



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Empowerment y compromiso laboral de los colaboradores de
una empresa constructora de Arequipa 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Nuñez Pinto, Yamilet Hernit (ORCID: 0000-0001-5763-9081)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante, a mis padres por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a su esfuerzo he logrado llegar hasta aquí y cumplir un sueño tan anhelado.

A mis hermanos, familia y amigos por estar siempre presentes y por el apoyo incondicional que me brindaron en todo momento.

Finalmente quiero dedicar este trabajo a mis seres queridos que están en el cielo y que siempre los llevo en mi corazón.

Agradecimiento

En un inicio solo seguí a mi corazón porque cada uno con su corazón avanza siempre, a veces se gana a veces se pierde, perdí sueños, perdí mi balance, pero yo sé que tal vez me encontré y gané más de lo que me perdí.

Gané vida y gané una historia más para mi colección, pero también entendí que quizás estuvo bien equivocarme tantas veces, porque hoy agradezco ser la persona en la que me convertí y que puedo afirmar que está hecha de cambios y muchos sueños, sin duda agradezco con todas mis fuerzas a Dios a mi familia que me hicieron llegar aquí.

“Un día a la vez”

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	12
3.3 Población y muestra	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	13
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS.....	30

Índice de tablas

Tabla 1 Variable Empowerment	30
Tabla 2 Variable Compromiso Laboral	30
Tabla 3 Validación de expertos	14
Tabla 4 Empowerment y Vigor	16
Tabla 5 Empowerment y Absorción.....	17
Tabla 6 Empowerment y Dedicación.....	18
Tabla 7 Empowerment y Compromiso Laboral.....	19

Índice de figuras

Figura 1 Esquema y diseño de investigación	122
Figura 2 Datos y leyenda de la muestra	13

Resumen

La siguiente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el empowerment y compromiso laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Arequipa 2021. Dentro de la importancia nos ayuda a mejorar el estudio relacionado con las dos variables, dentro de la metodología la pesquisa tuvo como muestra 25 personas es una investigación de tipo aplicada y diseño correlacional no experimental de enfoque cuantitativo asimismo se usó como instrumento un cuestionario con escala Likert, De acuerdo a la investigación realizada el resultado fue que el empowerment si influye en el compromiso laboral para gestionar los equipos de trabajo y en el desarrollo de las actividades dentro de la jornada laboral lo cual es un aspecto importante a tomar en cuenta dentro de la organización. Dentro de los datos estadísticos se usó el coeficiente Rho de Spearman, con un resultado de 0,465, y la significancia nos dio como dato Sig. 0.019 Bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se deniega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, ratificando lo que nos muestra los datos, podemos afirmar que el empowerment tiene una relación alta con el compromiso laboral en un porcentaje de 52%.

Palabras clave: Empowerment, compromiso laboral, constructora

Abstract

The following research aimed to determine the relationship between empowerment and work commitment of the employees of a construction company in Arequipa 2021. Within the importance it helps us to improve the study related to the two variables, within the methodology the research had as sample 25 people is an applied research and non-experimental correlational design with a quantitative approach, a questionnaire with a Likert scale was also used as an instrument, according to the research carried out, the result was that empowerment does influence work commitment to manage teams of work and in the development of activities within the working day, which is an important aspect to take into account within the organization. Within the statistical data, Spearman's Rho coefficient was used, with a result of 0.465, and the significance gave us as data Sig. 0.019 Bilateral and in accordance with the p value for a Sig. $0.000 \leq 0.05$ the null hypothesis is denied and the approves the alternative hypothesis, ratifying what the data shows us, we can affirm that empowerment has a high relationship with work commitment in a percentage of 52%.

Keywords: Empowerment, work commitment, construction company

I. INTRODUCCIÓN

Ordoñez, Castillo y Rodríguez, (2021) En su estudio "Empowerment of women in entrepreneurship and innovation" el objetivo fue revisar metódicamente artículos sobre la mujer, vista desde el empowerment, el emprendimiento e innovación. El proceso metodológico consiste en encontrar artículos científicos y enfocados al empoderamiento femenino en el desarrollo del emprendimiento e innovación para finalmente resumir los hallazgos.

Orgambidez, De Almeida y Moura, (2017) En su estudio "ansiedad en el papel y empowerment mental según los precedentes de la complacencia laboral". El fin es determinar el efecto de la ansiedad en el papel (dudoso y pugna) además de la complacencia laboral por medio del empowerment mental en la faena. Los estudios hallaron que la causa de la contienda de normas fue derecho encima de la complacencia laboral, en tanto que la causa de la ambivalencia es intervenir según las magnitudes libertad de actuar y semejanza del empowerment mental.

Banda y Morales, (2015) En su estudio "Empoderamiento mental: una referencia metódica con elementos únicos y colectivos". Busco que la intervención del pueblo debe afectar en el empoderamiento. La hipótesis propone la interacción de empoderamiento: personal interna y conducta. Los frutos muestran que la formación de la contextura halló un elemento personal interno del empoderamiento compuesto, verdadero, dañoso e inspección social - político. Se aceptó la hipótesis y se proporcionó sustento empírico a la teoría.

Soria, Zúñiga y Contreras (2021) en su estudio "Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral, por su preocupación con la comunidad y medioambiente. El rango de alcance del deber laboral, "signo" (fama) registrada por sus colaboradores. Además, el alcance "primordial", menciona que la rentabilidad (dinero y no dinero) por los asalariados muestran disminución de rangos niveles de complacencia.

García (2021) en su artículo "formación de la responsabilidad laboral delante del COVID-19 en un sanatorio del pueblo en medio de México" Se emplea de un efecto directo del encierro además del alejamiento común, por consiguiente, da la divulgación de facultades a peligros relacionados contra profesiones, responsabilidad laboral delante de la epidemia es disimétrica. Las disparidades en

medio de asalariados de la salud, pensando en profesiones y cercanía con consumidores del trabajo del estado da importantes responsabilidades del trabajo a aquellos que tienen un mejor nivel de estudios.

Chiang y Candia (2021) en su estudio “Las creencias afectan a la responsabilidad organizacional hacia la complacencia laboral” la responsabilidad de las personas con la compañía constituyen aquel activo más importante, puede ser uno de los mecanismos que tiene la dirección de RRHH a fin de determinar la fidelidad y nexos de los empleados, por lo tanto, es principal para las compañías saber no sólo el rol sino además el nivel de responsabilidad de sus miembros. Los individuos con elevado compromiso afectivo se presentan deseosas a laborar, los individuos con un compromiso de continuidad permanecen necesitados de quedar en el consorcio y los individuos con compromiso normativo se sienten forzados a quedar.

La presente investigación se realizará en empresa Constructora, ubicada en el distrito de Miraflores - Arequipa, empresa peruana que se encuentra dentro del sector construcción a nivel global y edificios completos en general. Actualmente, pese a la coyuntura de la pandemia y la reactivación económica del país, dentro de la compañía Constructora se observa inconvenientes con respecto al empowerment, porque se está teniendo problemas en el sector de gerencia de personal ya que se ha perdido la autonomía y descentralización que se le daba a los colaboradores, trayendo como consecuencia menos poder de decisión por parte de los encargados de área. Lo cual estaría trayendo un menor compromiso y propósito con su trabajo, perdiendo su participación y bajando su iniciativa dentro de la compañía. Conforme a lo explicado la presente investigación procura determinar la relación que hay en medio del empowerment y la responsabilidad laboral de los cooperadores de la empresa Constructora de Arequipa 2021.

Formulación del Problema General: ¿Cuál es la relación entre Empowerment y Compromiso Laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021? Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona el Empowerment y el Vigor de una empresa Constructora de Arequipa 2021?, ¿Cómo se relaciona el Empowerment y la Absorción de una empresa Constructora de Arequipa 2021? y ¿Cómo se relaciona el Empowerment y la Dedicación de una empresa Constructora de Arequipa 2021?

