar recursos, proyectar a mediano y largo plazo, establecer mejores relaciones con los clientes, instruir a los colaboradores, etc.

Se ha demostrado que los empleados tienen un mayor desempeño en el trabajo cuando se encuentran emocionalmente conectados y comprometidos con su organización dado que la aplicación de una cultura con base en la promoción del bienestar social, la seguridad y la conexión humana generan un equipo empoderado y con mayor compromiso lo que a su vez se traduce en un mayor rendimiento laboral.

A nivel nacional, la subsistencia de una empresa es la ausencia de compromiso de sus empleados debido a que la pérdida de un trabajador competente se traduce en la falta de ventaja competitiva para la empresa en cuestión.

Lo anteriormente planteado ha generado temas de estudio, tal es el caso del último informe sobre el compromiso de la persona, desarrollado por Deloitte Perú, lo cual destacan temas relacionados a la ausencia de compromiso de los empleados en sus labores y las escasas acciones que se toman para fortalecer la cultura organizacional, siendo de preocupación para los líderes de Recursos Humanos (Gestión, 2015).

En definitiva, el compromiso de los trabajadores con la empresa y con su trabajo es vital para la organización debido a que esto genera ventajas competitivas, lo que su vez genera mayor tasa de producción y reducción de la tasa de rotación de los trabajadores. Así pues, es necesario entender la relevancia de impulsar el empoderamiento de los trabajadores con el objetivo de reforzar el compromiso de los estos y su producto en el desempeño de la organización. Al mismo tiempo, se considera importante estudiar la relación entre estos conceptos como medio que genere efectos causales o previos de conductas que estimulan contextos positivos o negativos en el sitio de trabajo.

COSTA DEL PACIFICO PERU S.A.C es una empresa que se encuentra en proceso de posicionarse en el mercado para satisfacer los requerimientos nutricionales que esta misma demanda a nivel nacional, mejorando la salud con recursos marinos, comprometidos con su sostenibilidad y respetando al medio ambiente. Sin embargo en el escenario de trabajo se vislumbra que sus plantas pesqueras son las que disponen el precio de la producción de la pesca de todas las embarcaciones y cuando hay demasiada producción de pesca las plantas bajan los precios para beneficio de ellos, lo cual a los dueños de las embarcaciones o empresas pesqueras les perjudica en cubrir sus gastos de cada embarcación. Por esta razón buscan empoderarse mediante el procesamiento de su propia producción para poder sacar beneficio y así cambiar la política de las plantas que ponen sus precios cosa que a ninguna empresa pesquera le conviene.

Giraldo (2012) en su estudio en la Universidad Nacional de Colombia, presentó como conclusión que existe compromiso de empoderamiento que a su vez produce compromiso organizacional en los trabajadores de instituciones de seguros de la ciudad de Manizales, lo cual se demostró con las entrevistas realizadas a cada empresa.

García, Useche y Schlesinger (2014) en su artículo científico arrojó como conclusión la comprobación de que el empowerment influye significativa y directamente en el compromiso organizacional del gremio docente-investigador de las universidades del estado Zulia.

Román, Krikorian, Ruiz y Betancur (2016) en su investigación, concluyó que empleando la técnica de back-translation existe efecto significativo en el

compromiso de apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados.

Rivera (2013) en su trabajo de investigación, permitió llegar a la conclusión que el compromiso organizacional presenta un 46% de nivel medio, así como en el compromiso afectivo presenta un nivel medio con 33%, con un 41% de nivel medio en el compromiso de continuidad y en el compromiso normativo prevalece el nivel medio con 38%, por lo que se requiere implementar acciones de fortalecimiento de la motivación laboral y actividades de reconocimiento por el buen desempeño para incrementar los niveles de compromiso organizacional.

Palomino (2017) en su investigación concluyó que la existencia de relación directa y significativa entre empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores del centro de hemodiálisis Medical Consortium Sociedad Anónima Cerrada Lima – 2017. Demostrado con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000<0.01; Rho = .874**).

Marques (2018) en su investigación referente al compromiso organizacional obtuvo concluyó que en este sentido, según los colaboradores, el compromiso organizacional presenta un nivel “regular” de 92.74 %, nivel “malo” 5.65 %, nivel “Bueno” 1.61%, en la Oga-Marina de Guerra del Perú.

Quispe (2018) en tesis de maestría relativa al Empowerment arrojó como conclusión que no existe diferencia en el compromiso de empoderamiento de los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales D.L. 276 y CAS D.L. 1057 - Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2018.

Lock (2017) en su tesis referente al empowerment y la motivación laboral concluyó que estas variables tuvieron un grado de significancia, < 0.05, lo cual representa que existe una relación entre ambas.

II. MARCO TEÓRICO

Podemos encontrar un sinnúmero de teorías acerca del compromiso organizacional a continuación citamos algunas.

Meyer y Allen (1991) afirman que existe una correlación entre el trabajador y la organización. Está representado por aquellas creencias y/o impresiones relativas del primero hacia la empresa y se ven reflejadas por el deseo, la necesidad y/o la obligación del empleado en mantenerse en la organización.

En este sentido, Jimenez (2007) manifiesta que estas creencias así como también las actitudes unidas enmarcan la situación de la organización y sostiene que debe encontrarse responsabilidad con la profesión y la carrera del colaborador para que se manifieste el compromiso organizacional positivo lo cual convendría a las dos partes; a la primera por el compromiso en sí del empleado y a la segunda por la retribución que este recibe por ello.

Por otra parte, Robbins (2009) sostiene que el compromiso tiene relación con el grado de identificación que tiene el empleado con la empresa y sus metas; el deseo de mantenerse en ella tiene su base en el involucramiento intelectual y emocional para su contribución en el éxito de la misma.

Las características del compromiso laboral están relacionadas en primer lugar con la satisfacción o estado en el que se encuentra el trabajador con su empresa; por otra parte se incluye a la implicación, la cual se refiere a los valores de los trabajadores y la conexión que ejerce la organización con respecto a estos, al mismo tiempo se menciona a la cultura de la organización que tiene su base en la visión de la empresa y se encuentra estrechamente ligada con la honestidad de los colaboradores y lo excelente que sea el servicio al cliente; la otra característica obedece a vislumbrar de qué manera el empleado refleja que lo que se encuentra en la empresa lo siente como si fuera suyo, es decir, se refiere al sentido de pertenencia y está vinculado con la lealtad de los trabajadores y la excelencia en servicio al cliente. La última característica que se menciona es la vinculación, la cual obedece a lo que piensan los empleados con relación a su concepción sobre la empresa para la cual trabajan, también hacia sus productos, servicios y marcas, lo cual puede ser manifestado en público.

Respecto a las teorías psicológicas del compromiso organizacional se

menciona a Adeyinka (2010) quien argumenta sobre las Teorías del comportamiento en la cual refiere a la imprecisión del comportamiento en los trabajadores como los aspectos que forman parte en el establecimiento de una persona comprometida. En este sentido, la literatura se basa en hallar los factores que hacen que una persona establezca compromiso con el grupo en vez de ser solo un miembro o simpatizante; apuntando a la libertad, el trabajo gratificante y la falta de especialización excesiva e interesante. Así mismo, Adeyinka (2010) hace referencia a la identidad social relacionándola con la elevación de la autoestima de los trabajadores al sentir la conexión con su organización o grupo específico. Esta teoría sustenta que un auto concepto positivo tienen que ver con que un grupo que se encuentra conectado a la propia persona es generado para tener asociaciones positivas. Para ejemplificar se puede mencionar a una persona que trabaja en una organización que presta servicios sociales.

Por otra parte, Adeyinka (2010) menciona a la teoría de los enfoques de auto-categorización la cual sustenta la manera cómo se visualiza la persona en si misma en varios niveles distintos, lo cual afirma la construcción del yo a través de los vínculos de la organización. En este sentido se cita a la visualización de si mismo como un individuo, lo cual guarda relación con los grupos sociales a los cuales se pertenece. Por otra parte se hace referencia a convertirse en un individuo subordinado, el cual se deriva en parte de las conexiones sociales que establece en su lugar de residencia o del trabajo.

A su vez Robbins (2009) hace mención al compromiso afectivo del empleado, de lo cual manifiesta que está relacionado con la creencia de valores del mismo y la conexión afectiva con su organización; por lo cual disfruta de su estancia en ella. Así mismo, menciona el compromiso de lealtad del colaborador con la empresa, el cual se manifiesta en su permanencia en la organización constituido por el valor económico que percibe.

Por su parte, Arias (2011) hace alusión al compromiso de continuación o necesidad, el cual establece que el colaborador reconoce los costos que se han generado en el y las escasas ocasiones de hallar otra ocupación, por lo tanto no tomará la decisión de renunciar a la empresa; es decir, existe un apego del

trabajador a la empresa por la inversión que esta ha hecho en él, y por las escasas oportunidades que percibe de encontrar otro empleo.

Se puede señalar que con el trabajo en equipo se busca el éxito de la organización por medio de la realización de actividades con objetivos comunes que puedan ser logrados a través de la comunicación y colaboración de todos los compañeros. En este sentido se debe propiciar un ambiente de trabajo adecuado y que garantice la motivación de los trabajadores sin sentir restricciones. Así pues, el desarrollo de actividades por fechas como día de las madres, día de la juventud, navidad, entre otras, generan satisfacción y compromiso en el colaborador y permiten que éste sea eficiente en su trabajo. El trabajo en equipo promueve la toma de decisiones y crea ambientes para generar recomendaciones (Muchinsky, 2002, p.72).

Otro compromiso que se puede mencionar es el de tipo normativo, el cual exige el trabajo dentro de la organización y surge por el acatamiento de los motivos morales o éticos (Robbins, 2009, p.102).

Así mismo, Betanzos y Paz (2011) plantean que el compromiso normativo genera una actitud positiva en el colaborador con respecto a la continuación en la organización, en este sentido a pesar de las vicisitudes o crisis por las cuales atraviese la empresa, el trabajador continua en ella; en este sentido, crea un poder de equilibrio que asegura el control del comportamiento de los trabajadores, en este sentido, los autores consideran que este compromiso debe ser fortalecido.

Lo anteriormente planteado se diferencia del compromiso afectivo y de continuidad debido a que los empleados, sin importar las situaciones por las cuales atraviese la empresa permanecen en ella , no por obligación sino por su propia decisión lo cual se encuentra vinculado con la captación de consumidores externos e internos de la empresa.

Con respecto al conocimiento del puesto por parte del empleado se puede mencionar que éste debe conocer sobre la descripción del mismo, lo cual implica su naturaleza y funciones, así mismo, debe dominar su campo de especialidad, de igual manera el colaborador debe estar al tanto de las relaciones de su cargo con otras áreas y de las acciones que ameriten

sanciones cuando no se acatan las funciones propias de su cargo.

Así pues, a través del compromiso el colaborador defiende los intereses generales de la institución ejecutando las actividades con esmero, entusiasmo y control. Por su parte, la empresa debe dotar al trabajador con las herramientas que sean necesarias para que este cumpla sus actividades y por otra parte, debe garantizar que se sienta comprometido, tal es el caso de recibir un salario adecuado a las funciones que ejerce. A su vez, el trabajador debe cumplir con las actividades de manera puntual y oportuna (Robbins, 2009, p.102).

En referencia al empowerment tenemos:

Es una palabra en idioma inglés cuyo significado es empoderamiento. En esta práctica se promueve la iniciativa y la toma de decisiones por parte de los empleados para la resolución de problemas, mejoramiento del servicio y el rendimiento, con base en la tarea de compartir información, estímulos y poder con los trabajadores; se promueve el compromiso de los mismos (Menon, 2005, p.255).

Bárbara Salomón utilizó por primera vez esa palabra en 1976. A pesar de ello, años después Julian Rappaport (1981), adoptó, publicitó y evolucionó su concepto teóricamente como la adquisición o potenciación de la capacidad que tienen las personas, organizaciones y comunidades de controlar sus vidas y manejar sus asuntos y temas que son de interés, por lo tanto, se requiere crear las condiciones que lo faciliten.

Desde el mundo empresarial se desarrolla para que los colaboradores puedan tener tener empuje, tomar decisiones para resolver problemas a través de la gestión de intercambio de información, recompensas y otorgar poder a los empleados. Con ello se apoya a los colaboradores otorgándole recursos, autoridad, motivación y responsabilidad para rendir cuentas de los resultados de sus acciones de manera que se desarrollen sus capacidades (Jaffe y Scott, 2015).

