



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Empowerment y engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Alvarez Muñoz, Samantha Madai (orcid.org/0000-0001-6998-7163)

Aragon Loaiza, Ciro Audax (orcid.org/0000-0002-7141-111X)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (orcid.org/0000-0001-5728-3871)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a mis padres en el cielo y a mis hijos, para enseñarle que nunca es tarde para estudiar y aprender a trabajar por lo que más quieres, a mi esposa por su apoyo incondicional, a mis hermanos quienes siempre me motivan a seguir adelante. A toda mi familia mi principal impulso a ser mejor cada día.

Ciro.

Mi gratitud a Dios, mis Padres Daniel Álvarez y Carmen Muñoz, esposo Erick Quispe, que de corazón están dispuestos a brindarme su apoyo incondicional; a mi familia que me han bendecido en todo el transcurso de la carrera profesional, también a mi Abuela Zenobia que me enseñó con su ejemplo a perseverar, a mi esposo que me brinda su amor cada día.

Samantha.

Agradecimiento

A nuestro asesor Luis Enrique Dios Zarate, quien con su amplio conocimiento en investigación nos ha guiado de la manera más correcta y paciente a culminar esta etapa importante de nuestro crecimiento profesional,

Ciro & Samantha.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1.Tipo y diseño de investigación	12
3.2.Variable y Operacionalización	13
3.3.Población, muestra y muestreo.....	15
3.3.2 Muestreo.....	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5.Procedimientos	17
3.6.Método de análisis de datos	19
3.7.Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	38

Resumen

El estudio tuvo por objetivo fue determinar el grado de relación del empowerment con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022, en la que el método fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y diseño correlacional, en la que se concluyó que, existe relación significativa entre empowerment y engagement laboral en colaboradores según los resultados evidenciados ($p=0.000<0.05$), además, existe una relación entre la dimensión liderazgo y engagement en colaboradores según los resultados evidenciados ($p=0.000<0.05$), también existe una relación entre la dimensión toma de decisiones y engagement en los colaboradores, finalmente se evidenció que, existe una relación entre la dimensión retroalimentación y engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022. Según los resultados evidenciados ($p=0.000<0.05$) donde se rechazó la Hipótesis nula (H_0) y se aceptó la Hipótesis Alterna (H_1) concluyendo así que la dimensión retroalimentación se relaciona significativamente (0,013) con el engagement laboral.

Palabras clave: Colaboradores, Empowerment , Engagement laboral

Abstract

The objective of the study was to determine the degree of relationship between empowerment and work engagement in collaborators in an entity for the production and sale of industrial gases, Cusco 2022, in which the method was a quantitative approach, of an applied type and correlational design, in which it was concluded that there is a significant relationship between empowerment and work engagement in collaborators according to the evidenced results ($p=0.000<0.05$), in addition, there is a relationship between the leadership dimension and engagement in collaborators according to the evidenced results ($p=0.000 <0.05$), there is also a relationship between the decision-making dimension and engagement in employees, finally it was evidenced that there is a relationship between the feedback dimension and work engagement in employees in an entity for the production and sale of industrial gases, Cusco 2022 According to the evidenced results ($p=0.000<0.05$) where the Null Hypothesis (H_0) was rejected and the Alte Hypothesis was accepted (H_1) thus concluding that the feedback dimension is significantly related (0.013) to work engagement.

Keywords: Collaborators, empowerment, work engagement

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el empoderamiento en las organizaciones que está en tendencia, sin embargo, en un contexto empresarial, se refiere “los procesos estratégicos para generar posibles herramientas y medios tecnológicos de información para los colaboradores de una determinada organización puedan trabajar como equipo sincronizado a fin de alcanzar los objetivos propuestos’ así incluyendo a los mismos trabajadores como parte de la toma de decisiones de la organización y trabajo más eficiente”.

Se ha notado en empresas internacionales que el empowerment o empoderamiento en los colaboradores de empresas multinacionales, los ha llevado al éxito, ya que los colaboradores de las organizaciones cuentan con libertad de desarrollar acciones que puedan generar procesos más eficientes, a fin de generar mejores experiencias al cliente.

En el estudio de Contreras (2015) se evidencian un bajo engagement en organizaciones por parte de colaboradores en la que se observa que, el 13% de colaboradores que desarrollan sus actividades en diversos lugares del mundo no cuentan con un compromiso positivo con su trabajo, en cuanto a América Latina se cuenta con porcentajes del 16% en Argentina, en Honduras 19% de colaboradores es comprometido con su trabajo; de otro lado, solo el 12% en México, en Perú el 16%, Chile el 23%, Bolivia un 22% y Brasil con un 27%, es decir, alrededor de un 30% los colaboradores de distintas organizaciones cuenta con engagement laboral positivo, evidenciando realmente un problema grave de compromiso.

En un plano nacional se evidencia también la existencia de una falta de compromiso, es decir falta de “engagement laboral” el (Diario Gestión, 2015) evidenció que el 87% de los representantes de diferentes empresas peruanas consideran que existe una falta de compromiso, dicha falta de “engagement laboral” genera el principal problema que enfrentan a diario las organizaciones peruanas, a su vez se evidencia que la mayor parte de empresas no cuentan con programas que generen mejoras en el compromiso de los colaboradores; además, el 12% de las organizaciones en el Perú afirma haber puesto en marcha un programa para mejorar el engagement laboral y solo 7% pudo avanzar con resultados exitosos

El estudio de Juyumaya, Alvarado & Rojas (2021) tuvo por objetivo estudiar “los niveles de empoderamiento y el work engagement y rendimiento” el método del estudio cuantitativo, en la que se concluyó que, el empoderamiento genera un positivo work engagement, lo que se tiene por consecuencia un adecuado rendimiento óptimo desarrollo laboral en los colaboradores, además, el work engagement es clave en la gestión de personas del siglo XXI; el work engagement en contextos latinoamericanos y entrega insumos para gestionar organizaciones en base a la evidencia. (Juyumaya, Alvarado, & Rojas, 2021)

En el Perú, el empowerment las empresas han visto por conveniente trabajar con el empoderamiento para fortificar al talento humano y hacer más eficiente la productividad; esto temas fueron parte de una conferencia virtual gratuita denominado “Empowerment en las empresas: lecciones y desafíos en la nueva normalidad”, organizado por el Campus Chimbote de la Universidad Tecnológica del Perú (UTP).

Teniendo en cuenta que "Los colaboradores ya no dependen de la dirección de un supervisor o jefe para desarrollar sus labores; hoy en día los colaboradores son responsables de sus propias acciones y toma de decisiones, generando trabajo en equipo; además que dentro del empowerment es muy importante el modelo de liderazgo de las organizaciones".

Asimismo, el 87% de las empresas en el Perú, consideran que existe una insuficiencia del compromiso laboral o engagement es su principal problema, ya que los responsables de áreas de Recursos Humanos por la falta de compromiso laboral de los empleados y las pocas acciones para consolidar la cultura organizacional.

Hoy en día, los colaboradores de distintas organizaciones están forzando a los responsables de las empresas para las que laboran a cambiar sus expectativas, en especial los Millennials quienes están desarrollando nuevas maneras de trabajar, producir y consumir, por eso, las empresas están reaccionando con evidente lentitud, quedándose cortas en el desarrollo de habilidades apropiadas para acrecentar los niveles jerárquicos.

Para la “entidad de producción y venta de gases industriales”, con sede en Huayruropata 1222, en la ciudad del Cusco, con existencia desde el año 2000, dedicados exclusivamente a la fabricación de gases industriales y oxígeno

medicinal, con áreas como la planta de oxígeno, también de recursos humanos, área contable y de gerencia general, ha identificado que el compromiso de los colaboradores no es el esperado por la organización, por ello se infiere que el empoderamiento o empowerment es parte fundamental para una organización y si está altamente relacionado con el compromiso de los mismos, sin seguir los procesos adecuados, no se evidencia liderazgos; asimismo el desarrollo del pensamiento crítico con el fin de poder tomar decisiones dentro de sus actividades; asimismo se evidencia que la retroalimentación de procesos y desarrollo de actividades de los colaboradores.

En ese sentido, el presente estudio tiene como problema general ¿En qué grado se relaciona el empowerment con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022?; asimismo los problemas específicos del estudio son: a) ¿En qué grado se relaciona el liderazgo con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022? b) ¿En qué grado se relaciona la toma de decisión con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022? C) ¿En qué grado se relaciona la retroalimentación con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022?

En cuanto a la justificación teórica, el estudio pretende ampliar información sobre los conocimientos del empowerment y el engagement; asimismo generar debate con los conocimientos existentes, el estudio busca confrontar la teoría existente con los resultados obtenidos en el estudio, reafirmando la validez de un modelo teórico, los mismos que serán de aporte significativo para la comunidad científica.

Asimismo, para la justificación metodológica, al ser un estudio de enfoque cuantitativo se contará con dos instrumentos, los cuales serán los cuestionarios, a fin de medir las variables de estudio; del mismo modo se buscará alcanzar la validez y aplicabilidad de los mismos que serán procesados en programas estadísticos que ayudará a procesar los datos; además, se recurrirá a estadísticos de prueba para alcanzar el objetivo del estudio y poder dar respuesta a la hipótesis propuesta del estudio.

De otro lado, la justificación práctica de la investigación, busca resolver un problema, proponiendo estrategias que puedan contribuir de manera significativa en la entidad de producción y venta de gases industriales de Cusco; los resultados que se obtengan del estudio ayudarán a dar una respuesta de solución a problemas identificados en el estudio, a fin de entender la situación actual y mejorarla en el futuro.

Por ello, el objetivo general del estudio es determinar el grado de relación del empowerment con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022; asimismo, los objetivos específicos son: a) Determinar el grado de relación del liderazgo con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022, b) Determinar el grado de relación de la toma de decisiones con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022, c) Determinar el grado de relación de la retroalimentación con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.