El actual estudio tiene la Justificación teórica porque emplea distintas teorías transcendentales de Empowerment y Compromiso Laboral, relacionándola con empresas Constructoras, con dicha información se alcanzará precisar, y legalizar el enlace que hay en medio de estos dos factores, e indagar los efectos de la pesquisa; Justificación Metodológica mediante el Empowerment y Compromiso Laboral, las dimensiones como sus indicadores se efectuara el cuestionario, y nos accederá alcanzar los resultados de la pesquisa y además utilizarse de pauta para ilustraciones más adelante, la utilidad de esta pesquisa nos ayudara a declarar la eficacia del instrumentos y cotejar en enlace de las variables, precisamente del contrariedad de la tesis; Justificación Práctica mantiene según el fin ayudar a resolver el problema general, al encontrar un nexo en medio de Empowerment y Compromiso Laboral, el estudio tiene una utilidad práctica que ayude a la situación actual de la constructora y finalmente tiene una justificación social, ya que pueden ayudar a otras empresa u organizaciones con problemas o situaciones parecidas planteadas en el estudio y sobre todo a contribuir a la sociedad.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Empowerment y el compromiso laboral de los trabajadores de una empresa Constructora de Arequipa 2021. **Objetivos Específicos:** Determinar la relación que existe entre el Empowerment y el Vigor en los trabajadores de una empresa Constructora de Arequipa 2021; Determinar la relación que existe entre el Empowerment y la Absorción en los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021; Determinar la relación que existe entre el Empowerment y la Dedicación en los trabajadores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.

A la par se propuso la hipótesis general H1 Existe relación entre Empowerment y Compromiso Laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021, así mismo H0 No existe relación Empowerment y Compromiso Laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.

Hipótesis específica: Existe relación entre el Empowerment y el Vigor de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021; Existe relación entre el Empowerment y la Absorción de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021; Existe relación entre el Empowerment y la Dedicación de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Aimacaña y Tello (2017) en su estudio “Empowerment y su incidencia en la responsabilidad organizacional en una compañía de tamaño regular: suceso industrial inplástico”, en Ecuador, tiene como fin detallar la incidencia que produce el empowerment hacia el deber organizativo de la manufactura INPLASTICO, se usó la metodología de tipo cuantitativo no experimental, los resultados permiten afirmar que no existe nexo en medio del empowerment y la responsabilidad organizacional, a través del retorno cuantioso de data, dan a conocer datos superiores de 0,01 a 0,05 esto demuestra que nunca se vinculan las dos variables, entonces se concluyó que al tener un nexo nulo en medio de las dos variables obligado que jamás se adapta un rango superior empowerment, entonces, no incluyen a los trabajadores en la toma de decisiones, jamás se le da la familiaridad precisa, a fin de que tenga sus peculiares procedimientos.

Expósito y Marsollier (2017) en su investigación titulada “Las virtudes y la responsabilidad laboral en el empleo Público” en Argentina, tiene como fin revisar el rasgo axiológico de asalariados del estado del vínculo con los rangos de responsabilidad laboral que presenta la rama. La metodología utilizada es cuantitativa. Los frutos obtenidos muestran organizaciones en medio de los instrumentos, da a conocer la relevancia de recuperar los puntos de las virtudes humanas y organizacionales según un tipo de incentivo la aspiración y el empeño las labores, para alentar la fabricación de compañías sanas. se pudo concluir que a que las entidades del estado están determinadas por representantes sociales nocivas de la rentabilidad del pueblo, se aportó beneficios y debate de las requisitos virtuosos y socio mentales que faculten aumentar los rangos de condición de actividad en el trabajo.

Gonzales (2015) en su estudio titulado “Ambiente, Agradecimiento Y responsabilidad en el trabajo a los miembros De Vizcarra Y Asociados” en México, dispuso de acuerdo con la finalidad saber la apreciación de la cualidad del ambiente de la organización y la percepción misma del aprecio laboral, se utilizó la metodología tipo cuantitativo, de campo descriptiva, explicativa y transversal. Los resultados expresaron un 37.4% de la varianza del elemento auxiliar, pues R^2 modificada es similar a .374. El dato de p igual a .000 menciona que hay nexo

directo significativo. Las conclusiones fueron que los colaboradores tienen que hacer más actividad con el fin de preservar un eficaz ambiente en la organización y dar aprecio a la labor de sus colaboradores con el fin de alcanzar y tener un deber que dé el éxito de todos los fines institucionales.

Villa (2019) en su tesis que tiene como título “el empowerment en la responsabilidad organizacional en las compañías comerciales de la población de Moyobamba, 2018” Lima, tiene como objetivo encontrar como influye el Empowerment en la responsabilidad organizacional en medio de las organizaciones del rubro comercio de la población de Moyobamba. Su metodología fue transaccional, no experimental, de modelo y rango correlacional causa, Los frutos aprobaron finalizar que el Empowerment realmente se vinculan de manera fundamental con la responsabilidad organizacional de los miembros de las compañías mercantiles, en cambio, no se halló vínculo significativo en medio del empowerment y la dimensión responsabilidad emotiva (Ex. Fac.= 0,30 %; sig.= ,220; p >.05) concluyendo, se aconseja imitar el análisis con herramientas más pensativas a fin de determinar esta terminante nexos y comprobar si los asalariados muestran mayor validez de la responsabilidad aunque se les de el empowerment en sus compañías.

Castro y Núñez (2018) en su estudio titulado “Empowerment del modo que un instrumento de perfeccionar en la productividad en el trabajo de los miembros en el sector de RRHH de la compañía Agropucalá S.A.A, Pucalá 2017” en Chiclayo, tiene como finalidad aclarar cómo el mecanismo empowerment progresara la productividad en el trabajo de los miembros del sector de RRHH de la compañía Agropucalá S.A.A., se hizo un método que fue descriptivo, propositivo y además explicativo , de manera transversal ,no experimental, edemas de ser cuantitativo, se concluye de manera en que el sector tenga el dictamen de hacer una corrección extremista que añade un examen de las costumbres dentro de la empresa, examen del plan de estrategia, cargo de deberes, capacidad de dirigir a los miembros en sus áreas de faena.

Paiva y Rivas (2017) en la tesis titulada “Empowerment y responsabilidad organizacional en la compañía Corepsa Cia S.A.C. de la población de Iquitos-2017”, en Iquitos, tiene como finalidad analizar el vínculo en medio del Empowerment y la responsabilidad Organizacional en la compañía COREPSA CIA S.A.C. La

metodología es de tipo transaccional no experimental y correlacional, método cuantitativa y correlacional además de descriptivo. La confiabilidad del instrumento mediante la prueba del Alfa de Cronbach, tuvo a modo de ponderación un valor de 78,90. Los frutos hallaron el vínculo en medio de la nota general de los elementos, en el cual se miró datos de $RS=0.417$ y $p = 0.024$, por consiguiente, aprobamos la hipótesis dada, finalizando que hay nexo mediante la estadística significativo en medio del Empowerment y la responsabilidad Organizacional, dando está indudable.

Aguilar y Olivera (2020) de su tesis titulada “Co-vínculo Entre la complacencia laboral y la responsabilidad organizacional en los colaboradores del área de administración de la dirección provincial de Salud –Minsa Arequipa, 2019” tiene como finalidad describir el vínculo que vigente en medio de la complacencia laboral y la responsabilidad organizacional, como fue trabajado a los individuos. El presente estudio tiene la metodología de enfoque y cuantitativo con un planteamiento correlacional-descriptivo, tipo transversal no experimental y, La data realizada y procesada mediante del plan estadístico SPSS, empleando el factor de vinculación de Pearson, consiguiendo como fruto un nexo verdadero, medurado y significativo ($p=0.387$) en medio de la responsabilidad organizacional y la complacencia laboral, y se concluyó que, a más complacencia, más será la responsabilidad mostrado por los miembros de la dirección provincial de Salud MINSA.

Yépez (2019) de su tesis titulada “responsabilidad organizacional y virtudes Individuales en educadores de dos centros educativos del estado PNP De Arequipa”, tiene como finalidad saber si hay nexo en medio la responsabilidad organizacional y las virtudes individuales. El estudio tiene un método transversal no experimental, planteamiento cuantitativo y de enfoque descriptivo de alcance causa efecto. Los resultados dan la evidencia de un vínculo verdadero medurado con inclinación elevada y significativa en medio de los datos de responsabilidad emotiva y virtudes de certeza y totalidad ($p = 0.631$, $p < .05$; $r = 0.628$, $p < .05$ al respecto). finalmente se detalló que, a rango general, hay vínculo positivo, moderado y significancia de ($r = 0.510$; $p < .05$) en medio de responsabilidad organizacional y las virtudes individuales.

