

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Empowerment y su relación con el compromiso organizacional
en los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C – de la
Región San Martín, 2020.**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración con Mención en Gestión Empresarial

Autor:

Adelina Paz Ruiz
Jheisy Rafael Chauca

Asesor:

Mtra. Kelita Guillén López

Tarapoto, 06 de Abril de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mtra. Kelita Guillén López, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **"Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C – de la Región San Martín, 2020."** constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es) Adelina Paz Ruiz y Jheisy Rafael Chauca para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración con Mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Morales, a los 02 días del mes de mayo del año 2021.



Mtra. Kelita Guillén López

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Campus Universitario Milton Afonso, Distrito de Morales, Tarapoto, San Martín a los 06 días, del mes de abril del año 2021, siendo las 8:00 a.m. se reunieron en el salón de grados y títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Mario Manuel Siles Nates, y los demás miembros siguientes Mtro. David Troya Palomino, secretario, Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo, Mtra. Gimena Paredes Ramirez, vocales; y Mtra. Kelita Guillen Lopez, asesor; con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis titulada:

"Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de Almacenes de la selva S.A.C – de la Región San Martín, 2020"

Presentada por el/los Bachiller/es:

Jheisy Rafael Chauca / Adelina Paz Ruiz

Conducente a obtención del Título Profesional de:

Licenciado en Administración – Mención: Gestión Empresarial

El señor presidente inicio el acto académico, invitando al/los candidato/s hacer uso del tiempo requerido para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invitó a los miembros del mismo a realizar las preguntas y cuestionamientos correspondientes, los cuales fueron absueltos por el (los) candidato (s). En seguida, el jurado procedió a las deliberaciones respectivas, luego se registró en el acta el dictamen siguiente:

Bachiller: Jheisy Rafael Chauca

.....Aprobado.....por...Unanimidad

Con el mérito académico adicional de Muy Bueno (15)

Bachiller: Adelina Paz Ruiz

.....Aprobado.....por...Unanimidad

Con el mérito académico adicional de Muy Bueno (15)

El presidente del Jurado solicito al/los candidatos/s ponerse de pie. Luego el secretario realizo la lectura del acta con el resultado final del acto académico, procediéndose inmediatamente a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente

.....
Secretario

.....
Asesor

.....
Vocal

.....
Vocal

.....
Candidato

.....
Candidato

Dedicatoria

Esta tesis dedico a mis padres por sus grandes esfuerzos y constantes oraciones para que pueda seguir luchando por mis sueños, porque considero este trabajo como el fruto de sus enseñanzas, consejos y todo su amor incondicional; de igual forma a mis hermanos amigos y docentes quienes intervinieron con sus enseñanzas y compartieron todos sus conocimientos.

Adelina Paz Ruiz

A mi Sra. madre Trinidad Chauca Yalta, a mi padre Arístides Rafael Vergara, a mi querido esposo, amigo y confidente José Máximo Díaz Pinto; y mi motor y motivo, mi pequeño hijo Máximo Caleb Díaz Rafael, que son la fuente de mi existencia, inspiración y la razón de todas mis metas, gracias por ser mi fuente de motivación.

A todas las personas y profesionales que me apoyaron en todo el proceso de mi Tesis, muchas gracias y siempre los guardaré en mi corazón.

Jheisy Rafael Chauca

Agradecimiento

A Dios, porque nos ama, nos brinda sabiduría y ha puesto a las personas indicadas para que nos den apoyo y culminar este trabajo.

A nuestra alma mater, Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto, en sus aulas pasamos los mejores momentos.

A los directivos de la Empresa Almacenes de la Selva S.A.C. por el apoyo brindado durante la etapa de la investigación

A nuestra asesora, Mtra. Kelita Guillen López, por todo el apoyo brindado.

A nuestros familiares, por su amor y apoyo incondicional.

Índice General

Dedicatoria.....	VII
Agradecimiento.....	VIII
Índice General.....	VI
Índice de tablas	X
Índice de figuras	XI
Índice de anexos	XII
Resumen	XIII
Abstract.....	XIV
Capítulo I.....	15
El problema de investigación.....	15
1.1. Descripción del problema.....	15
1.2.1. Problema general.	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3.2. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.	18
1.4. Justificación	19
1.4.1. Teórica.	19
1.4.2. Practica social.	19
1.4.3. Metodológica.	19
1.4.4. Viabilidad.	20
Capítulo II.....	21
Marco teórico.....	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	23

2.1.3. Antecedentes locales.....	24
2.2. Marco histórico.....	25
2.3. Bases teóricas.....	30
2.3.1. Empowerment.....	30
2.3.2. Tipos.....	31
2.3.2.1. Empowerment estructural.....	31
2.3.2.2. Empowerment psicológico.....	32
2.3.2.3. Importancia del Empowerment.....	32
2.3.2.4. Modelos teóricos del Empowerment.....	33
2.3.2.5. Modelo teórico del empowerment de Chiavenato (2009).....	33
2.3.2.6. Dimensiones del empowerment.....	35
2.2.2. Compromiso organizacional.....	37
2.2.2.1. Importancia del compromiso organizacional.....	38
2.2.2.2. Características del compromiso organizacional.....	38
2.2.2.3. Factores que influyen en el compromiso organizacional.....	40
2.2.2.4. Consecuencias del compromiso Organizacional.....	41
2.2.2.5. Beneficios del compromiso organizacional.....	42
2.2.2.6. Modelos teóricos del compromiso organizacional.....	43
2.2.2.7. Dimensiones del compromiso organizacional.....	45
2.3. Marco filosófico.....	47
2.4. Marco Conceptual.....	48
Capítulo III.....	50
Diseño metodológico.....	50
3. Metodología de la investigación.....	50
3.1. Tipo de investigación.....	50
3.2. Alcance de la investigación.....	50
3.3. Enfoque de la investigación.....	50
3.4. Diseño metodológico.....	51
3.5. Identificación de variables.....	52

3.6. Población y muestra.....	52
3.6.1. Población	52
3.6.2. Muestreo	53
3.7. Formulación de la hipótesis	54
3.7.1. Hipótesis general	54
3.7.2. Hipótesis específica	55
3.8. Operacionalización de variables	55
3.9. Plan de procesamiento de datos	57
3.9.1. Diseño e instrumento de recolección de datos.....	57
3.9.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	58
Capítulo IV	60
Resultados y conclusiones	60
4.1. Análisis de fiabilidad de instrumentos.....	60
4.2. Análisis de variables sociodemográficas	61
4.3. Análisis descriptivo de las variables	63
4.3.1. Análisis descriptivo de la variable Empowerment	63
4.3.2. Análisis descriptivo de la variable Compromiso organizacional	64
4.4. Prueba de normalidad	66
4.5. Contrastación de las hipótesis.....	67
4.6. Relación entre el empowerment y compromiso organizacional de los colaboradores de Almacenes de la Selva SAC.	68
4.7. Relación entre el empowerment y compromiso afectivo de los colaboradores de Almacenes de la Selva SAC.	69
4.7. Relación entre el empowerment y compromiso normativo de los colaboradores de Almacenes de la Selva SAC.	69
4.7. Relación entre el empowerment y compromiso continuo de los colaboradores de Almacenes de la Selva SAC.	70

4.8. Discusiones	71
Capítulo V.....	73
Conclusiones y recomendaciones	73
5.1. Conclusiones.....	73
5.2. Recomendaciones	74
Referencias	76
Anexos	80

Índice de tablas

Tabla 1: dimensiones de compromiso organizacional en relación a otros elementos	43
Tabla 2: Empowerment y sus dimensiones.	52
Tabla 3: Compromiso organizacional y sus dimensiones.	52
Tabla 4: Distribución de colaboradores de la empresa Almacenes de la Selva S.A.C....	54
Tabla 5: Operacionalización de Variables	55
Tabla 6: Validez por juicio de expertos.....	57
Tabla 7: Técnicas estadísticas.....	58
Tabla 8: Análisis de fiabilidad de los instrumentos.....	60
Tabla 9: Aspectos sociodemográficos de los colaboradores de almacenes de la Selva S.A.C.	61
Tabla 10: Análisis descriptivo del Empowerment.....	63
Tabla 11: Análisis descriptivo del compromiso organizacional.....	65
Tabla 12: Prueba de normalidad para las variables y dimensiones.	67
Tabla 13: Análisis de correlación de la variable Empowerment y compromiso organizacional.....	68
Tabla 14: Análisis de correlación entre Empowerment y compromiso afectivo.	69
Tabla 15: Análisis de correlación entre Empowerment y compromiso normativo.....	69
Tabla 16: Análisis de correlación entre Empowerment y compromiso continuo.	70

Índice de figuras

Figura 1: componentes que definen el Empowerment. (Chiavenato 2009, p.290).	35
Figura 2:. Dimensiones del empowerment. Spreiter (1995).....	36
Figura 3: Componentes de compromiso Organizacional según Ramos (2005).	44
Figura 4: Diseño de la investigación.	51

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.	80
Anexo 2. Matriz instrumental.	81
Anexo 3. Instrumentos.	83
Anexo 4: Juicio de Expertos.	86
Anexo 5: Carta de Aceptación.	89

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la región san Martín, 2020, siendo una investigación enfoque cuantitativo, de tipo básica y de alcance correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, el cual se aplicó a una muestra no probabilística constituida por 120 colaboradores en las dos sedes pertenecientes a almacenes de la selva S.A.C. se aplicó el cuestionario de Empowerment de Spreitzer (1995) consta de 21 ítems. Por otra parte, el instrumento para medir el compromiso organizacional fue propuesto por Meller y Allen (2002), dicho instrumento consta de 20 ítems, ambos instrumentos fueron validados por tres expertos. Llegamos a los siguientes resultados y conclusiones: Se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman positiva baja 0.267 así mismo se obtuvo un p valor igual a 0,003 ($p\text{-valor} < 0.05$), lo cual en este resultado nos permite aceptar la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre Empowerment y el compromiso organizacional. Esto significa que, a mayor nivel de Empowerment, se espera mayor nivel de compromiso organizacional de los colaboradores.

Palabras Clave: Empowerment, Compromiso Organizacional, Colaboradores, Institución.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between empowerment and organizational commitment of the collaborators of warehouses of the jungle SAC, of the San Martin region, 2020, being a quantitative approach research, of a basic type and of correlational scope, of design non-experimental cross-section, which was applied to a non-probabilistic sample made up of 120 collaborators in the two locations belonging to warehouses of the jungle SAC Spreitzer's Empowerment questionnaire (1995) was applied, consisting of 21 items. On the other hand, the instrument to measure organizational commitment was proposed by Meller and Allen (2002), this instrument consists of 20 items, both instruments were validated by three experts. We reached the following results and conclusions: A low positive Rho Spearman coefficient was obtained 0.267 likewise a p value equal to 0.003 (p-value <0.05) was obtained, which in this result allows us to accept the alternative hypothesis, that is, , there is a significant relationship between Empowerment and organizational commitment. This means that, at a higher level of Empowerment, a higher level of organizational commitment is expected from employees.

Key Words: Empowerment, Organizational Commitment, Collaborators, Institution.

Capítulo I

El problema de investigación

1.1. Descripción del problema

En el mundo contemporáneo el área de recursos humanos ha ido aplicando nuevos modelos estratégicos como el empowerment para lograr la competitividad ya que un empleado empoderado genera beneficios a la empresa y para así mismo. De tal manera que su uso permite o ayuda a cambiar la actitud o comportamiento de los colaboradores con la finalidad de incentivarlos más en su compromiso con la empresa.

En un nivel internacional observamos a “Coca Cola Company” una de las grandes empresas con mayor posicionamiento a nivel mundial. Tiene como característica y causa de éxito es el nivel de compromiso organizacional de sus colaboradores y al mismo tiempo se ve reflejado el interés que tienen cada uno de ellos Simetrical (2015).

(Business School, 2018), hace referencia que muchas empresa en Latinoamérica sobresalen aplicando el Empowerment la entidad más grande del mundo es Google line a nivel mundial, esta empresa hace que sus trabajadores interactúan, así como Banco de América Central, afirma que algunos de sus productos son idea de los trabajadores del mismo modo ellos se colocan en el lugar de los clientes y elaboran con más ganas los productos, Ritz Carlton y otras empresas que están en la lista trabajan comprometidos y sin ningún mandato de presión, bajo el modelo del compromiso.

Según las estadísticas obtenidas por Contreras (2015) existen niveles bajos de compromiso organizacional en las empresas por parte de los colaboradores, indicando

que el 13% de las personas que laboran en las diferentes partes del mundo no se sienten realmente comprometidas con su trabajo, cuando se habla de América Latina se obtienen los siguientes porcentajes; México (12%), Argentina (16%), Perú (16%), Honduras(19%), Bolivia (22%), Chile (23%) y con un mayor puntaje Brasil con (27%), evidenciando que menos del 30% de los colaboradores de las diferentes organizaciones tienen adecuados índices de compromiso, llegando a demostrar que existe un problema evidente.