De ese modo, la hipótesis general de la investigación es el empowerment se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022; siendo las hipótesis específicas: a) El liderazgo se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022, b) La toma de decisiones se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022, c) La retroalimentación se relacionan significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales, está el de de Troya, Vásquez & Fajardo (2019) tuvo por objetivo “Analizar el empowerment como estrategia competitiva en la administración” el estudio fue descriptivo y exploratorio, en la que se concluyó que, el empoderamiento puede darse de manera colectiva o individual, ello permite desarrollar en el trabajador sus aspiración en cuanto a la superación en la que depende básicamente de los factores del desenvolvimiento de técnicas que generan nuevos conocimiento y habilidades en los colaboradores de la empresa, asimismo busca fomentar el trabajo en equipo para poder alcanzar los objetivos que se ha establecido en la organización; de otro lado la empresa genera espacios de capacitaciones con la finalidad de afianzar procesos de empoderamiento en los trabajadores, de manera que puedan tomar decisiones en los contextos difíciles que atraviesa la sociedad, y del mismo modo, ellos puedan encontrar sus estrategias para desarrollarse profesionalmente. (Troya, Vásquez, & Fajardo, 2019)

En el estudio de Palacios (2018) tuvo por objetivo analizar el “Empowerment como estrategia para la gerencia empresarial” utilizando como método el de tipo descriptiva y siendo el diseño no experimental; según los resultados se concluyó que, los colaboradores de la empresa donde desarrollaron el estudio en mayores porcentajes no cuentan los conocimientos y habilidades necesarias para realizar sus actividades laborales; lo mismo los lleva a la incapacidad de poder tomar decisiones en situaciones complejas durante el desarrollo de sus actividades; además, la gerencia general, no vela por la motivación de sus trabajadores y los mismos trabajadores no generan un ambiente de motivación a su propio equipo de trabajo; lo que ocasiona el trabajar individual y con poca comunicación, en conjunto no se llega a los objetivos esperados por la organización; sin embargo, la presión laboral que existe por parte del gerente general de la empresa hace que los trabajadores brinden un servicio de calidad, mas no se consigue un personal con el empowerment positivamente desarrollado. (Palacios, 2018)

En el estudio de Lupano & Waisman (2019) tuvo por objetivo analizar el engagement laboral, en cuanto al método del estudio es exploratorio de diseño correlacional y transversal, en la que se concluye que, los colaboradores donde se

desarrolló el estudio, desconocen el engagement como oportunidad de desarrollo profesional en cuanto a sus actividades laborales; de otro lado, en el estudio se evidenció, que lo que favorece al compromiso, en este caso el engagement laboral, es la energía con la que se desenvuelve el colaborador durante el desarrollo de sus actividades, finalmente, también demostraron que tiene conocimiento sobre su área en la que trabaja. (Lupano & Waisman, 2019)

En el artículo de Guevara & Fernández (2017) tuvo por objetivo analizar el engagement laboral, en la que el método del estudio fue descriptivo de corte transversal, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario, en la que se concluye que, existe diferentes manera de compromiso por parte de los colaboradores de la empresa; en la empresa consideran que trabajar con personas jóvenes es una óptima mano de obra para su organización, sin embargo los trabajadores mayores demuestran un mejor compromiso a diferencia de los jóvenes, es decir, muestran mejores valores, además que dichos trabajadores mayores demuestran una vinculación organizacional de permanencia y afectiva a la vez; finalmente, los empleadores consideran que, trabajar con personas mayores evita la rotación de personal y genera confianza a fin de alcanzar los objetivos propuestos. (Guevara & Fernández, 2017)

En la investigación de Agurto, Mogollón & Castillo (2020) tuvo por objetivo estudiar “El engagement como alternativa para mejorar la satisfacción laboral”, según el método del estudio fue correlacional, siendo el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, en la que se concluye que, para los directivos de distintas organizaciones tienen presente que el rendimiento de los trabajadores está muy relacionado a su compromiso; es decir, que cuando los trabajadores se sienten a gusto y con un trato adecuado, rinden de mejor manera, desarrollando sus actividades con más eficiencia, generando procesos de éxito que permitan alcanzar los objetivos de la empresa, por eso, el gerente de la organización considera que para dirigir la organización al éxito, depende de las capacitaciones constantes al personal, a la vez que existan actividades que unan a las áreas de gerencia general con todas las áreas, de ese modo, se podrá contar con resultados favorables en cuanto a la lealtad y conciencia por parte de los trabajadores. (Agurto, Mogollón, & Castillo, 2020)

De otro lado para los estudios nacionales, está el de Leyva & Vilcas (2021) tuvo por objetivo “Determinar la asociación del empowerment con la productividad laboral”; la investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y de alcance descriptiva correlacional, en la que se concluye que, el empowerment está relacionado directamente con la productividad laboral por parte de los colaboradores de la organización donde se desarrolló el estudio, ello se comprobó a través del procesos estadístico Rho de Spearman con un valor de ($Rho=0,742$), encontrando una asociación directa y significativa, es decir, si se tiene porcentajes altos de productividad en sus actividades, se alcanzó con un buen nivel de liderazgo y responsabilidad, en ese sentido se puede encontrar niveles altos de empowerment, mostrando efectividad en el puesto que desempeñan. (Leyva & Vilcas, 2021)

Meza (2018) tuvo por objetivo “Relacionar el empowerment y su influencia en la administración recursos humanos”; en cuanto al método fue descriptivo, siendo de diseño transversal, en la que se ha concluido que existen niveles regulares de confianza entre los colaboradores administrativos con los jefes inmediatos, dichos resultados representan una preocupación en la existencia de desconfianza en sus habilidades de los propios trabajadores, de esa manera, se demuestra que no existe el compromiso de responsabilidad de los mismos, teniendo también que la automotivación para reforzar su empoderamiento es la mínima, lo que genera un deficiente desenvolvimiento de sus actividades laborales; aquí interfiere la responsabilidad de la jefatura, en la que los niveles de motivación son bajos, en ese sentido, tanto el área de jefatura como los trabajadores de la organización no tienen un compromiso adecuado con la organización para la que laboran. (Meza, 2018)

Cabrera & Rodríguez (2017) tuvo por objetivo “Determinar la relación entre empowerment y calidad de servicio”; el método del estudio ha sido de tipo de investigación descriptivo, contando con el diseño no experimental, teniendo una muestra de tipo no probabilística, en la que se concluye que, más del 70% del empowerment en los trabajadores es deficiente, ello, con base en el bajo compromiso que tienen dichos colaboradores en la organización; asimismo, es deficiente en un 64% la calidad del servicio que brindan ya que los trabajadores no cuentan con el empoderamiento, por ello se considera necesario que las áreas de

supervisión o gerencia trabajen en el empowerment, ya que ello ayudará al progreso de generar confianza entre los clientes, finalmente, genera una eficiencia en las operaciones realizadas de la empresa. (Cabrera & Rodriguez, 2017)

Espinoza (2017) tuvo por objetivo “determinar si existe relación entre el engagement y los recursos laborales”, en cuanto al método del estudio descriptivo correlacional, se usó la encuesta siendo la técnica para la recolección de los datos fue la encuesta, en la que se concluyó que, el engagement laboral cuenta con efectos positivos en el desenvolvimiento del personal que labora en la empresa, sin embargo, se evidenciaron limitaciones en cuanto al compromiso de los empleados, además que no existen herramientas para poder medir el engagement laboral de manera más óptima en cuanto a producción científica de temas como engagement como tal. (Espinoza, 2017)

López (2020) tuvo por objetivo “Determinar el nivel del Engagement laboral en trabajadores”, en la que el método del estudio ha sido de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, en el estudio se pudo concluir que, los niveles en cuanto al engagement laboral es medianamente favorable en el sentido que sus trabajadores tienen identidad con la organización para la que laboran, además, se evidencia la falta de energía en los trabajadores, por otro lado, la dedicación de los colaboradores es favorable. (López, 2020)

El estudio de Charry & Solórzano (2021) tuvo por objetivo “evaluar el engagement como incertidumbre generada por el Covid-19”; en cuanto al método del estudio; en la que el método de enfoque cuantitativo con nivel descriptivo, de tipo básico y diseño no experimental, en la que se llegó a concluir que el personal que labora en la organización están con un grado adecuado de involucramiento y orgullo por su trabajo, de otro lado, los puntos que más destacan en los trabajadores en un cierto grado de residencia, fortaleza y energía y resiliencia, lo que la organización consideran actitudes constantes y firmes como parte de su esfuerzo, contando con la capacidad necesaria de enfrentar distintas adversidades, en ese sentido, asumen responsabilidades y un eficiente desempeño en sus actividades desarrolladas generando concentración y arraigados con su trabajo. (Juan & Solórzano, 2021)

En cuanto a estudios locales, se tiene el de Muzzo (2021) tuvo por objetivo “identificar la relación entre el empowerment y engagement laboral” en la que el

método fue de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, en la que se concluyó que El empowerment cuenta con una asociación positiva con el engagement, es decir que los colaboradores perciben que su trabajo es muy relevante, cuentan con una capacidad positiva lo que genera en los colaboradores a que puedan tomar decisiones, además cuenta con una motivación voluntaria, lo que la gerencia lo entiende como trabajadores con una energía y dedicación a sus actividades desarrolladas; asimismo, el empowerment tanto como el engagement es muy esencial para generar ventajas competitivas en la motivación de los trabajadores para fortalecer el bienestar en su rol y su contexto laboral. (Muzzo, 2021)

Cárdenas (2019) tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre el Engagement y el Empowerment” en la que el método del estudio con enfoque cuantitativo, de diseño de investigación no experimental; además el alcance fue correlacional, siendo la encuesta para la recolección de datos como técnica, en la que se concluye que, la existencia de una correlación positiva fuerte en relación al engagement, lo que quiere decir que las condiciones físicas no son óptimas para realizar sus actividades laborales en el sentido que las instalaciones de la empresa no generar confianza en cada trabajo la motivación necesitan para un mejor desenvolvimiento buscando aumentar el grado de competencia, por ello el empleador debe depositar su confianza en sus trabajadores brindándoles seguridad generando sentimiento e identidad; se considera que los directivos de la institución no saben delegar funciones que genere una confianza para poder tomar decisiones, en la que el personal que labora intervenga en posibles soluciones a diferentes inconvenientes. (Cárdenas Z. , 2019)