Chávez (2017) en su tesis titulada “Administración de RRHH y la Responsabilidad Organizacional en miembros del sector de Fomento y Crecimiento Empresarial de Tecsup, Arequipa, 2017.” En Arequipa, tuvo como finalidad encontrar el vínculo en medio la administración de RRHH y la responsabilidad organizacional, del sector de fomento y crecimiento empresarial, El diseño de la metodología es no experimental, descriptivo, relacional transversal, La resolución muestra que el rango de la cualidad de la administración del RRHH, se halla el rango ponderado de 62.5%, no hay distinciones ($p=0,126$) de género, hubo distinciones estadísticas para las etapas ($p= 0.000$) entonces, a más tiempo, mejores calificaciones, también los miembros con mayor tiempo de labor, obtienen mejores calificaciones. Se concluye que no hay nexo ($p=0,442$) en medio de cualidad de administración de RRHH y la cualidad de la responsabilidad organizacional en el sector de fomento y crecimiento empresarial de TECSUP.

A continuación, se expondrán las teorías que respaldan a la variable Empowerment:

Para Koontz y Weichrich (2008), el Empowerment es la forma nativa de los individuos para realizar un ambiente, en el cual los miembros se sientan en la capacidad de tomar decisiones, aquí no tiene relevancia los niveles de jerarquía de cada colaborador, sin descuidar la típica de cualidad y reglas de la empresa.

Flores (2017), el fin de la pesquisa fue hallar en vinculo entra las variables el empowerment y la productividad. Se analizó que hay nexo entre las variables, En la organización hay vínculo entre el empowerment y la productividad. La rentabilidad de los asalariados se manifiesta por un buen clima en el trabajo, donde el trabajo en grupo es principal para generar el empowerment en la organización.

Para Hache-Barrois (2018), Dice que el Empowerment es la parte primordial de un grupo ganador, es necesario se aplique a la mayoría de las categorías y aspectos de grupos de trabajo, también quienes conforman por operarios, personas de servicio, personas de administración y además directores.

Para Torrez (2015), el empowerment resalta que el entorno está muy dinámico de manera muy rápida y que estos cambios tienen impacto en el desenvolvimiento de las empresas, por lo que los gerentes tienen que entender el clima organizacional para poder realizar cambios en la empresa.

Para Chiavenato (2017), El Empowerment es un transcurso que nos promueve las destrezas de los individuos, teniendo mayor franqueza y más aportaciones en el interior de la compañía o el ambiente en el cual se desarrolla, las compañías tienen espacio a este plan por su dirigente, la facultad para tener resolución y poseer transcurros de autocontrol y modificación.

Para esta variable Chiavenato menciona 3 dimensiones:

Liderazgo: la facultad para tener juicio de decisión y poseer transcurros de autocontrol y modificación, la cual cuenta con 3 indicadores: Comunicación: La comunicación en medio el dirigente y todos los componentes del grupo, servirá para comunicarse las ideas de la compañía de forma ideal, melódicamente. El dirigente tiene que transmitir con claridad cualquier tipo de comunicación con su equipo de trabajo. Control: Nos dice que se debe cuidar y observar detalladamente la ejecución de cada plan que se encuentra implementándose, de ese modo podrían ser procesos de elaboración, atención etc. Todo esto con el fin de no tener incidentes y no tener alguna pérdida. Dirección: Es el desarrollo continuo que pretende optimizar los recursos de la organización, con el fin de lograr las metas previstas con eficiencia.

Toma de decisiones: nos dice que los altos niveles jerárquicos, así como las jefaturas de la organización solicitan que sus colaboradores digan sus opiniones para encontrar mejoras, también para toma de decisiones para soluciones de incidentes o situaciones complicadas, este aspecto cuenta con 3 indicadores: Responsabilidad: Todos los colaboradores tienen el deber de comunicar algún suceso que sea probable que ocurra en la compañía. Asimismo, tener que elegir una solución al problema. Información: Es la recolección de datos, deberá de ser completa, clara y siempre procurando no sacar anticipadamente las conclusiones. Buscar alternativas: Hallar las probables respuestas de solución, evaluar varias situaciones frente a la salida que daremos con inteligencia y tranquilidad. Frente las resoluciones planteadas, debemos ser precisos y elegir que solución será tomada para poder implementarla.

Retroalimentación: Es un proceso en el cual los colaboradores se toman un tiempo para analizar las tomas de decisiones y sucesos, en base a las conclusiones obtenidos se ejecuta una retroalimentación para aprender de las experiencias en la jornada laboral, esta dimensión cuenta con 3 dimensiones Introspección: Es la

reflexión interna que nos hacemos a nosotros mismos a conciencia, nos ayuda a poder analizar sobre ello. Aprendizaje: El aprendizaje es la habilidad para adquirir conocimiento sobre algo o alguien; ya sea por medio del estudio, experiencia o ejercicio del trabajo. Reflexión: En este proceso podremos meditar con detalle para ver si es correcta o incorrecta la forma en que estamos desarrollando para así poder tomar conclusiones. A continuación, se presentan las teorías expuestas de la variable compromiso laboral:

Compromiso laboral: Para Bolman y Gallos (2016), Nos dicen que la responsabilidad es la regla básica del director para gestionar su equipo de trabajo y tratar con personales difíciles.

Para Joubert y Roodt (2019), generar la responsabilidad de los trabajadores es una realización dada en varios rangos según varios roles que los empleados generaron dentro de la compañía.

Sin embargo, Ventosa (2019), mencionó que este ítem es primordial para el equilibrio de la vida al trabajar y que esto realiza una energía que sirve de inspiración para no sentirse aislado por la compañía donde trabaja.

Para Shuck (2019), señala que el margen personal de la administración para mejorar la rentabilidad e incrementar el triunfo está en el compromiso, los colaboradores obtienen esto de la organización.

Coutaly (2018), nos dice que el compromiso es una experiencia de equipo, libre empresa, empoderamiento de los millennials, felicidad en el trabajo.

Para Schaufeli (2017), se refiere al compromiso como un estado psicológico del individuo de manera favorable, que está vinculada a la labor, su atributo es por la entrega, y la adquisición relacionada al trabajo.

Bridge (2018), alega que un poder laboral responsable es primordial para alcanzar el objetivo en medio de la compañía, generar el compromiso y buen vínculo de trabajador con la compañía.

El autor citado menciona estas 3 dimensiones que tomaremos para nuestra investigación.

Vigor: Se distingue por la utilización de niveles altos de energía y capacidad mental en el desarrollo de la jornada laboral, influenciada por las enormes ganas de aportar mayores esfuerzos, es la capacidad de realizar las tareas indicadas incluso frente a situaciones difíciles que impliquen estrés, esta dimensión cuenta

con 3 indicadores: Fuerza: nos dice que es el empeño en la jornada laboral, es el anhelo por seguir y ser persistentes en la jornada laboral, a pesar que se presenten situaciones complicadas en el camino. Energía: Nos dice que es la habilidad de no sentirse fatigado para realizar tareas tanto físicas como mentales mientras se desarrolla la jornada laboral. Eficacia: Consiste en realizar bien las actividades laborales, optimizando los recursos de la empresa y elevando al máximo sus esfuerzos.

Absorción: Esta dimensión hace mención a un mayor rango de focalización laboral, de esta manera el colaborador puede enfocarse en sus actividades y dedicarles pasión a sus actividades y le cuesta mucho desconectarse de lo que está haciendo, esta dimensión cuenta con 3 indicadores: Concentración: Es la destreza mayor para tener vuestras percepciones puestas y/o determinados en cualquier tarea por elaborar, generando buenas resoluciones como respuesta. Involucración de faenas: Es la responsabilidad fruto de la distribución de actividades, la inquietud de cualquier tarea, la secuencia de procesos o tareas con el objetivo de tener buenos logros para la compañía. Preocupación: Es la fase de propósito instintivo frente a cualquier momento complicado, para cualquier toma de elecciones o miedo de fallarnos.

Dedicación: prueba el elevado rango de participación del asalariado con su labor; esto abarca la emoción, aspiración, honra y retos por la labor, este aspecto cuenta con 3 indicadores: Entusiasmo: El autor nos dice es el estado de ánimo del colaborador que le hace sentirse bien de el mismo, por los nuevos retos, reconocimiento, o la inspiración psicológica. Inspiración: Nos dice que es el estímulo del colaborador para emprender nuevos retos, metas propuestas por la empresa en busca de la superación profesional. Orgullo: Nos dice que nace en el organizador un sentimiento de estimación hacia la cultura de la empresa, donde logra identificarse, inspirarse y motivarse. De tal modo se le hace difícil desprenderse de la organización. La importancia de la tesis es que nos ayuda a mejorar el estudio relacionado con el tema de Empowerment y Compromiso Laboral puesto que nos confiere mantener trato con la realidad del ejercicio con el objetivo de que la entendamos mejor. La finalidad es encontrar experiencias y remedio a dilemas generales, desarrollados a través de un proceso, por lo tanto, se puede

mencionar que la investigación es la búsqueda intencionada de conocimientos o soluciones al planteamiento del problema.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

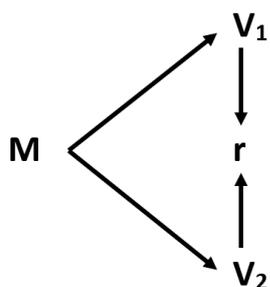
Se constituyó de forma Aplicada, Concytec (2018) Se alcanza proveer resultados y sumarios de la tesis, teniendo en balance resultados diestros y factibles en la pesquisa., Baptista, Fernández y Hernández (2014). Son requeridos además a modo de prácticos por su aproximación en centros prácticos, focalizándose un enlace con las distinciones primordiales, ya que en la forma a los conocimientos conseguidos se compone la experiencia.