En un plano nacional también se ha mostrado que existe una falta de compromiso (Diario Gestión , 2015) encontró que el 87% de las organizaciones consideran que la falta de compromiso es el principal problema que afrontan las compañías peruanas hoy en día, a su vez manifestaron que las organizaciones no cuentan con programas que ayuden a mejorar este problema. Por otro lado, solo un 12% de las organizaciones en el Perú afirma haber puesto en marcha un programa para mejorar el compromiso organizacional y solo 7% pudo avanzar con éxito en la ejecución de dicho programa. Asimismo, es importante saber que si las organizaciones no crean programas para fomentar el compromiso organizacional se verán reflejados inconvenientes como un inadecuado clima laboral y excesiva rotación de personal.

En la región de Cusco existen 1.579 agencias de viajes, de las cuales el 97,84% se concentra en la ciudad (Gobierno Regional de Cusco, 2016), siendo las micro y pequeñas empresas las que necesitan con urgencia adoptar trámites y desarrollar actividades para incrementar el compromiso organizacional. de los empleados a través de modelos como el empoderamiento que permiten orientar el capital humano y la organización en una misma dirección con metas y objetivos compartidos.

En un plano local en la Empresa Almacenes de la Selva S.A.C. con RUC 20531321970, dedicada a la distribución de productos de consumo masivo como son:

productos alimenticios, y de limpieza. De las cuales cuenta con dos sucursales una en la ciudad de Tarapoto y otro en la ciudad de Moyobamba, ya que ambas sedes están lideradas por un solo gerente, de acuerdo al caso se observó el comportamiento de todos los colaboradores, ya que no están cumpliendo con un buen compromiso organizacional dentro de la empresa, afectando el cumplimiento de los objetivos de la misma, es por ello que se hizo una evaluación previa de acuerdo a las dimensiones de nuestra variable en un ámbito de:

Compromiso afectivo: Se observó que en Almacenes de la Selva S.A.C. los métodos de trabajo muchas veces suelen ser autoritarios. Donde los colaboradores no tienen opinión de nada, y así mismo el trato de los jefes hacia los colaboradores no son los adecuados, afectando así el desempeño de cada uno de ellos y a su vez no sintiéndose identificados para la empresa.

Compromiso normativo: en dicha entidad ya mencionada se observa que muchos de los colaboradores quieren renunciar a su labor por la forma en que los tratan y a su vez porque no se sienten conformes por muchas cosas, de tal manera no lo hacen por el miedo de no conseguir un nuevo empleo.

Compromiso de continuidad: Se observó que los colaboradores no se sienten satisfechos con sus honorarios, sienten que no compensa con sus trabajos que realizan día a día, y mucho menos por las horas extras brindadas hacia la empresa, es por ello que no se sienten comprometidos con la empresa, teniendo así un pensamiento de abandono o retiro de la misma en caso que se presente un mejor trabajo.

Por todo lo mencionado, este estudio busca determinar la relación entre el Empowerment y el compromiso organizacional en los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C en San Martín.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la región San Martín 2020?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre el empowerment y el compromiso afectivo en los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la región de San Martín 2020?

¿Qué relación existe entre el empowerment y el compromiso normativo en los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la región de San Martín 2020?

¿Qué relación existe entre el empowerment y el compromiso de continuidad en los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la región de San Martín 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.2. Objetivo general.

Determinar la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la región San Martín, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos.

Determinar la relación entre el empowerment y el compromiso afectivo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la región San Martín 2020.

Determinar la relación entre el empowerment y el compromiso normativo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la región de San Martín 2020.

Determinar la relación entre el empowerment y el compromiso continuo en los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la región de San Martín 2020.

1.4. Justificación

Es preciso resaltar que, la investigación esta estructuradamente con definiciones muy precisos, así mismo con teorías que protegen científicamente el crecimiento de toda investigación relacionado al mundo del empowerment.

1.4.1. Teórica.

El aporte a la ciencia se verá reflejada en la revisión teórica, el uso de un formato de investigación y el dejar un antecedente de estudio. Para el proceso de esta investigación se utilizó y se deja un marco teórico de los autores para Empowerment Spreiter (1995); en cuanto al comportamiento organizacional Allen y Meller (2002).

1.4.2. Practica social.

La población en la cual se verá beneficiada con el resultado de esta presente investigación está compuesta por los colaboradores de la empresa Almacenes de Selva S.A.C., ya que al conocer dichos resultados, se realizará propuestas para mejorar y consolidar el empowerment y el compromiso organizacional, los directivos de la institución, obtendrán hacer uso de la información para la toma de decisiones, los usuarios y otros de manera directa e indirecta.

1.4.3. Metodológica.

El cuestionario a ser utilizado es sometido a un proceso de fiabilidad que permita corroborar su eficiencia, lo cual se utilizara una metodología que permita la comprobación de una estructura metodológica propuesta por otro investigador.

Metodología utilizada es de tipo básico, de alcance correlacional y de enfoque cuantitativo.

1.4.4. Viabilidad.

La investigación cuenta con toda la información y permisos necesarios de la Empresa, almacenes de la selva S.A.C. como también de la bibliografía científica necesaria permitiendo estudiar e investigar el tema.

Asimismo, tuvo el permiso por parte de la Gerente General, al igual que de todos sus colaboradores, que en conjunto garantizaron la viabilidad del proyecto.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Chacha (2016) desarrolló una investigación de nombre: “Impact of employees empowerment on organization performance: a case study of Government Procurement Service Agency” que en traducción al español es “Impacto de los empleados empoderamiento en el desempeño de la organización: un estudio de caso de la Agencia de Servicios de Compras Gubernamentales”. La investigación se enfocó en establecer el nivel de relación de la variable empoderamiento y la variable desempeño de los trabajadores de la institución del sector público. Como población directa se tomaron a los trabajadores de la agencia de servicio, 30 empleados. El presente estudio acogió un diseño no experimental con nivel descriptivo – correlacional. Llegando a la conclusión de la investigación confirman que el empoderamiento mantiene relación e influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la agencia. Es así, que se contrasta la correlación de la estructura interna del empoderamiento con el desempeño de los trabajadores.

Hanaysha & Tahir (2016) realizaron una investigación cuyo título fue: “examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment” en la ciudad de Malasia. El objetivo de esa

investigación fue la de examinar los efectos de tres factores: el empoderamiento de los empleados, el trabajo en equipo y la capacitación de los empleados sobre el compromiso organizacional, la muestra estuvo conformada por 242 empleados. Los hallazgos en la información recopilada dentro de la investigación mostraron que el empowerment de los empleados tiene un efecto positivo significativo en el compromiso organizacional. Así mismo se encontró un efecto positivo entre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional, mostrándose estadísticamente significativo. En conclusión, los resultados confirmaron que la capacitación de los empleados tiene un efecto positivo significativo en el compromiso organizacional.

Orosco & Robayo (2017) desarrolló una investigación titulada: “Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa”, caso industria inplástico” de la ciudad de Ecuador, el mismo busca por objetivo determinar la influencia que ejecuta el empowerment en el compromiso organizacional. El método de dicha investigación es cuantitativo de tipo no experimental, descriptivo el estudio fue comprendido por 33 individuos dividiéndose esta por 25 operarios y 8 del área administrativa de la industria INPLASTICO. Teniendo como resultado de una correlación nula, los resultados más notables permiten afirmar que no existe relación directa entre el empowerment y el Compromiso organizacional, mediante la regresión múltiple los datos obtenidos reflejando valores mayores de 0,01 a 0,05 esto nos da a entender que no se relacionan las dos variables, debido a que en la empresa no se aplica en su totalidad el empoderamiento, este se lo maneja en poco grado en el ámbito administrativo, mientras que el área operativa tienen un nivel bajo de esta herramienta.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Araujo (2018) en su tesis de investigación titulada: “Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Veja – Ate, 2018” en la ciudad de Lima, tuvo como objetivo, establecer la relación existente entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Veja Ate 2018, El diseño de la investigación es no experimental, transversal correlacional, con un tamaño poblacional de 90 colaboradores resultados obtenidos se concluye que, si existe correlación entre la variable del Empowerment y la variable del compromiso organizacional, en base al resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo una correlación positiva alta 0,701.

Paiva & Rivas (2017) en su investigación titulada: “Empowerment y Compromiso Organizacional en la empresa corepsa Cia de representaciones S.A.C. En la ciudad de Iquitos -2017” Su objetivo fue determinar la correlación entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional en la empresa COREPSA CIA DE REPRESENTACIONES S.A.C, el tipo de fue no experimental transaccional correlacional, siendo un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo correlacional, la muestra estuvo compuesta por 29 individuos, por lo cual el resultado determinó una correlación entre la calificación total de las variables, dónde se observó valores de $RS=0.417$ y $p = 0.024$, por lo que se acepta la hipótesis planteada, como conclusión si existe correlación estadísticamente significativa entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional, siendo positiva.

Quintanilla (2018) en su investigación titulada: “Empowerment y compromiso organizacional en la Agencia de viajes y turismo Perú Travel Explorer de la ciudad de Cusco- 2017” determinó la relación entre el empowerment y el compromiso

organizacional de los individuos de la agencia de viajes y turismo Perú Travel Explorer de la ciudad del Cusco; la investigación es básica de nivel correlacional con enfoque cuantitativo, su diseño es no experimental, su población estuvo compuesta por el total de trabajadores que son 27. En conclusión, se puede observar que si existe relación entre el empowerment y el compromiso organizacional con un coeficiente de correlación de $p=0.014 < 0.05$, Donde el nivel de asociación mediante la correlación de Spearman es 47.2%, quiere decir que a mayor empowerment, el compromiso organizacional también será mayor, en cuyo caso son el liderazgo proactivo y un buen desarrollo, siendo positiva.

2.1.3. Antecedentes locales.

Villa (2019) en su investigación titulada: “El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018” cuyo objetivo fue determinar cómo incide el Empowerment en el compromiso organizacional dentro de las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, el estudio con un diseño de investigación no experimental, transaccional, de tipo y nivel correlacional causal; la muestra se compuso por 115 empleados, Los resultados permitieron concluir que el Empowerment si se correlaciona de forma causal con el Compromiso organizacional de los empleados de las empresas comerciales (Ex. Fac. = 13 %; $p < .05$); y con las dimensiones compromiso continuo (ex. Fac.= 0,63 %; sig.= ,0007; $p < .05$); normativo (ex. Fac.= 15 %; sig.= ,000; $p < .05$); sin embargo, no se encontró correlación significativa entre el Empowerment y la dimensión compromiso afectivo (Ex. Fac.= 0,30 %; sig.= ,220; $p > .05$).

Paz (2018) en su tesis titulada: “Relación entre el endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la Asociación

Educativa Adventista Nor Oriental, 2017.”, de la ciudad de San Martín cuyo objetivo fue determinar la relación entre el endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción en los colaboradores de la ASEANOR 2017, El tipo de estudio es el correlacional, el diseño es el no experimental en la modalidad transversal, el cual se aplicó a una muestra no probabilística constituida por 125 colaboradores, Los resultados fueron logrados mediante la aplicación de la prueba estadística de Rho Spearman obteniendo una relación positiva considerable, entre el endomarketing y compromiso organizacional ($Rho = 0.870^{**}$; $p < 0.000$), así mismo se estableció la relación entre endomarketing y satisfacción laboral demostrando una relación positiva y alta ($Rho = 0.964^{**}$; $p < 0.000$). En conclusión, a mayores prácticas de endomarketing, se logró un mayor compromiso con la institución educativa y se observó una mayor satisfacción de los colaboradores.

2.2. Marco histórico

Empowerment

Figuroa & Paisano (2006) afirman que en la década de los 30 después del investigación realizado por Hawthorne, fundado sobre la influencia de los agentes ambientales en la productividad laboral, se dieron a conocer otros personajes como: Elton Mayo, Mary Parket Follett y Chester Barnad, de estos recalcan la importancia de los individuo en la gestión (p.12).

Fundado un sistema equivalente, mientras la gestión científica evolucionaba, la gestión de los seres humanos, en cambio, se desarrollaba lentamente, aun cuando había una inestabilidad entre lo que planteaban los grandes expertos y lo que de verdad se gestinaban en las organizaciones. Respectivamente es un nuevo

conocimiento dentro de las organizaciones se enfocan en lo capital intelectual, y emocional, de sus individuos.

En los años 50, muchas son las teorías que aportan a la motivación, entre ellas las más destacadas de Douglas MacGregor, Maslow y Herzberg discutían con mayor importancia del potencial disponible en los empleados, contribuyendo varias ideas en cuanto a la motivación y recompensar a los empleados es la actividad más significativa y desafiante para los gerentes, así lograr que los empleados pongan su máximo esfuerzo, empeño y dedicación al trabajo, (Stephen & Coulter, 2010).

Para Peter Drucker (1958) nombrado el visionario de la gran gestión empresarial, publicaba *The Practice Of Management*, en su libro señaló un ejemplo a la gran importancia del marketing, y la innovación, dando un nuevo aporte a lo que hoy conocemos como la trayectoria por los objetivos, que tienen las organizaciones.