De otro lado, el empowerment busca la facilidad en la tecnología en la que los individuos que laboran para una organización encuentren un desarrollo adecuado para sus actividades, brindando información adecuada, confiable y necesaria para un desarrollo eficiente de las actividades a desarrollar, buscando lograr los objetivos propuestos. (Cané, 2011)

Asimismo, el “empowerment” es el fortalecimiento, potenciación y empoderamiento enfocado directamente en los colaboradores de una organización, distintas situaciones, tomando en cuenta que a dichos colaboradores, no se les debe obligar, “amarrar” o controlar, se busca que el trabajador deba trabajar en

equipo, explotando la facultad de tomar sus propias decisiones, contando con una libertad de decisión para sus puestos de trabajo, partiendo de quienes son los más indicados para la toma de decisiones. (Porret, 2012)

En cuanto a las definiciones del empowerment, se entiende el proceso que va a permitir optimizar el desenvolvimiento de los individuos que trabajan en una determinada organización, lo que implica generar confianza entre los colaboradores de una empresa, fomentando un involucramiento frecuente en la toma de decisiones, promoviendo el trabajo en cooperativo buscando alcanzar los objetivos. (Atunez, 2010)

Por ello, las dimensiones son tres, las cuales se describen de la siguiente manera, como primera dimensión se tiene el Liderazgo: hace referencia a la comunicación entre las autoridades de una organización y sus trabajadores, ayudando a contagiar los diferentes arquetipos que busca la organización de manera correcta, el que toma el papel de líder debe contar con la capacidad para generar diferentes para un adecuado canal de comunicación con el equipo de trabajo. (Antúnez, 2010)

La segunda dimensión es la Toma de decisiones: hace referencia que tanto las jefaturas como sus trabajadores debieran tomar ciertas decisiones buscando mejoras y soluciones de problemas o diferentes situaciones difíciles. (Chiavenato, 2017)

Como tercera dimensión se tiene la retroalimentación: siendo el proceso por el cual los colaboradores analizan diferentes sucesos críticos o de mínima preocupación y la toma de decisiones, con base a resultados esperados se genera un proceso de retroalimentación a fin de aprender de diferentes experiencias en la actividad laboral. (Antúnez, 2010)

De otro lado, para la definición de engagement laboral, se entiende como el compromiso que asumen los trabajadores de una organización, es decir “se relaciona con el proceso de enamoramiento a sus actividades laborales como perspectiva creciente, buscando promover la salud y así también como el bienestar mental, social y físico. (Cárdenas Z. , 2019)

Además, se entiende que son las actitudes hacia las responsabilidades y disposiciones que refleja en el colaborador, habitualmente, en la satisfacción profesional, la responsabilidad organizacional, el desempeño en sus tareas, la baja

posibilidad de abandonar la organización y hasta en la salud de ellos mismos, reduciendo el nivel de estrés y tensión. (Saavedra & Agüero, 2020)

Asimismo, el engagement se da cuando el colaborador se identifica fuertemente a la organización para la que labora generando un vínculo fuerte; que le permita participar activamente demostrando su interés y felicidad al realizar sus tareas, en ese sentido se entiende que, el trabajador se identifica con los intereses de la organización con una convicción nata. (López, 2020)

En cuanto a las dimensiones del engagement son tres, siendo la primera el vigor: hace referencia a la resistencia mental, fuerza, y energía que tienen los trabajadores para desenvolverse en sus actividades diarias; entonces será la motivación que tiene un individuo para realizar sus actividades, invirtiendo más esfuerzo en el trabajo, haciéndolo de manera voluntaria sin alguna presión de por medio. (Cárdenas Z. , 2019)

Como segunda dimensión se tiene la Dedicación: siendo el concepto y percepción que tiene la dirección sobre el trabajo que realiza el personal, es decir, la importancia e involucramiento que le da el trabajador a las actividades que realiza, así como el compromiso y empeño que le pone al realizarlas, además de sentirse entusiasmado y orgulloso, por ser parte de la organización. (Cárdenas Z. , 2019)

Finalmente se tiene la tercera dimensión que es la Absorción: es cuando el colaborador en la organización se siente concentrado en en las actividades que realiza, sintiendo también felicidad, afianzando sus sentimientos hacia la organización, “dejándose llevar” por el trabajo, sin sentir obligación o presión. (Cárdenas Z. , 2019)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

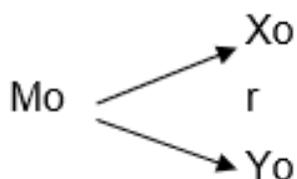
La investigación es de tipo aplicada, habida cuenta que “está enfocado en la búsqueda de un nuevo conocimiento, a fin de recolectar datos los mismos que fueron extraídos de una realidad con la finalidad de resolver el problema objetivo de la presente investigación.” (Hernandez & Mendoza, 2018)

El enfoque fue cuantitativo, “habida cuenta que la recolección de datos se dio con el fin de probar la hipótesis establecida en la investigación, ésta con base un análisis estadístico, a fin de generar modelos de comportamiento y la comprobación de teorías.” (Hernandez & Mendoza, 2018).

Asimismo, es de nivel correlacional porque busca determinar la relación entre ambas variables de estudio, en este caso la variable empowerment y el engagement laboral. (Moscoso, Cruz, & Aceituno , 2022)

En cuanto al diseño es no experimental, en el sentido de que no se manipula deliberadamente la variable independiente, únicamente se extrae a observar los fenómenos en su contexto natural, para luego pasar a ser analizados. (Cruz, Silva, & Aceituno, 2020)

Es transversal, es de corte transversal porque se recolectarán los datos en un solo momento es decir en el presente año y porque las variables de estudio fueron medidas en un solo momento. (Aceituno, 2020)



Dónde “M” es la muestra de la población donde se realiza el estudio. Los subíndices “x, y”, en cada “O” nos indican las observaciones obtenidas en cada de dos variables distintas (x, y), y “r” hace mención a la posible relación existentes entre variables estudiadas.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Empowerment

Definición conceptual: se entiende el proceso que va a permitir optimizar el desenvolvimiento de los individuos que trabajan en una determinada organización, lo que implica generar confianza entre los colaboradores de una empresa, fomentando un involucramiento frecuente en la toma de decisiones, promoviendo el trabajo en cooperativo buscando alcanzar los objetivos. (Atunez, 2010)

Definición operacional: El empowerment, se medirá con las dimensiones de liderazgo, toma de decisiones y la retroalimentación; dichas dimensiones cuentan con tres indicadores para hacer posible el desarrollo del estudio; para ello se utilizará la escala de Likert, la misma que es una escala de evaluación, las mismas que a través de un cuestionario, en la que consiste en respuestas cerradas, conociendo si, están de acuerdo o en desacuerdo con lo descrito en dicho cuestionario.

Dimensiones:

Liderazgo: hace referencia a la comunicación entre las autoridades de una organización y sus trabajadores, ayudando a contagiar los diferentes arquetipos que busca la organización de manera correcta, el que toma el papel de líder debe contar con la capacidad para generar diferentes para un adecuado canal de comunicación con el equipo de trabajo. (Antúñez, 2010)

Toma de decisiones: hace referencia que tanto las jefaturas como sus trabajadores debieran tomar ciertas decisiones buscando mejoras y soluciones de problemas o diferentes situaciones difíciles. (Antúñez, 2010)

Retroalimentación: siendo el proceso por el cual los colaboradores analizan diferentes sucesos críticos o de mínima preocupación y la toma de decisiones, con base a resultados esperados se genera un proceso de retroalimentación a fin de aprender de diferentes experiencias en la actividad laboral. (Antúñez, 2010)

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Engagement laboral

Definición conceptual: engagement laboral, se entiende como el compromiso que asumen los trabajadores de una organización, es decir, se relaciona con el proceso de enamoramiento a sus actividades laborales como perspectiva creciente, buscando promover la salud y así también como el bienestar mental, social y físico. (Cárdenas Z. , 2019)

Definición operacional: Para medir la variable, engagement laboral, se midió a través de tres dimensiones, las cuales son vigor, absorción y dedicación, las mismas que tienen tres indicadores; se utilizó la escala de Likert, la misma que es una escala de evaluación, las mismas que a través de una encuesta, que consiste en respuestas cerradas, conociendo si los colaboradores están de acuerdo o en desacuerdo, con lo descrito en dicho cuestionario.

Dimensiones:

Vigor: es la resistencia mental, fuerza, y energía que tienen los trabajadores para desenvolverse en sus actividades diarias; entonces será la motivación que tiene un individuo para realizar sus actividades, invirtiendo más esfuerzo en el trabajo, haciéndolo de manera voluntaria sin alguna presión de por medio. (Cárdenas Z. , 2019)

Dedicación: siendo el concepto y percepción que tiene la dirección sobre el trabajo que realiza el personal, es decir, la importancia e involucramiento que le da el trabajador a las actividades que realiza, así como el compromiso y empeño que le pone al realizarlas, además de sentirse entusiasmado y orgulloso, por ser parte de la organización. (Cárdenas Z. , 2019)

Absorción: es cuando el colaborador en la organización se siente concentrado en en las actividades que realiza, sintiendo también felicidad, afianzando sus sentimientos hacia la organización, “dejándose llevar” por el trabajo, sin sentir obligación o presión. (Cárdenas Z. , 2019)

Escala de medición: Ordinal

En cuanto a la “operacionalización de las variables”, esta se encuentra en el (ANEXO 1); la operacionalización del presente estudio ha sido adaptada del estudio de (Cárdenas Z. , 2019).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

“Es el total de todos los componentes de un fenómeno de estudio, es decir para el estudio de los individuos a observar y medir por una característica o atributo.” (Ramirez, 2010)

Por ello la población de la presente investigación estuvo conformada por 42 colaboradores de la entidad de producción y venta de gases industriales de la ciudad del Cusco.