Diseño: de la pesquisa, fue transversal de igual manera no experimental por lo que no se manipulan o falta de variables y se exhibe en el espacio y etapa dada, La tesis fue de manera correlacional - descriptivo, por lo que, además se sugiere las variables, adquirimos y ponemos en un vínculo las variables citadas. Baptista, Fernández y Hernández, (2014) indica que es correlacional puesto que calcula las 2 o más variables que se pretende saber y conocer si hay nexo en medio de ambas, asimismo decretar la similitud.

Figura 1

Esquema y diseño de investigación

Siguiente:



Dónde:

M : Muestra

V1: Empowerment

V2: Compromiso Laboral

r : Correlación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Empowerment

Variable 2: Compromiso Laboral

3.3 Población y muestra

Como alude Arias-Gómez (2015) que “se precisa como un conjunto de seguidores insuficientes en una etapa y espacio determinado, con algunas singularidades que queden para ilustrarse y inmenso”. La población posee un ambiente de subordinados y se hace la tesis a través de este, se adquirirá el cálculo de distinta data. El estudio, la población consto de 25 trabajadores que conciernen a la empresa Constructora.

Figura 2
Datos y leyenda de la muestra

N	25
Z	1,96
e	0,05
p	50%
$q = (1 - p)$	50%

n =Tamaño de muestra buscado
 N =Tamaño de la población o universo
 Z =Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (NC)
 e = Error de estimación máximo aceptado
 p =Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)
 $q = (1 - p)$ =Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Dónde: **n=25**

Muestra: como alega Ríos (2017), es un subgrupo que retrata una población, encomendándose mediante el resultado descubierto es genuino hacia la población. Se ocupará para dicha indagación una muestra de 25 colaboradores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos, recolección de datos, confiabilidad y validez

Técnica: Se empleó un cuestionario web en el escenario de “google formulario” a los diferentes usuarios de la compañía Constructora que son objetos de la tesis. Guerrero & Guerrero (2014) sugiere, el estudio nos delega preferir información a través las contestaciones alcanzadas mediante los encuestados, capacitadas por el tesista. Instrumentos: La forma usada yació del cuestionario así mismo asiste a ponderar y discrepar el enlace en medio de las variables de estudio. Se maneja aquel instrumento hacia la aglomeración de data, usada en el ambiente de estudio, igualmente de la parte en estudios medibles. (Fábregas, et. al 2016). El instrumento de elaboración de antecedentes posee la consecuente forma, con 30 incógnitas: 14 incógnitas de la variable 1 (empowerment) y 16 incógnitas de la variable 2 (compromiso laboral). Validez: se aprobó por tres expertos que proporcionaron su revisión para su aplicación. Confiabilidad: consignó el alfa de cronbach, revelando el resultado de 0,912, igualmente mediante lo equiparado por

Oviedo, Campo, y Arias, (2008), se logra vislumbrar un dígito apropiada ya que, se conserve en el entorno de 0,700 y 0,900 por ello el nivel adquirido es valiosamente confiable, lo que nos cedió medir el escenario de la segunda variable.

3.5 Procedimientos

Lo que nombra Arias (2020) es establecer instrucciones para recoger de información y los recursos manipulados. Se aplicó un instrumento con seis dimensiones, así como dieciocho indicadores, además fue autorizado por tres expertos que facilitaron su verificación para la aplicación:

Tabla 1
Validación de expertos

Nº	Experto	Opinión
1	Dr. García Yovera, Abraham José	Si cumple
2	Dra. Heredia Llatas Flor Delicia	Si cumple
3	Mg. Villanueva Villacorta Jorge Robinson	Si cumple

Fuente: Elaboración propia

Se ejecutó un modelo prueba de 25 participantes, se empleó el alfa de cronbach, fijando una cifra de 0,912, concerniente a lo vinculado por Oviedo, Campo y Arias, (2019), es aprobado un dígito cuando, se conserve entre de 0.700 y 0.900, entonces la importancia logrado es de completamente creíble.

3.6 Método de análisis de datos

La práctica de estimación se organizo para resolver las dudas que dan respuesta a las preguntas de las hipótesis. Guiaja (2019). De acuerdo a la seguridad del instrumento se consideró a través de la separación del alfa de Cronbach, de igual manera nos encontró que dichos materiales son auténticos y decentes para ser realizados, se ejecuta por los resultados que se encontraron son el resultante 0.019 en cuanto al empowerment y el compromiso laboral. La información es creada por la utilización cuantificable de SPSS en su variante número 25 por resultante llegamos a traducir las diversas tablas, prontamente supimos dominar, juntos garantizar y encontrar los resultados.

3.7 Aspectos éticos

Para Huamanchumo y Rodríguez (2015) plantean la investigación inteligente para despachar a la sugerencia de disyunciones financieras, generales, actuales asociadas al efectivo; ayudando a la colectividad y a la afiliación. El trabajo de investigación de desarrollo cadencioso saluda la convicción estándar de esta información presentada por la afiliación. Razonablemente, no se encontró ninguna emulación o réplica de teorías superfluas de las investigaciones de ningún productor, en la estima intelectualmente aludida por las citas, en conexión nombrada por la APA.

IV. RESULTADOS

A continuación, describiremos los resultados hallados de acuerdo al cuestionario aplicado en la institución.

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el Empowerment y el Vigor en los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.

H1 Existe relación entre Empowerment y el Vigor de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.

H0: No Existe relación entre Empowerment y el Vigor de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.

Tabla 2
Empowerment y Vigor

		Vigor			Total	Correlación
		Malo	Regular	Óptimo		
EMPOWERMENT	Malo	16,0%	0,0%	4,0%	20,0%	Rho de Spearman 0.691 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Óptimo	8,0%	0,0%	72,0%	80,0%	
Total		24,0%	0,0%	76,0%	100,0%	

SPSS versión 25.

Interpretación: En la tabla 3 se aprecia el resultado de la prueba de la hipótesis específica 1 se usó el coeficiente de Rho de Spearman, se obtuvo como resultado una correlación bilateral de valor 0.691 entre la dimensión y la variable, confirmando que existe un grado de una correlación positiva moderada, lo que nos lleva a afirmar que existe una la relación entre la variable Empowerment y la dimensión Vigor, Lo que nos lleva a afirmar que el Empowerment influye en su capacidad del colaborador al momento de desarrollar sus actividades dentro de la empresa. >Para aprobar o rechazar la hipótesis específica 1, se usó coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0.000 Bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, analizando los datos, se puede decir que existe un vínculo positivo entre la variable 1 y dimensión 1, este dato es corroborado con el cruce de porcentajes donde se encontró que las Empowerment tiene un óptimo vínculo con el Vigor en un 72%.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el Empowerment y la Absorción en los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.

H1: Existe relación entre el Empowerment y la Absorción en los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021;

H0: No existe relación entre el Empowerment y la Absorción en los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021

Tabla 3
Empowerment y Absorción

		Absorción			Total	Correlación
		Malo	Regular	Óptimo		
EMPOWERMENT	Malo	4,0%	16,0%	0,0%	20,0%	Rho de Spearman 0.543 Sig. (bilateral) 0,005
	Regular	0,0%	0,0%	0,0%	00,0%	
	Óptimo	0,0%	44,0%	36,0%	80,0%	
Total		4,0%	60,0%	36,0%	100,0%	

SPSS versión 25.