De la misma manera para los años 60 se muestra en la palestra otro gran texto *The Human Side Of Enterprise*, de Douglas McGreGor, donde el autor menciona la teoría X e Y, por lo cual esta fundamenta con el taylorismo, aun cuando la segunda, mostraba un empleado cumplidor, justo y teniendo un buen compromiso dentro de la empresa, (por lo concerniente resulta natural), para estos tiempos se originó variados debates. En estas épocas surgen tendencias muy enfocadas, por ejemplo: la orientación y dedicación al cliente, una buena gestión del conocimiento, énfasis en el liderazgo, la gestión por competencias, y la organización inteligente.

En la década de los 80 se solicitó mucho las teorías, referente a la calidad de un trabajo, las cuales fueron planteadas por Deming y Juran, en Japón, gozando de un gran éxito, de tal manera que esto fue mostrado en algunos libros como el de Pascale

y Athos (1982) este escrito favoreció a la sensibilización, sobre aspectos de la gestión como:

- La atención al cliente y al personal
- La sensibilidad hacia las expectativas del cliente.
- La sensibilidad hacia las inquietudes de los individuos.
- La sensibilidad hacia sus capacidades y rasgos personales.

Durante los últimos años cuando comienza a apuntar claramente a la energía emocional, los sentimientos y los valores personales, dentro de las empresas. Se afirma que todo movimiento esta de acuerdo con la inteligencia emocional del ser humano, lo que hace referencia a los antecedentes de las décadas pasadas.

Estos materiales que se mencionan a continuación: el liderazgo, la innovación, la calidad de trabajo, y las ganas de trabajar en grupo, e incluso el Empowerment, no surgen en realidad en los años 80, pero en esta década se profundiza los fundamentos y se empieza a hablar de todo ello insistentemente, sobre todo cuando comienza un innegable cambio cultural en todas las empresas. De tal manera existía receptividad a las ideas planteadas por Drucker, Peters y Bennis (1988) mencionan que el Empowerment nace como complemento de operacionalización de cambio organizacional tomando la esencia de diferentes técnicas.

A inicios de los 90, surgen los Empowered, OR self-directed, teams. Pero antes de eso, el trabajo en equipo surgió de diversas formas, a través de círculos de calidad y grupos de desarrollo. Con lo cual se desarrolló el sentido de pertenencia y trabajo en equipo. Los empleados se vieron extrañados por la gran oportunidad de hablar en público sus puntos de vista, para que puedan ser contratados incluso hasta con sus dirigentes. Por lo cual se tenía que hacer, la representación de distintos niveles

jerárquicos condicionada en muchos casos a la información interna del equipo de trabajo, en esos casos había un clima laboral de autoridad cuidadosa.

Surgió, por consiguiente, los equipos autodirigidos, con mayor o menor autonomía, siempre con misiones y objetivos que obedecían la aprobación de los dirigentes, dado como ejemplo en Estados Unidos, algunas organizaciones comenzaron a utilizar el Empowerment como método de gestión desarrollado, una de ellas, la cadena hotelera Ritz-Carton (1992) esta cadena hotelera obtuvo el premio más grande. En aquellos tiempos era de mucha importancia los reconocimientos, sobre todo el reconocimiento a una mayor responsabilidad de los individuos con las empresas, obteniendo así un mejor desarrollo profesional y dando un buen resultado al trabajo en equipo.

Hoy en día se tiene como resultados, que un trabajador por más que tenga el puesto más alto, tiene que tener respeto y pedir permiso para consultar cualquier información necesaria que desee adquirir, por ende aquella persona debe saber que decisiones tomar antes de que pueda ocurrir algo inesperado, con la finalidad de que los colaboradores puedan estar dispuestos a obtener cambios y seguir creciendo en el ámbito social y político, mejorando como lo vienen haciendo las demás organizaciones, llegando a tener un mejor modelo Valdés (2006).

Compromiso organizacional

Sobre los inicios del compromiso organizacional Zamora (2009), argumenta que durante los años setenta, el compromiso organizacional se relacionaba o empezaba con la identificación de los trabajadores, que de acuerdo a ello se daría los objetivos y metas planteados para obtener logros empresariales, es por ello que nace la necesidad de observar toda conducta de cada empleado, con relación a su trabajo así

mismo se observa la conducta comportamental de cada individuo respecto a su trabajo.

Posteriormente Modway et al (1979) plantea ciertas características, como las actitudes de compromiso de cada colaborador, así mismo orientadas a tener buenos resultados de cada objetivo, creyendo que el colaborador se sienta comprometido, dar todos sus esfuerzos y demuestre que, si está preparado para permanecer dentro de las organizaciones, sin tener presión alguna.

Asi mismo para Arias (2001) define al compromiso como, que el colaborador debe sentirse identificado y asi mismo involucrado con su empresa. (p.18)

Mathieu & Zajac (1990) amplía que el compromiso, es la actividad que conecta al individuo con la organización, por otra parte Meyer & Allen (1991), argumentan que el compromiso es un cambio psicológico comportamental, estos últimos autores nos afirman con una gran certeza sobre el tema lo cual estamos hablando del compromiso organizacional que son desarrolladas tanto en empresas e instituciones, como bien es cierto toda investigación llega a un análisis profundo, ya que hoy en día todas empresas llegan a tener sus desbalances de las cuales lleva a que cada vez deben ser mejores, de tal manera que cada investigación llega medir la competitividad y el crecimiento empresarial

Robbins (1996) determina al compromiso organizacional y la satisfacción laboral que estas dos variables están perfectamente vinculados a las actitudes que cada individuo que se manifiesta en su empresa.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Empowerment.

Como primera base teórica se presenta a Empowerment, basado en estudios propuestos por diferentes autores, que definieron de acuerdo a la ciencia y relacionada en muchas publicaciones.

La herramienta de empoderamiento es un término de origen anglosajón, pero en el idioma español se le han atribuido diferentes definiciones como empoderamiento, empoderamiento y empoderamiento.

El Empowerment significa el poder y mando a los empleados, así mismo que se sientan parte de la organización y se crean dueños de su propio trabajo. Es por ello que surge un antecedente, donde se dice que el individuo hace lo que usted ordena que haga. Aquí se consideran dos cosas importantes: primero, si ud. como persona no ordena nada o no espera nada, los individuos no harán nada. y en segundo lugar si usted espera todo de sus trabajadores entonces sería diferente el juego, porque lo único que uno quiere para las organizaciones es que se cumplan todos los objetivos planteados según Banda & Morales (2015).

Así mismo, el empowerment se define como una herramienta utilizada por las organizaciones, teniendo un aporte de:

- Responsabilidades
- Habilidades
- Autoridad,

Es aquí donde los trabajadores tienen la oportunidad y responsabilidad para dar lo mejor de sí mismos, bajo el liderazgo de un gerente general que les motive a luchar por la empresa y de tal manera que le oriente a saber escuchar analizar y opinar en cada decisión tomada por la misma, enfatizando que en el ambiente donde

ellos se encuentren les permita a emprender, desarrollarse, en crecer profesionalmente, contribuyendo con el éxito de cada organización, citado por Cáliz et al. (2016).

Es por ello que las empresas deben saber cómo llegar a cada colaborador con la finalidad de hacer crecer a cada uno de ellos, que por sí mismos demuestren todas sus habilidades para desarrollarse y llegar a estar más comprometidos con dicha organización. De tal manera que se sientan orgullosos de sí mismo y de permanecer dentro de la misma, siendo personas responsables y eficaces para emprender y llegar a cumplir las metas establecidas.

2.3.2. Tipos

Según De los Ríos (2012) afirma que constan de dos tipos de Empowerment, la primera el estructural y la segunda el psicológico. De tal manera poder comprender adecuadamente la herramienta empowerment (p.13).

2.3.2.1. Empowerment estructural

Elabora la teoría del empoderamiento estructural, explicando que una organización que desea crecer, cumplir con las metas y objetivos propuestos, es importante que sus colaboradores les brinden la información, oportunidades y recursos necesarios para su desarrollo.

Asimismo, Ríos (2012) menciona que al desarrollar adecuadamente el empoderamiento estructural, se incrementarán las condiciones de trabajo y se afectarán positivamente las relaciones existentes entre los empleados, logrando una adecuada comunicación. Este autor define el poder como la capacidad de brindar apoyo a sus empleados con el fin de lograr las metas de la organización, argumentando que una empresa que trabaja con Empoderamiento asegura que sus

empleados tengan la información correcta sobre sus actividades, apoyos, oportunidades para que puedan crecer profesionalmente. Es por ello que Kanter enfatiza que la empresa que brinda todos estos beneficios a sus trabajadores ganará crecimiento y avance al lograr un mayor desempeño laboral, compromiso y lealtad.

2.3.2.2. Empowerment psicológico

Es el concepto que se define como la interpretación mental del ser humano, que se relaciona con los cambios en su entorno laboral. Al mismo tiempo Spreitzer (1995) menciona que el empoderamiento psicológico es sinónimo de motivación, ya que no solo es delegar poder a los empleados sino que también sirve para incrementar la motivación, logrando así la eficiencia y eficacia personal.

Estos dos tipos engloban el Empoderamiento ya que cada una de estas tipologías se complementan, ya que para aplicarlo se necesita un ambiente de trabajo adecuado, el apoyo de la organización, un lugar de trabajo adecuado así como los empleados perciben que tiene las ganas, el entusiasmo de cambiar Ríos (2012).

2.3.2.3. Importancia del Empowerment.

El empowerment es una herramienta muy importante para las organizaciones ya que los empleados se sientan bien, donde sus necesidades personales y organizaciones con la finalidad de que cada acción logren alcanzar cada objetivo. Por lo tanto, el trabajador que se desarrolla con cultura del empowerment siempre tendrá un grande sentido de identidad intrínseco y de orgullo por las labores y contribuciones dentro de la empresa Jáimez Román & Bretones (2011).

2.3.2.4. Modelos teóricos del Empowerment.

Empoderamiento psicológico: se refiere a una cadena de procesos y estados psicológicos internos de tipo cognitivo, que cambian la percepción del colaborador respecto a sí mismo y al contexto en que se encuentra Conger & Kanungo (1988).

De tal manera que se basa en cada persona de diferentes estándares que deseen sentirse muy bien dentro de una organización generando buenas intenciones de labor y logrando cada meta.

Motivación intrínseca: tendencia inherente a buscar la novedad y el desafío, a extender y instruir las propias capacidades, a explorar y aprender Deci & Ryan (1985).

Es donde el colaborador empieza a tener más interés en resolver sus dudas y problemas por sí mismo, creando habilidades y generando más conocimientos en su área o en cualquier otra labor.

Autoeficacia: es la capacidad de creencia que tiene un individuo al poseer las capacidades para desempeñar las acciones necesarias que le permitan obtener los resultados óptimos y deseados Bandura (1995) .

La persona se siente capaz de resolver y de poseer toda aquella información desarrollando todas las capacidades.

2.3.2.5. Modelo teórico del empowerment de Chiavenato (2009)

Chiavenato (2009) fundamenta al empowerment con cuatro componentes señalando lo siguiente:

1. **Poder:** significa otorgar poder a cada persona mediante la delegación de actividades de autoridad y responsabilidades en todos los niveles de la organización, en lo cual significa dar importancia a las personas, confiar y darles la libertad para su desarrollo y crecimiento.
2. **Motivación:** se refiere a motivar e incentivar al personal continuamente así mismo representa reconocer el buen desempeño, recompensar los resultados de su trabajo, permitiendo que los colaboradores participen de los resultados de su empeño y dedicación de su trabajo.
3. **Desarrollo:** Proporcionar recursos para facilitar la capacitación y el desarrollo del personal y profesional significa guiar a las personas continuamente para un futuro mejor, ofreciéndoles información y conocimientos, enseñarles nuevas habilidades, para emprender y fortalecer sus ideas diariamente.
4. **Liderazgo:** Proveer del liderazgo en la organización significa orientar a las personas, a definir objetivos y metas trazadas por las organizaciones.