Por otra parte, García (2014) explica que en el empoderamiento se otorga al empleado poder en su lugar de trabajo de manera que este se sienta capaz y responsable de las actividades desarrolladas, y siendo partícipe en la toma de decisiones, debido a que ésta no se encuentra limitada los niveles directivos de la organización. De acuerdo con el autor, en esta práctica se da el máximo

provecho a los recursos de la empresa, tanto técnicos como humanos debido a que los miembros de la organización cuentan con lo necesario para cumplir los objetivos de la misma.

Así mismo, Molina (2006) manifiesta que el empowerment además de otorgar, conceder a una persona el poder para la actuación por sí misma, esta acción propicia la iniciativa en otros. Lo que se busca es alcanzar los objetivos a través de una cultura de participación, comunicarse e integrarse en equipos de trabajo en los cuales se rompa el tradicionalismo concerniente a la toma de decisiones, estilos de liderazgo, el equilibrio respecto a la utilidad – beneficio dentro del eje patrón .- trabajador, tomando en cuenta los valores y la cultura organizacional. Ahora bien, según Zahedi (2009) el Empowerment es un hecho de encargar poder y autoridad a los empleados y de esta manera se les atribuye el sentimiento de que su trabajo les pertenece; se acota que se alcanzan los beneficios de la tecnología de la información. Empowerment significa empoderamiento, apoderamiento o potenciación.

Así mismo, el empoderamiento se basa en otorgar más autoridad y responsabilidad a los colaboradores para encargarse de las necesidades de los clientes, concediendo la oportunidad estos para tomar decisiones influyentes; en este sentido se promueve la capacidad que los empleados creen que poseen y por lo cual desean tomar más responsabilidad (Hassall, Muller y Hassall, 2005, p.145).

Según Herrera (2012) ser responsable frente a los resultados, la autoridad para tomar decisiones, los recursos materiales para ejecutar, la información, conocimientos necesarios y la capacidad profesional del sujeto apoderado constituyen los elementos más importantes del empowerment.

A su vez según Blanchard (2011) los diez principios en los cuales se basa empowerment son la designación de responsabilidades en las distintas tareas que se deben realizar, la definición de los estándares de la excelencia, la facilitación de capacitaciones requeridas para alcanzar los estándares de calidad, la dotación de información y conocimiento necesario, dar opiniones sobre su práctica, el reconocimiento oportuno de los logros alcanzados, la confianza total en los trabajadores y la dotación de espacio para el proceso y colaboración con dignidad y respeto.

Por otra parte, según Blanchard (2011) los beneficios del empowerment son la mayor complacencia y familiaridad de quienes componen la organización así como de la compromiso, potestad en la satisfacción del cliente; también el aumento de la creatividad y la baja resistencia al cambio; el liderazgo por parte de los miembros de la organización es compartido, el incremento de la confianza en las relaciones interpersonales, así como del entusiasmo y de la actitud positiva, también se trae consigo aumento de la rapidez en los procesos y por esto la toma de decisiones se considera más eficiente. Al emplear esta herramienta las personas se consideran capaces y eficaces además de sentirse integradas en la organización y en efecto entran en alineación con la estrategia, asumiendo una mayor delegación que es entregada por sus superiores.

Todos estos beneficios convierten a la organización en una más rentable por la adquisición de clientes más satisfechos además de personal más contento y comprometido.

Respecto a las dimensiones de la variable empoderamiento, la primera de ellas es el Trabajo en equipo, que según Zahedi (2009) es el proceso cuyo fin es el logro de metas a través de la colaboración de un grupo de personas donde debe prevalecer el respeto, el diálogo y el orden.

Por otra parte, Conger (2008) argumenta que en el desarrollo del trabajo en equipo las personas buscan cooperar a través del uso de sus habilidades individuales así como también la retroalimentación constructiva; no obstante surja algún conflicto entre individuos. De esta manera se convierte en parte trascendente para un negocio ya que se busca que los colegas puedan llevar bien el trabajo juntos al intentar ser mejores en distintas circunstancias.

El trabajo en equipo se conoce de forma general como la disposición de un conjunto de personas para laborar juntas para el cumplimiento de un objetivo común. Según Furnham (2000) la persona internaliza los intereses del equipo y trabaja para el bien del mismo.

Sin embargo la exclusividad de esta actividad no son los equipos. Para ejemplificar lo planteado se tiene lo siguiente: se puede constatar la labor de equipo, obligatoriamente que no se ve como un grupo. Así pues, se puede desarrollar de forma efectiva en períodos de tiempo por la cooperación al azar (Furnham, 2000, p.202).

La aclaratoria de lo que es el trabajo en equipo vale la pena así como la distinción entre equipo y trabajo en equipo.

En este sentido Zahedi (2009) argumenta que en un equipo se tiene una dirección o causa común la cual inclina a la generación de resultados significativos para sus miembros por medio de la combinación de las fuerzas y habilidades individuales de sus integrantes. Las fortalezas de cada uno de sus ellos se acopla con el compromiso compartido y el rendimiento. Según el autor, se requiere trabajo en equipo para que trabajen de manera eficaz.

En cuanto a la segunda dimensión es el liderazgo participativo, Zahedi (2009) expresó que en este estilo gerencial se hace una invitación a los empleados para que participen en la decisiones de la organización. Se realiza una votación que determina el curso en cuanto a la acción que la empresa tomará previo a que los colaboradores reciban la información pertinente a los asuntos de la misma.

A pesar de que este estilo pueda ser una de las formas más lentas para tomar decisiones, posee varias ventajas que lo transforman en un método adecuado para su negocio.

De acuerdo con Conger (2008) hay mayor probabilidad que el equipo cumpla su objetivo si se práctica el liderazgo participativo eficaz y bueno, convirtiendo a la organización en una que tenga éxito, de lo contrario, si el líder se limita a dar órdenes al equipo para la realización de tareas específicas es probable que exista desmotivación y se desempeñen menos que otros equipos que cuenten con un mejor líder; así pues, el establecimiento de un buen liderazgo representa un aspecto de importancia en la vida profesional.

Gattinger (2002) describe que el liderazgo participativo es un liderazgo democrático, se basa en la identificación de metas importante; el desarrollo de estrategias y procedimientos para alcanzar los objetivos para lo cual se involucran a todos los miembros del equipo. Desde esta perspectiva se considera como facilitador al que solo emite órdenes o hace alguna asignación a los miembros del equipo.

En relación a la tercera dimensión que es el compromiso de los trabajadores se puede argumentar que los empleados sienten vínculo con su empresa en tal sentido que acoplan y comprenden los fines de la misma poniéndolo de

manifiesto con su esfuerzo, disciplina y servicio (Conger 2008, p. 269).

Entonces podríamos plantear el problema de la siguiente manera ¿Cuál es la relación que existe entre el Empowerment y compromiso organizacional de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. 2018?

Su justificación teórica se argumenta porque los hallazgos servirán de base en la búsqueda del fortalecimiento del compromiso organizacional apoyándose en el empoderamiento al trabajador, lo cual servirá de soporte en estudios posteriores de la administración pública o privada.

A su vez presenta justificación práctica porque los resultados ofrecerán el reconocimiento del “empowerment” con el “compromiso organizacional” y considerarse en la solución de problemas que tengan relación con la actividad laboral y la facultad de tomar decisiones por parte de los empleados.

Por último la investigación se justifica metodológicamente porque su ejecución requiere el cumplimiento de los pasos del método científico y la ética en la investigación. De igual manera se adaptaron la recolección de datos mediante instrumentos en la empresa: el cuestionario de Ríos (2013) y el de Meyer y Allen (2006) para la variable compromiso y de esta manera servir de apoyo en otras investigaciones.

Las Hipótesis planteadas para la presente investigación son las siguientes:

H_i: Existe relación positiva entre el compromiso organizacional y Empowerment de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

H₀: No existe relación entre el compromiso organizacional y Empowerment de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

Como objetivos tenemos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y Empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

Objetivos específicos

- Describir el compromiso organizacional en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.
- Describir el Empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.
- Determinar la relación que existe entre las dimensiones del

compromiso organizacional y las dimensiones del empowerment de los trabajadores y en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

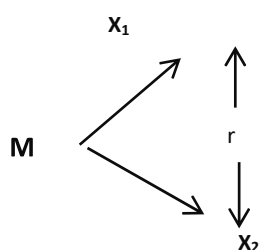
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Como diseño es no experimental porque no se actuó intencionalmente las variables, simplemente se observaron en su estado natural, tal y conforme se comportan en la realidad y es transeccional por cuanto a que las variables de estudio se midieron en un momento dado (Hernández, et al., 2014).

Se considera de nivel correlacional por cuanto su propósito fue determinar el grado de asociación entre el “compromiso organizacional” y “empowerment” lo cual se evidencia estadísticamente (Hernández et al., 2014).

Diseño



M: Muestra sometida al estudio.

X₁: “compromiso organizacional”

X₂: “empowerment”

r: Relación entre ambas variables.

3.2 Variables, Operacionalización.

Variable independiente: La variable independiente de la presente investigación es el empowerment.

- **Definición conceptual:** “El compromiso laboral es el grado de identificación que tiene el empleado con la empresa y sus metas; el deseo de mantenerse en ella tiene su base en el involucramiento intelectual y emocional para su contribución en el éxito de la misma. (Robbins, 2009, p.82).

- **Definición operacional:** La medición de la variable compromiso organizacional se realizó en función de sus dimensiones e indicadores a través de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores que representaron la muestra de la empresa Costa del Pacífico S.A.C.

Variable dependiente: La variable dependiente de la presente investigación es el compromiso organizacional.

- **Definición conceptual:** Según Zahedi (2009) el Empowerment es un hecho de encargar poder y autoridad a los empleados y de esta manera se les atribuye el sentimiento de que su trabajo les pertenece.
- **Definición operacional:** El empowerment fue medido a través de las dimensiones e indicadores correspondientes de la variable, para ello se empleó un cuestionario el cual fue aplicado a la muestra representada por los trabajadores de la empresa.

Escala de medición: La escala de medición será nominal y ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo.

Población

Niño (2011) afirma que está representada por la totalidad elementos para constituir el entorno de una investigación. La población estuvo establecida por 200 trabajadores de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote.

Muestra

Se ha utilizado la fórmula para calcular el tamaño de la muestra partiendo de una población finita o conocida.

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{Z^2 * P * Q + e^2 (N - 1)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 200}{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 + (0.05)^2 (200 - 1)}$$

$$n = 91$$

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la investigación se aplicó la encuesta como técnica para recolectar los datos. Niño (2011) sostiene que esta técnica permite identificar las opiniones, consideraciones, posturas, puntos de vista, intereses, prácticas, entre otras; recogidos a través de la aplicación de cuestionarios diseñados que facilitan los individuos constituyentes de la población o habitualmente la muestra en estudio.

Se empleó el cuestionario como -instrumento de investigación; estuvo constituido por un grupo de preguntas formuladas a partir de un conjunto de indicadores y dimensiones de una o más variables de estudio que son objeto de medición (Hernández et al, 2014, p. 217).

Se elaboraron dos encuestas, el primero de ellos para analizar el compromiso organizacional y como opciones de respuesta, la escala de Likert; y, el segundo para analizar el empowerment a través de la escala de Likert.

La Validez es el procedimiento a través del cual se precisa el grado en que uno o más instrumentos de recopilación de datos mide la variable que se estudia. Así mismo, Hernández et al (2014) lo definen como el grado en que el instrumento de recolección de datos determina la efectividad en la medición de la información que se ha de medir en la variable o variables de estudio

Para el presente estudio se empleó la validez por expertos, en la cual dos especialistas temáticos y un metodólogo evalúan la coherencia temática y metodológica de los instrumentos y las dimensiones de las variables de estudio.

En la estadística, la confiabilidad es un procedimiento que se expresa en un coeficiente en el cual los valores oscilan entre -1 a 0 lo cual representa una confiabilidad negativa o entre = a 1 lo cual indica una confiabilidad positiva (Hernández et al., 2014, p. 207).

El procedimiento estadístico básico de alfa de Cronbach, para establecer la confiabilidad de los instrumento de medición cuyo resultado más

pertinente ha de ser el valor con mayor aproximación a 0, que determina una confiabilidad positiva (Hernández et al., 2014, p. 207).