3.3.2. Muestreo

La muestra para el estudio, fue “no probabilística” es decir es un “grupo reducido de la población en la que para la selección de los componentes no está supedita de una probabilidad, es decir solo se consideran las características necesarias para el desarrollo de la investigación”, es decir por conveniencia. (Hernández & Mendoza, 2018)por ello se trabajó con la cantidad de 42 trabajadores, teniendo en cuenta que no se cuenta con los criterios de exclusión, es decir se trabajó con la totalidad de los colaboradores de todas las áreas de la organización

En ese sentido la unidad de análisis del presente estudio, son los colaboradores de la entidad de producción y venta de gases industriales de la ciudad del Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en la presente investigación es la encuesta, “en la que a un conjunto específico en la que se aplicó diferentes preguntas, las cuales fueron elaboradas para recolectar los datos necesarios”. (Sierra, 1986)

Asimismo, en función a la técnica de recolección de datos, se ha utilizado la encuesta, “siendo el instrumento para el estudio el cuestionario”. De otro lado, el análisis tanto como el procesamiento de los datos del estudio, se apoyó fundamentalmente en el software SPSS, los cuales fueron representados en figuras y tablas de estadística inferencial como descriptiva. (Pino, 2007)

Tabla 1

Ficha técnica: Cuestionario para la evaluación del empowerment

Cuestionario para la evaluación del empowerment	
Autores:	Alcides Francisco Antúnez Sánchez
Año:	2010
Adaptación:	Álvarez Muñoz, Samantha Madai Aragón Loaiza Ciro Audax
Objetivo:	Evaluar el empowerment
Destinatarios:	42 colaboradores de la entidad de producción y venta de gases industriales de la ciudad del Cusco.
Forma de administración	Individual
Contenido:	Cuenta de 3 dimensiones y 10 ítem
Duración de la encuesta:	45 minutos
Escala de la medición:	1=nunca; 2=casi nunca; 3 = a veces; 4=casi siempre y 5=siempre

Tabla 2*Ficha técnica: Cuestionario para la evaluación del engagement laboral*

Cuestionario para la evaluación del engagement laboral	
Autores:	Zenovia Solanch Cárdenas Palacios
Año:	2019
Adaptación:	Álvarez Muñoz, Samantha Madai Aragón Loaiza Ciro Audax
Objetivo:	Evaluar el empowerment
Destinatarios:	42 colaboradores de la entidad de producción y venta de gases industriales de la ciudad del Cusco.
Forma de administración	Individual
Contenido:	Cuenta de 3 dimensiones y 10 ítem
Duración de la encuesta:	45 minutos
Escala de la medición:	1=nunca; 2=casi nunca; 3 = a veces; 4=casi siempre y 5=siempre

3.5. Procedimientos

En el estudio se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual se aplicó para ambas variables, realizando el trabajo de campo, dado que permitió observar, conocer y describir la realidad de ambas variables.

En cuanto a la validez los instrumentos serán validados por el juicio de expertos, quienes con sus conocimientos evaluaron los instrumentos del estudio y le dieron la calificación de aprobados.

Tabla 3*Validación de los instrumentos*

N°	EXPERTOS	ESPECIALIDAD	CALIFICACIÓN
1	Roxana Cruz Chuyma	Licenciada en Administración	Aplicable
2	Isela Moscoso Paricoto	Dra. En Administración	Aplicable
3	Gloria Maria Delgado Suaña	Licenciada en Administración	Aplicable

De otro lado, la confiabilidad de los instrumentos aplicados se optó por utilizar el alfa de Cronbach, considerando que un valor del coeficiente Alfa de Cronbach mayor o igual a 0.7 indicando que el instrumento es confiable, pero si el

valor del coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.7 se considera que el instrumento no es fiable.

Por ello según la prueba piloto, se determinó realizar la confiabilidad de los instrumentos, como se ven evidenciados en la tabla 4 y 5 a continuación:

Tabla 4

Fiabilidad de la variable empowerment

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	10

Tabla 5

Fiabilidad de la variable engagement laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	10

Para el presente estudio, se ha presentado una carta de solicitud a la empresa donde se desarrolló el estudio denominado “El empowerment y el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022”, se elaboró una prueba piloto del 10% de la muestra del estudio, esto con el fin de asegurar la confiabilidad de los instrumentos, siendo confiable el instrumento de la variable empowerment con un Alfa de Cronbach de 0,802 y de la variable engagement laboral con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,929; en ese sentido ambos instrumentos son confiables.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez obtenida la información recolectada a través de los instrumentos, se procedió a procesar los datos de las variables de estudio, en el Excel y luego se utilizará el software SPSS para realizar la prueba estadística, así mismo los datos se presentarán en tablas y figuras para una mejor comprensión.

3.7. Aspectos éticos

La investigación ha cumplido los siguientes aspectos éticos: en cuanto a la aplicación de los instrumentos, se hizo una solicitud previa a la entidad donde se realizó el estudio, solicitando una carta de consentimiento informado; además, los instrumentos que fueron adaptados para este estudio, han sido correctamente citados, reconociendo la autoría de los autores y respetando la propiedad intelectual de cada uno de ellos; de otro lado, el formato de investigación se han considerado las políticas establecidas en el "Manual de Publicaciones" del APA; asimismo, cabe mencionar que de todos los artículos, revistas, libros y estudios previos que se han utilizado en la investigación, fueron considerados sólo los aspectos fundamentales que conciernen a cada variable de estudio.

Por ello, el presente estudio se basa en los principios de ética, es decir, el respeto por las personas, en la que se enfoca a que los individuos de estudio sean con un trato autónomo; asimismo, el principio de beneficencia, la cual hace referencia a no generar daños a las personas que aportan a la investigación, en este caso a los colaboradores de la empresa donde se realizó el estudio; finalmente, el principio de justicia.

IV. RESULTADOS

4.1. Procesamiento, interpretación y análisis de resultados descriptivos

Tabla 6

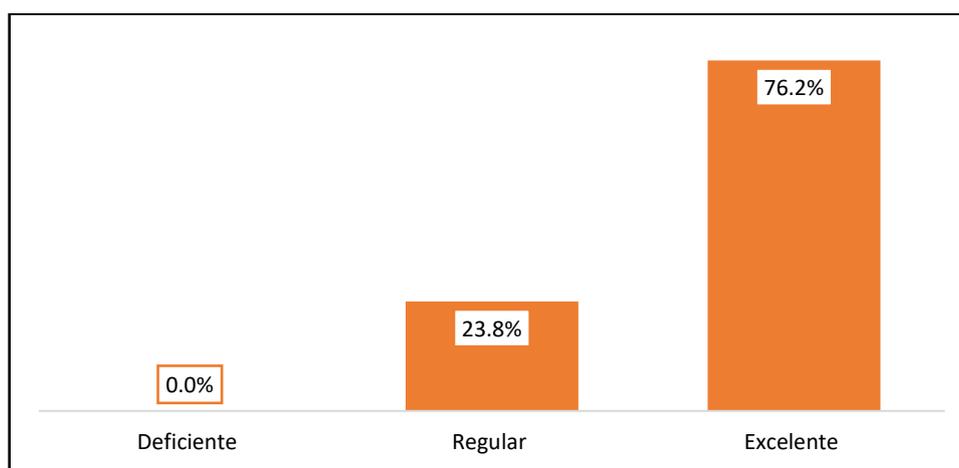
Distribución de la muestra de la variable Empowerment

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Regular	10	23.8%
Excelente	32	76.2%
Total	42	100.0%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuesta a los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales.

Figura 1

Distribución de la muestra de la variable empowerment



Interpretación: en la tabla 6 y figura 1 se muestran los resultados en relación a la variable empowerment, donde el 0% de los colaboradores de la entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco perciben como deficiente, asimismo un 23.8% percibe como regular y un 76.2% como excelente.

Tabla 7

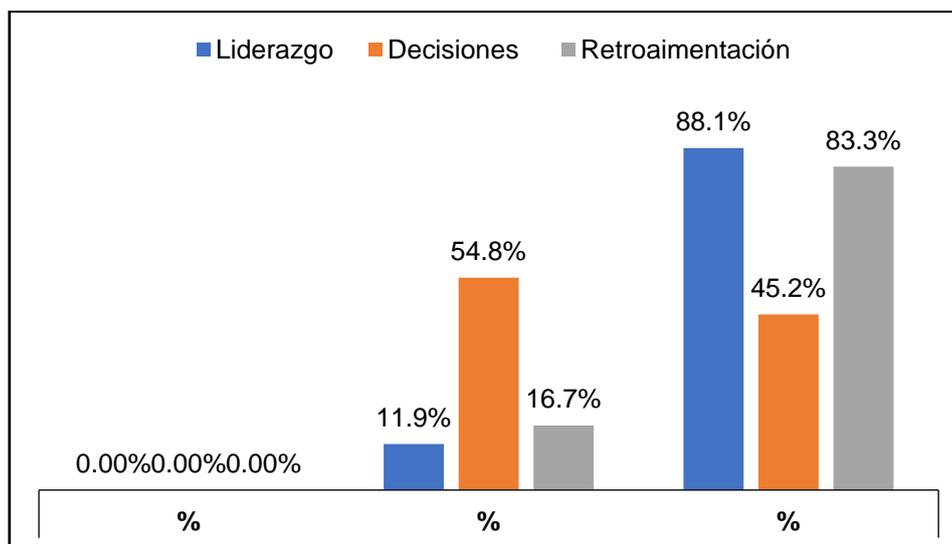
Valoraciones de la dimensión de la variable empowerment

Dimensiones	Deficiente		Regular		Excelente	
	f	%	f	%	f	%
Liderazgo	0	0.00%	5	11.9%	37	88.1%
Decisiones	0	0.00%	23	54.8%	19	45.2%
Retroalimentación	0	0.00%	7	16.7%	35	83.3%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuesta a los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales.

Figura 2

Valoraciones de la dimensión de la variable empowerment



Interpretación: Los resultados de la tabla 7 y figura 2, evidencian que la dimensión liderazgo, para un 11.9% de los colaboradores de la entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco es regular, entre tanto un 88,1% indican que es excelente. Respecto a la dimensión retroalimentación un 54.8% de los colaboradores indican que es regular; seguido de un 45,2% que indica que es excelente; en cuanto a la percepción de la dimensión retroalimentación, se observa que un 16.7% de los colaboradores indican que es regular; seguido de aquellos colaboradores que indican que es excelente en un 83.3%. finalmente se puede visualizar que ningún colaborador valora las dimensiones de la variable como deficiente.