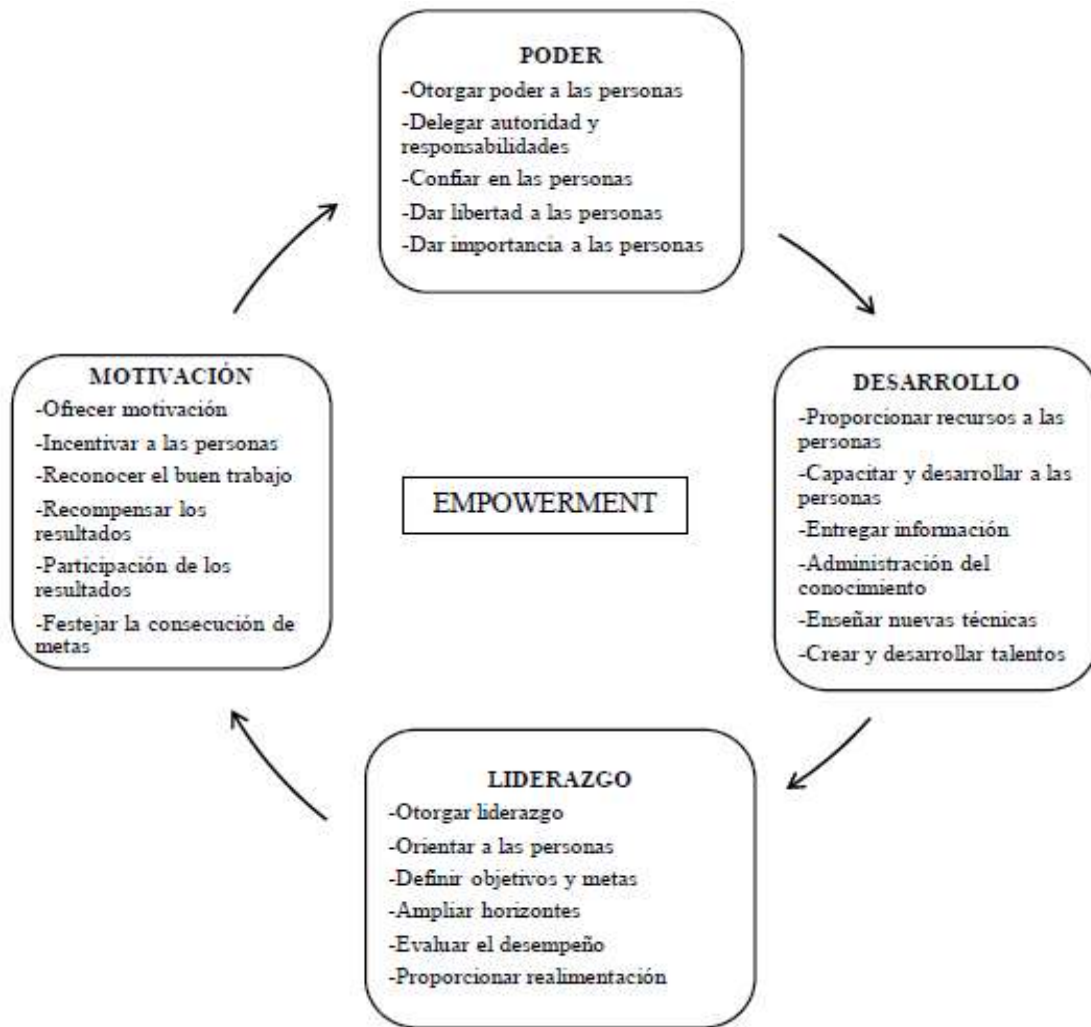


Figura 1. componentes que definen el Empowerment. (Chiavenato 2009, p.290).

Cada una de estas bases tiene procesos que deben establecerse como punto de planificación para crear grupos empoderados capaces de tomar decisiones, hacerse cargo, comprometerse y autogestionarse.

2.3.2.6. Dimensiones del empowerment.

Para la variable empowerment se ha tomado el cuestionario de Spreitzer (1995)

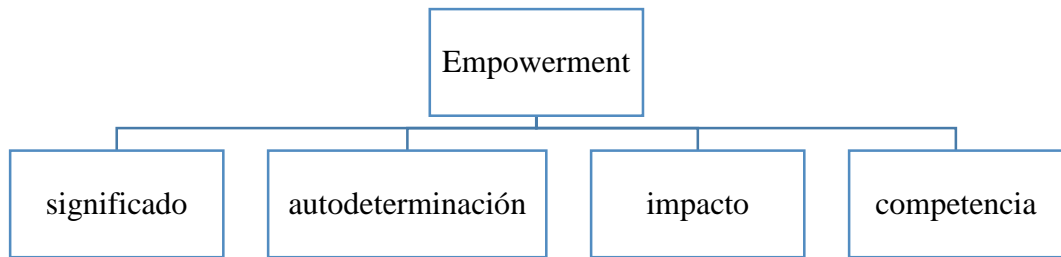


Figura 2. Dimensiones del empowerment. Spreiter (1995).

a. Significado

Spreiter (1995) es el interés y las ganas que pone el trabajador a las labores que se le asigna a las metas o propósitos de trabajo, de acuerdo a los ideales o criterios propios del individuo. Ya que esta dimensión comprende un conflicto entre los requerimientos del rol de trabajo de los colaboradores comprendiendo entre sí, Todas sus creencias, valores y comportamiento.

b. Autodeterminación

Spreiter (1995) se refiere al sentimiento personal de poder seleccionar toda actividad que se inicie dentro del campo. Es aquí donde se refleja la autonomía para iniciar y continuar un proceso o actividad en la labor diaria; tomando como ejemplo, que, al tomar la decisión sobre los métodos de las labores, el ritmo y el esfuerzo para realizar las actividades.

c. Impacto

Spreiter (1995) esta dimensión mide el grado en el cual un individuo puede influir estrategias, administrativas u operativamente fuera de su rol de trabajo. Cabe recalcar que la dimensión de impacto es diferente al locus de control, puesto que el impacto se ve influenciado por el contexto de trabajo, mientras que el control es un rasgo de personalidad y esto se relaciona a través de las diferentes situaciones.

d. Competencia

Spreiter (1995) esta dimensión es una creencia personal del colaborador de acuerdo a sus capacidades para desarrollar determinadas labores haciendo uso de cada uno de sus habilidades que poseen. Así mismo esta etiquetada como competencia en lugar de autoestima, se ve que tengan la capacidad de orientarse y tengan la facilidad de comprender.

2.2.2. Compromiso organizacional.

Según Meyer y Allen (1991) definen al compromiso organizacional como un órgano fundamental dentro de las organizaciones, por lo cual se caracteriza entre una persona y una organización, que influye si continuar o dejar la organización, para seguir luchando por los planes y objetivos trazados por parte de la empresa.

Así mismo según los autores Hernández et al. (2018) definen al compromiso organizacional como un sentimiento por lo cual el empleado se ve identificado con la organización. También es muy significativo, debido a que logra que los colaboradores tengan las ganas de trabajar y el impacto sea muy alto en la productividad, desarrollando así sus capacidades ante cualesquiera circunstancias de la empresa.

Por lo tanto, el compromiso organizacional, podemos decir que mide el grado del colaborador, cuanto está dando por su empresa, por la meta trazada así mismo por el deseo de permanecer en ella. Si bien es cierto, el compromiso organizacional es más fuerte en los trabajadores que están más años dentro de las empresas, aquellas personas que han experimentado el éxito personal en la organización, y quienes están comprometidos a seguir de permanecer en ella laborando y luchando por los planes de la misma.

2.2.2.1. Importancia del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional uno de los temas muy importantes hoy en día, de los cuales permite al ser humano a estar comprometido con cada organización donde labora con la finalidad de lograr cada objetivo planteado por la misma.

De la puente (2017) nos da conocer que el compromiso organizacional otorga al personal una estabilidad laboral. Obteniendo buenos beneficios sociales como una pronta jubilación, así mismo una buena remuneración económica estable. Así mismo influye el comportamiento y actitudes de cada colaborador. Y a la vez disminuir el ausentismo y la rotación, aceptación de valores, metas organizacionales y culturas.

2.2.2.2. Características del compromiso organizacional

Chiavenato (2005) menciona que el CO tiene características distintivas. Es un campo del conocimiento humano vital para comprender el funcionamiento de las organizaciones. Las principales características del CO son las siguientes:

1. Chiavenato (2005) menciona que el CO es una disciplina científica aplicada. Está vinculado a cuestiones prácticas que tienen como objetivo ayudar a las personas y las organizaciones a alcanzar niveles más altos de desempeño. Su aplicación busca que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y, al mismo tiempo, elevar los estándares de competitividad de la organización y contribuir a su éxito (p.28).
2. Asimismo, el CO se enfoca en contingencias. De esta forma, trata de identificar diferentes situaciones en la organización para poder manejarlas y sacarles el máximo partido. Utilice el enfoque de situaciones porque no

existe una forma única de administrar organizaciones y personas. Todo depende de las circunstancias y nada es fijo o inmutable (p.28).

3. El CO utiliza métodos científicos. Fórmula de hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las pone a prueba empíricamente (p.28).
4. El CO sirve para gestionar personas en organizaciones. Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están formadas por personas. El objetivo básico del CO es ayudar a las personas y organizaciones a entenderse cada vez mejor. Es esencial para los administradores que dirigen las organizaciones o sus unidades, y también es esencial para cualquier persona que quiera tener éxito en su actividad dentro o fuera de las organizaciones.
5. El CO se enriquece con contribuciones de diversas ciencias del comportamiento, que incluyen:
 - a) Ciencia política, de la que toma el concepto de poder, conflicto, política organizativa, etc.
 - b) Antropología, que analiza la cultura de las organizaciones, valores y actitudes, entre otros aspectos.
 - c) Psicología, que ha desarrollado conceptos relacionados con las diferencias individuales, personalidad, sentimientos, percepción, motivación, aprendizaje, etc.
 - d) Psicología social, que analiza conceptos relacionados con el grupo, dinámica de grupo, interacción, liderazgo, comunicación, actitudes, toma de decisiones en el grupo, entre otros.
 - e) Sociología, en relación a estatus, prestigio, poder, conflicto y varios otros.

f) Sociología organizacional, en relación con la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos.

6. El CO está estrechamente relacionada con diversas áreas de estudio, como la teoría de las organizaciones (TO), el desarrollo organizacional (DO) y la gestión de personas o recursos humanos (HRM). A diferencia de estas disciplinas, la CO tiende a orientarse teóricamente hacia el microanálisis, utilizando los enfoques teóricos de las ciencias del comportamiento para centrarse principalmente en el comportamiento de individuos y grupos. En este sentido, el CO puede definir el comportamiento como comprensión, previsión y gestión humanos en las organizaciones (p.28).

2.2.2.3. Factores que influyen en el compromiso organizacional

Ríos (2010) considera algunos factores y clasifica su contribución a compromiso organizacional de la siguiente manera:

- Competencia personal percibida (positiva)
- Consideración del líder (positivo)
- Liderazgo (positivo)
- Ambigüedad de rol (negativo)
- Conflicto de trabajo (negativo)

A su vez, Ríos (2010) identifica la existencia de otros factores con los que la

El compromiso organizacional mantiene una mayor correlación, siendo el siguiente:

- Motivación interna (positiva)
- Implicación en el lugar de trabajo (positiva)

- Satisfacción laboral global (positiva)
- Satisfacción con el trabajo propio (positivo)
- Satisfacción con la promoción (positiva)
- Satisfacción con el sistema de supervisión (positivo)
- Estrés (negativo)

2.2.2.4. Consecuencias del compromiso Organizacional

Según Fuentes Jiménez (2009) las consecuencias son los resultados esperados de individuos comprometidos reflejados en actitudes, comportamientos o acciones que tener una relación directa o indirecta en el desempeño organizacional. Sobre, Meyer y Allen (1997) mencionan que las consecuencias están asociadas a) la preservación del empleo, reflejado por la reducción de facturación o intenciones de facturación; b) comportamiento productivo, a través de la asiduidad, el desempeño y la ciudadanía; c) el bienestar del empleado, manifestado por la salud física y psicológica, y; d) por el progreso profesional.

En un estudio realizado por Meyer (2002) para validar el constructo presentado por Meyer y Allen (1997) encontraron los siguientes resultados en lo que se refiere a las consecuencias del compromiso organizacional:

- Facturación e intención de facturación: una correlación negativa con tres componentes (afectivo, de continuidad y normativo).
- Absentismo: tiene correlación negativa con el componente efectivo.
- Desempeño en el trabajo: tiene correlación positiva con el componente afectivo y normativo, y una correlación negativa con el componente de continuidad.

- Comportamiento del colaborador en relación a sus obligaciones y derechos: tiene una correlación positiva con el componente efectivo y normativo, y una correlación cerca de cero en el componente de continuidad.

- Estrés y conflictos en la relación familia / trabajo: El componente afectivo tiene una correlación negativa con los dos, en contraste, el componente de continuidad tiene una correlación positiva con ellos. Con el componente normativo la correlación fue cerca de cero.

Ahora, en el lado negativo Arias (2001) afirma que un Un compromiso muy alto puede significar la inflexibilidad de los miembros de la organización respecto a las transformaciones en ella, así como el rechazo a la innovación y, por tanto, falta de adaptabilidad.

2.2.2.5. Beneficios del compromiso organizacional

Meyer & Allen (1990) afirman que los colaboradores que se encuentran realmente comprometidos con la organización hacen que se beneficia en muchas formas, incluyendo:

- ✓ Los colaboradores permanecen más tiempo en la organización, esto es positivo cuando las metas de la empresa es retener e incrementar una fuerza de trabajo estable con altos niveles de desempeño.
- ✓ Los colaboradores presentan una gran motivación para contribuir de manera significativa con la empresa.
- ✓ Se disminuye las ausencias de los empleados a la organización y su impacto negativo en las actividades que esta desarrolla.
- ✓ Los empleados se preocupan por las metas y objetivos de la empresa. Se desempeñan mejor en su trabajo vinculándose con las estrategias y

decisiones de la corporación. Asimismo, realizan un esfuerzo adicional para incrementar el rendimiento y la producción.

2.2.2.6. Modelos teóricos del compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1991) son los principales autores, donde sustentan el compromiso con cada organización, por lo cual está compuesto por tres componentes vinculados al apego de trabajo por parte del trabajador incorporado al dejar el empleo y a la necesidad de permanecer en ella. Respectivamente se muestra los tres componentes: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo.