3.5 Método de análisis de datos.

Se manejaron estadísticos descriptivos como porcentajes y frecuencias en tablas estadísticas y figuras para la sistematización de las respuestas que se obtuvieron de aplicar los instrumentos de investigación. De igual manera para completar los datos que provienen de las tablas se emplearon figuras (Hernández et al., 2014, p. 282).

Adicionalmente se empleó la estadística inferencial lo cual permitió determinar los grados de correlación existentes entre las variables; se usaron tablas de correlación para establecer la relación entre las dimensiones de la investigación, también se utilizó la prueba de hipótesis de Spearman. De acuerdo con Hernández et al., (2014) cuando se obtienen valores cuyos resultados son mayores que 0.5 se acuerda que la correlación sea positiva media; por otra parte si los resultados oscilan entre 0.75 y 0.9 la misma será positiva muy fuerte

3.6 Aspectos éticos.

En la formulación del estudio se ha aplicado la ética tanto en la información como en la recolección, el citado y se elaboraron las referencias de acuerdo a las normas APA, 6ª edición, la originalidad de la información. Así mismo, considerando el anonimato de los informantes, la reserva de la información de los datos de la muestra de estudio, así como se sistematizó, uso de la objetividad y autenticidad de la información, así como se consideró el principio de beneficencia hacia los participantes de la investigación.

IV. Resultados

Tabla 1

Coefficiente de correlación entre Compromiso organizacional y empowerment

		Compromiso Organizacional	Empowerment
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,704**
		N	91
	Empowerment	Coefficiente de correlación	,704**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado obtenido (rho de Spearman es 0.704), con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ indica que existe una correlación positiva alta y significativa entre las variables de Compromiso organizacional y Empowerment.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.704}{\sqrt{(1-0.704^2)/(91-2)}} \longrightarrow \tau = 9,35$$

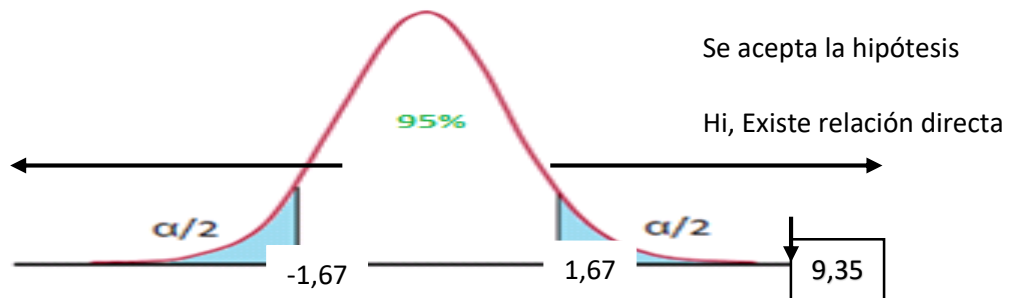


Figura 1. Prueba de hipótesis para la correlación

El valor calculado se encuentra en la región Hi ya que $t=9,35$ es mayor al valor tabular 1.67, por lo cual se deduce una correlación positiva entre las dos variables estudiadas.

Objetivo específico N° 1: Describir el compromiso organizacional en la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

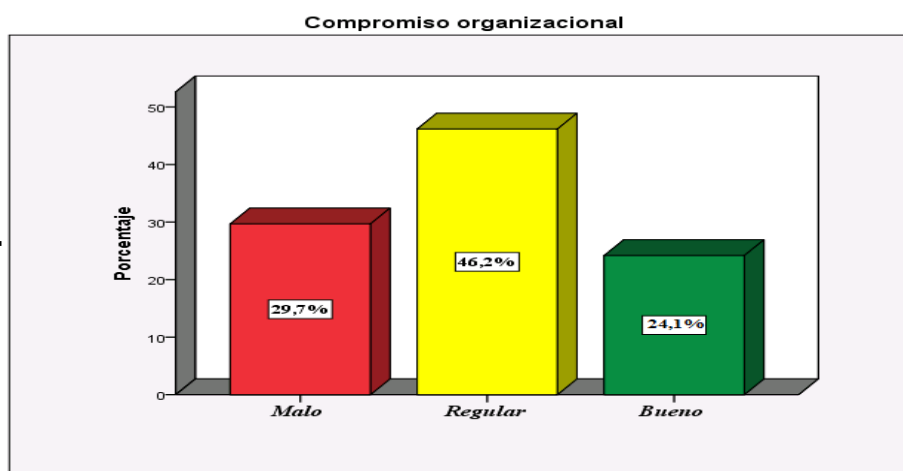


Figura 2. Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de compromiso organizacional de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

Fuente: Tabla 2

En la figura 2, la opinión del 43,2% de los encuestados se evidencia que el nivel de compromiso organizacional está considerado como regular a diferencia del 24,1% cuya opinión es que existe un nivel de compromiso organizacional bueno.

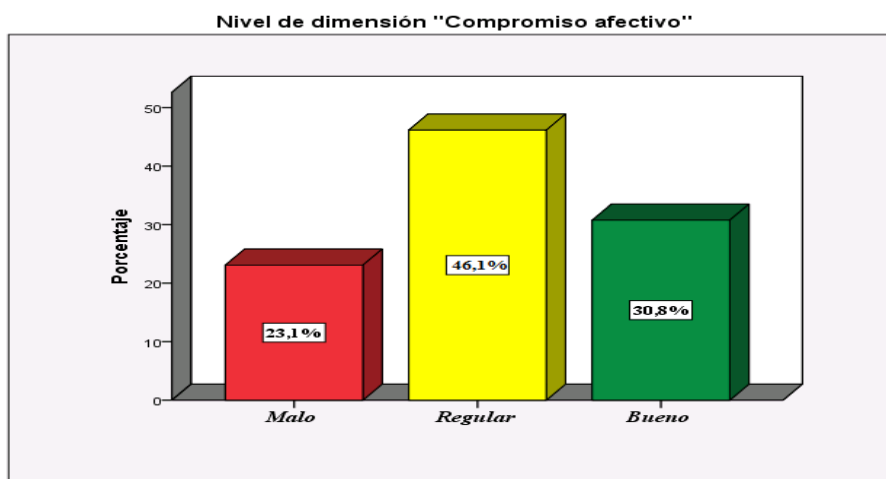


Figura 3. Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión "Compromiso afectivo" de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

Fuente: Tabla 3

En la figura 3 la opinión del 46,1% de los colaboradores evidencia que el "Compromiso afectivo" tiene un nivel regular sin embargo, el 23,1% de ellos opinan que el compromiso afectivo de la empresa estudiada tiene un nivel

malo.

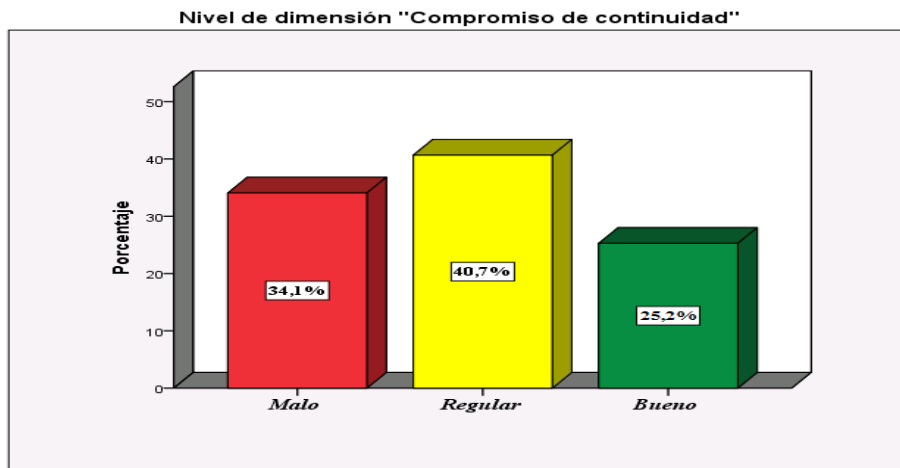


Figura 4. Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión "Compromiso de continuidad" de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

Fuente: Tabla 4

En la figura 4 la opinión del 40,7% de los colaboradores evidencia que el nivel del "Compromiso de continuidad" está calificado como regular y 25,2% de ellos los cuales opinan que existe un nivel bueno del compromiso de continuidad de la empresa estudiada.

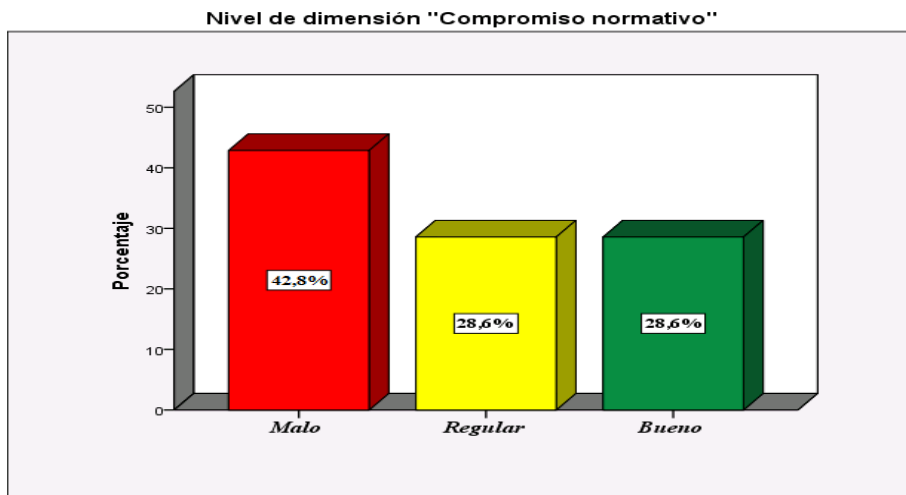


Figura 5. Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión "Compromiso normativo" de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

Fuente: Tabla 5

En la figura 5, la opinión del 42,9% de los encuestados evidencia que el nivel de "Compromiso normativo" es malo y el 28,6% considera que existe un nivel regular y bueno respecto al compromiso normativo de la empresa estudiada.

Objetivo específico 2: Describir el Empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

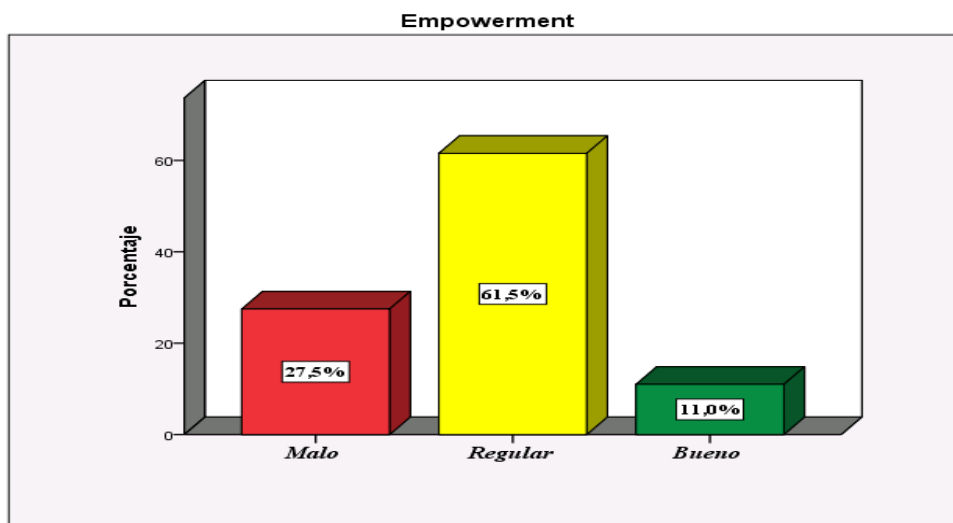


Figura 6. Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de empowerment de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

Fuente: Tabla 6

En la figura 6, la opinión del 61.5% de los colaboradores evidencia que el nivel de empowerment es regular a discrepancia del 11% que opinan que existe un nivel bueno de empowerment de la empresa.