Explicación: en cuanto a la tabla 4 se visualiza el resultado de la prueba de la hipótesis específica 2 se usó el coeficiente de Rho de Spearman, de donde se obtuvo que existe una correlación bilateral de valor 0.543 entre la dimensión y variable, corroborando que existe una correlación positiva moderada, Por lo que se asegura que existe una estrecha relación entre la variable el empowerment y la dimensión absorción, podemos afirmar que el empowerment influye en el nivel de absorción de los colaboradores, de un modo positivo ya que su nivel de concentración durante el desarrollo de sus labor, no se ve afectado por otras circunstancias ajenas a sus actividades. Para la prueba de aprobación o desechar la hipótesis específica 1, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0.005 Bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.005 \leq 0.05$ se deniega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, revisando los datos obtenidos existe una relación positiva entre la variable 1 y la dimensión 2, este dato es cotejado con el cruce de porcentajes donde se pudo evidenciar que el empowerment tiene un estrecho vínculo con la absorción en un 36%.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el Empowerment y la dedicación de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.

H1: Existe relación entre el Empowerment y la Dedicación de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.

H0: No existe relación entre el Empowerment y la Dedicación de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.

Tabla 4
Empowerment y Dedicación

		Dedicación			Total	Correlación
		Malo	Regular	Óptimo		
EMPOWERMENT	Malo	8,0%	0,0%	12,0%	20,0%	Rho de Spearman 0.184 Sig. (bilateral)
	Regular	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Óptimo	20,0%	0,0%	60,0%	80,0%	
Total		28,0%	0,0%	72,0%	100,0%	0,379

SPSS versión 25.

Explicación: en cuanto a la tabla 5 se muestra el resultado de la prueba de la hipótesis específica 3 se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, que resultó en una correlación bilateral de valor 0.184 entre la variable y dimensión, constatando que si hay un grado de una correlación positiva muy baja, Por lo que se asevera que existe una estrecha relación entre la variable empowerment y la dimensión dedicación, por ello se afirma que el empowerment influye de manera insuficiente en la dedicación del colaborador ya que su nivel de participación no está siendo el más adecuado lo cual es un punto a tomar en cuenta dentro de la organización. Para la prueba de aprobación o desechar la hipótesis específica 3, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0.379 Bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.379 \geq 0.05$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se deniega la hipótesis alternativa, se deduce que no existe significancia como medio demostrativo que permita afirmar la correlación entre variable 1 y dimensión 3, al exceder el 5% de significancia, nos permite deducir que el empowerment no se correlaciona como causa de la dedicación, asimismo se consideró una correlación positiva muy baja. Por lo que la variable 1 se encuentra presente pero la dimensión 3 se mantiene indiferente.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Empowerment y el Compromiso Laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.

H1: Existe relación entre el Empowerment y el Compromiso Laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021;

H0: No existe relación entre el Empowerment y el Compromiso Laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Arequipa 2021.

Tabla 4
Empowerment y Compromiso Laboral

		COMPROMISO LABORAL			Total	Correlación
		Malo	Regular	Óptimo		
EMPOWERMENT	Malo	16,0%	0,0%	4,0%	20,0%	Rho de Spearman 0.465 Sig. (bilateral) 0,019
	Regular	0,0%	0,0%	00,0%	0,0%	
	Óptimo	28,0%	0,0%	52,0%	80,0%	
Total		44,0%	00,0%	56,0%	100,0%	

SPSS versión 25.

Explicación: en cuanto a la tabla 6 se aprecia el resultado de la prueba de la hipótesis general se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, lo que nos dio como efecto una correlación bilateral de valor 0.465 entre variables, evidenciando que existe un grado de correlación positiva moderada, de acuerdo a la tabla 8 de rangos Rho propuestos por los autores Hernández y Fernández (2006). De acuerdo a la investigación realizada el empowerment si influye en el compromiso laboral para gestionar los equipos de trabajo y en el desarrollo de las actividades dentro de la jornada laboral de una empresa constructora de Arequipa 2021 lo cual es un aspecto importante a tomar en cuenta dentro de la organización. Para la prueba de aprobación o desechar la hipótesis general, se usó el coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0.019 Bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.019 \leq 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, refrendando lo que nos muestra los datos, podemos aseverar que el empowerment tiene una relación óptima con el compromiso laboral en un porcentaje de 52%.

IV. DISCUSIÓN

El investigación se centra en los resultados obtenidos teniendo en cuenta el examen real dirigido con respecto a la materia de estudio cuyo objetivo general es concluir la asociación entre el fortalecimiento y la responsabilidad laboral de los delegados de la empresa constructora en Arequipa 2021, donde se diferenciaron los resultados y la investigación hasta ahora presentada en este estudio de investigación, así como la relación de las teorías de los principales autores aludidos en este estudio de investigación.

El presente estudio formuló como objetivo general determinar la relación que existe entre el empowerment y el compromiso laboral de los colaboradores de una empresa constructora de Arequipa 2021, el resultado muestra la prueba de la hipótesis general donde se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, lo que nos dio como efecto una correlación bilateral de valor 0.465 entre variables, confirmando que sí existe una correlación positiva moderada, se contrasta con la tabla de rangos Rho propuestos por los autores Hernández y Fernández (2006) Por lo tanto el empowerment si influye en el compromiso laboral para gestionar los equipos de trabajo y en el desarrollo de las actividades dentro de la jornada laboral de la empresa. Para la prueba de aprobación o desechar la hipótesis general, se usó el coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0.019 Bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, reafirmando lo que nos muestra los datos, podemos decir que el empowerment tiene una relación óptima con el compromiso laboral en un porcentaje de 52%. Respaldándonos y afianzándose en la teoría de la variable empowerment vemos que para Hache-Barrois (2018), dice que el empowerment es la parte primordial de un grupo ganador, es necesario se aplique a la mayoría de las categorías y aspectos de grupos de trabajo, también quienes conforman por operarios, personas de servicio, personas de administración y además directores. Por otro lado, para Chiavenato (2017), El empowerment es un transcurso que nos promueve las destrezas de los individuos, teniendo mayor franqueza y más aportaciones en el interior de la compañía o el ambiente en el cual se desarrolla, las compañías tienen espacio a este plan por su dirigente, la facultad para tener resolución y poseer transcurros de autocontrol y modificación. Además, contamos

con la ayuda de la premisa hipotética del segundo factor de compromiso laboral donde para Joubert y Roodt (2019), producir la obligación de los trabajadores es un reconocimiento que se da en diferentes alcances según los diferentes trabajos que crean los representantes dentro de la organización.

Según Ventosa (2019), mencionó que este ítem es primordial para el equilibrio de la vida al trabajar y que esto realiza una energía que sirve de inspiración para no sentirse aislado por la compañía donde trabaja. Los resultados encontrados se conectan con la investigación de Villa (2019) en su exploración dirigida a encontrar el grado de asociación encontrado entre los factores fortalecimiento y responsabilidad jerárquica en las organizaciones empresariales de la ciudad de Moyobamba, 2018. Aplicando el instrumento a sus 115 compañeros, se puede ver que el empowerment influye en la variable compromiso organizacional con un resultado del 13% del total del modelo ($R= 0,370$); del mismo modo esta correlación fue significativa con un índice menor de significancia al 5% de regla de decisión ($F=17,949$; sig.= ,000; $p <.05$), por lo que se demostró la hipótesis alterna general del estudio que planteó: El empowerment tiene una correlación que es causal del compromiso organizacional en las organizaciones comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018. De esa manera se comprobó que el índice fue correlacional positiva pero débil. Se visualizó que el 59% de organizaciones comerciales de la ciudad de Moyobamba demostró un alto nivel de empowerment, y solo el 3% mostraron un nivel bajo. Asimismo, el 43% de los asociados de las asociaciones empresariales de la ciudad de Moyobamba tiene una dedicación excepcional a la organización, mientras que el 56,5% se encuentra en un nivel medio. La revisión mostró que existe una duda segura de individuos que preguntan por una tarea que a veces está fuera de lo formal.

Con respecto al primer objetivo específico determinar la relación que existe entre el empowerment y el vigor en los trabajadores de la empresa constructora, Arequipa 2021; el resultado obtenido dio como efecto una correlación bilateral de valor 0.691 entre la primera variable y la primera dimensión, evidenciando una correlación positiva moderada. Por lo que, se asevera que si existe una estrecha relación entre la variable empowerment y la dimensión vigor. Lo que nos lleva a afirmar que el empowerment influye en su capacidad del colaborador al momento de desarrollar sus actividades dentro de la empresa Para la prueba de aprobación

o desechar la hipótesis específica 1, se empleó coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0.000 Bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se deniega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, evaluando los datos obtenidos existe un vínculo positivo entre la variable 1 y la dimensión 1, este dato es contrastado con el enlace de porcentajes donde se encontró que el empowerment tiene un alto vínculo con el vigor en un 72,0%. Respaldo esta información con la investigación de Yépez (2019) quien en su tesis titulada “responsabilidad Organizacional Y Virtudes Individuales En Educadores De Dos Centros Educativos del Estado PNP De Arequipa”, tuvo como finalidad saber si hay nexo en medio la responsabilidad organizacional y las virtudes individuales del conjunto las escuelas nacionales PNP de la urbe de Arequipa. Finalmente concluyo que, a rango general, hay vinculo positivo, moderado en medio de responsabilidad organizacional y las virtudes individuales.