Tabla 1

Dimensiones de compromiso organizacional en relación a otros elementos.

Tipo de compromiso	Características	El individuo	Tipo de contrato psicológico	Valores	Resultados
Afectivo	Aparecen sentimientos de pertenencia, afecto, alegría.	“Quiere estar en la organización” Enfoque más emocional	Relacional (vínculo emocional)	Identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización.	Aceptación del cambio, satisfacción laboral. Iniciativa Espíritu cooperativo o deseo de permanencia
Normativo	Lealtad, sentirse de fondo obligado	El individuo está determinado a contribuir a los fines de la organización, se desarrolla la firme determinación de ser	Relacional (fidelización)(vínculo relacional)	Se produce el compromiso moral mediante la identificación con los fines y objetivos de la organización (se interioriza	Contribución a los objetivos, implicación con la misión, ayuda al desarrollo de las otras personas (más allá de la mera cooperaci

		leal. Deber normal (no hace falta que esté presente, lo afectivo, aunque si está es de ayuda)		n los valores y misión de la organización.	ón) prescriptor de la empresa (deseo de que otros vengan a la empresa)
De continuidad	Se siente obligado, por ejemplo, por el sueldo que percibe.	Tiene que estar en la organización, juicios más relacionales (coste persona de abandono)	Transaccional (coste de oportunidad ligado a pertenencia)	Mera aceptación o sometimiento a los valores de la empresa (incluso pueden ser contrarios, pero se aceptan a cambio del salario)	Desempeño al mínimo. Absentismo (físico o psicológico) Rotación o (intención de abandono)

Fuente: Meller y Allen (2002)

Modelo del compromiso organizacional de Ramos (2005)

Ramos (2005) plantean la descomposición de los componentes del compromiso organizacional:

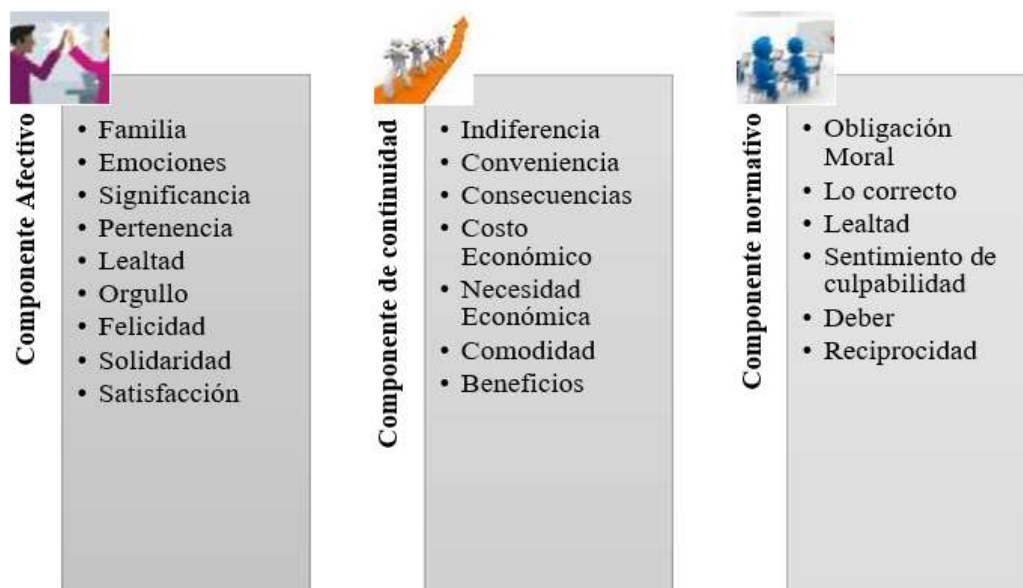


Figura 3. Componentes de Compromiso Organizacional según Ramos (2005).

El compromiso organizacional se muestra como un elemento principal, en este componente se hace referencia a Chiavenato (2004) quien afirma que las emociones son grandes sentimientos que se ve o se direcciona a algo o alguien. Por lo tanto, se dice que estos sentimientos forman parte de un grupo de experiencias que con que el pasar del tiempo estas se van a acumulando e integrando.

Por lo tanto, para que este componente se afirme, es necesario que los colaboradores tengan una estabilidad segura, por un tiempo determinado con la finalidad de mantener relaciones que generen la confianza mutua, entre el empleador y el trabajador, formando una base para comprometerlos con todos aquellos principios de la organización, la confianza uno de los ejes muy importantes que se desarrolla un accionar como agente del otro y lo sustituya en las transacciones con los demás; demostrando con facilidad una conexión emocional entre sí, aclarando que la confianza hace que el proceso del compromiso sea factible, generando que las personas tengan esa actitud positiva y trabajen con optimismo.

2.2.2.7. Dimensiones del compromiso organizacional.

A continuación se presentan las dimensiones del compromiso organizacional mencionadas por Meyer y Allen (1991) que se divide en tres componentes:

a. Compromiso afectivo.

Meyer y Allen (1991) lo definen como el “deseo” conociéndolos como lazos emocionales que une al colaborador con la organización, actuando en la valorización que realiza el empleado en beneficio de todos sus trabajadores, con la finalidad de obtener resultados favorables a todas las metas y objetivos trazados de la empresa,

como si fueran propios cada objetivo, así mismo que tengas las ganas de trabajar y se sientan satisfechos de permanecer dentro de la organización.

b. Compromiso normativo.

Meyer y Allen (1991) al compromiso normativo se define como el “deber” sentimiento u obligación entre el colaborador y la organización. Esta dimensión muestra a aquellos colaboradores que piensan que es su deber permanecer en las organizaciones, sintiéndose a deuda con la misma debido a las oportunidades brindadas, así mismo por la lealtad del empleador y el gran reconocimiento que han realizado las empresas por el desarrollo y las capacidades como personal y profesional.

De tal manera que la lealtad de los colaboradores con su organización toma fuerzas, cuando un colaborador se siente en deuda por haber tenido la oportunidad de seguir laborando.

c. Compromiso de continuidad.

Meyer y Allen (1991) lo define como la “necesidad”, en esta dimensión es donde los autores consideran como la conciencia por parte del colaborador, es decir el colaborador analiza o evalúa los costes- beneficios, antes de tomar las decisiones. El trabajador evalúa los sacrificios realizados hasta el momento, así mismo analiza que consecuencias traería a sus familias si dejara el empleo y las posibilidades de encontrar un nuevo trabajo.

Después de haber realizado el análisis respectivo por parte del colaborador, si resulta que los costos de dejar la organización son mayores que los beneficios, entonces el colaborador optara por permanecer en la empresa por necesidad.

2.3. Marco filosófico

El fundamento filosófico sobre el empowerment y el compromiso organizacional desde esta investigación tiene respaldo bíblico y filosófico, lo cual se hace referencia:

En la Santa Biblia Reina y Valera (1960), en el libro de Deuteronomio 31:6, esfuerzaos y cobrad ánimo, no temáis, ni tengáis miedo de ellos: que Jehová tu Dios es el que va contigo, no te dejara ni desamparará. En el mundo necesita de administradores, gerentes, contadores y personal eficiente con mucho empoderamiento sin temor a nada, y con una buena toma de decisiones ya que todo esto es posible al lado de la mano de Dios.

El cielo está vigilando para ver como desempeñan su mayordomía los que ocupan posiciones de influencia. White (2013) menciona que los altos dirigentes de cualquier organización se empeñan en seguir sus propios caminos, debido a esto son tenidos como responsables de los errores de quienes se han extraviado por su ejemplo.

Por otro lado, la historia de José en la casa de Potifar, evidencia la importancia del compromiso en el lugar de trabajo. “Así halló gracia ante los ojos de su amo, y le servía; y él le hizo mayordomo de su casa y entregó en su poder todo lo que tenía. Y aconteció que desde cuando le dio el cargo de su hogar y de todo lo que tenía, Jehová derramó muchas bendiciones en la casa del egipcio a causa de José, y la bendición de Jehová estaba sobre todo lo que tenía, así en casa como en el campo. Y dejó todo lo que tenía en manos de José y con él no se preocupaba de cosa alguna sino del pan que comí” (Génesis 39:4-6) José se entregó por completo al trabajo que hacía y todo lo que realizaba era prosperado por la mano de Dios.

2.4. Marco Conceptual

Empowerment. Es donde se desarrolla a cada personal de trabajo a mejorar y a incentivarlo a desarrollarse a crear y a tener mayores posibilidades de ejercer cada día, así mismo se puede decir que cada colaborador logre cada objetivo que se plantea tanto empresarial como personal, y que cada día crezcan en conocimientos y tengas reconocimientos por sus ganas de lograr dichos trabajos asignados.

Significado. Es el valor donde se asigna las metas del trabajo en relación con las opiniones de los colaboradores, es donde se comprometen conflictos entre las creencias, comportamientos y valores, con el trabajo del trabajador dentro del ambiente laboral.

Autodeterminación. Entendemos por autodeterminación el sentimiento del poder que tiene el trabajador si realiza o no realiza sus actividades durante el día, así mismo el entusiasmo al continuar un proceso en el ambiente laboral. Como por ejemplo cuando se toma la decisión sobre los planes de trabajo y cada esfuerzo por mantener y desarrollar todas las actividades.

Impacto. Es donde, se mide el grado en la cual el colaborador tiene una gran influencia en las estrategias, administrativas u operativamente fuera del trabajo. Por lo cual es el control que tiene como característica de su personalidad de cada uno de ellos, ya sea en cualquier situación que se encuentren.

Competencia. Se entiende como la autoeficacia, donde el colaborador demuestra todas aquellas habilidades para lograr que se sientan bien y lleguen a obtener aquellos objetivos, de tal manera esto va enfocado al rol que asume cada trabajador.

Compromiso organizacional. El compromiso organizacional está identificado por un individuo que se caracteriza por la fuerte creencia de aceptación e internacionalización de las metas y valores y, está en esforzarse para conseguir todos aquellos objetivos propuestas por las empresas, así mismo por el fuerte deseo de permanecer en la misma, por parte de cada colaborador y a su vez sentirse satisfechos.

Compromiso afectivo. El compromiso normativo es una dimensión que mayormente está relacionado con la honestidad de los individuos, organizando todas sus capacidades y todos aquellos grandes sentimientos de contribución hacia la empresa, convirtiéndose en obligación para determinar su lealtad hacia la empresa, cumpliendo las normas, políticas de la organización así mismo cumplir con los objetivos.

Compromiso normativo. El compromiso de continuidad se basa en todas aquellas necesidades de los individuos por tener o querer permanecer dentro de la organización, ya que esto implica a que sean conscientes a todos los beneficios y por la permanencia dentro de su trabajo.

Compromiso continuo. El compromiso con la continuidad se relaciona con las diferentes necesidades de los colaboradores de pertenencia a una empresa u organización, a partir de la conciencia del costo beneficio que implica su permanencia.

Capítulo III

Diseño metodológico

3. Metodología de la investigación.

3.1. Tipo de investigación

Es una investigación del tipo básica, según Hernández , Fernández y Baptista (2014) esta investigación cumple dos propósitos fundamentales: producir conocimiento y teorías.

3.2. Alcance de la investigación

Esta investigación es de alcance descriptivo, pues, especifica las características, perfiles de personas, comunidades, propiedades, procesos, etc. Que se someta a algún análisis. Es decir, busca obtener información sobre los conceptos o las variables a las que se refieren; su finalidad no es indicar cómo se relacionan estas. Burbidge (2016).

Esta investigación es correlacional, es decir, es un tipo de investigación concluyente que tiene como objetivo principal describir algo, regularmente son las características o funciones del mercado Malhotra (2008).

3.3. Enfoque de la investigación

En cuanto al enfoque de esta investigación es cuantitativo, Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) utiliza en la recolección de datos para probar hipótesis

con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de instituir pautas de comportamiento y probar teorías.

3.4. Diseño metodológico

En el diseño de investigación de tipo no experimental, las variables no se manipulan intencionalmente, sino que solo se observa y se analiza el fenómeno tal y como es en su contexto natural Garcia (2003).

Este diseño de corte transversal, implica obtener una sola vez información de una muestra dada de elementos de la población Malhotra Naresh (2008).

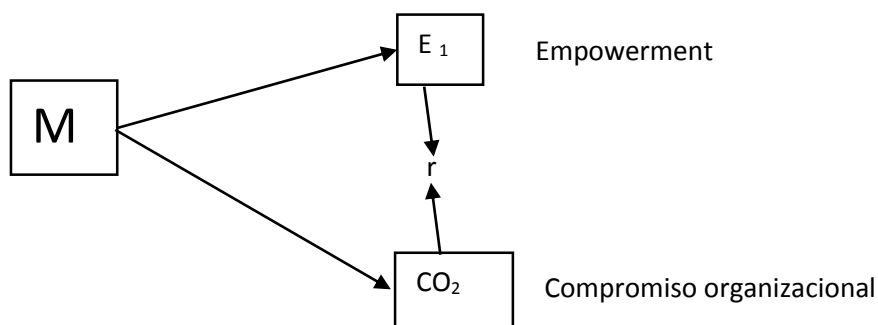


Figura 4: Diseño de la investigación.