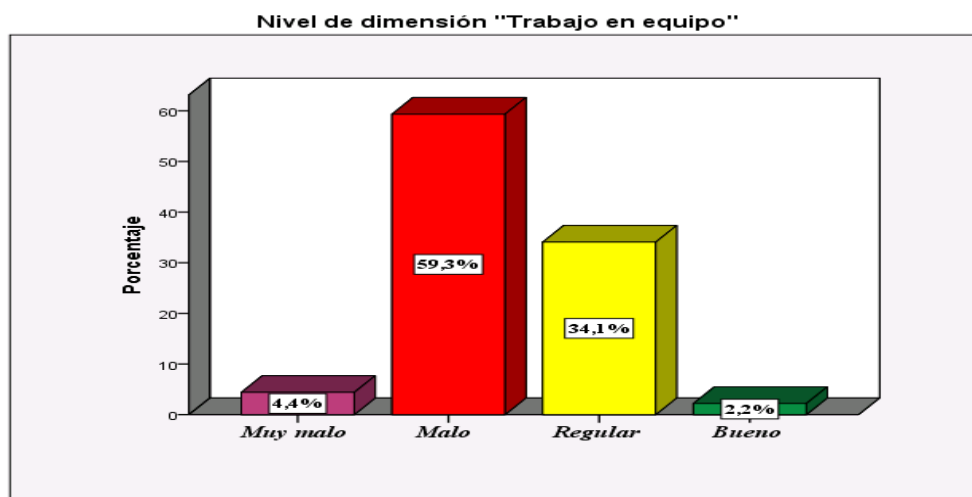


Figura 7. Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión "Trabajo en equipo" de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

Fuente: Tabla 7

En la figura 7, la opinión del 59,3% de los colaboradores evidencia que el nivel del "trabajo en equipo" es malo lo cual difiere con el 2,2% de ellos que aprecian que hay un nivel bueno del trabajo en equipo de la empresa empresa estudiada.

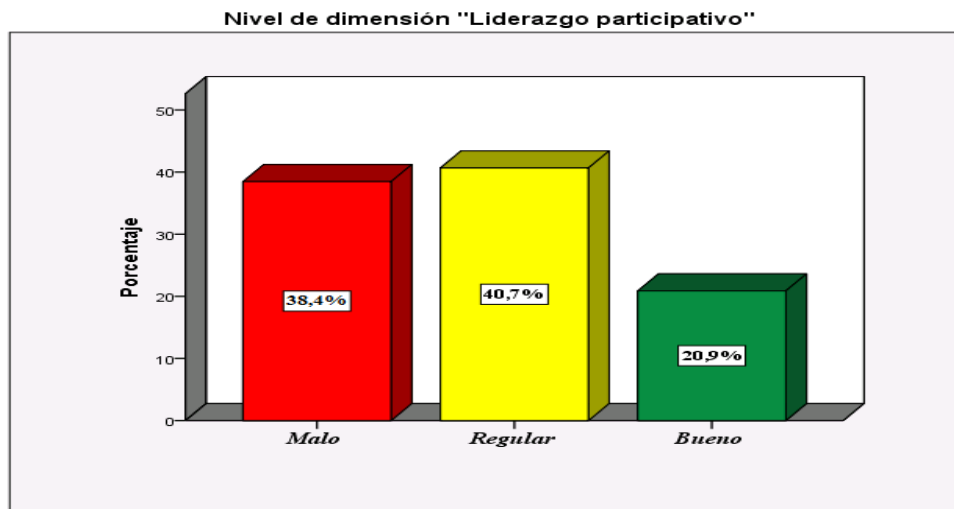


Figura 8. Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión "Liderazgo participativo" de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

Fuente: Tabla 8

En la figura 8, la opinión del 40,7% de los colaboradores evidencia que el nivel de la dimensión "liderazgo participativo" está calificado como regular, en discordancia con el 20,9% de ellos que consideran que existe un nivel bueno del liderazgo participativo en la empresa.

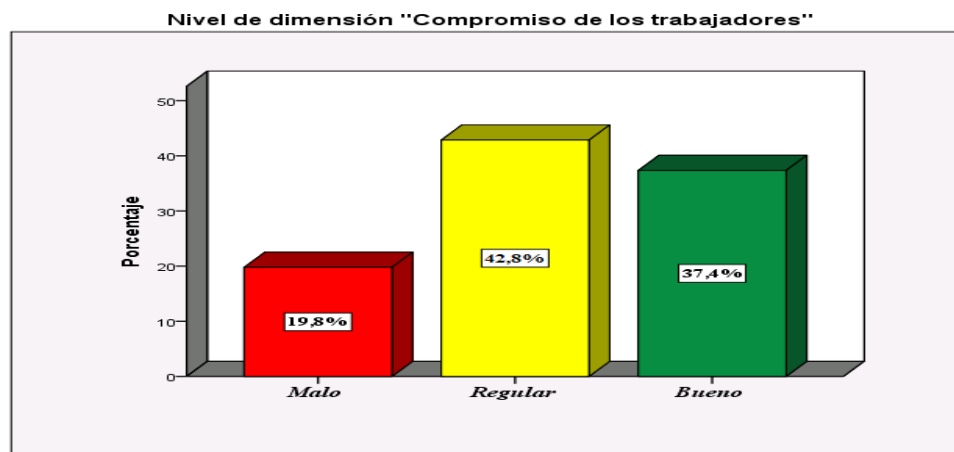


Figura 9. Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión "Compromiso de los trabajadores" de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

Fuente: Tabla 9

En la figura 9, la opinión del 42,8% de los encuestados evidencia que el "Compromiso de los trabajadores" es regular y el 19,8% quienes aprecian que hay un nivel malo del compromiso de los trabajadores de la empresa estudiada.

Objetivo específico 3: - Determinar la relación que existe entre las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones del empowerment de los trabajadores y en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018

Tabla 2

Relación de la dimensión de Compromiso organizacional "Compromiso afectivo" con la dimensión de Empowerment "Trabajo en equipo" de los trabajadores de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

			Dimensión "Compromiso afectivo"	Dimensión "Trabajo en equipo"
Rho de Spearman	Dimensión "Compromiso afectivo"	Coefficiente de correlación	1	,505
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Dimensión "Trabajo en equipo"	Coefficiente de correlación	,505	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2, evidencia una relación positiva moderada entre la dimensión de Compromiso organizacional "Compromiso afectivo" y la dimensión de Empowerment "Trabajo en equipo" de los trabajadores de la estudiada debido a los resultados arrojados por el coeficiente de correlación.

Tabla 3.

Relación de la dimensión de Compromiso organizacional "Compromiso afectivo" con la dimensión de Empowerment "Compromiso de los trabajadores" de los trabajadores de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

			Dimensión "Compromiso afectivo"	Dimensión "Compromiso de los trabajadores"
Rho de Spearman	Dimensión "Compromiso afectivo"	Coefficiente de correlación	1	,755
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Dimensión "Compromiso de los trabajadores"	Coefficiente de correlación	,755	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3, se evidencia una correlación positiva alta entre el "Compromiso

afectivo” y el “Compromiso de los trabajadores” de los colaboradores de la empresa estudiada de acuerdo con los resultado del coeficiente de correlación.

Tabla 4

Relación de la dimensión de Compromiso organizacional “Compromiso de continuidad” con la dimensión de Empowerment “Compromiso de los trabajadores” de los trabajadores de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

			Dimensión "Compromiso de continuidad"	Dimensión "Compromiso de los trabajadores"
Rho de Spearman	Dimensión "Compromiso de continuidad"	Coeficiente de correlación	1	,715
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	91
	Dimensión "Compromiso de los trabajadores"	Coeficiente de correlación	,715	1
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	91	

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, evidencia una correlación positiva alta del “Compromiso de continuidad” y la el “Compromiso de los trabajadores” de los colaboradores de la empresa estudiada, de acuerdo con el resultado del coeficiente de correlación.

Tabla 5.

Relación de la dimensión de Compromiso organizacional “Compromiso de continuidad” con la dimensión de Empowerment “Liderazgo participativo” de los trabajadores de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

			Dimensión "Compromiso de continuidad"	Dimensión "Liderazgo participativo"
Rho de Spearman	Dimensión "Compromiso de continuidad"	Coeficiente de correlación	1	,689
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	91
	Dimensión "Liderazgo participativo"	Coeficiente de correlación	,689	1
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	91	

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, se evidencia una correlación positiva moderada del “Compromiso de continuidad” y el “Liderazgo participativo” de los colaboradores de la empresa en cuestión tomando en cuenta el resultado del coeficiente de correlación.

Tabla 6

Relación de la dimensión de Compromiso organizacional “Compromiso normativo” con la dimensión de Empowerment “Liderazgo participativo” de los trabajadores de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

			Dimensión "Compromiso normativo"	Dimensión "Liderazgo participativo"
Rho de Spearman	Dimensión "Compromiso normativo"	Coeficiente de correlación	1	,851
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Dimensión "Liderazgo participativo"	Coeficiente de correlación	,851	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, se evidencia una correlación positiva alta del “Compromiso normativo” y el “Liderazgo participativo” de los empleados de la empresa estudiada tomando en cuenta el resultado del coeficiente de correlación .

V. Discusión

Los resultados evidencian la relación que existe entre las impresiones de los trabajadores hacia la empresa (en función de la conexión afectiva, el apego por la inversión que se ha hecho en él o bien por la lealtad del empleado a la misma) y el empowerment (con respecto a la colaboración de los trabajadores para el desarrollo de actividades relacionados con los objetivos de la empresa, la participación de estos en la decisiones de la organización, además de la conexión y comprensión de las metas de la misma); y se evaluaron los niveles en los cuales se encuentra cada dimensión tomando en cuenta la opinión de 91 empleados de la empresa.

De la tabla 1 y figura 1, los resultados arrojan una correlación positiva alta y significativa entre las variables, lo cual hace presumir que a medida que la conexión afectiva, el apego de trabajador por la inversión de la empresa en él o lealtad del empleado aumenta, también aumenta la colaboración de los trabajadores para realizar actividades, su participación en la decisiones de la empresa, así como también la conexión y comprensión de las metas de la organización por parte del colaborador. Estos resultados son corroborados por Palomino (2017) concluyó que existe una relación directa y significativa ($\rho=0,874$ y sig. bilateral = $.000 < 0.01$) del empoderamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de un centro de hemodiálisis en Lima – 2017. Del mismo modo, coincide con Giraldo (2012) quien concluyó que existe compromiso de empoderamiento que fomenta compromiso organizacional en los trabajadores de una organización.

En cuanto al compromiso organizacional los resultados de la figura 2 revelan que acorde con la opinión de los colaboradores esta variable se encuentra en nivel regular (46,2%), el 29,7% lo sitúa en la categoría malo y el 24,1% en un nivel bueno; lo cual coincide con los que obtuvo Palomino (2017) ya que concluyó que alrededor del 50% de los trabajadores mostraron un nivel de compromiso organizacional moderado, en este sentido, no se encontró diferencia significativa entre los rangos de edad estudiados. Así pues, hay una percepción positiva

relacionada al compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa estudiada.

Las dimensiones con mayor notabilidad en el compromiso organizacional de la empresa estudiada son: "Compromiso afectivo" en el cual sus niveles más altos se hallan en un 46,1% en el nivel regular y el 30,8% en el nivel bueno; en el "compromiso de continuidad" prevalece el nivel regular con un 40,7% y el nivel malo con un 34,1%; en el "compromiso normativo" sobresale el nivel malo con un 42,9% y el nivel regular con un 28,6%; (figuras 3, 4, 5). Estos coinciden a los obtenidos por Rivera (2013) ya que en su conclusión el compromiso organizacional presenta un nivel medio en un 46%, así como en sus niveles compromiso afectivo presenta un nivel medio con 33%, en compromiso de continuidad prevalece el nivel medio con 41%; y en el compromiso normativo prepondera el nivel medio con 38%. Por tanto se requiere implementar acciones de fortalecimiento de la motivación laboral y actividades de reconocimiento por el buen desempeño para incrementar los niveles de compromiso organizacional.

En cuanto al empowerment, los resultados conseguidos exponen que, de acuerdo a los encuestados impera un nivel regular con un 61,5% y con un 27,5% con un nivel malo; con respecto a: "trabajo en equipo" prevalece el nivel malo con un 59,3% y el nivel regular con un 34,1%; en el "liderazgo participativo" prepondera el nivel regular con un 40,7% y el nivel malo con un 38,4%; en la dimensión "compromiso de los trabajadores" impera el nivel regular con un 42,8% y el nivel bueno con un 37,4% (figuras 6 a 9). Los resultados son análogos a los de Palomino (2017) quien concluyó que el 34.7% de los encuestados tiene un nivel bajo de empoderamiento, el 46.7% un nivel medio y el 18.7% tienen un nivel alto de empoderamiento. Entonces se requiere implementar acciones para fortalecer el empoderamiento de los trabajadores mediante acciones de motivación y reconocimiento por el alto desempeño del trabajo en equipo, por los trabajadores que muestran mayor compromiso y nivel de participación en el trabajo.