Con respecto al segundo objetivo específico determinar la relación que existe entre el Empowerment y la absorción de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021; el resultado obtenido dio a conocer que existe una correlación bilateral de valor 0.543 entre la variable y dimensión, dándonos una correlación positiva moderada. Por lo cual podemos afirmar que el empowerment influye en el nivel de absorción de los colaboradores, de un modo positivo ya que su nivel de concentración durante el desarrollo de su labor, no se ve afectado por otras circunstancias ajenas a sus actividades. Para la prueba de aprobación o desechar la hipótesis específica 1, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0,005 bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se deniega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, evaluando los datos se encontró que si existe una relación entre la variable 1 y la dimensión 2, este dato es corroborado mediante el cruce de porcentajes donde se encontró que la atención al cliente tiene alto vínculo con la seguridad en un 36.0%. Los resultados del estudio guardan relación con los encontrados por Expósito y Marsollier (2017) quien en su investigación titulada “Las virtudes y la responsabilidad laboral en el empleo Público” en Argentina, tuvo como fin revisar el rasgo axiológico de asalariados del estado del vínculo con los rangos de responsabilidad laboral que presenta la rama, da a conocer la relevancia de recuperar los puntos de las virtudes

humanas y organizacionales según un tipo de incentivo la aspiración y el empeño las labores, para alentar la fabricación de compañías sanas.

Con respecto al tercer objetivo específico de determinar la relación que existe entre el empowerment y la dedicación de los colaboradores de una empresa constructora de Arequipa 2021. Donde se evidencio que si hay una correlación positiva muy baja entre las variables con un rango de 0.184 según la correlación de Rho de Spearman y un sig. Bilateral de 0.379 considerando la hipótesis nula que no hay relación significativa entre el empowerment y la dedicación. Por lo tanto, se afirma que el empowerment influye de manera insuficiente en la dedicación del colaborador ya que su nivel de participación no está siendo el más adecuado lo cual es un punto a tomar en cuenta dentro de la organización. Se deduce que no existe significancia como medio demostrativo que permita aseverar la correlación entre variable 1 y dimensión 3, Por lo que le variable 1 se encuentra presente pero la dimensión 3 se mantiene indiferente. De igual forma en el tema de investigación de Aguilar y Olivera (2020) en su estudio tuvo como objetivo determinar Co-vínculo entre la complacencia laboral y el responsabilidad organizacional En los colaboradores del área de Administración De La dirección provincial De Salud – Minsa Arequipa, 2019; donde se encuestó a 78 colaboradores, en los resultados de la encuesta se usó el coeficiente de correlación de Pearson, y se obtuvo como resultado una correlación positiva, moderada y significativa ($p=0.387$) entre el complacencia laboral y el responsabilidad Organizacional, entonces se puede decir que, a mayor satisfacción, mayor será el compromiso presentado por los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud MINSA.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se halló que si existe relación entre las variables, empowerment y compromiso laboral, con una correlación positiva moderada de spearman del 0,965, y un sig. Bilateral 0,019 aceptando la hipótesis alterna, logrando determinar que el empowerment si influye en el compromiso laboral para gestionar los equipos de trabajo y en el desarrollo de las actividades laborales, por ello al potencializar las habilidades de nuestros colaboradores, generaremos mayor responsabilidad en la realización de sus actividades, por ello el ambiente se mejorará al igual que la productividad.

Segunda: Se determinó que existe relación entre la variable empowerment y la dimensión de la segunda variable, vigor. Lo que nos lleva a afirmar que el empowerment influye en su capacidad del colaborador al momento de desarrollar sus actividades lo que es positivo para la empresa ya que al tener colaboradores empoderados podrán sentirse con más energía al momento de realizar sus actividades cotidianas y esto hará que el trabajo sea más eficaz.

Tercera: Se determinó que existe relación entre la variable empowerment y la dimensión de la segunda variable, absorción. Por lo que podemos afirmar que el empowerment influye en el nivel de absorción de los colaboradores, de un modo positivo ya que su nivel de concentración durante el desarrollo de sus labores, no se ve afectado por otras circunstancias ajenas a sus actividades.

Cuarta: Por último, se concluyó que, si existe una relación positiva muy baja entre la variable empowerment y la dimensión dedicación, nos indica que no hay evidencias suficientes para lograr determinar la correlación entre variable 1 y dimensión 3 ya que no fue estadísticamente significativo. Dentro de la empresa El empowerment se conserva presente en los colaboradores, pero la dedicación mediante su participación laboral se mantiene indiferente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Al hallarse la relación entre empowerment y compromiso laboral, se recomienda a la gerencia de la empresa enfocarse en el empowerment mediante la delegación de los equipos de trabajo dentro de la empresa, esto nos ayudara a mejorar el compromiso laboral mediante la comunicación asertiva y capacitaciones (autocontrol, productividad y calidad total) que potencialicen sus habilidades, para el mejor desarrollo de su labor dentro de la empresa.

Segunda: Al existir una relación entre empowerment y vigor, se recomienda a la gerencia de la empresa pueda implementar programas tales como charlas de liderazgo empresarial y toma de decisiones, estas charlas nos ayudaran a mejorar el vigor ya que los colaboradores puedan sentirse con autonomía en sus puestos de trabajo mediante la motivación y tengan el suficiente carácter para realizar sus actividades cotidianas de la mejor manera.

Tercera: Al existir relación entre empowerment y absorción, se recomienda a la gerencia de la empresa delegar áreas de trabajo y crear mecanismos de motivación, tales como premios por productividad, y metas por cumplir, con el fin de mejorar la absorción de la empresa ,para que los colaboradores se sientan completamente involucrados con sus labores con la empresa a su vez se sientan como parte esencial de la empresa para que así puedan brindarle una especial y exclusiva dedicación al momento de desarrollar sus actividades cotidianas.

Cuarta: Al haber relación entre empowerment y dedicación, se recomienda a la gerencia de la empresa crear un plan (mentoría de coaching, ampliar las responsabilidades y autoridad laborales) para optimizar la Dedicación creando mayor fidelización con el cliente interno (colaborador) para que se siente identificado plenamente con la empresa y que cada colaborador pueda encontrar su entusiasmo intrínseco que necesita para el desarrollo de sus actividades.

REFERENCIAS

- Aimacaña A. y Tello M, (2017) "Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: caso industrial inplastico" de la Universidad Técnica De Cotopaxi, Ecuador (tesis de pregrado) obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3778/1/T-UTC-0225.pdf>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54574/Garcia_YAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias-gomez, J. (2015) "El protocolo de investigación III: la población de estudio" revista científica Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206, obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Aguilar, J. y Olivera, S. (2020) "Correlación Entre La Satisfacción Laboral Y El Compromiso Organizacional En El Personal Administrativo De La Gerencia Regional De Salud –Minsa Arequipa, 2019" de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa (tesis de pregrado) obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16191/3/AGUILAR_VASQUEZ_JOH_COR.pdf
- Banda A. y Morales M. (2015) "Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios", de la Universidad de Sonora – México (revista científica) Vol. 33 (1), 2015 (ISSN 0254-9247) obtenido de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/11169/11682>
- Bolman y Gallos (2016). "Engagement: Transforming Difficult Relationships at Work" Hoboken: Wiley.
- Bridge, M (2018), Todo lo que las empresas españolas deben saber sobre el employee engagement. Brasil: Editorial Vetor.
- Castro, Y. y Núñez, V. (2018) "Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH. de la empresa agropucalá s.a.a., Pucalá 2017" de la universidad Señor de Sipán de Chiclayo, obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4590/Castro%20Rojas%20%20N%C3%BA%20C3%B1ez%20Campos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campo-arias ,A. y Oviedo, H. (2008) "Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach" de la revista científica Revista Colombiana de Psiquiatría, vol. XXXIV, núm. 4, 2005, pp. 572-580 obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Coutaly, B (2018). "Engagement 4.0: pour une expérience durable au travail, avec et par les collaborateurs".Collection ASMP, Académie des sciences du management de Paris. Paris. Editorial EMS
- Chavez, G. (2017) "Administración De Recursos Humanos Y El Compromiso Organizacional En Trabajadores Del Área De Promoción Y Desarrollo Empresarial De Tecsup, Arequipa, 2017." De la universidad de San Agustín

de Arequipa (tesis de pregrado) obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6570/MKchchga%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiang, M. y Candia, F. (2021) "Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales" de la universidad del Bío-bío, de Chile, (revista científica) "revista científica de la UCSA", Rev. Ciente. UCSA, vol.8, N° 1, del 2021 obtenido de http://scielo.iics.una.py//scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000100014&lang=es

Chiavenato, I (2017). Comportamiento Organizacional. 3era Edición. México: Editorial Interamericana editores.

Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. Recuperado de: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Expósito, C y Marsollier, R (2017) "Los valores y el compromiso laboral en el empleo Público" de la universidad de navarra, argentina, (artículo científico) obtenido de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/69529/CONICET_Digital_Nro_a7567773-2e74-4451-bea9-756ffac2b252_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). Técnicas de investigación social y educativa. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016.

Flores, D (2017). "El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., en el distrito de Comas, año 2017". (MBA en Administración, Universidad Privada César Vallejo, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13871/Flores_QDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, C. (2021) "Modelamiento del compromiso laboral ante la COVID-19 en un hospital público del centro de México" de la universidad Autónoma del Estado de México, (revista indexada) "Gaceta Médica boliviana", Gac Med Bol Vol. 44, N°1 del 2021 obtenido de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-29662021000100006&lang=es

Gonzales, W. (2015) "Clima, Reconocimiento Y Compromiso Laboral De Los Empleados De Vizcarra Y Asociados" de la universidad de Montemorelos, México (tesis de postgrado) obtenido de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/111/Tesis%20Willie%20Enrique%20Gonzales%20Regalado.pdf?sequence=1>

Guerrero G. y Guerrero M. (2014). "Metodología de la investigación". México patria, Grupo editorial Patria obtenido de <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384086.pdf>

- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). Metodología de la Investigación científica. Perú. GUIGRAF E.I.R.L
- Hache-Barrois, M (2018). "Terms of Engagement: New Ways of Leading and Changing Organizations". Capital Humano. Vol. 31. p22-22 Issue 327.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: MCGRAW-HILL.
- Joubert, M y Roodt, G (2019)" Conceptualising and measuring employee engagement as a role-related, multi-level construct", revista científica Acta Commercii | Vol 19, No 1 obtenido de <https://actacommercii.co.za/index.php/acta/article/view/605>
- Koontz, H y Weichrich, H (2008). Administración una perspectiva global y empresarial (4ta edición). México: McGraw Hill
- Miranda Torrez, J. (2015). El modelo de las capacidades dinámicas en las organizaciones. Revista de Investigación Administrativa. N.116. Año 44, 81-93.
- Paiva, F y Rivas G. (2017) "Empowerment y compromiso organizacional en la empresa COREPSA CIA de representaciones S.A.C. en la ciudad de Iquitos-2017" de la universidad Privada de la Selva Peruana de Iquitos, (tesis de pregrado) obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/32/EMPOWERMENT%20Y%20COMPROMISO%20ORGANIZACIONA.pdf>.
- Ordoñez, D., Castillo, A. y Rodriguez, I. (2021). "Empowerment of women in entrepreneurship and innovation", de la Universidad del Valle. Cali, Colombia, vol.27 no.52 San Lorenzo, del 2021, recuperado de: <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2021.027.52.069>
- Orgambidez A., Moura D. y De Almeida H. (2017) "Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral" de la universidad de Algarve – Portugal, Research Centre for Spatial and Organizational Dynamics (FCT, Portugal) (revista científica) Vol. 35 (1), 2017 (ISSN 0254-9247), obtenido de: <http://doi.org/10.18800/psico.201701.008>
- Ríos, R. (2017) "metodología para investigación y redacción", primera edición eumet.net ISBN -13 978-84-17211-23-3 obtenido de https://issuu.com/mayrodriguez5/docs/metodolog_a_para_la_inves_y_red
- Rodríguez, J Huamanchumo,H. (2015). Metodología de la investigación en las Organizaciones. Perú: Summit.
- Schaufeli, W (2017). Engagement en los empleados un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Recuperado de: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Soria K., Zuñiga S. y Contreras F. (2021) "Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral" de la Universidad Católica del Norte, de Chile (revista científica) "Información Tecnológica, vol.32, no.3, La Serena jun. 2021, obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807642021000300113&lang=es

- Shuck, B. (2019). "Employee Engagement: A Research Overview". State of the Art in Business Research. [N.p.]: Routledge.
- Torrez, M. (2015) "El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial". Revistas científica, Investigación Administrativa, núm. 117, 2016 obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4560/456046142002/html/>.
- Villa C. (2019) "El Empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018" de la universidad Cesar Vallejo, Lima (tesis de pregrado) obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29478/Villa_CC_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ventosa, M (2019). "Work-Life Balance".Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/08/work-life-balance-la-clave-para-ser-una-ejecutiva-con-bienestar/>
- Yepez, L. (2019) "Compromiso Organizacional Y Valores Personales En Docentes De Dos Instituciones Educativas Estadales Pnp De Arequipa" de la universidad católica San Pablo de Arequipa (tesis de pregrado) obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/16112/1/YEPEZ_ALCANTAR_A_LUI_PNP.pdf

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 5

Variable Empowerment

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
EMPOWERMENT	Para Chiavenato (2017), El Empowerment es un proceso que permite potencializar las habilidades de las personas, obteniendo más confianza y mejores aportes dentro de la organización o el entorno donde se desenvuelve, las organizaciones dan cabida a esta estrategia por su liderazgo, la capacidad para tomar decisiones y tener procesos de autorregulación y corrección.	Para realizar el estudio de investigación se empleará el cuestionario que permitirá medir los niveles de Empowerment, con una escala de tipo Likert la cual evalúa 3 dimensiones: Liderazgo, toma de decisiones y retroalimentación.	Liderazgo	Comunicación Control Dirección	Ordinal
			Toma de decisiones	Responsabilidad Información Buscar alternativas	
			Retroalimentación	Introspección Aprendizaje Reflexión	

Tabla 6

Variable Compromiso Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
COMPROMISO LABORAL	Para Schaufeli (2017): Se refiere a un estado mental de la persona en forma positiva, que está relacionado al trabajo, se caracteriza por la dedicación, y la absorción relacionada al trabajo.	Para realizar el estudio de la investigación se empleará el cuestionario que permitirá medir los niveles de Compromiso Laboral, con una escala de tipo Likert la cual evalúa 3 dimensiones: Vigor, absorción y dedicación	Vigor	Fuerza Energía Eficacia	Ordinal
			Absorción	Concentración Involucración de tareas Preocupación	
			Dedicación	Entusiasmo Inspiración Orgullo	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Empowerment y compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Constructora, Arequipa 2021”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
Problema General ¿Cuál es la relación entre Empowerment y compromiso laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre el Empowerment y el compromiso laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.	Hipótesis General H1 Existe relación entre Empowerment y compromiso laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021. H0 No existe relación Empowerment y compromiso laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.	Empowerment	Liderazgo Toma de decisiones Retroalimentación	Comunicación Control Dirección Responsabilidad Información Buscar alternativas Introspección Aprendizaje Reflexión	Tipo de Inv. Aplicada Diseño de Inv. No experimental correlacional Población: 25 trabajadores Muestra: 25 Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el Empowerment y el Vigor de los colaboradores de una empresa	Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre el Empowerment y el vigor de los colaboradores de una	Hipótesis específica Existe relación entre el Empowerment y el Vigor de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021. No existe relación entre el Empowerment y el Vigor de los	Compromiso Laboral	Vigor Absorción	Fuerza Energía Eficacia Concentración	

<p>Constructora de Arequipa 2021? ¿Cómo se relaciona el Empowerment y la Absorción de los colaboradores de una Constructora de Arequipa 2021? ¿Cómo se relaciona el Empowerment y la Dedicación de los colaboradores de una Constructora de Arequipa 2021?</p>	<p>empresa Constructora de Arequipa 2021; Determinar la relación que existe entre el Empowerment y la adsorción de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021; Determinar la relación que existe entre el Empowerment y la dedicación de los colaboradores de una Constructora de Arequipa 2021.</p>	<p>colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021. Existe relación entre el Empowerment y la Absorción de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021. No existe relación entre el Empowerment y la Absorción de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021; Existe relación entre el Empowerment y la Dedicación de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021; No existe relación entre el Empowerment y la Absorción de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021.</p>		<p>Dedicación</p>	<p>Involucración de tareas Preocupación Entusiasmo Inspiración Orgullo</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Instrumento de Recolección De Datos