Donde:

M: Muestra

E1: Observación de la variable Empowerment

CO2: Observación de la variable Compromiso Organizacional

R: Correlación entre E1 y CO2.

3.5. Identificación de variables

Los fenómenos de dicha investigación se identifican de la siguiente manera:

Variable independiente.

Tabla 2

Empowerment y sus dimensiones.

Variable	Dimensiones
Empowerment	Significado Autodeterminación Impacto Competencia

Fuente: Elaboración propia.

Variable dependiente.

Tabla 3

Compromiso organizacional y sus dimensiones.

Variable	Dimensiones
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso continuo

Fuente: Elaboración propia.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.”

Población finita según Arias-Gómez, Villasís-Keever, & Miranda-Novales (2016) es aquel donde los elementos que lo constituyen pueden ser delimitados y cuantificados (p.203).

La unidad de observación fueron los colaboradores de la empresa Almacenes de la Selva S.A.C, en sus sucursales: Tarapoto conformada por 70 colaboradores y en la ciudad de Moyobamba conformada por 50 colaboradores, población que está compuesta por hombres y mujeres que laboran en dicha oficina de las diferentes edades, grado de instrucción, estado civil, experiencia laboral entre otros. Siendo así un total de 120 personas encuestadas según reporte del área de administración.

3.6.2. Muestreo

Según Hernández et al. (2014) es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación.

El muestreo por cuotas es un método de muestreo no probabilístico en el que los investigadores pueden formar una muestra que involucre a individuos que representan a una población y que se eligen de acuerdo con sus rasgos o cualidades Hernández et al. (2014).

Según Arias-Gómez et al. (2016) los criterios de inclusión están basadas específicamente en las características que necesariamente deberán tener los elementos de estudio es decir la muestra. Mientras tanto los criterios de exclusión son características de los casos que, aun cumpliendo los criterios de inclusión, presentan otras características que no deberían tener la muestras, es debido a ello que

en nuestro estudio de investigación podemos definir los criterios de inclusión y exclusión de la siguiente manera:

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión: La unidad de investigación abarca a todos los colaboradores de la sucursal de Moyobamba y la central de Tarapoto de Almacenes de la Selva S.A.C.

Exclusión: Así mismo se excluyeron al personal del área de supervisión de ventas debido a que son positivos para Covid -19.

La muestra es no probabilística y se tomó al 100% de la población a la cual aplicamos la encuesta, siendo un total de 120 colaboradores.

Tabla 4

Distribución de colaboradores de la empresa Almacenes de la Selva S.A.C.

Empresa almacenes de la selva – San Martín	Nº de colaboradores
Tarapoto – Central	70.00
Moyobamba – Sucursal	50.00
Total	120

Fuente: Almacenes de la selva (2020)

3.7. Formulación de la hipótesis

3.7.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C – de la Región de San Martín 2020.

3.7.2. Hipótesis específica

Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso afectivo en los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C – de la Región de San Martín 2020.

Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso normativo en los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C – de la Región de San Martín 2020.

Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso continuo en los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C– de la Región de San Martín 2020.

3.8. Operacionalización de variables

Tabla 5

Operacionalización de Variables.

Variable	Dimensiones	Indicadores
		Objetivos
		Metas
Empowerment (VI)	Significado	Valores
		Autoridad
		Responsabilidad
Para spreitzer (1995), el empowerment es dar la autoridades RR. HH, de la compañía con el fin de conseguir un resultado positivo de la tecnología y grupo de trabajo, teniendo el acceso a la información y las herramientas de trabajo. De esa manera la gente se sentirá responsable de su trabajo, en general sintiéndose jefe.	Autodeterminación	Poder
	Impacto	Influencia en resultados
		Importancia del colaborador
		Toma de decisiones
		Solución de problemas
		Confianza

Competencia	Habilidades	
<p data-bbox="229 495 608 526">Compromiso organizacional (VD)</p> <p data-bbox="229 645 687 1043">Es un estado a través del cual un empleado se identifica con una organización, con sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia. (Robbins, 2004)</p>	Continuación laboral	
	Integración emocional	
	Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia
	Trabajo familiar	
	Orgullo de trabajo	
	Unidad organizacional	
	Parte de la organización	
	Abandono	
	Compromiso normativo	Apego empresarial
	Lealtad	
Conflictos		
Obligación		
Culpabilidad		
Personal de permanencia		
Compromiso continuo	Permanencia por los	
beneficios		
Continuidad laboral escasez		
de empleo		
Interrupción laboral		
Desequilibrio económico		
Trabajo por necesidad		
Abandono total		

3.9. Plan de procesamiento de datos

3.9.1. Diseño e instrumento de recolección de datos.

La investigación considera dos instrumentos utilizados a nivel mundial; sin embargo, se tuvo que validar por tres expertos del área de Ciencias Empresariales (Tabla 6), porque de las 31 preguntas del instrumento, algunas se tuvieron que adecuar a los intereses de la presente investigación.

Tabla 6

Validez por juicio de expertos.

Apellidos y Nombres del evaluador	Grado académico	Años de experiencia	Cargo actual	Institución laboral
Paz Vilches, José Eber	Maestro	7	Gerente de Marketing Unión	UPeU- Lima
Soto Arévalo , Rafael	Doctor	5	Docente	UPeU- Tarapoto
Gonzales Vélez, Rafael	Maestro	15	Gerente General	Almacenes De la Selva

Para la variable Empowerment se ha considerado el instrumento de (Spreitzer 1995) la cual contiene 4 dimensiones: Significado (con 5 ítems), Autodeterminación (con 5 ítems), Impacto (con 5 ítems), y competencia (con 5 ítems) fue diseñada por una escala de Likert. Respecto a la variable compromiso organizacional se a considerado la escala de Meller y Allen (2002) desarrollada en Estados Unidos, y cuenta con 3 dimensiones: compromiso afectivo (con 7 ítems), compromiso normativo (con 7 ítems); compromiso continuo (con 7 ítems) presenta 21 ítems, que fue diseñado por una escala de Likert.

3.9.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Los datos se procesaron en el programa SPSS versión 25, lo cual nos ayudó a lograr los objetivos de la investigación.

Tabla 7

Técnicas estadísticas.

Alfa de Cronbach	Prueba de Kolmogoróv - Smirnov	Rho Spearman
La fiabilidad de los instrumentos, el alfa de Cronbach que es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems, cuando el valor del alfa de Cronbach está por encima de 0.7 su fiabilidad es aceptable según Hernández et al. (2014).	Conocida como prueba K-S, es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Se emplea para variables cuantitativas continuas y cuando el tamaño muestral es mayor de 50 (Romero Saldaña, 2016)	El coeficiente de correlación de Rho Spearman se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones recolectadas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos Hernández et al. (2014).

Nivel de medición de las variables:

Interpretación: el coeficiente de Spearman puede variar de -1.00 a +1.00, donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional.

Es decir, Cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante).

Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte

-0.75 = Correlación negativa considerable

-0.50 = Correlación negativa media

-0.25 = Correlación negativa débil

-0.10 = Correlación negativa muy débil

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables

+0.10 = Correlación positiva muy débil

+0.25 = Correlación positiva débil

+0.50 = Correlación positiva media

+0.75 = Correlación positiva considerable

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte

+1.00 = Correlación positiva perfecta

Correlación positiva perfecta: (“a mayor X mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante) (Hernandez et al., 2014).

Capítulo IV

Resultados y conclusiones

Inmediatamente de haber realizado el levantamiento y el respectivo procesamiento de datos, en el presente capítulo presentamos los resultados encontrados de dicha investigación. En primer lugar, se muestra el análisis de fiabilidad del instrumento, luego mostramos el perfil sociodemográfico, también se muestra la información descriptiva y por último se muestra la prueba de hipótesis de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

4.1. Análisis de fiabilidad de instrumentos

Tabla 8

Análisis de fiabilidad de los instrumentos.

Variable/dimenciones	Alfa de Cronbach	Items
Empowerment	0.951	20
Compromiso	0.851	21
Organizacional		

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 denominada análisis de fiabilidad de los instrumentos, se puede apreciar que el alfa de Cronbach del instrumento que mide a la variable Empowerment, tuvo un valor de 0.951, lo cual indica fiabilidad aceptable.

Asimismo, el alfa de Cronbach del instrumento que mide la variable compromiso organizacional, tuvo un valor de 0.851, lo cual indica fiabilidad aceptable por estar por encima de 0.7 según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

4.2. Análisis de variables sociodemográficas

En la tabla 9 se presenta el perfil sociodemográficos de los colaboradores de Almacenes de la Selva SAC, se observa que existe una diferencia significativa con respecto al género, 64% pertenecen al género masculino y el 36% al género femenino, así mismo un gran porcentajes de los colaboradores son jóvenes que están entre los 20 y 40 años, con un total de 90%; en este tipo de organizaciones es común ver que los colaboradores sean jóvenes, debido al alto índice de conocimientos y habilidades que los convierten en expertos en el área de ventas y de esta manera permiten desarrollar mejor sus actividades.

Siendo que son jóvenes la mayoría de los colaboradores, es lógico pensar que también sean solteros, el estudio lo confirma siendo el 57% soltero. Asimismo, se observa que el 71% de los colaboradores labora hasta 5 años, finalmente presentamos el grado de instrucción de los colaboradores, donde el 41% tienen superior técnico concluido, 20% tiene secundaria completa sin concluir, el 21% superior universitario sin concluir, el 14% superior universitario concluida, el 2% estudios de posgrado sin concluir y el 3% estudios de posgrado concluidos.

Tabla 9

Aspectos sociodemográficos de los colaboradores de almacenes de la Selva S.A.C.

Fuente: Elaboración propia

Género		Frecuencia	Porcentaje
Genero	Masculino	77	64%
	Femenino	43	36%

	Total	120	100%
Edad	20-30	63	53%
	31-40	44	37%
	41-50	12	10%
	51-60	1	1%
	Total	120	100%
Estado civil	Soltero	68	57%
	Casado	12	10%
	Viudo	3	2%
	Conviviente	37	31%
	Total	120	100%
Año de antigüedad	1 a 5 años	85	71%
	6 a 10 años	28	23%
	Más de 10 años	7	6%
	Total	120	100%
Grado de instrucción	Secundaria sin concluir	24	20%
	Superior técnica concluida	49	41%
	Superior universitario sin concluir	25	21%
	Superior universitario concluida	17	14%
	Estudios de posgrado sin concluir	2	2%
	Estudios de posgrado concluidos	3	3%
	Total	120	100

4.3. Análisis descriptivo de las variables

4.3.1. Análisis descriptivo de la variable Empowerment

En la tabla 10, se presenta el análisis descriptivo de la variable Empowerment, así como de todas sus dimensiones, en la variable Empowerment de los colaboradores se resalta que el 60% respondió: siempre, un 31%, casi siempre, y un 4%, nunca y solo un 4% respondió: a veces.

En la dimensión Significado de los colaboradores un 85% de las repuestas son: siempre, mientras un 8%, casi siempre.

En la dimensión Autodeterminación de los colaboradores un 62% responden: siempre, un 23%, casi siempre, un 11% de las respuestas son: a veces, un 4%, casi nunca; y solo 1% de las respuestas son: nunca.

En la dimensión Impacto de los colaboradores un 48% expresa: siempre, y solo un 42%, casi siempre.

En la dimensión Competencia de los colaboradores un 56%, declara: siempre, un 32%, casi siempre, y un 7% afirma: a veces y un 4%, nunca; y solo un 2 % de las respuestas: casi nunca.

Tabla 10

Análisis descriptivo del Empowerment.

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Empowerment	Nunca	6	5%
	A veces	5	4%
	Casi Siempre	37	31%
	Siempre	72	60%
	Total	120	100%
Significado	Nunca	6	5%

	A veces	2	2%
	Casi Siempre	10	8%
	Siempre	102	85%
	Total	120	100%
Autodeterminación	Nunca	1	1%
	Casi nunca	5	4%
	A veces	13	11%
	Casi Siempre	27	23%
	Siempre	74	62%%
	Total	120	100%
Impacto	Nunca	6	5%
	A veces	7	6%
	Casi Siempre	50	42%
	Siempre	57	48%
	Total	120	100%
Competencia	Nunca	5	4%
	Casi nunca	2	2%
	A veces	8	7%
	Casi Siempre	38	32%
	Siempre	67	56%
	Total	120	100%

Fuente: Elaboración Propia

4.3.2. Análisis descriptivo de la variable Compromiso organizacional

En la tabla 11, se presenta el análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional, así como de todas sus dimensiones, en la variable compromiso

organizacional de los colaboradores se resalta que el 47% de las respuestas son: casi siempre, un 37% de las respuestas: a veces, un 9% de las respuestas: casi nunca, un 7% expresan: siempre; y solo el 1% de las respuestas son: nunca.

En la dimensión compromiso afectivo de los colaboradores, el 61% de personas responden: siempre, un 27%, casi siempre, un 8% declara: a veces, un 4% de respuestas: casi nunca y solo el 1% de las respuestas son: nunca.