Del análisis de la correlación con las dimensiones del compromiso organizacional y el empowerment en las figuras 10 a la 14 se halló que: a medida que aumenta la conexión afectiva de empleado con su organización

disfrutando de su estancia en ella también aumenta la realización de actividades con objetivos comunes logrados a través de la comunicación y colaboración de todos los compañeros. Por otra parte cuando acrecienta el apego del trabajador a la empresa por la inversión que esta ha hecho en él y por las escasas oportunidades que percibe de encontrar otro empleo incrementa la participación de los estos en la decisiones de la organización. Por último cuando aumenta el control del comportamiento de los trabajadores para su permanencia en la organización también incrementa la conexión de estos con la empresa; así pues, encajan y comprenden las metas de la misma evidenciándose con su esfuerzo, disciplina y servicio.

VI. CONCLUSIONES.

- Primera. Existe relación positiva entre el compromiso organizacional y empowerment en la empresa estudiada lo cual se determinó por el cálculo del coeficiente de correlación rho de Spearman ya que éste arrojó una correlación significativa, así pues se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 . Por lo tanto a mayor compromiso organizacional mayor es el empowerment de los trabajadores.
- Segunda. El grado de identificación que tienen los empleados con la empresa estudiada y sus metas, con base en el compromiso afectivo y de continuidad es de nivel regular en mayor porcentaje. Por otra parte, existe un pequeño porcentaje de empleados cuyo compromiso organizacional es malo si se toma en cuenta al compromiso normativo.
- Tercera. En el empowerment en la empresa estudiada predomina el nivel regular. En cuanto a la dimensión trabajo en equipo prevalece el nivel malo con un 59,3%, en liderazgo participativo impera el nivel regular con un 40,7%, y en compromiso de los trabajadores aventaja el nivel regular con un 42,8% (figuras 6 a 9).
- Cuarta. Existe una correlación positiva moderada entre el compromiso afectivo y trabajo en equipo, es alta entre el compromiso afectivo y compromiso de los trabajadores ($\rho = 0.755$) y también entre el compromiso relacionado con la permanencia en la empresa por la inversión que ha hecho en el trabajador y el compromiso de los trabajadores, es positiva moderada entre el compromiso de continuidad y liderazgo participativo ($\rho = 0.689$) y es positiva alta entre el compromiso normativo y liderazgo participativo ($\rho = 0.851$) (tablas 10 a 14).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. A la gerencia se recomienda establecer dentro de las políticas y procedimientos de trabajo acciones y estrategias de empoderamiento de los trabajadores de la organización para incrementar sus niveles de compromiso con la organización.
- Segunda. A la gerencia se recomienda implementar acciones de fortalecimiento del compromiso afectivo y normativo, de trabajo en equipo, apoyo de los jefes de área y de liderazgo participativo para incrementar los niveles de compromiso de los trabajadores
- Tercera. A la gerencia se recomienda programar actividades de integración y esparcimiento y capacitaciones específicas de desarrollo de habilidades blandas y actitudes positivas hacia el trabajo para fortalecer las relaciones del compromiso organizacional con el empoderamiento de los trabajadores.
- Cuarta. A los próximos investigadores en abordar el tema se recomienda plantear, ejecutar y valorar estudios experimentales que midan la existencia de actividades de fortalecimiento en el compromiso organizacional relacionados con el empoderamiento de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Adeyinka, T (2010). *Motivación y acción laboral, compromiso organizacional*. Recuperado de: Bibliotecarios académicos e investigación. Oyo, Nigeria. Recuperado de http://www.ehowenespanol.com/teorias-del-compromiso-organizacionalinfo_501253/
- Allen, y Meyer (2006). *Afectiva, la continuidad y el compromiso normativo: Un examen de la validez de constructo*. Diario de Comportamiento Profesional, 49, 252-276.
- Arias, S. (2011). *Dimensiones del Compromiso Organizacional*. Recuperado de http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Amodt, M. (2010). *Psicología Industrial/organizacional*. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Benavides, R. (2006). *Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Betanzos, N, y Paz, F. (2011). Compromiso en profesionales de la salud. México. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* 2011; 19 (1): 35-41. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/228843525_Compromiso_organizacional_en_profesionales_de_la_salud_Revision_bibliografica
- Blanchard, K. (2011). *Empowerment. Tres claves para que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Norma.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª ed.). México:
- Conger (2008). El proceso de empoderamiento: integración de la teoría y la práctica. *Académico de la revisión de la gerencia*. 13: 471 - 482.
- Dolan, S. Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. España: McGraw-Hill.
- Fincowsky, E. (2009). *Organización de empresas*. México: McGraw-Hill.
- García, L., Useche, M. y Schlesinger, M. (2014). Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario zuliano. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, Año 9, N° 16*, 2014. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006
- García, E. (2014). *Actitud emprendedora y oportunidades de negocio*. Madrid. Ediciones Paraninfo.
- Gestión (21 de noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Giraldo, S. (2012). *El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/6917/1/7709506.2012.pdf>

- Hassall, S., Muller, J. y Hassall, E. (2005). La comparación de la ética de trabajo protestante en los ocupados y desocupados en Australia. *Journal of Economic Psychology*, 26 (3), 327-341.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Herrera, C. (2012). "Empowerment y liderazgo". *Administrate hoy*, No. 98, México, Junio, pp.17-27.
- Jaffe, D. y Scott, C. (2015). *Empowerment*. México: Oxford University Press.
- Jiménez, J. (2007, 7 de Octubre). *El Compromiso laboral*. Recuperado de: http://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html.
- Lock, M. (2017). *El empowerment y la motivación laboral en el personal administrativo del ministerio público – Chimbote 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12113/lock_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marques, R. (2018). *Compromiso organizacional de los colaboradores en la OGA - Marina de Guerra del Perú - La Perla, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14816/Marquez_CRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Menon, L. (2005). *Empoderamiento de Empleados: Definición, Construcción de Validación y Medición*. México: McGraw Hill.

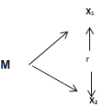
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89 doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Molina, R. (2006). *Empowerment ¿actitud mental?, ¿técnica?, ¿estrategia? o ¿moda?* México: Trillas.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. (6ª ed.). México: International Thomson Editores.
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ª ed.). México: McGraw Hill.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Santa Fe: Ediciones de la U.
- Palomino, Y. (2017). *Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical Consortium Sociedad Anónima Cerrada Lima 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14322/Palomino_FY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, A. (2018). *Empowerment de los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales D.L. 276 y CAS D.L. 1057 - Dirección Regional de Educación Amazonas, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12958/Quispe_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rappaport, J. (1981). Elogio de la paradoja: una política social de empoderamiento sobre Prevención. *American Journal of Community Psychology*, 9 (1), 1 - 25. Recuperado de <http://grow.ie/wp-content/uploads/2012/03/In-Praise-of-Paradox-A-Social-Policy-of-Empowerment-Over-Prevention-.pdf>
- Ríos, M.; Téllez, M., Ferrer, J. (2010) El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes Contaduría y Administración, núm. 231, mayo-agosto, 2010, pp. 103-125 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39512458006>
- Rivas Plata, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7022/Rivas_PAJL.pdf?sequence=1
- Rivera, O. (2012). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Robbins, S. (2009). *Compromiso organizacional*. México: Ed Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Zahedi (2009) Análisis de la relación entre el empoderamiento psicológico y compromiso con la organización. *Revista profesional de parques y centros de crecimiento*, (24), 59-69.

Anexo N°1: Oeracionzalización de la variable.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso Organizacional	"El compromiso laboral es el grado de identificación que tiene el empleado con la empresa y sus metas; el deseo de mantenerse en ella tiene su base en el involucramiento intelectual y emocional para su contribución en el éxito de la misma. (Robbins, 2009, p.82).	La medición de la variable compromiso organizacional se realizó en función de sus dimensiones e indicadores a través de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores que representaron la muestra de la empresa Costa del Pacífico S.A.C	Compromiso afectivo	Sentimiento de felicidad	1, 2, 3	Ordinal Muy malo: [17 - 30] Malo: [31 - 43] Regular: [44- 57] Bueno: [58 - 70] Muy bueno: [71 - 85]
				Valoración de la institución	4, 5, 6	
			Compromiso de continuidad	Costumbre de la institución	7, 8	
				Alternativas inexistentes	9, 10, 11	
Compromiso normativo	Lealtad	12, 13, 14, 15				
	Responsabilidad en permanecer	16, 17				
Empowerment	Según Zahedi (2009) el Empowerment es un hecho de encargar poder y autoridad a los empleados y de esta manera se les atribuye el sentimiento de que su trabajo les pertenece.	El empowerment fue medido a través de las dimensiones e indicadores correspondientes de la variable, para ello se empleó un cuestionario el cual fue aplicado a la muestra representada por los trabajadores de la empresa.	Trabajo en equipo	Respeto	1, 2	Ordinal Muy malo: [15 - 26] Malo: [27 - 38] Regular: [39- 50] Bueno: [51 - 62] Muy bueno: [63 - 75]
				Dialogo	3, 4	
				Orden	5	
			Liderazgo participativo	Decisiones	6, 7	
				Experiencias	8, 9	
				Equidad	10, 11	
				flexibilidad	12	
			Compromiso de los trabajadores	Esfuerzo	13	
				Disciplina	14	
				Servicio	15	

Anexo N°2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	VariableS	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Opciones de respuesta				Metodología	Población/ muestra	Marco Teórico	Marco conceptual								
						Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo					Totalmente en desacuerdo							
¿Cuál es la relación que existe entre el Empowerment y compromiso organizacional de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. 2018?	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y Empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.</p> <p>Objetivos específicos: Analizar el compromiso organizacional en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018. Analizar el Empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018. Determinar la relación que existe entre las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones del empowerment de los trabajadores y en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.</p>	Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Sentimiento de felicidad	1, 2, 3						<p>Enfoque metodológico. Mixta: Cuantitativa - Cualitativa</p> <p>Tipo: Descriptiva - Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional correlacional</p>  <p>donde: m: muestra sometida al estudio x1: Nivel de compromiso organizacional y: Nivel de Empowerment r: relación entre las dos variables</p>	Conformada por la población de 200 trabajadores de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. con un amuestra de 91 trabajadores.	Teorías sobre el compromiso organizacional Teorías sobre el empowerment	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo Trabajo en equipo Liderazgo participativo Compromiso de los trabajadores	Valoración de la institución	4, 5, 6					
				Compromiso de continuidad	Costumbre de la institución	7, 8															
			Alternativas inexistentes		9, 10, 11																
			Compromiso normativo	Lealtad	12, 13, 14, 15																
				Responsabilidad en permanecer	16, 17																
			Empowerment	Trabajo en equipo	Respeto	1, 2															
					Dialogo	3, 4															
					Orden	5															
				Liderazgo participativo	Decisiones	6, 7															
		Experiencias			8, 9																
		Equidad			10, 11																
		Compromiso de los trabajadores	Flexibilidad	12																	
			Esfuerzo	13																	
			Disciplina	14																	
				Servicio	15																

Título: “El compromiso organizacional en relación al Empowerment de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018”

Anexo N°3: Instrumento de recolección de datos

Instrumento de recolección de datos 1:

Cuestionario para analizar el compromiso organizacional en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

Estimado(a) trabajador:

El presente instrumento tiene por finalidad analizar el compromiso organizacional en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción respecto al compromiso organizacional en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018, según la siguiente escala:

Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

Preguntas	Opciones de respuesta				
	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO					
1. ¿Me siento feliz y complacido por laborar en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote					
2. ¿Me siento feliz de trabajar con mis jefes y superiores en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?					
3. ¿Me siento feliz de trabajar con mis compañeros de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?					
4. ¿Me siento valorado como persona y como trabajador en Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018, lo que permite sentirme más vinculado con la empresa?					
5. ¿Los incentivos y beneficios laborales recibidos como trabajador de Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018 me generan tranquilidad y seguridad?					
6. ¿Los reconocimientos recibidos por el buen desempeño y aporte de los colaboradores fortalecen los vínculos afectivos hacia la empresa?					
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					

7.	¿Las costumbres y la cultura de la organización les permiten fortalecer su compromiso con la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?					
8.	¿Las actividades de aniversario institucional les permiten fortalecer su compromiso con la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?					
9.	¿Siento como si tuviera muy pocas opciones de laborales, como para pensar en renunciar a la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?					
10.	¿Si no hubiera puesto mi mayor esfuerzo, desempeño y dedicación en mi trabajo, podría haber considerado trabajar en otra empresa?					
11.	¿Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas laborales disponibles?					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO						
12.	¿Siento obligación alguna de permanecer en mi actual puesto de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?					
13.	¿Pese a las dificultades o problemas que afronta en el presente o puede afrontar en el futuro la empresa siento que es mi deseo seguir laborando en esta empresa?					
14.	¿Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar en este momento mi puesto de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?					
15.	¿Siento que la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote merece mi lealtad y agradecimiento por haberme dado la oportunidad de desarrollarme como persona y como colaborador?					
16.	¿Siento la responsabilidad de permanecer en mi puesto de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?					
17.	¿Siendo la responsabilidad de permanecer en mi puesto de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote porque mis jefes y compañeros de trabajo confían y valoran mi desempeño y experiencia en el trabajo?					