Tabla 8

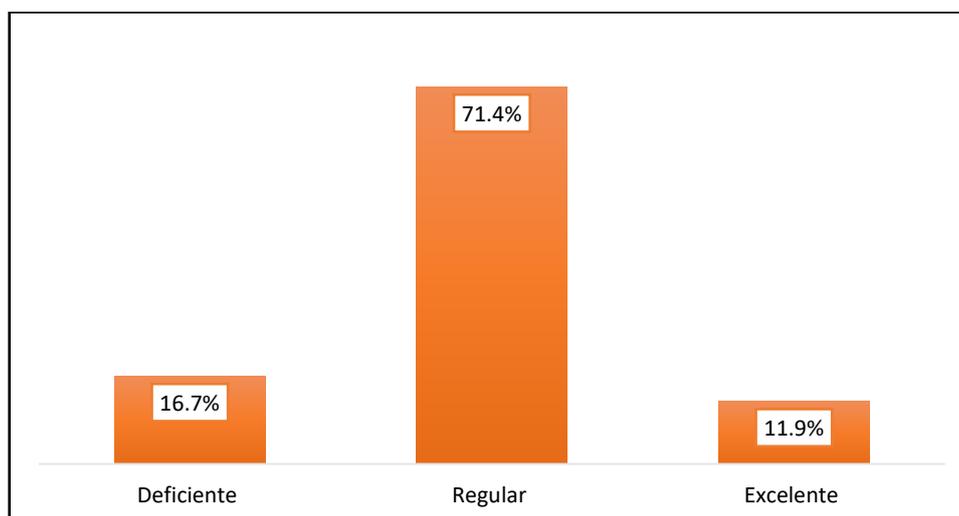
Distribución de la muestra de la variable engagement laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	16.7%
Regular	30	71.4%
Excelente	5	11.9%
Total	42	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuesta a los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales.

Figura 3

Distribución de la muestra de la variable engagement laboral



Interpretación: los resultados de la tabla 8 y figura 3, evidencian la percepción de los colaboradores de la de la entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco, en la variable engagement laboral, donde el 16.7 % percibe como deficiente, asimismo un 71,4% lo perciben como regular y el 11,9% como excelente.

Tabla 9

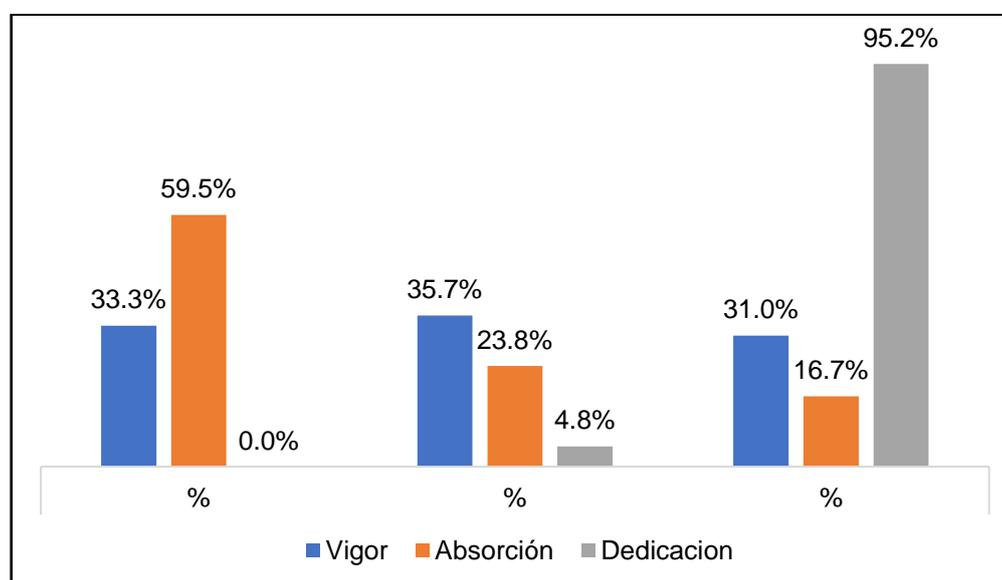
Valoraciones de la dimensión de la variable engagement

Dimensiones	Deficiente		Regular		Excelente	
	f	%	f	%	f	%
Vigor	14	33.3%	15	35.7%	13	31.0%
Absorción	25	59.5%	10	23.8%	7	16.7%
Dedicación	0	0.0%	2	4.8%	40	95.2%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuesta a los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales.

Figura 4

Valoraciones de la dimensión de la variable engagement



Interpretación: en los resultados de la tabla 9 y figura 4, se observa la percepción de los colaboradores de la entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco donde indican que la dimensión vigor para un 35.7% es regular; además, indican que es deficiente en un 33.3% y excelente en un 31%; de otro lado, se visualiza la valoración de la dimensión absorción, donde el 59.5% percibe como deficiente; seguido de un 23,8% que percibe como regular, y en un porcentaje de 16.7% indican que es excelente; por otro lado la dimensión dedicación, es percibida como excelente en un 95.2%; seguido del 4,8% que indica es regular, en este sentido en esta dimensión no se encuentre ninguna valoración de deficiente.

4.2. Procesamiento, interpretación y análisis de resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Ha: El empowerment se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.

Ho: El empowerment no se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.

Criterios para aceptar o rechazar la hipótesis

Si el $\chi^2_c > \chi^2_t$ se aceptara la Ha y se tendría que rechazar la Ho.

Si el $\chi^2_t > \chi^2_c$ se aceptaría el Ho y se rechaza la Ha.

Con un nivel de significancia de 0.05

Chi2 de Pearson de $0.000 < 0.05$

Tabla 10

Distribución de datos según la contingencia entre la variable empowerment y engagement laboral

Tabla de contingencia		Engagement laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
Empowerment	Regular	f	6	4	0	23
		%	14.3%	9.5%	0.0%	54.8%
	Excelente	f	1	26	5	19
		%	2.4%	61.9%	11.9%	45.2%
Total		f	7	30	5	42
		%	16.7%	71.4%	11.9%	100.0%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuesta a los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales.

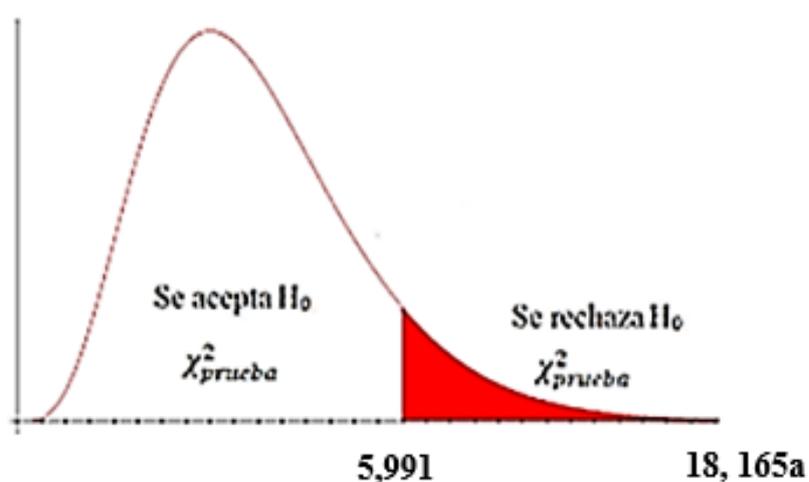
Interpretación: los resultados de la tabla 10, corresponde a los porcentajes de tabla cruzada, en la que se observa que el 14.3% está entre lo regular y deficiente entre en empowerment y el engagement laboral, sin embargo, en un porcentaje de 61.9% está entre lo excelente y regular en el empowerment y engagement laboral; en ese sentido, se entiende que, del 100% un total de 71.4% regular; seguido de un 16.7% es deficiente y un 11.9% es excelente entre las variables empowerment y engagement laboral.

Tabla 11*Distribución de datos según la prueba Chi Cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	18,165 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	16,803	2	,000
Asociación lineal por lineal	13,792	1	,000
N de casos válidos	42		

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuesta a los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales.

Interpretación: los datos de la tabla 11 corresponde a χ^2 de Pearson con un valor de (18, 165a) con 2 grados de libertad con una significancia asintótica de (0,000), ahí se puede denotar que la significancia de ($p=0.000 < 0.05$) por lo cual se rechaza la H_0 en la que se acepta la H_a : el empowerment se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022, es decir que la variable empowerment tiene relación significativa con la variable engagement laboral.

Figura 5. Zona de aceptación probabilística en Chi cuadrado

4.2.2. Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha: El liderazgo se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.

Ho: El liderazgo no se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.

Criterios para aceptar o rechazar la hipótesis

Si el $\chi^2_c > \chi^2_t$ se aceptara la Ha y se tendría que rechazar la Ho.

Si el $\chi^2_t > \chi^2_c$ se aceptaría el Ho y se rechaza la Ha.

Con un nivel de significancia de 0.05

Chi2 de Pearson de $0.000 < 0.05$

Tabla 12

Distribución de datos según la contingencia entre el liderazgo y engagement laboral

Tabla de contingencia		Engagement laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
Liderazgo	Regular	f	3	2	0	5
		%	7.1%	4.8%	0.0%	11.9%
	Excelente	f	4	28	5	37
		%	9.5%	66.7%	11.9%	88.1%
Total	f	7	30	5	42	
	%	16.7%	71.4%	11.9%	100.0%	

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuesta a los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales.

Interpretación: Los resultados de la tabla 12 corresponden a la contingencia entre la dimensión liderazgo de empowerment con la variable engagement en la que se tiene que entre ambos es regular y deficiente en un 7.1%; seguido de un 66,7% es excelente y regular; en ese sentido del 100% el porcentaje de 71.4% se ubica en el regular, seguido de un 16.7% siendo deficiente y un 11.9% excelente.