En la dimensión compromiso normativo de los colaboradores un 47% de las respuestas son: a veces, un 24% de las respuestas: casi siempre; así mismo un 17% declara: casi nunca, un 8% afirma: siempre y solo el 5% de las aseveran: nunca.

En la dimensión compromiso continuo de los colaboradores las respuestas son: el 12% de los encuestados, respondieron casi nunca, el 8% de las respuestas: siempre, el 38% de las respuestas: casi nunca, un 24% responde: a veces, y un 18%: casi siempre.

Tabla 11

Análisis descriptivo del compromiso organizacional.

Variable/dimension	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso organizacional	Nunca	1	1%
	Casi nunca	11	9%
	A veces	44	37%
	Casi Siempre	56	47%
	Siempre	8	7%
	Total	120	100%
Compromiso afectivo	Nunca	1	1%
	Casi nunca	5	4%
	A veces	9	8%
	Casi Siempre	32	27%

	Siempre	73	61%
	Total	120	100%
Compromiso normativo	Nunca	6	5%
	Casi nunca	20	17%
	A veces	56	47%
	Casi Siempre	29	24%
	Siempre	9	8%
	Total	120	100%
Compromiso continuo	Nunca	14	12%
	Casi nunca	46	38%
	A veces	29	24%
	Casi Siempre	21	18%
	Siempre	10	8%
	Total	120	100%

Fuente: Elaboración propia

4.4. Prueba de normalidad

Para cada trabajo de investigación es de suma importancia conocer que herramienta estadística utilizar en un trabajo de investigación, por este motivo a fin de conocer la normalidad de las variables Empowerment y compromiso organizacional, de tal manera todas sus dimensiones. Se procedió a aplicar la prueba de normalidad para muestras que sean superiores a 50 elementos (120 elementos en este caso), la prueba aplicada se conoce como Kolmogorov-Smirnov, proceso de análisis se realizó por variables y asimismo las dimensiones permitiendo tener los siguientes resultados, según la tabla 10.

En la variable Empowerment se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión significado se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión autodeterminación se

obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión Impacto se logró un p-valor de 0,000, para la dimensión competencia se obtuvo un p-valor de 0,000

De la misma forma, se realizó la prueba de normalidad de la variable compromiso organizacional en la cual se alcanzó un p-valor de 0,000, luego se procedió con las dimensiones obteniendo los resultados siguientes, para la dimensión compromiso afectivo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión compromiso normativo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión compromiso continuo con los colaboradores se obtuvo un p-valor de 0,000.

En función a la información redactada en los párrafos precedentes permite determinar que la investigación presenta una distribución no paramétrica tanto en sus variables y en sus dimensiones, porque el nivel Sig. Es menor al 0.05, por lo tanto, se procedió a utilizar la prueba no paramétrica denominada coeficiente de Rho Spearman.

Tabla 12

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones.

Variable/dimensión	Kolmogorov-	Grados de libertad	p-valor
	Smirnov ^a		
	Estadístico		
Empowerment	0.33	120	.000
Significado	0.484	120	.000
Autodeterminación	0.364	120	.000
Impacto	0.282	120	.000
Competencia	0.31	120	.000
Compromiso organizacional	0.274	120	.000
Compromiso afectivo	0.355	120	.000
Compromiso normativo	0.236	120	.000
Compromiso continuo	0.238	120	.000

Fuente: Elaboración propia

4.5. Contratación de las hipótesis

Regla de decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la hipótesis nula (H0)

Si el p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1)

H0: No existe una relación significativa.

H1: Existe una relación significativa.

4.6. Relación entre el empowerment y compromiso organizacional de los colaboradores de Almacenes de la Selva SAC.

Tabla 13

Análisis de correlación de la variable Empowerment y compromiso organizacional.

	Compromiso organizacional		
	Rho Spearman	p-valor	N
Empowerment	0.267	0.003	120

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 13 se presenta la relación entre Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, en la región San Martín, 2020, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se logró un valor igual a 0.267 (p-valor < 0.05), relación positiva baja. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, en la región San Martín, 2020. Esto significa que, a mayor nivel de Empowerment, se espera mayor nivel de compromiso organizacional de los colaboradores.

4.7. Relación entre el empowerment y compromiso afectivo de los colaboradores de Almacenes de la Selva SAC.

Tabla 14

Análisis de correlación entre Empowerment y compromiso afectivo.

Compromiso afectivo			
Empowerment	Rho Spearman	p-valor	N
	0.521	0.000	120

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 14 se presenta la relación entre empowerment y el compromiso afectivo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C. de la Región de San Martín, 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se adquirió un valor igual a 0.521 (p-valor < 0.05), relación positiva media. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre empowerment y el compromiso afectivo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C. de la Región de San Martín, 2020. Esto significa que, a mayor nivel de Empowerment, se espera mayor nivel de compromiso afectivo de los colaboradores.

4.7. Relación entre el empowerment y compromiso normativo de los colaboradores de Almacenes de la Selva SAC.

Tabla 15

Análisis de correlación entre Empowerment y compromiso normativo.

Compromiso normativo			
	Rho Spearman	p-valor	N

Empowerment	0.234	0.010	120
-------------	-------	-------	-----

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 15 se presenta la relación entre Empowerment y el compromiso normativo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, en la región San Martín, 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se alcanzó un valor igual a 0.234 (p-valor < 0.05), relación positiva baja. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre Empowerment y el compromiso normativo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, en la región San Martín, 2020. Esto significa que, a mayor nivel de Empowerment, se espera mayor nivel de compromiso normativo de los colaboradores.

4.7. Relación entre el empowerment y compromiso continuo de los colaboradores de Almacenes de la Selva SAC.

Tabla 16

Análisis de correlación entre Empowerment y compromiso continuo.

	Compromiso continuo		
Empowerment	Rho Spearman	p-valor	N
	-0.006	0.945	120

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 16 se presenta la relación entre Empowerment y el compromiso continuo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, en la región San Martín, 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a -0.006 (p-valor > 0.05), relación no significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación significativa entre Empowerment y el compromiso continuo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, en la región San Martín, 2020.

4.8. Discusiones

Esta investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la Región San Martín 2020, a fin de lograrlos objetivos se hizo el uso de los instrumentos la mencionados, en relación a los resultados obtenidos de esta investigación llegamos a la conclusión. Según el coeficiente de correlación Rho Spearman positiva baja de 0.267, así mismo se obtuvo un p-valor de 0.003 (p-valor < 0.05) este resultado nos permite aceptar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, en la región San Martín, 2020; Así como lo confirma Araujo 2018), en su investigación “Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del supermercado plaza vea – ate, 2018” y llegaron a la conclusión luego de procesar los datos un Rho Spearman positiva alta de 0.701, así mismo se obtuvo un p-valor de 0.001, lo cual indica que si existe una relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional. Y si se hace algo por mejorar el empowerment el compromiso organizacional mejorará se verá la capacidad en la toma de decisiones, teniendo la autoridad de manejar su trabajo en su entorno teniendo así una buena lealtad y compromiso con la organización; en el mismo sentido Paiva & Rivas (2017), en su investigación titulada “empowerment y compromiso organizacional en la empresa corepsa Cia de representaciones S.A.C en la ciudad de Iquitos- 2017; cuyo objetivo fue determinar la correlación entre el empowerment y el compromiso organizacional en dicha empresa, teniendo como resultados en su investigación una correlación positiva de $RS=0.417$, así mismo un p valor igual 0.024 (p-valor < 0.05. indicando que si se trabaja en el empowerment el compromiso organizacional mejorara; de la misma manera Castro y Riveros (2015), donde realizaron su tesis titulada

“Empowerment y gestión empresarial en la facultad de ciencias empresariales de la universidad de Huancavelica, 2014 – 2015”. Como conclusión obtuvo que la estrategia del Empowerment interviene de forma significativa en la gestión de la institución. En un 60% hay un de casos existe un nivel bajo de Empowerment y baja competitividad.

Por lo tanto, hay una diferencia entre nuestros resultados, demostrando que cada investigación tuvo diferentes números de encuestados. Así mismo concluyendo que no se viene desarrollando adecuadamente el compromiso organizacional en la empresa almacenes de la selva, esto va de acuerdo a todos aquellos representantes, que se sientan comprometidos por la misma, sin dejar de lado a todo aquel colaborador. Pues sabiendo que cada resultado nos permite comprender la importancia de la estrategia del Empowerment aplicadas en una organización, pues las personas que forman parte de una entidad (pública o privada), tengan la autoridad de manejar su trabajo, y se sientan comprometidas con la organización. Entonces viendo desde este punto de vista se debe tener en cuenta el aumento acelerado de nuevas competencias en el este mundo del negocio, ya que es uno de los aspectos más importantes que se deben conocer las empresas para mantenerse en la vanguardia. Por tanto, el adquirir nuevas estrategias administrativas como el Empowerment hace una mejoría en el ambiente de trabajo. Cuando todos los colaboradores comparten decisiones y liderazgo, la motivación y el compromiso tienden a aumentar.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

En la presente investigación llegamos a las siguientes conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados:

Respecto al objetivo general: “determinar la relación entre empowerment y compromiso organizacional de los colaboradores de Almacenes de la Selva SAC, de la región san Martin, 2020”, mostrando un ($r = 0.267^{**}$; $p = 0.005$), significa que los colaboradores aunque no estén de acuerdo con el empowerment (liderazgo, toma de decisiones) que les brinda la empresa, pues ellos igual seguirán cumpliendo con los objetivos, así mismo se sentirán involucrados, generando intereses, asumiendo sus responsabilidades y obteniendo un buen nivel alto de compromiso. Por tanto, se concluye que existe una correlación baja y positiva de 0,01 bilateral entre las variables.

En lo que concierne al objetivo específico: “Determinar la relación entre el empowerment y el compromiso afectivo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la región San Martín 2020”, presentando un ($r = 0.521^{**}$ $p = 0.005$), significa que los colaboradores, tienen bien en claro las necesidades de ellos mismos como de la empresa, por ende suelen cumplir con todas aquellas responsabilidades, así mismo a estar contento, e identificado con su trabajo, quiere decir que la variable empowerment, no afecte demasiado al compromiso afectivo. Por tanto, se concluye que existe una correlación baja y positiva de 0,01 bilateral entre las variables.

Sobre el objetivo específico: “Determinar la relación entre el empowerment y el compromiso normativo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la región de San Martín 2020”, presentando un ($r = 0.234^{**}$; $p = 0.005$), se interpreta que los colaboradores tendrán un mayor y mejor conocimiento sobre la pertenencia y la lealtad hacia la empresa, aunque se sientan obligados a pertenecer dentro de la misma, sin importar cuán satisfechos o insatisfechos se encuentren, ya que el compromiso normativo no depende en gran manera, para su fortalecimiento. Concluyendo que existe una correlación baja y positiva en un nivel de significancia del 0,01 bilateral.

Finalmente, respecto al objetivo específico: “Determinar la relación entre el empowerment y el compromiso continuo en los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la región de San Martín 2020”, presentando un ($r = -0.006^{**}$; $p = 0.005$), que refleja una relación no significativa, se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación significativa entre Empowerment y el compromiso continuo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, en la región San Martín, 2020. Indicando que por más que se mejore el empowerment, no habrá cambios en el compromiso continuo de los colaboradores.

5.2. Recomendaciones

Al concluir esta investigación sobre el Empowerment y compromiso organizacional en Almacenes de la Selva SAC, se formula las siguientes recomendaciones:

1. Se debe dar más empoderamiento a los colaboradores, una de las estrategias es plantear políticas de empoderamiento de tal manera se incremente el compromiso organizacional en los subordinados para obtener mejores resultados.
2. Se debe ampliar más recursos a los subordinados, para el desarrollo de sus tareas asignadas, ya que esto permitirá ser más eficientes y cumplir los objetivos del área.

3. Los jefes de área deben tener más confianza en los subordinados para que tomen sus propias decisiones e iniciativas sin criticar los resultados y delega poder.
4. Se debe programar capacitaciones donde intervengan los colaboradores a incrementar una mejora en trabajo en equipo, de tal manera se aplique constantemente el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores
5. Para mejorar el compromiso afectivo, se recomienda realizar talleres de trabajo en equipo, apoyo mutuo y charlas, enfocados en la cultura de trabajo en equipo , comunicación acertiva, empoderamiento, alcance de metas profesionales y desarrollo personal.
6. Para mantener el compromiso normativo se recomienda contar con un programas de mantención para generar un ambiente de confianza para crear y alimentar la lealtad en los trabajadores, de esta manera tendrán garantizada la productividad y un buen funcionamiento de la empresa.
7. En cuanto al empowerment y compromiso continuo al no existir una relación se recomienda que el gerente general de Almacenes de la Selva SAC, debe realizar programas de motivación para promover la participación a través de sugerencias, mostrando interés y exponiéndolas a los grupos para su adopción e implementación si es necesario; elogiar el desempeño por medio de cartas, conversaciones y días libres; respaldar sus decisiones, por otro lado la recompensa por el esfuerzo se puede dar a través de ciertos privilegios como la elección de los días de descanso, salidas antes del horario establecido, para que de estamanera mejorar la continuidad laboral.