Estimado(a) cliente (a): El presente cuestionario es anónimo y confidencial, servirá para elaborar la tesis titulada “Empowerment y Compromiso Laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021”, por ello se pide su colaboración marcando con un aspa (X) en la alternativa que considere acertada según su percepción. Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole de antemano su colaboración.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

VARIABLE EMPOWERMENT	TA	DA	I	D	TD
DIMENSIÓN LIDERAZGO	5	4	3	2	1
Comunicación					
1. ¿En la empresa usted intercambia información con sus compañeros de trabajo, de manera que interactúa con ellos?					
2. ¿Existe comunicación entre las diferentes áreas de la empresa?					
Control					
3. ¿Lleva usted el buen control de las tareas asignadas dentro de la empresa?					
4. ¿Las responsabilidades que usted desempeña en la empresa, requieren de un control permanente?					
Dirección					
5. ¿Considera usted que tiene la capacidad para dirigir un equipo de personas en su área de trabajo?					
DIMENSION TOMA DE DECISIONES					
Responsabilidad					

6. ¿Asume con actitud y responsabilidad la toma de decisiones en la empresa?					
7. ¿Usted comparte la responsabilidad dentro de sus funciones, con otros compañeros en la empresa?					
Información					
8. ¿Reúne los datos necesarios acerca de algún suceso laboral antes de tomar decisiones?					
9. ¿La información de la empresa está a su alcance, para la toma de decisiones?					
Buscar Alternativas					
10. ¿Siempre busca encontrar la mejor alternativa de solución frente a una situación en el ámbito laboral?					
11. ¿Existe una adecuada lluvia de ideas para escoger la mejor alternativa de la empresa Constructora ?					
DIMENSIÓN RETROALIMENTACIÓN					
Introspección					
12. ¿Se toma un momento para analizar y pensar sobre sus actitudes en el transcurso de su jornada laboral en la empresa?					
Aprendizaje					
13. ¿Considera usted que los resultados en el trabajo sean positivos o negativos, le sirven para mejorar en sus tareas diarias?					
Reflexión					
14. ¿En la empresa, usted se toma un receso para comprobar y meditar la consecución de objetivos?					
VARIABLE COMPROMISO LABORAL	TA	DA	I	D	TD
DIMENSIÓN VIGOR	5	4	3	2	1
Fuerza					
15. ¿La capacidad mental y física que pone a su trabajo es reconocida por la empresa Constructora ?					

16. ¿La capacidad mental y física en su trabajo se mantiene constante durante toda su jornada laboral?					
Energía					
17. ¿Usted realiza sus actividades con mucha energía durante su jornada laboral, creando buenas expectativas en sus jefes inmediatos?					
18. ¿Le demanda mucha energía realizar sus actividades en su jornada laboral?					
Eficacia					
19. ¿Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo y como consecuencia produce el efecto positivo dentro de la empresa?					
20. ¿Considera usted que optimiza los recursos utilizados en la empresa, en la búsqueda de una mayor productividad laboral?					
DIMENSION ABSORCION					
Concentración					
21. ¿Concentra toda su atención en las actividades que desempeña para el logro del objetivo esperado en la empresa Constructora ?					
22. ¿Le es difícil concentrarse en algunas actividades laborales que desempeña en la empresa?					
Involucración de Tareas					
23. ¿Usted se siente involucrado con las actividades dentro del trabajo con el fin de alcanzar metas propuestas de la empresa?					
24. ¿Considera usted que sus jefes inmediatos lo involucran activamente en la ejecución de nuevas tareas?					
Preocupación					

25. ¿Siente inquietud para resolver situaciones difíciles que estén relacionados con la empresa Constructora ?					
26. ¿Siente inquietud si una actividad en su jornada laboral podría realizarse con mayor eficacia, en la empresa Constructora?					
DIMENSIÓN DEDICACIÓN					
Entusiasmo					
27. ¿Se apasiona con las actividades laborales que realiza durante el día, inspirado por la empresa?					
28. ¿Se entusiasma al realizar nuevas actividades en su jornada laboral en la empresa Constructora ?					
Inspiración					
29. ¿Identifica necesidades en la empresa Constructora , que le permite proponer nuevos proyectos, utilizando su creatividad y pasión?					
Indicador Orgullo					
30. ¿Constantemente usted muestra un sentimiento de pertenencia por la empresa Constructora ?					

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Empowerment compromiso laboral de los colaboradores de la empresa constructora Kurama S.A.C. Arequipa 2021.

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. Núñez Pinto, Yamilet Hernit

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera

DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración


Firma:

Fecha: 03 de octubre de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Empowerment y Compromiso Laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Núñez Pinto, Yamilet Hermit

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio.

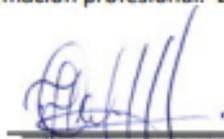
4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Heredia Llatas Flor Delicia

Grado académico: Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Licenciada en Administración


 HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA

Firma del experto informante

Fecha: 01 de noviembre de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Empowerment y Compromiso Laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. Núñez Pinto, Yamilet Hernit

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Heredia Llatas Flor Delicia

Grado académico: Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Licenciada en Administración



HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA

Firma del experto informante

Fecha: 01 de noviembre de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Empowerment y Compromiso Laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Núñez Pinto, Yamilet Hermit

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración


 Firma del experto informante

Fecha: 01 de noviembre de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Empowerment y Compromiso Laboral de los colaboradores de una empresa Constructora de Arequipa 2021

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. Núñez Pinto, Yamilet Hermit

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración


 Firma del experto informante

Fecha: 01 de noviembre de 2021

FIABILIDAD

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	25	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	25	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	30

Fiabilidad de la variable de Empowerment

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	14

Fiabilidad de la variable Compromiso Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	16

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
EMPOWERMENT	,443	25	,000	,636	25	,000
COMPROMISO LABORAL	,316	25	,000	,731	25	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors, SPSS versión 21, Fuente: Elaboración propia

Se analiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov el Sig. es 0,000 y es menor a p valor 0,05 esto quiere decir que sus datos no siguen una distribución normal, y la decisión es rechazar la hipótesis nula.

LA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE RHO DE SPEARMAN

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, R. y Fernández, C. (2006)

ESTADÍSTICAS TOTALES DE ELEMENTOS

N°	EMPOWERMENT														COMPROMISO LABORAL															
	DIMENSION LIDERAZGO					TOMA DE DECISIONES					RETROALIMENTACION				DIMENSION VIGOR					DIMENSION ABSORCION					DIMENSION DEDICACION					
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30
1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	
2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	3	4
3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	4	1	2	1	2	3	2	3	4	4
4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
5	3	3	4	1	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	2	2	0	0	3	3	3	3	2	2
6	3	4	3	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	2	0	2	3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	4
7	3	4	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3
8	4	0	4	4	4	4	3	4	0	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
9	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
11	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	1	1
12	3	0	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	1	2
13	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	4	4
14	4	1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
15	4	4	4	4	4	4	1	4	0	2	4	4	3	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3
16	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2
17	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4
18	3	0	4	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	1	
19	4	4	4	4	2	1	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	0	0	3	3	3	4	3	3
20	2	2	2	2	1	1	4	3	2	2	4	4	3	2	4	2	4	2	2	3	3	1	1	1	2	4	4	3	4	4
21	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	3	1	2	3	4	4	4	4	3	3
22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
23	4	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
24	3	1	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	4
25	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	1	0	2	2	2	2	2	2

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



Contamos con Certificación



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Arequipa, 14 de octubre de 2021

Señorita:
Nuñez Pinto Yamilet Hernit

Asunto: Autorización para realizar tesis

Por la presente se hace de conocimiento que cuenta con la autorización para realizar su tesis titulada "Empowerment y compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Kurama S.A.C., Arequipa 2021"
Se extiende la presente para los fines que al interesado convenga.

Atentamente,

CONSTRUCTORA KURAMA SAC

Giovana E. Sotomayor Gamarra
SUB GERENTE

KURAMA

CONSTRUCTORA KURAMA S.A.C.

RUC: 20539682441

Teléfono: 054-212253

DIRECCIÓN: Calle Piérola 305, Int. 303 - Cercado - Arequipa.

EMAIL: gerencia.kurama@gmail.com / kuramasac@hotmail.com