Instrumento de recolección de datos 2:

Cuestionario para analizar el empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

Estimado(a) trabajador:

El presente instrumento tiene por finalidad analizar el empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción respecto al empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018, según la siguiente escala:

Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

Preguntas	Opciones de respuesta				
	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO					
1. ¿Los directivos de la empresa otorgan autonomía para que los equipos de trabajo contribuyan a generar mejores resultados en la productividad de la empresa?					
2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo realizado por los colaboradores es respetado y reconocido en la empresa?					
3. ¿Considera que el diálogo consensuado entre los equipos de trabajo contribuye a tomar las mejores decisiones para resolver los problemas de la empresa?					
4. ¿Considera que el diálogo consensuado entre los equipos de trabajo contribuye a mejorar el servicio y rendimiento del personal de la empresa?					
5. ¿El orden, la disciplina y la eficiencia son principios del trabajo en equipo para el logro de las metas y objetivos de la empresa?					
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO PARTICIPATIVO					
6. ¿Los directivos invitan a los colaboradores para que emitan sus aportes y desarrollen iniciativas que contribuyan a la mejor toma de decisiones en la empresa?					
7. ¿Los directivos de la empresa toman las decisiones más adecuadas para el logro de los estándares de calidad requeridos por la organización?					

8.	¿Los directivos de la empresa valoran las experiencias y trayectorias profesionales y laborales de sus colaboradores?					
9.	¿Los directivos proveen la información y el conocimiento necesario y la retroalimentación sobre el desempeño de sus colaboradores?					
10.	¿Los directivos de la empresa otorgan un trato equitativo a sus colaboradores?					
11.	¿Los directivos de la empresa confían sus colaboradores asignándoles autoridad y responsabilidad sobre sus actividades?					
12.	¿Los directivos de la empresa son flexibles en la valoración del rendimiento y la productividad de sus colaboradores?					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES						
13.	¿Los colaboradores desarrollan su mejor esfuerzo y dedicación por el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa?					
14.	¿Los colaboradores trabajan disciplinadamente por conseguir los mejores resultados en su desempeño y productividad en la empresa?					
15.	¿Los colaboradores ofrecen un servicio de calidad que refleja su compromiso de trabajo con su organización?					

Anexo N°7: Fichas técnicas de instrumentos de recolección de datos

Ficha Técnica 1:

DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO	Cuestionario para medir el compromiso organizacional de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018
AUTOR	Bach. Manuel Gonzales Cordova
MUESTRA DE ESTUDIO	91 trabajadores de lá empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018
ESCALA DE MEDICIÓN	Tipo escala de Likert
CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	<p>Categorías:</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>
NIVELES DE MEDICIÓN	<p>Muy malo: [17 - 30]</p> <p>Malo: [31 - 43]</p> <p>Regular: [44- 57]</p> <p>Bueno: [58 - 70]</p> <p>Muy bueno: [71 - 85]</p>
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	<p>$\alpha_{\text{Cronbach}} = \mathbf{0.82}$</p> <p>de confiabilidad muy bueno</p>
Nº DE ÍTEMS	17
DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES	Compromiso afectivo 1, 2, 3, 4, 5, 6
	Compromiso de continuidad 7, 8, 9, 10, 11
	Compromiso normativo 12, 13, 14, 15, 16, 17
CRITERIO DE VALIDACIÓN	<p>A juicio de 03 expertos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Docente Metodólogo: 2. Asesores temáticos:

Ficha Técnica 2:

DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO	Cuestionario para medir el Empowerment de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018
AUTOR	Bach. Manuel Gonzales Cordova
MUESTRA DE ESTUDIO	91 trabajadores de lá empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018
ESCALA DE MEDICIÓN	Tipo escala de Likert
CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	<p style="text-align: center;">Categorías:</p> <p style="text-align: center;">Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p style="text-align: center;">En desacuerdo (2)</p> <p style="text-align: center;">Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p style="text-align: center;">De acuerdo (4)</p> <p style="text-align: center;">Totalmente de acuerdo (5)</p>
NIVELES DE MEDICIÓN	<p style="text-align: center;">Muy malo: [15 - 26]</p> <p style="text-align: center;">Malo: [27 - 38]</p> <p style="text-align: center;">Regular: [39- 50]</p> <p style="text-align: center;">Bueno: [51 - 62]</p> <p style="text-align: center;">Muy bueno: [63 - 75]</p>
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	<p style="text-align: center;">$\alpha_{\text{Cronbach}} = \mathbf{0.85}$</p> <p style="text-align: center;">de confiabilidad muy bueno</p>
Nº DE ÍTEMS	15
DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES	Trabajo en equipo 1, 2, 3, 4, 5
	Liderazgo participativo 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Compromiso de los trabajadores 13, 14, 15
CRITERIO DE VALIDACIÓN	<p>A juicio de 03 expertos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Docente Metodólogo: 2. Asesores temáticos:

Anexo N°5: Resultados de la validación de los instrumentos de recolección de datos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar el compromiso organizacional en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

OBJETIVO: Analizar el compromiso organizacional en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: trabajadores de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Gestión del Talento humano



Mg. Manuel Cardoza Sernaqué

DNI 02855165

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda

			agradecimiento por haberme dado la oportunidad de desarrollarme como persona y como colaborador?														
		Responsabilidad en permanecer	33. ¿Siento la responsabilidad de permanecer en mi puesto de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?												X		
			34. ¿Siendo la responsabilidad de permanecer en mi puesto de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote porque mis jefes y compañeros de trabajo confían y valoran mi desempeño y experiencia en el trabajo?								X				X		

Lugar y fecha: Nuevo Chimbote, octubre 2018


Mg. Manuel Cardoza Sernaqué

DNI 02855165

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar el compromiso organizacional en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

OBJETIVO: Analizar el compromiso organizacional en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: trabajadores de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mantilla Farfán, Samuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios



Mgtr. Samuel Mantilla Farfán
DNI 44875785

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda

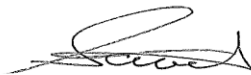
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: “El compromiso organizacional en relación al Empowerment de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Opciones de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO		
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Sentimiento de felicidad	1. ¿Me siento feliz y complacido por laborar en la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. de Chimbote												X			
			2. ¿Me siento feliz de trabajar con mis jefes y superiores en la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. de Chimbote?									X				X		
			3. ¿Me siento feliz de trabajar con mis compañeros de trabajo en la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. de Chimbote?													X		
		Valoración de la institución	4. ¿Me siento valorado como persona y como trabajador en Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018, lo que permite sentirme más vinculado con la empresa?						X			X				X		
			5. ¿Los incentivos y beneficios laborales recibidos como trabajador de Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018 me generan tranquilidad y seguridad?									X				X		
			6. ¿Los reconocimientos recibidos por el buen desempeño y aporte de los colaboradores fortalecen los vínculos afectivos hacia la empresa?													X		

	Responsabilidad en permanecer	16. ¿Siento la responsabilidad de permanecer en mi puesto de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?													X		
		17. ¿Siendo la responsabilidad de permanecer en mi puesto de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote porque mis jefes y compañeros de trabajo confían y valoran mi desempeño y experiencia en el trabajo?									X					X	

Lugar y fecha: Nuevo Chimbote, octubre 2018



Mgtr. Samuel Mantilla Farfán
DNI 44875785

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar el compromiso organizacional en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

OBJETIVO: Analizar el compromiso organizacional en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: trabajadores de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Aguilar Sánchez, Mirelly Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Gestión del Talento humano



Mgr. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez
DNI 32969014

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: “El compromiso organizacional en relación al Empowerment de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Opciones de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO					
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Sentimiento de felicidad	1. ¿Me siento feliz y complacido por laborar en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote																		
			2. ¿Me siento feliz de trabajar con mis jefes y superiores en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?										X								
			3. ¿Me siento feliz de trabajar con mis compañeros de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?												X						
		Valoración de la institución	4. ¿Me siento valorado como persona y como trabajador en Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018, lo que permite sentirme más vinculado con la empresa?						X			X									
			5. ¿Los incentivos y beneficios laborales recibidos como trabajador de Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018 me generan tranquilidad y seguridad?										X								
			6. ¿Los reconocimientos recibidos por el buen desempeño y aporte de los colaboradores fortalecen los													X					

			vínculos afectivos hacia la empresa?															
Compromiso de continuidad	Costumbre de la institución	7.	¿Las costumbres y la cultura de la organización les permiten fortalecer su compromiso con la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?											X				
		8.	¿Las actividades de aniversario institucional les permiten fortalecer su compromiso con la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?												X			
	Alternativas inexistentes	9.	¿Siento como si tuviera muy pocas opciones de laborales, como para pensar en renunciar a la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?								X				X			
		10.	¿Si no hubiera puesto mi mayor esfuerzo, desempeño y dedicación en mi trabajo, podría haber considerado trabajar en otra empresa?												X			
		11.	¿Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas laborales disponibles?													X		
	Compromiso normativo	Lealtad	12.	¿Siento obligación alguna de permanecer en mi actual puesto de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?											X			
13.			¿Pese a las dificultades o problemas que afronta en el presente o puede afrontar en el futuro la empresa siento que es mi deseo seguir laborando en esta empresa?								X		X		X			
14.			¿Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar en este												X			

			momento mi puesto de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?															
			15. ¿Siento que la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote merece mi lealtad y agradecimiento por haberme dado la oportunidad de desarrollarme como persona y como colaborador?															
		Responsabilidad en permanecer	16. ¿Siento la responsabilidad de permanecer en mi puesto de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote?															
			17. ¿Siendo la responsabilidad de permanecer en mi puesto de trabajo en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. de Chimbote porque mis jefes y compañeros de trabajo confían y valoran mi desempeño y experiencia en el trabajo?									X						

Lugar y fecha: Nuevo Chimbote, octubre 2018



Mgr. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez
DNI 32969014

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar el Empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

OBJETIVO: Analizar el Empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: trabajadores de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Gestión del Talento humano



Mg. Manuel Cardoza Sernaqué

DNI 02855165

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda

			requeridos por la organización?															
	Experiencias	8.	¿Los directivos de la empresa valoran las experiencias y trayectorias profesionales y laborales de sus colaboradores?								X							
		9.	¿Los directivos proveen la información y el conocimiento necesario y la retroalimentación sobre el desempeño de sus colaboradores?									X						
		Equidad	10.	¿Los directivos de la empresa otorgan un trato equitativo a sus colaboradores?									X					
	11.		¿Los directivos de la empresa confían sus colaboradores asignándoles autoridad y responsabilidad sobre sus actividades?									X						
	Flexibilidad	12.	¿Los directivos de la empresa son flexibles en la valoración del rendimiento y la productividad de sus colaboradores?								X		X					
Compromiso de los trabajadores	Esfuerzo	13.	¿Los colaboradores desarrollan su mejor esfuerzo y dedicación por el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa?								X		X					
	Disciplina	14.	¿Los colaboradores trabajan disciplinadamente por conseguir los mejores resultados en su desempeño y productividad en la empresa?								X		X					
	Servicio	15.	¿Los colaboradores ofrecen un servicio de calidad que refleja su compromiso de trabajo con su organización?								X		X					