Referencias

- Araujo, A. (2018). *Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea – Ate, 2018*. 1–63.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración, (200)*, 1–12.
- Abad, M., & Jaramillo, D. (2016). Evaluación de los factores que generan el compromiso de los colaboradores de la empresa Reciclar/Incinerox (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador.
Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5521/1/T-UCSGPRE-ECO-ADM-251.pdf>
- Banda, A., & Morales, M. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología, Vol. 33*, 5–15.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies. Estados Unidos: Cambridge university press*.
- Business School. (2018). Seis empresas que triunfan gracias al Empowerment.
Recuperado de: <https://www.eaprogramas.es/blog/seis-empresas-que-triunfan-gracias-al-empowerment>.
- Burbidge, B. (2016). Capítulo 5. Superando Las Antinomias de La Totalidad Infinita.
<https://doi.org/10.3726/978-3-0351-0708-1/9>
- Cáliz G, C., Lisana B, M., Hernán P, V., & José J, N. (2016). El rol del Empowerment en el éxito empresarial. *Investigación Administrativa, 45-1*, 1–26.
<https://doi.org/10.35426/iav45n117.02>
- Chacha, G. (2016). Impact of employees empowerment on organization performance: a

- case study of Government Procurement Service Agency. (Tesis de maestría), Universidad Abierta de Tanzania, Dar es Salaam, Tanzania. Recuperado de http://repository.out.ac.tz/1687/1/DISSERTATION_-_GRACE_Research_Paper%2C_Edited_Version.pdf
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México DF: Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Conger, J. A., & R., K. (1988). *The Empowerment process: Integrating Theory and practice*. *Academy of manage review*, . 13, 43–483.
- De la puente, A. (2017). *Compromiso organizacionaly motivación de logro en personal administrativode la Municipalidad Provincial de Trujillo.-1-57*.retrieved from.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and sel-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Figueroa, Y., & Paisano, M. (2006). *el empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito - MOAM.INFO*. Universidad de Oriente Núcleo de Monagas.
- García. (2003). Metodología de la investigación. 54–63.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R, Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación.

DF, México: Mc Graw Hill.

- Hernández, Roberto, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación: Vol. 6 edición*.
- Jimenez, P. A. (2009). Relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional: Evolución en el estudio y medición del compromiso organizativo. *Perspectivas*, núm. 24, julio-diciembre, 107-136.
- Jáimez, M., & Bretones, F. D. (2011). *El Empowerment Organizacional: El inicio de una gestión saludable del trabajo*. Granada: Universidad de Granada.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- Meyer, J., & Allen, N. (1990). *And antecedents of affective, continuance and normative commitment on the organization*. *Journal of occupational psychology*.
<https://doi.org/https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*, (1), 61-89.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61–89.
- Orosco, A., & Robayo, M. M. (2017). *Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: caso industria inplastico*. 1–97.
- Paiva, F., & Rivas, G. (2017). *Empowerment y Compromiso Organizacional en la empresa corepsa de representaciones S.A.C. en la ciudad de iquitos -2017*. 13(3), 1576–1580.
- Paz, J. (2018). *Relación entre el endomarketing, compromiso organizacional y*

satisfacción laboral de los colaboradores en la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental, 2017. Universidad Peruana Unión .

- Rios, M. (2010). Empowerment y el compromiso organizacional en las PYMES: Evidencia empírica en Guanajuato. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional* . Editorial Prentice Hill.
- Robbins, S. y Judge, T. . (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson.
- Simetrical, R. (2015). *Clima organizacional, aprende de Coca-Cola. Simestrical, 2.*
retrieved from. <http://www.simetrical.com/aprende-de-coca-cola-y-mejora-tu-clima-organizacional/>
- Valdés, E. (2006). *EMPOWERMENT - Desarrollar el capital humano.*
- Villa, C. (2019). *El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018.* Universidad Peruana Unión.
- White, E. G. (2013). Liderazgo Cristiano. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 105.* <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Zamora, G. (2009). Organizational commitment of chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools. *Revista Latinoamericana de Psicología, 41, 445–460.*

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.

TITULO: El empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C – San Martin, 2020

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Diseño Método
¿Qué relación existe entre el Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C.de la Región de San Martin, 2020?	Determinar la relación que existe entre el Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C. de la Región de San Martin, 2020.	Existe relación significativa entre el Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, en la región San Martin, 2020.	V1: Empowerment	Tipo de estudio Básico descriptiva correlacional
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Diseño de investigación No experimental- corto transversal.
¿Qué relación existe entre el Empowerment y el compromiso afectivo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C. de la Región de San Martin, 2020?	Determinar la relación entre el Empowerment y el compromiso afectivo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C. de la Región de San Martin, 2020.	Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso afectivo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C. de la Región de San Martin, 2020.		Área de estudio Almacenes de la Selva S.A.C – Región San Martin
¿Qué relación existe entre el Empowerment y el compromiso normativo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C. de la Región de San Martin, 2020?	Determinar la relación entre el Empowerment y el compromiso normativo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C. de la Región de San Martin, 2020.	Existe relación significativa entre el empowerment y el normativo de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C. de la Región de San Martin, 2020.		Población y muestra Se considerará a todos los colaboradores de almacenes de la selva – Región San Martin
¿Qué relación existe entre el Empowerment y el compromiso de continuidad de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C. de la Región de San Martin, 2020?	Determinar la relación entre el Empowerment y el compromiso de continuidad de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C. de la Región de San Martin, 2020	Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso de continuidad de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C. de la Región de San Martin, 2020.	V2: Compromiso organizacional	Valoración estadística correlativas

Compromiso organizacional		Unidad organizacional	Ítem 6	3 = A veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre	Región de San Martín	Meller y Allen (2002) Estados unidos	correlación Rho Spearman
		Parte de la organización	Ítem 7				
	Compromiso normativo	Abandono	Ítem 8				
		Apego empresarial	Ítem 9				
		Lealtad	Ítem 10				
		Conflictos	Ítem 11				
		Obligación	Ítem 12				
		Culpabilidad	Ítem 13				
		Personal de permanencia	Ítem 14				
	Compromiso de continuidad	Permanencia por beneficios	Ítem 15				
		Continuidad laboral	Ítem 16				
		Escasez de empleo	Ítem 17				
		Interrupción laboral	Ítem 18				
		Desequilibrio económico	Ítem 19				
		Trabajo por necesidad	Ítem 20				
		Abandono total	Ítem 21				

Anexo 3. Instrumentos.

Cuestionario de Empowerment y Compromiso Organizacional para los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C, Región de San Martín 2020.

Estimado Colaborador, agradeciendo por anticipado su valioso tiempo, por favor sírvase completar este cuestionario, la información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónimo.

Instrucciones: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente según la tabla de valoración siguiente:

(Duración aproximada: 25 minutos).

1. Género	2. Edad	3. Estado civil
a. Masculino b. Femenino	a. 20 – 30 b. 31 – 40 c. 41 – 50 d. 51 – 60 e. 61 a más	a. Soltero (a) b. Casado (a) c. Viudo (a) d. Divorciado (a) e. Conviviente (a)
4. Año de antigüedad	5. Grado de instrucción	
a. 1 a 5 años b. 6 a 10 años c. Más de 10 años	a. secundaria sin concluir b. Superior técnica concluidos c. Superior universitaria sin concluir d. Superior universitaria concluidos. c. Estudios de posgrado sin concluir d. Estudios de posgrado concluidos	

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

EMPOWERMENT						
Nro.	Significado	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Ud. Cree que el trabajo realizado en su área de trabajo es importante?					
2	¿Las actividades laborales de su trabajo tienen un significado personal para usted?					
3	¿Ud. Cree que los objetivos de la organización son importantes?					
4	¿Ud. Cree que las metas de la organización significan mucho?					

5	¿Ud. Asume con responsabilidad su trabajo					
Autodeterminación						
6	¿Cree que su jefe le da la autoridad necesaria para tomar decisiones sobre cómo desarrollar su trabajo?					
7	¿Está seguro de sus habilidades para realizar las actividades de su trabajo?					
8	¿Su jefe le da la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo su trabajo?					
9	¿Puede decidir sobre cómo realizar su propio trabajo? ¿Sin la ayuda de su jefe?.					
10	¿Cree que es capaz de realizar todas las funciones de su puesto de trabajo sin recibir apoyo superior?					
Impacto						
11	¿Su aportación para la toma de decisión influye en los resultados?					
12	¿El trabajo realizado en su área genera buenos resultados?					
13	¿Ud. Es importante para la organización?					
14	¿Tiene suficiente control sobre lo que ocurre en su área de trabajo?					
15	¿Su opinión cuenta en la toma de decisiones de su unidad de trabajo?					
Competencia						
16	¿Tiene Ud. La capacidad de manejar o solucionar los problemas presentados en su área?					
17	¿Tiene los conocimientos necesarios para tomar decisiones relevantes en su área de trabajo?					
18	¿Su jefe inmediato tiene la suficiente confianza en sus capacidades para realizar su trabajo?					
19	¿Su trabajo está dentro de su alcance de sus competencias y capacidades?					
20	¿Su jefe inmediato reconoce que tiene la habilidad necesaria para llevar su trabajo de manera eficiente?					
Compromiso Organizacional						
Compromiso Afectivo						
21	Me gusta asumir nuevas responsabilidades, además de lo que tengo.					
22	Siento de verdad, que cualquier problema en esta empresa, es también mi problema.					
23	Trabajar en esta empresa significa mucho para mí.					
24	En esta empresa me siento como en familia.					
25	Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa.					

26	Me siento emocionalmente unido a esta empresa.					
27	Me siento parte integrante de esta empresa.					
	Compromiso normativo					
28	Creo que no me sentiría bien dejar esta empresa, aunque tenga mejores oportunidades.					
29	Creo que debo mucho a esta empresa					
30	Esta empresa se merece mi lealtad.					
31	He tenido conflictos en la empresa.					
32	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta empresa.					
33	Me sentiría culpable si ahora dejara esta empresa.					
34	Creo que no podría dejar esta empresa porque siento que tengo una obligación con las personas.					
	Compromiso continuo					
35	Si continúo en esta empresa, es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
36	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
37	Una de las desventajas de dejar esta empresa es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
38	Si ahora decidiera dejar esta empresa muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
39	En este momento, dejar esta empresa supondría un gran costo para mí.					
40	Ahora mismo, trabajar en esta empresa es más por necesidad y no porque yo quiera.					
41	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					

Anexo 4: Juicio de Expertos.

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad recolectar información, el mismo será aplicado a los colaboradores de Almacenes de la selva S.A.C, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: Empowerment y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C.de la Región de San Martín, 2020.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

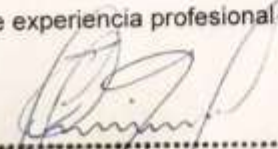
Juez N°: 1

Fecha actual: 28/09/2020

Nombres y Apellidos de Juez: Paz Vilchez José Eber

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión / Industria Unión

Años de experiencia profesional o científica: 7 años



JOSÉ EBER PAZ VILCHEZ
MBA EN MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
MBA EN ADMINISTRACIÓN
ESPECIALISTA EN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad recolectar información, el mismo será aplicado a los colaboradores de Almacenes de la selva S.A.C, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: Empowerment y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C de la Región de San Martín, 2020.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

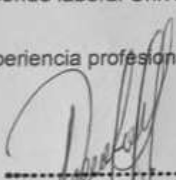
Juez N°: 2

Fecha actual: 25-09-2020

Nombres y Apellidos de Juez: Rafael Soto Arévalo

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 5 años



MGP. Rafael Soto Arévalo
LIC. ADMINISTRACION
GLAD N° 1704

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DEL CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad recolectar información, el mismo será aplicado a los colaboradores de Almacenes de la selva S.A.C, quienes constituyen la muestra de estudio de la validación en la escala titulado: **Empowerment y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de almacenes de la selva S.A.C, de la Región de San Martín, 2020.**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°:3

Fecha Actual: 29-09-20

Nombre y apellidos del Juez: Rafael González Velez

Institución donde labora: ALMACENES DE LA SELVA

Años de experiencia profesional o científica: 15 años



Firma y Sello

Anexo 5: Carta de Aceptación



ALMACENES DE LA SELVA SAC

RUC: 20531321970
AV. LIMA 1420 TARAPOTO

AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

Tarapoto, 25 de abril 2020.

Señoritas:

Bach. Jheisy Rafael Chauca

Bach. Adelina Paz Ruiz

*Bachilleres de la carrera de Administración con Mención en gestión
Empresarial*

Tengo el grado de dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la empresa Almacenes de la Selva S.A.C y al mismo tiempo comunicarle que los Bach. Jheisy Rafael Chauca y Adelina Paz Ruiz, de la Facultad de Administración, solicitaron realizar su proyecto de Tesis denominado "Empowerment y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C. de la Región de San Martín, 2020", al respecto le manifestamos, que cuenta con la autorización y apoyo para la realización del proyecto.

Mediante el presente, hacemos de su conocimiento para los fines correspondientes

Sin otro particular, me suscribo de usted

Atentamente