Tabla 13

Distribución de datos según la prueba Chi Cuadrado

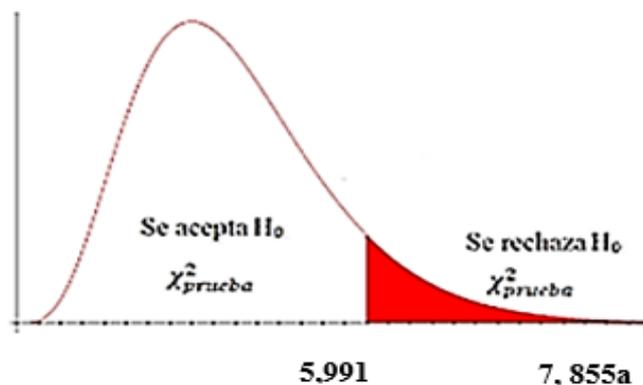
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,855 ^a	2	,020
Razón de verosimilitud	6,405	2	,041
Asociación lineal por lineal	5,964	1	,015
N de casos válidos	42		

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuesta a los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales.

Interpretación: Los resultados de la tabla 13 corresponden a la contingencia entre la dimensión liderazgo de empowerment con la variable engagement en la que se observa que el χ^2 de Pearson (7,855^a) con 2 grados de libertad; teniendo una significancia asintótica (0,020) ahí se puede denotar que la significancia de ($p=0.020 < 0.05$) por lo cual rechaza la H_0 y finalmente se aprueba la H_1 : El liderazgo se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022, es decir existe una relación significativa.

Figura 6.

Zona de aceptación probabilística en Chi cuadrado



Hipótesis específica 2

Ha: La toma de decisiones se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.

Ho: La toma de decisiones no se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.

Criterios para aceptar o rechazar la hipótesis

Si el $\chi^2_c > \chi^2_t$ se aceptara la Ha y se tendría que rechazar la Ho.

Si el $\chi^2_t > \chi^2_c$ se aceptaría el Ho y se rechaza la Ha.

Con un nivel de significancia de 0.05

Chi2 de Pearson de $0.000 < 0.05$

Tabla 14

Distribución de datos según la contingencia entre la toma de decisiones y engagement laboral

Tabla de contingencia		Engagement laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
Toma de decisiones	Regular	f	7	16	0	23
		%	16.7%	38.1%	0.0%	54.8%
	Excelente	f	0	14	5	19
		%	0.0%	33.3%	11.9%	45.2%
Total		f	7	30	5	42
		%	16.7%	71.4%	11.9%	100.0%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuesta a los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales.

Interpretación: los resultados de la tabla 14, corresponde a la distribución de datos según la contingencia entre la toma de decisiones y engagement laboral, en la que el 38,1% es regular, seguido de un 16.7% entre regular y deficiente; sin embargo, también se evidencia un 33.3% entre excelente y regular en relación a la dimensión

toma decisiones y la variable engagement laboral; finalmente se tiene un porcentaje total de 71.4% que se ubica en la categoría regular.

Tabla 15

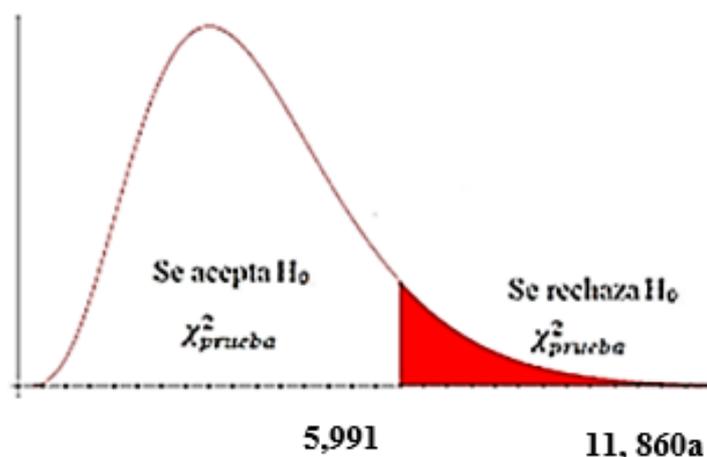
Distribución de datos según la prueba Chi Cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,860 ^a	2	,003
Razón de verosimilitud	16,387	2	,000
Asociación lineal por lineal	11,541	1	,001
N de casos válidos	42		

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuesta a los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales.

Interpretación: Los datos de la tabla 15 corresponde al resultado de Chi² de Pearson con valor de (11,860^a) con un grado de libertad de 2 con una significancia de (0,003) ahí se puede denotar que la significancia de ($p=0.003 < 0.05$) por lo cual se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 : La toma de decisiones se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022; es decir existe una relación significativa de la dimensión toma de decisiones con la variable engagement laboral.

Figura 7. Zona de aceptación probabilística en Chi cuadrado



Hipótesis específica 3

Ha: La retroalimentación se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.

Ho: La retroalimentación no se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.

Crterios para aceptar o rechazar la hipótesis

Si el $x^2_c > x^{2t}$ se aceptara la Ha y se tendría que rechazar la Ho.

Si el $x^{2t} > x^2_c$ se aceptaría el Ho y se rechaza la Ha.

Con un nivel de significancia de 0.05

Chi2 de Pearson de $0.000 < 0.05$

Tabla 16

Distribución de datos según la contingencia entre retroalimentación y engagement laboral

Tabla de contingencia		Engagement laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
Retroalimentación	Regular	f	3	4	0	23
		%	7.1%	9.5%	0.0%	54.8%
	Excelente	f	4	26	5	19
		%	9.5%	61.9%	11.9%	45.2%
Total		f	7	30	5	42
		%	16.7%	71.4%	11.9%	100.0%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuesta a los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales.

Interpretación: los datos de la tabla 16 corresponde a *la contingencia entre retroalimentación y engagement laboral, en la que se observa 9.5% que se ubica en la categoría regular, seguido de un porcentaje de 61.9% entre excelente y regular; en ese sentido un porcentaje total de 71.4% de un 100% se encuentra en una categoría regular.*

Tabla 17

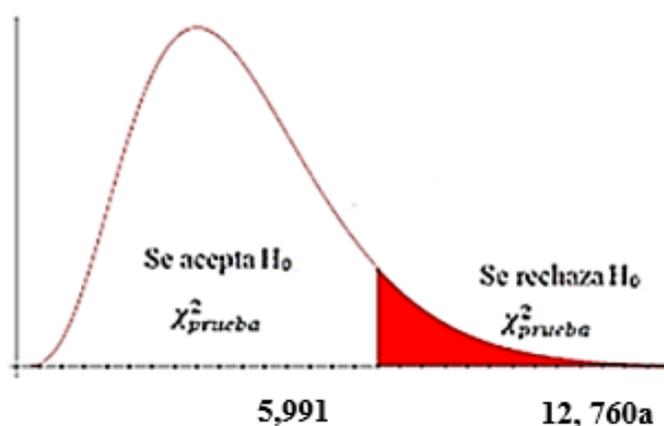
Distribución de datos según la prueba Chi Cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,760 ^a	2	,013
Razón de verosimilitud	15,226	2	,000
Asociación lineal por lineal	10,398	1	,002
N de casos válidos	42		

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuesta a los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales.

Interpretación: los resultados de la tabla 17 corresponde a *la prueba Chi Cuadrado en la que el Chi-cuadrado de Pearson con el valor de (12,760^a) con un grado de libertad 2; con una significancia de (0,013); ahí se puede denotar que la significancia de ($p=0.013 < 0.05$) por lo cual se rechaza la H_0 : y se acepta la H_1 : La retroalimentación se relacionan significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022; es decir que existe correlación entre la dimensión retroalimentación con la variable engagement laboral.*

Figura 8. Zona de aceptación probabilística en Chi cuadrado



V. DISCUSIÓN

La hipótesis general planteada en la investigación se consignó que existe relación significativa entre empowerment y engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022. Con un valor de (18, 165a) con 2 grados de libertad con una significancia asintótica de (0,000), ahí se puede denotar que la significancia de ($p=0.000 < 0.05$) por lo cual se rechaza la H_0 en la que se acepta la H_a : Este resultado se confirma con los hallazgos encontrados en la investigación de (Muzzo, 2021) quien también evidenció que la variable empowerment tiene una relación positiva directa en el engagement laboral de trabajadores de la empresa privada. Igualmente, en la tesis de (Cárdenas Z. , 2019) se logró demostrar este mismo resultado donde se visualiza que existe una correlación positiva fuerte de 0,955 entre las variables engagement y empowerment.

En relación a la hipótesis específica 1 se puede indicar que existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y engagement en los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022. Con un valor de χ^2 de Pearson (7, 855a) con 2° de libertad; teniendo una significancia asintótica (0,020) en la que se rechaza la H_0 y finalmente se aprueba la H_1 : este hallazgo se relaciona con la investigación de (Cárdenas Z. , 2019) donde se determinó que existe una correlación positiva fuerte de 0,806 puntos entre la variable Engagement y la dimensión liderazgo.

En relación a la hipótesis específica 2 se puede indicar que existe relación significativa entre la dimensión toma de decisiones y engagement en los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022. Con un valor de χ^2 de Pearson (11,860^a) con 2° de libertad; teniendo una significancia asintótica (0,003) en la que se rechaza la H_0 y finalmente se aprueba la H_1 : este hallazgo se relaciona con la investigación de (Cárdenas Z. , 2019) donde se determinó que existe una correlación positiva fuerte de 0,894 puntos entre la variable Engagement y la dimensión toma de decisiones.

En relación a la hipótesis específica 3 se puede indicar que existe relación significativa entre la dimensión retroalimentación y engagement en los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022. Con un valor de χ^2 de Pearson (12,760^a) con 2° de libertad; teniendo una significancia asintótica (0,013) en la que se rechaza la H_0 y finalmente se aprueba la H_1 : este hallazgo se relaciona con la investigación de (Cárdenas Z. , 2019) donde se determino que existe una correlación positiva fuerte de 0,745 puntos entre la variable Engagement y la dimensión retroalimentación.