Lugar y fecha: Nuevo Chimbote, octubre 2018


Mg. Manuel Cardoza Sernaqué

DNI 02855165

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar el Empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

OBJETIVO: Analizar el Empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: trabajadores de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mantilla Farfán, Samuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios



Mgr. Samuel Mantilla Farfán
DNI 44875785

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: “El compromiso organizacional en relación al Empowerment de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Opciones de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO					
Empowerment	Trabajo en equipo	Respeto	1. ¿Los directivos de la empresa otorgan autonomía para que los equipos de trabajo contribuyan a generar mejores resultados en la productividad de la empresa?						X		X		X		X						
			2. ¿Cree usted que el trabajo en equipo realizado por los colaboradores es respetado y reconocido en la empresa?												X						
		Diálogo	3. ¿Considera que el diálogo consensuado entre los equipos de trabajo contribuye a tomar las mejores decisiones para resolver los problemas de la empresa?													X		X			
			4. ¿Considera que el diálogo consensuado entre los equipos de trabajo contribuye a mejorar el servicio y rendimiento del personal de la empresa?															X			
	Orden	5. ¿El orden, la disciplina y la eficiencia son principios del trabajo en equipo para el logro de las metas y objetivos de la empresa?														X		X			
	Liderazgo participativo	Decisiones	6. ¿Los directivos invitan a los colaboradores para que emitan sus aportes y desarrollen iniciativas que contribuyan a la mejor toma de decisiones en la empresa?														X		X		
			7. ¿Los directivos de la empresa toman las decisiones más adecuadas para el logro de los estándares de calidad requeridos por la organización?															X			
		Experiencias	8. ¿Los directivos de la empresa valoran las experiencias y trayectorias profesionales y laborales de sus colaboradores?														X		X		

			9. ¿Los directivos proveen la información y el conocimiento necesario y la retroalimentación sobre el desempeño de sus colaboradores?												X			
		Equidad	10. ¿Los directivos de la empresa otorgan un trato equitativo a sus colaboradores?													X		
			11. ¿Los directivos de la empresa confían sus colaboradores asignándoles autoridad y responsabilidad sobre sus actividades?										X			X		
		Flexibilidad	12. ¿Los directivos de la empresa son flexibles en la valoración del rendimiento y la productividad de sus colaboradores?									X			X			
	Compromiso de los trabajadores	Esfuerzo	13. ¿Los colaboradores desarrollan su mejor esfuerzo y dedicación por el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa?											X		X		
		Disciplina	14. ¿Los colaboradores trabajan disciplinadamente por conseguir los mejores resultados en su desempeño y productividad en la empresa?											X		X		
		Servicio	15. ¿Los colaboradores ofrecen un servicio de calidad que refleja su compromiso de trabajo con su organización?											X		X		

Lugar y fecha: Nuevo Chimbote, octubre 2018



Mgtr. Samuel Mantilla Farfán
DNI 44875785

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar el Empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

OBJETIVO: Analizar el Empowerment en la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: trabajadores de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Aguilar Sánchez, Mirelly Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Gestión del Talento humano



Mgr. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez
DNI 32969014

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda

			sus colaboradores?															
		Equidad	10. ¿Los directivos de la empresa otorgan un trato equitativo a sus colaboradores?															
			11. ¿Los directivos de la empresa confían sus colaboradores asignándoles autoridad y responsabilidad sobre sus actividades?								X							
		Flexibilidad	12. ¿Los directivos de la empresa son flexibles en la valoración del rendimiento y la productividad de sus colaboradores?							X		X						
	Compromiso de los trabajadores	Esfuerzo	13. ¿Los colaboradores desarrollan su mejor esfuerzo y dedicación por el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa?							X		X						
		Disciplina	14. ¿Los colaboradores trabajan disciplinadamente por conseguir los mejores resultados en su desempeño y productividad en la empresa?								X		X					
		Servicio	15. ¿Los colaboradores ofrecen un servicio de calidad que refleja su compromiso de trabajo con su organización?								X		X					

Lugar y fecha: Nuevo Chimbote, octubre 2018



Mgr. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez
DNI 32969014

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

<i>Items</i>	<i>01</i>	<i>02</i>	<i>03</i>	<i>04</i>	<i>05</i>	<i>06</i>	<i>07</i>	<i>08</i>	<i>09</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>Puntaje</i>
<i>Sujetos</i>																		
01	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	59
02	2	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	56
03	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	2	3	2	3	4	49
04	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	54
05	3	2	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	48
06	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	43
07	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	58
08	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	50
09	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	45
10	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	60

0.6	0.7	0.5	0.2	0.2	0.2	1.1	0.3	0.3	0.7	0.8	0.2	0.2	0.2	0.7	0.3	1	36.4
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---	------

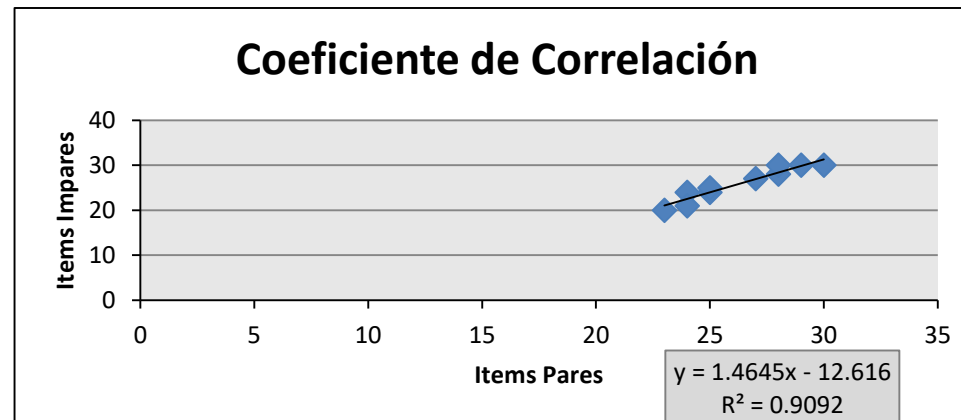
- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems
- S_T^2 : La varianza de la suma de los ítems
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{17}{16} \left(1 - \frac{8.27}{36.4} \right) \Rightarrow \alpha = 1.06 (1 - 0.23) \Rightarrow \alpha = 0.82$$

CORRELACIÓN DE PEARSON DE LA ENCUESTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Sujeto	<i>Suma Items</i>	<i>Suma Items</i>
	<i>pares</i>	<i>impares</i>
01	29	30
02	28	28
03	25	24
04	27	27
05	24	24
06	23	20
07	28	30
08	25	25
09	24	21
10	30	30



R de Pearson: 0.95

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE EMPOWERMENT

<i>Items</i>	<i>01</i>	<i>02</i>	<i>03</i>	<i>04</i>	<i>05</i>	<i>06</i>	<i>07</i>	<i>08</i>	<i>09</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>Puntaje</i>
<i>Sujetos</i>																
01	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	46
02	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	2	4	52
03	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	50
04	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	49
05	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	47
06	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	43
07	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	4	39
08	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	2	32
09	2	1	3	2	3	4	3	2	2	3	2	1	1	2	3	34
10	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	47

0.5	1.2	0.2	1.1	0.5	0.1	1.1	0.7	0.2	0.2	1	0.3	1.7	0.2	0.5	46.32222
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---	-----	-----	-----	-----	----------

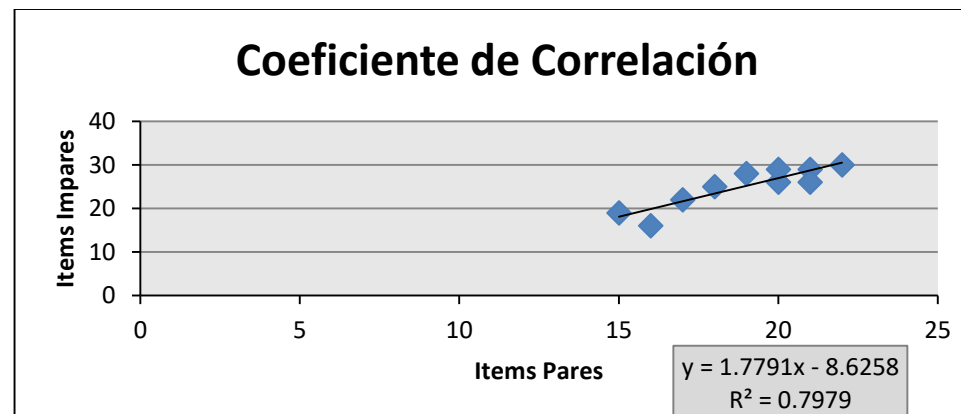
- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems
- S_T^2 : La varianza de la suma de los ítems
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{15}{14} \left(1 - \frac{9.39}{46.32} \right) \quad \rightarrow \quad \alpha = 1.07 (1 - 0.20) \quad \rightarrow \quad \alpha = 0.85$$

CORRELACIÓN DE PEARSON DE LA ENCUESTA DE EMPOWERMENT

Sujeto	<i>Suma Items</i>	<i>Suma Items</i>
	<i>pares</i>	<i>impares</i>
01	20	26
02	22	30
03	21	29
04	20	29
05	19	28
06	18	25
07	17	22
08	16	16
09	15	19
10	21	26



R de Pearson: 0.89

Anexo N°6: Base de datos de la aplicación del Cuestionario de compromiso organizacional

DIMENSIONES N° PREGUNTAS N° ENCUESTADO	COMPROMISO AFECTIVO								COMPROMISO DE CONTINUIDAD								COMPROMISO NORMATIVO									
	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	SRMA	TOTAL	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	SRMA	TOTAL	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	SRMA	TOTAL	SRMA Y1
1	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	23	4	64	4
2	3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	63	4
3	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	4	2	15	3	3	4	3	4	4	3	21	4	53	3		
4	3	3	3	2	2	3	16	3	3	4	2	4	3	16	3	2	2	2	4	4	2	16	3	48	3	
5	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	24	4	66	4	
6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	3	4	20	4	53	3	
7	3	4	4	2	2	4	19	3	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	2	13	2	44	3	
8	3	2	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	4	4	24	4	61	4	
9	4	3	4	2	4	4	21	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	24	4	64	4	
10	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	4	4	23	4	64	4	
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	3	3	16	3	49	3	
12	3	2	3	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	12	2	37	2	
13	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	4	4	3	21	4	61	4	
14	3	2	3	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	12	2	37	2	
15	3	2	3	3	4	3	18	3	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	4	4	24	4	60	4	
16	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	24	4	66	4	
17	3	4	4	2	2	4	19	3	3	4	2	4	4	17	4	2	4	2	4	4	2	18	3	54	3	
18	2	2	2	2	3	2	14	2	3	4	3	4	2	16	3	3	3	3	4	4	3	20	4	50	3	
19	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	24	4	65	4	
20	3	3	3	2	2	3	16	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	12	2	39	2	
21	3	4	3	2	2	3	17	3	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	41	2	
22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	18	3	51	3	
23	4	3	4	2	2	4	19	3	3	3	2	3	3	14	3	2	3	2	3	3	2	15	2	48	3	
24	3	4	4	2	2	4	19	3	2	2	2	4	10	2	2	2	2	2	2	2	2	12	2	41	2	
25	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	24	4	63	4	
26	4	4	4	2	2	4	20	4	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	44	3	
27	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	12	2	34	2	
28	2	2	2	2	2	2	12	2	3	4	2	4	2	15	3	2	4	2	4	4	2	18	3	45	3	
29	4	4	4	2	2	4	20	4	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	44	3	
30	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	18	3	53	3	
31	3	3	3	2	2	3	16	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	12	2	39	2	
32	4	3	4	2	2	4	19	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	12	2	42	2	
33	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	18	3	55	3	
34	3	2	3	3	3	3	17	3	3	4	3	4	2	16	3	3	4	3	4	4	3	21	4	54	3	
35	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	3	2	13	3	2	2	2	3	3	2	14	2	39	2	
36	4	4	4	3	3	4	22	4	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	18	3	56	3	
37	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	2	2	11	2	3	2	3	2	2	3	15	2	38	2	
38	3	4	3	2	2	3	17	3	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	41	2	
39	4	3	4	2	2	4	19	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	12	2	42	2	
40	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	24	4	63	4	
41	2	2	2	2	2	2	12	2	3	4	2	4	2	15	3	2	4	2	4	4	2	18	3	45	3	
42	4	4	4	2	2	4	20	4	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	44	3	