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Se determinó que existe relación significativa entre empowerment y engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022. Según los resultados evidenciados ($p=0.000<0.05$) donde se rechazó la Hipótesis nula (H_0) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H_1) concluyendo así que el empowerment se relaciona significativamente (0,000) con el engagement laboral.
- Segunda:** Se determinó que existe una relación entre la dimensión liderazgo y engagement en colaboradores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022. Según los resultados evidenciados ($p=0.000<0.05$) donde se rechazó la Hipótesis nula (H_0) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H_1) concluyendo así que la dimensión liderazgo se relaciona significativamente (0,020) con el engagement laboral.
- Tercero:** Se determinó que existe una relación entre la dimensión toma de decisiones y engagement en los colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022. Según los resultados evidenciados ($p=0.000<0.05$) donde se rechazó la Hipótesis nula (H_0) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H_1) concluyendo así que la dimensión toma de decisiones se relaciona significativamente (0,003) con el engagement laboral.
- Cuarta:** Se determinó que, existe una relación entre la dimensión retroalimentación y engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022. Según los resultados evidenciados ($p=0.000<0.05$) donde se rechazó la Hipótesis nula (H_0) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H_1) concluyendo así que la dimensión retroalimentación se relaciona significativamente (0,013) con el engagement laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Según los resultados evidenciados en la conclusión 1 se recomienda al gerente de la entidad de Producción y Venta de Gases Industriales, Cusco analizar a profundidad el comportamiento de la variable empowerment, poniendo mayor énfasis en las dimensiones decisiones y retroalimentación que según los resultados se encuentran en el nivel regular; con el fin de desarrollar estrategias de mejoras que permitan lograr un buen nivel de engagement en los colaboradores.

Segundo: Se recomienda la gerencia general de la entidad de Producción y Venta de Gases Industriales implementar planes de capacitación relacionados al manejo del engagement de sus colaboradores, para este fin es necesario que la capacitación se desarrolle a través de una comunicación asertiva entre los colaboradores y los directivos de alto mando; la finalidad es mejorar el vigor y la absorción de los colaboradores de la organización.

Tercero: Se recomienda al gerente de la entidad de Producción y Venta de Gases Industriales, Cusco otorgar libertad con responsabilidad al total de sus colaboradores para desarrollar sus actividades, este empoderamiento causara efecto positivo en los trabajadores, quienes laborarán con una motivación alta que ayudará a lograr los objetivos en un menor tiempo.

Cuarto: Se recomienda a los trabajadores de la entidad de Producción y Venta de Gases industriales Cusco enfocarse más en el cumplimiento de objetivos de la organización, demostrando dentro de ello un vigor, absorción y dedicación de alto nivel que permita mejorar en gran medida el empoderamiento que poseen con sus responsabilidades.

REFERENCIAS

- Aceituno, C. (2020). *Trucos y Secretos de la Praxis Cuantitativa*. Cusco: Recursos para la Investigación.
- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Cusco: Recursos para la investigación.
- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 112-119. doi:2218-3620-rus-12-04-112
- Antúnez, A. (2010). *Capacitación del Empowerment*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de file:///C:/Users/Home/Downloads/Cabrera%20Campos%20&%20Rodriguez%20Gutierrez%20(3).pdf
- Atunez, A. (2010). *Capacitación del Empowerment*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de file:///C:/Users/Home/Downloads/Cabrera%20Campos%20&%20Rodriguez%20Gutierrez%20(3).pdf
- Cabrera, K., & Rodriguez, S. (2017). *Empowerment y calidad de servicio en la Corporación Herrera S.A.C Chiclayo 2016*. Pimentel – Perú: Universidad Señor de Sipán .
- Cané, M. (2011). *¿Qué es el empowerment?* Español: Se Gerente. Obtenido de file:///C:/Users/Home/Downloads/Cabrera%20Campos%20&%20Rodriguez%20Gutierrez%20(3).pdf
- Cárdenas, T. (2014). *Engagement ilusión por el trabajo, un modelo teórico - conceptual*. México: Red Durango de Investigadores Educativos A.C. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7135/Guerrero%20L%C3%B3pez%20Merly.pdf?sequence=1>
- Cárdenas, Z. (2019). *Engagement y empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. 3era Edición*. México: Interoamericana editores.
- Cruz, R., Silva, R., & Aceituno, C. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Cusco: Alpha Servicios Gráficos S.R.L.
- Espinosa, J. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinosa_qj.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Guevara, L., & Fernández, L. (2017). Work Engagement y Compromiso Laboral:¿Es la edad un factor diferenciador? *Rev. Interam. Psicol. Ocup Vol. 34 No. 2*, 108-119. doi:10.21772/ripo.v34n2a04
- Hernández , R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigacion. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* . México: Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, Z. (2012). *Métodos de análisis de datos*. España: Universidad de la Rioja .

- Juan, C., & Solórzano, J. (2021). Engagement in the public servers of a peruvian military entity. *Instituto de Gobierno y de Gestión Pública*, 3-25. doi:<https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- Juyumaya, J., Alvarado, N., & Rojas, C. (2021). Effects of empowerment and engagement on performance of employes in the Chilean Industry. *Estudios de administración*, 97-109.
- Leyva, K., & Vilcas, K. (2021). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. - 2020*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10066/1/IV_PG_MRHGO_TE_Leyva_Vilcas_2021.pdf
- López, M. (2020). *Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque, Chiclayo - 2019*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7135/Guerrero%20L%C3%B3pez%20Merly.pdf?sequence=1>
- Lupano, M., & Waisman, S. (2019). Work engagement and its relation to performance and job satisfaction. *Psico debate*, 77 – 89. doi:<http://dx.doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Meza, E. (2018). *Empowerment y su incidencia en la administración de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Santa Ana De Tusi, Pasco –2017*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/619/1/Tesis%20Empowerment.pdf>
- Moscoso, I., Cruz, R., & Aceituno, H. (2022). *Rompiendo paradigmas en la investigación científica*. Cusco: repositorio.concytec.gob.pe. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3088/1/Rompiendo_paradigmas_en_la_investigacion_cientifica.pdf
- Muzzo, A. (2021). La relación del empowerment psicológico y el engagement laboral en colaboradores de empresas del Sector Privado. *Universidad de Lima*, 1 - 42.
- Palacios, D. (2018). Empowerment as a strategy for business management. *FIPCAEC*, 3-18. doi:10.23857/fipcaec.v3i9.50
- Piguave, M., & Vegas, H. (2021). Empowerment as an effective strategic management tool in work performance in work teams. doi:<https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/99/211>
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Porret, M. (2012). *Gestión de personas - Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: Esic Editoria.
- Ramirez, R. (2010). *Proyecto de investigación: como se hace una tesis*. Lima: Fondo editorial AMADP.
- Saavedra, D., & Aguero, E. (2020). *Engagement y desempeño de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Sierra, R. (1986). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid: Paraninfo.
- Troya, R., Vásquez, C., & Fajardo, L. (2019). *Empowerment: a strategic tool as an advantage of competitiveness in the administration of decentralized autonomous governments (GADS)*. Guayaquil: Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. doi:<http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/408>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

Título: El empowerment y el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Empowerment	El empowerment es una herramienta que permite la maximización del uso de los diferentes recursos humanos, se deben tener confianza en los colaboradores de la empresa, logrando incentivar y lograr que se sienta un buen trabajador dentro de la empresa, para lo cual se debe dejar de lado las estructuras de cargos, siempre fomentando la participación constante en la toma de decisiones, además de trabajo en equipo para el logro de los objetivos propuestos, haciendo los trabajadores de una organización den un mayor desempeño de sí mismo, logrando un colaborador con mayor motivación. (Chiavenato, 2017)	El empowerment, se medirá con las dimensiones de Liderazgo, toma de decisiones y la retroalimentación; dichas dimensiones cuentan con tres indicadores para hacer posible el desarrollo del estudio.	Liderazgo	Comunicación
				Control
				Toma de decisiones
			Toma de decisiones	Responsabilidad
				Información
				Buscar alternativas
Retroalimentación	Introspección			
	Aprendizaje			
	Reflexión			
Engagement laboral	Es cuando el colaborador se identifica con la organización creando un vínculo fuerte; permitiéndole participar activamente en ella y a la vez demostrar su interés y felicidad cuando realiza sus actividades, es la forma de como un colaborador se identifica y defiende los intereses de la empresa con una convicción nata. (Cárdenas T. , 2014)	Para medir la variable, engagement laboral, se midió a través de tres dimensiones, las cuales son vigor, absorción y dedicación, las mismas que tienen tres indicadores.	Vigor	Fuerza
				Energía
				Eficacia
			Absorción	Concentración
				Involucración de tareas
				Preocupación
			Dedicación	Entusiasmo
				Orgullo
				Inspiración

Fuente: (Cárdenas Z. , 2019)

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Método
¿En qué medida se relaciona el empowerment con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022?	determinar el grado de relación del empowerment con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.	El empowerment se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.	<p>Variable 1: Empowerment</p> <p>Variable 2: Engagement laboral</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Población: La población está constituida por los colaboradores de la empresa Oxiscusco de la ciudad del Cusco en el año 2022.</p> <p>Muestra: 42 colaboradores</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica		
<p>a) ¿En qué medida se relaciona el liderazgo con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022?</p> <p>b) general ¿En qué medida se relaciona la toma de decisión con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022?</p> <p>c) general ¿En qué medida se relaciona la retroalimentación con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022?</p>	<p>a) Determinar el grado de relación del liderazgo con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.</p> <p>b) Determinar el grado de relación de la toma de decisiones con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.</p> <p>c) Determinar el grado de relación de la retroalimentación con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.</p>	<p>a) El liderazgo se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.</p> <p>b) La toma de decisiones se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.</p> <p>c) La retroalimentación se relaciona significativamente con el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.</p>		

Fuente: *Elaboración propia*

ANEXO 3

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CUESTIONARIO SOBRE: “El empowerment y el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.”

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de: “El empowerment y el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.”

INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.
- El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre

DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Liderazgo	Intercambia información con sus compañeros de trabajo, de manera que interactúa con ellos					
	Lleva usted el buen control de las responsabilidades asignadas dentro de la organización.					
	Usted tiene la capacidad para llevar la dirección frente a un grupo de personas					
Toma de decisiones	Asume con actitud y responsabilidad la toma de decisiones en el trabajo					
	Reúne los datos necesarios acerca de algún suceso laboral antes de tomar decisiones.					
	Siempre busca encontrar la mejor alternativa de solución frente a una situación en el ámbito laboral.					
Retroalimentación	Se detiene a pensar en sus actitudes					
	Analizar sobre sus actitudes durante la jornada laboral					
	Se aprende después de cada resultado bueno o malo de una situación laboral y sirve como una experiencia.					
	Se toma usted un tiempo para meditar y comprobar la consecución de objetivos.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE ENGAGEMENT

INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.
- El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi 5=siempre

DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Vigor	La capacidad física que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización					
	La capacidad mental que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización					
	Realiza sus actividades con mucha energía durante la jornada laboral, creando buenas expectativas de sus jefes					
	Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo o propósito en el trabajo y esto produce el efecto esperado.					
Absorción	Concentra toda su atención en las actividades laborales, aislándose de todo aquello que lo rodea.					
	Usted se siente relacionado con las actividades dentro del trabajo con el fin de alcanzar metas propuestas					
	Siente inquietud por resolver situaciones difíciles que estén relacionados con la organización.					
Dedicación	Se apasiona con las actividades laborales que realiza durante el día, inspirado por la empresa.					
	Muestra un sentimiento de estimación por la organización.					
	Siente que la organización le causa ideas a proponer nuevos proyectos					

ANEXO 3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS
Variable Empowerment

DIMENSIONES	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	Intercambia información con sus compañeros de trabajo, de manera que interactúa con ellos	Si	No	Si	No	Si	No	
	Lleva usted el buen control de las responsabilidades asignadas dentro de la organización.	Si		Si		Si		
	Usted tiene la capacidad para llevar la dirección frente a un grupo de personas	Si		Si		Si		
Toma de decisiones	Asume con actitud y responsabilidad la toma de decisiones en el trabajo	Si		Si		Si		
	Reúne los datos necesarios acerca de algún suceso laboral antes de tomar decisiones.	Si		Si		Si		
	Siempre busca encontrar la mejor alternativa de solución frente a una situación en el ámbito laboral.	Si		Si		Si		
Retroalimentación	Se detiene a pensar en sus actitudes	Si		Si		Si		
	Analizar sobre sus actitudes durante la jornada laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Se aprende después de cada resultado bueno o malo de una situación laboral y sirve como una experiencia.	Si		Si		Si		
	Se toma usted un tiempo para meditar y comprobar la consecución de objetivos.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. ISELA MOSCOSO PARICOTO

Especialidad del validador: Doctora en Administración

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto:



Dra. Isela Moscoso Paricoto

DIMENSIONES	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	Intercambia información con sus compañeros de trabajo, de manera que interactúa con ellos	Si	No	Si	No	Si	No	
	Lleva usted el buen control de las responsabilidades asignadas dentro de la organización.	Si		Si		Si		
	Usted tiene la capacidad para llevar la dirección frente a un grupo de personas	Si		Si		Si		
Toma de decisiones	Asume con actitud y responsabilidad la toma de decisiones en el trabajo	Si		Si		Si		
	Reúne los datos necesarios acerca de algún suceso laboral antes de tomar decisiones.	Si		Si		Si		
	Siempre busca encontrar la mejor alternativa de solución frente a una situación en el ámbito laboral.	Si		Si		Si		
Retroalimentación	Se detiene a pensar en sus actitudes	Si		Si		Si		
	Analizar sobre sus actitudes durante la jornada laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Se aprende después de cada resultado bueno o malo de una situación laboral y sirve como una experiencia.	Si		Si		Si		
	Se toma usted un tiempo para meditar y comprobar la consecución de objetivos.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mtra. Roxana Cruz Chuyma** **DNI: 48802989**

Especialidad del validador: **Lic. en administración**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Roxana Cruz Chuyma

DIMENSIONES	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	Intercambia información con sus compañeros de trabajo, de manera que interactúa con ellos	Si	No	Si	No	Si	No	
	Lleva usted el buen control de las responsabilidades asignadas dentro de la organización.	Si		Si		Si		
	Usted tiene la capacidad para llevar la dirección frente a un grupo de personas	Si		Si		Si		
Toma de decisiones	Asume con actitud y responsabilidad la toma de decisiones en el trabajo	Si		Si		Si		
	Reúne los datos necesarios acerca de algún suceso laboral antes de tomar decisiones.	Si		Si		Si		
	Siempre busca encontrar la mejor alternativa de solución frente a una situación en el ámbito laboral.	Si		Si		Si		
Retroalimentación	Se detiene a pensar en sus actitudes	Si		Si		Si		
	Analizar sobre sus actitudes durante la jornada laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Se aprende después de cada resultado bueno o malo de una situación laboral y sirve como una experiencia.	Si		Si		Si		
	Se toma usted un tiempo para meditar y comprobar la consecución de objetivos.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Lic. Gloria Maria Delgado Suaña** **DNI: 73103374**

Especialidad del validador: **Lic. en administración**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Gloria Maria Delgado Suaña
 Gloria Maria Delgado Suaña

Variable engagement

DIMENSIONES	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Vigor	La capacidad física que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
	La capacidad mental que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización	Si		Si		Si		
	Realiza sus actividades con mucha energía durante la jornada laboral, creando buenas expectativas de sus jefes	Si		Si		Si		
	Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo o propósito en el trabajo y esto produce el efecto esperado.	Si		Si		Si		
Absorción	Concentra toda su atención en las actividades laborales, aislándose de todo aquello que lo rodea.	Si		Si		Si		
	Usted se siente relacionado con las actividades dentro del trabajo con el fin de alcanzar metas propuestas	Si		Si		Si		
	Siente inquietud por resolver situaciones difíciles que estén relacionados con la organización.	Si		Si		Si		
Dedicación	Se apasiona con las actividades laborales que realiza durante el día, inspirado por la empresa.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Muestra un sentimiento de estimación por la organización.	Si		Si		Si		
	Siente que la organización le causa ideas a proponer nuevos proyectos	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. ISELA MOSCOSO PARICOTO

Especialidad del validador: Doctora en Administración

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto:



Dra. Isela Moscoso Paricoto

DIMENSIONES	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Vigor	La capacidad física que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
	La capacidad mental que pone a su trabajo es muy bien reconocida por la organización	Si		Si		Si		
	Realiza sus actividades con mucha energía durante la jornada laboral, creando buenas expectativas de sus jefes	Si		Si		Si		
	Tiene la capacidad de alcanzar un objetivo o propósito en el trabajo y esto produce el efecto esperado.	Si		Si		Si		
Absorción	Concentra toda su atención en las actividades laborales, aislándose de todo aquello que lo rodea.	Si		Si		Si		
	Usted se siente relacionado con las actividades dentro del trabajo con el fin de alcanzar metas propuestas	Si		Si		Si		
	Siente inquietud por resolver situaciones difíciles que estén relacionados con la organización.	Si		Si		Si		
Dedicación	Se apasiona con las actividades laborales que realiza durante el día, inspirado por la empresa.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Muestra un sentimiento de estimación por la organización.	Si		Si		Si		
	Siente que la organización le causa ideas a proponer nuevos proyectos	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mtra. Roxana Cruz Chuyma **DNI:** 48802989

Especialidad del validador: Lic. en administración

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Roxana Cruz Chuyma

DIMENSIONES	ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	Intercambia información con sus compañeros de trabajo, de manera que interactúa con ellos	Si	No	Si	No	Si	No	
	Lleva usted el buen control de las responsabilidades asignadas dentro de la organización.	Si		Si		Si		
	Usted tiene la capacidad para llevar la dirección frente a un grupo de personas	Si		Si		Si		
Toma de decisiones	Asume con actitud y responsabilidad la toma de decisiones en el trabajo	Si		Si		Si		
	Reúne los datos necesarios acerca de algún suceso laboral antes de tomar decisiones.	Si		Si		Si		
	Siempre busca encontrar la mejor alternativa de solución frente a una situación en el ámbito laboral.	Si		Si		Si		
Retroalimentación	Se detiene a pensar en sus actitudes	Si		Si		Si		
	Analizar sobre sus actitudes durante la jornada laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Se aprende después de cada resultado bueno o malo de una situación laboral y le sirve como una experiencia.	Si		Si		Si		
	Se toma usted un tiempo para meditar y comprobar la consecución de objetivos.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Gloria Maria Delgado Suaña **DNI:** 73103374

Especialidad del validador: Lic. en administración

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Gloria Maria Delgado Suaña



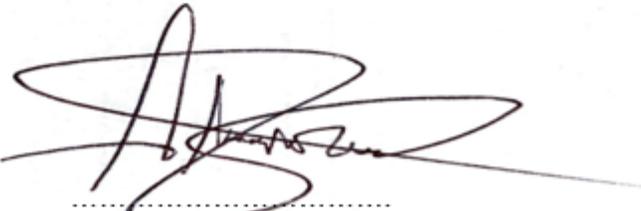
CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Antonio Salazar Gerente de la entidad de producción y venta de gases industriales ubicada en Av. Huayruropata 1222, Cusco 08002, declaro libre y voluntariamente que acepto participar en el estudio titulado: El empowerment y el engagement laboral en colaboradores en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2022.

que se desarrolla en la empresa Oxicusco, Se me ha explicado que el estudio consiste en: realizar la técnica de la encuesta a los colaboradores de la empresa

Es de mi conocimiento que estoy en libertad de abandonar el estudio cuando así lo considere adecuado. Que ni el abandono, ni la participación en el estudio influirán en mi relación profesional con los investigadores responsables; que estoy en libertad de solicitar información adicional acerca de los riesgos y beneficios, así como los resultados derivados de mi participación en este estudio.

Por ello autorizo a los estudiantes Samantha Madai Álvarez Muñoz, y Ciro Audax Aragón Loaiza para el levantamiento de datos correspondientes.



Gerente General