6	43	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	4	23	4	65	
7	44	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	18	3	51	
8	45	3	3	3	2	2	3	16	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	12	2	39	
9	46	4	4	4	2	2	4	20	4	2	2	3	2	4	13	3	3	2	2	3	2	3	15	2	48	
0	47	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	3	18	3	46	
1	48	4	3	4	2	2	4	19	3	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	3	3	2	15	2	47	
2	49	3	4	3	2	2	3	17	3	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	41	
3	50	3	3	4	3	3	4	20	4	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	4	4	3	21	4	58	
4	51	4	4	4	2	2	4	20	4	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	44	
5	52	3	2	3	2	2	3	15	2	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	3	3	17	3	46	
6	53	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	3	18	3	46	
7	54	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	24	4	65	
8	55	3	2	3	4	4	3	19	3	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	4	4	24	4	61	
9	56	4	3	4	2	2	4	19	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	12	2	42	
0	57	2	4	4	2	2	4	18	3	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	42	
1	58	3	4	3	3	3	3	19	3	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	4	4	3	21	4	58	
2	59	4	3	4	2	2	4	19	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	12	2	42	
3	60	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	3	18	3	44	
4	61	4	3	4	3	3	4	21	4	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	3	18	3	53	
5	62	3	2	3	4	4	3	19	3	4	4	4	4	2	18	4	4	3	4	4	4	4	23	4	60	2
6	63	4	4	4	2	2	4	20	4	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	44	1
7	64	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	3	18	3	46	2
8	65	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	24	4	65	3
9	66	3	3	4	2	2	4	18	3	2	2	3	2	3	12	2	3	2	3	2	2	3	15	2	45	2
0	67	2	2	2	2	2	2	12	2	3	4	2	4	2	15	3	2	4	2	4	4	2	18	3	45	2
1	68	4	4	4	2	2	4	20	4	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	44	1
2	69	3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	24	4	64	2
3	70	4	4	4	2	2	4	20	4	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	12	2	44	1
4	71	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	18	3	51	2
5	72	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	18	3	51	2
6	73	4	3	4	3	3	4	21	4	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	3	17	3	53	2
7	74	2	2	3	2	2	3	14	2	3	4	2	4	2	15	3	2	4	2	4	4	2	18	3	47	2
8	75	4	3	4	2	2	4	19	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	12	2	42	1
9	76	4	3	4	2	2	4	19	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	12	2	42	1
0	77	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	3	3	2	15	2	40	1
1	78	3	3	3	3	4	3	19	3	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	24	4	62	2
2	79	3	3	3	2	2	3	16	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	12	2	39	1
3	80	3	3	3	2	2	3	16	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	12	2	39	1
4	81	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	3	3	2	15	2	40	1
5	82	3	3	3	2	2	3	16	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	2	2	12	2	39	1
6	83	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	24	4	63	2
7	84	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	3	17	3	50	2
8	85	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	3	3	2	15	2	40	1
9	86	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	18	3	51	2

87	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	10	3	46	2	
88	3	3	3	3	3	3	10	3	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	3	3	17	3	50	2	
89	2	2	3	2	2	3	14	2	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	3	3	2	2	15	2	42	1	
90	3	3	3	3	3	3	10	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	10	3	51	2	
91	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	12	2	34	1	
	6 proquitar						5 proquitar						17 proquitar														
			linf	lzup										linf	lzup								linf	lzup			
	min	6	6	10	Muy mala									min	5	5	0	Muy mala					min	17	17	30	Muy mala
	max	30	11	15	Mala									max	25	9	12	Mala					max	05	31	43	Mala
	ranga	24	16	19	Regular									ranga	20	13	16	Regular					ranga	60	44	57	Regular
	grupar	5	20	24	Buena									grupar	5	17	20	Buena					grupar	5	50	70	Buena
	amplitud	4.0	25	30	Muy buena									amplitud	4.0	21	25	Muy buena					amplitud	13.6	71	05	Muy buena

Base de datos de la aplicación del Cuestionario de empowerment

DIMENSIONES N° PREGUNTAS N° ENCUESTADO	TRABAJO EN EQUIPO							LIDERAZGO PARTICIPATIVO							COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES					SRNA	TOTAL		
	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	SRNA	TOTAL	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	SRNA	TOTAL	ITEM	ITEM	ITEM	SRNA			TOTAL	
1	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	12	4	58	4
2	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	11	4	56	4
3	2	2	2	3	4	13	2	2	2	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	10	4	43	3
4	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	2	2	3	18	3	3	4	4	11	4	45	3
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	12	4	60	4
6	2	2	3	3	3	13	2	2	2	4	4	4	4	4	24	4	3	2	3	8	3	45	3
7	2	2	4	4	4	16	3	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	2	2	8	3	38	2
8	3	3	2	3	4	15	2	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	4	11	4	52	4
9	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	11	4	57	4
10	2	3	4	3	3	15	2	2	2	4	4	4	4	3	23	3	3	4	4	11	4	49	3
11	2	3	3	3	4	15	2	2	2	3	3	3	3	2	18	3	3	3	3	9	3	42	3
12	3	3	2	2	4	14	2	3	3	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	6	2	36	2
13	4	4	4	4	3	19	3	2	4	4	3	3	3	4	23	3	4	4	4	12	4	54	4
14	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	6	2	32	2
15	3	3	2	2	4	14	2	3	3	4	4	4	4	4	26	4	2	4	4	10	4	50	3
16	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	11	4	57	4
17	2	3	4	4	4	17	3	2	2	3	2	2	2	4	17	2	4	4	4	12	4	46	3
18	3	3	2	2	3	13	2	3	3	4	3	3	3	3	22	3	2	4	4	10	4	45	3
19	2	2	3	3	4	14	2	2	2	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	11	4	49	3
20	4	4	3	3	4	18	3	3	4	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	7	2	42	3
21	2	3	4	4	4	17	3	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	2	2	8	3	39	3
22	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	9	3	44	3
23	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	2	2	2	3	21	3	3	3	3	9	3	48	3
24	2	3	4	4	4	17	3	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	2	2	8	3	39	3
25	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	4	11	4	53	4
26	4	4	4	4	3	19	3	4	4	2	2	2	2	2	18	3	4	2	2	8	3	45	3
27	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	6	2	32	2
28	2	2	2	2	4	12	2	2	2	3	2	2	2	4	17	2	2	4	4	10	4	39	3
29	4	4	4	4	4	20	4	3	4	2	2	2	2	2	17	2	4	2	2	8	3	45	3
30	2	2	4	4	4	16	3	2	2	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	10	4	45	3
31	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	7	2	38	2
32	4	4	3	3	4	18	3	4	4	2	2	2	2	2	18	3	3	2	2	7	2	43	3
33	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	3	3	3	3	22	3	4	3	3	10	4	50	3
34	4	4	2	2	4	16	3	4	4	3	3	3	3	4	24	4	2	4	4	10	4	50	3
35	4	4	2	2	3	15	2	4	4	3	2	2	2	2	19	3	2	3	3	8	3	42	3
36	2	2	4	4	4	16	3	2	2	4	3	3	3	3	20	3	4	3	3	10	4	46	3
37	4	4	2	2	4	16	3	2	4	2	2	3	3	2	18	3	2	2	2	6	2	40	3
38	4	4	4	4	3	19	3	4	4	2	2	2	2	2	18	3	4	2	2	8	3	45	3
39	3	3	3	3	4	16	3	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	7	2	39	3
40	4	4	3	3	4	18	3	2	4	4	4	4	4	4	26	4	3	4	4	11	4	55	4
41	3	3	2	2	3	13	2	2	3	4	2	2	2	4	19	3	2	4	4	10	4	42	3
42	2	2	4	4	4	16	3	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	2	2	8	3	38	2

43	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	4	4	3	25	4	4	4	4	12	4	55	4
44	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	9	3	46	3
45	3	3	3	3	4	16	3	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	7	2	38	2
46	3	3	4	4	3	17	3	3	3	2	2	2	3	2	18	3	4	2	2	8	3	43	3
47	2	2	2	2	3	11	2	2	2	4	3	3	3	3	20	3	2	3	3	8	3	34	3
48	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	2	2	3	17	2	3	3	3	9	3	41	3
49	3	3	4	4	3	17	3	3	3	2	2	2	2	2	16	2	4	2	2	8	3	41	3
50	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	4	4	11	4	49	3
51	3	3	4	4	4	18	3	3	3	2	2	2	2	2	16	2	4	2	2	8	3	42	3
52	3	3	2	2	4	14	2	3	3	4	2	3	3	2	20	3	2	3	3	8	3	42	3
53	3	3	2	2	3	13	2	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	3	3	8	3	41	3
54	2	2	3	3	3	13	2	2	2	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	11	4	48	3
55	2	2	2	2	4	12	2	2	2	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	10	4	46	3
56	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	7	2	33	2
57	2	2	4	4	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	2	2	8	3	37	2
58	2	2	4	4	2	14	2	2	2	4	3	3	3	4	21	3	4	4	4	12	4	47	3
59	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	7	2	34	2
60	2	2	2	2	2	10	1	2	2	3	2	3	3	3	18	3	2	3	3	8	3	36	2
61	2	2	3	3	2	12	2	2	2	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	9	3	41	3
62	2	2	2	2	4	12	2	2	2	4	4	4	4	3	23	3	2	4	4	10	4	45	3
63	2	2	4	4	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	2	2	8	3	36	2
64	2	2	2	2	3	11	2	2	2	3	3	3	3	3	19	3	2	3	3	8	3	38	2
65	2	2	3	3	2	12	2	2	2	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	11	4	47	3
66	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	3	3	2	2	16	2	3	2	2	7	2	36	2
67	2	2	2	2	2	10	1	2	2	4	2	2	2	4	18	3	2	4	4	10	4	38	2
68	2	2	4	4	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	2	2	8	3	37	2
69	2	2	4	4	2	14	2	2	2	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	12	4	50	3
70	2	2	4	4	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	2	2	8	3	37	2
71	2	2	3	3	2	12	2	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	9	3	40	3
72	2	2	3	3	4	14	2	2	2	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	9	3	43	3
73	2	2	3	3	2	12	2	2	2	4	3	3	3	2	19	3	3	3	3	9	3	40	3
74	2	2	2	2	4	12	2	2	2	3	2	2	2	4	17	2	2	4	4	10	4	39	3
75	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	7	2	33	2
76	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	7	2	34	2
77	2	2	2	2	2	10	1	2	2	4	2	2	2	3	17	2	2	3	3	8	3	35	2
78	2	2	3	3	3	13	2	2	2	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	11	4	48	3
79	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	7	2	34	2
80	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	7	2	33	2
81	2	2	2	2	4	12	2	2	2	3	2	2	2	3	16	2	2	3	3	8	3	36	2
82	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	7	2	33	2
83	2	2	3	3	3	13	2	2	2	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	11	4	48	3
84	2	2	3	3	2	12	2	2	2	4	3	3	3	2	19	3	3	3	3	9	3	40	3

Anexo N°7: Tabla cruzada de los niveles de las variables de estudio

Tabla 15

Compromiso organizacional y empowerment en la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018.

		Empowerment										Total	
		Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%		
Compromiso organizacional	Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Malo	0	0%	18	20%	9	10%	0	0%	0	0%	27	30%
	Regular	0	0%	9	10%	33	36%	0	0%	0	0%	42	46%
	Bueno	0	0%	0	0%	12	13%	10	11%	0	0%	22	24%
	Muy bueno	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total		0	0%	27	30%	54	59%	10	11%	0	0%	91	100%

Elaboración propia.

En los resultados de la tabla 15 se muestra que el 46% de los trabajadores de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. opinan que el nivel de compromiso organizacional es regular, el 30% de ellos manifiesta que tiene un nivel malo y solo el 24% consideran que el nivel de compromiso organizacional es bueno. Transversalmente el 59% de los trabajadores de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. opinan que el empowerment es regular en contraste con el 30% de ellos que opina que el nivel es malo a diferencia del solo el 11% de ellos que opina que el empowerment de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. es bueno.