



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE

ADMINISTRACIÓN

TESIS

**EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA
LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
LAMBAYEQUE - 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Torres Uceda Diana Lucia

<https://orcid.org/0000-0002-1846-815X>

Asesor:

Dr. Córdova Chirinos José William

<https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2021

APROBACIÓN DE JURADO

EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE - 2019

Asesor (a): Dr. Córdova Chirinos José William

Firma

Presidente (a): Dr. Merino Nuñez Mirko

Firma

Secretario (a): Mg. Silva Gonzales Lisset Sugeily

Firma

Vocal (a): Mg. Rojas Jimenez Karla Ivonne

Firma

DEDICATORIA

A Dios, por darme la capacidad y sabiduría para realizar este informe de investigación.

A mi madre Uceda Zapata Josefa Yovanni por brindarme su apoyo incondicional en todo momento, por su amor y cariño; sus valores y por la motivación constante que me brindan lo cual me ha permitido ser una persona de bien.

A mi abuelita Zapata Vilcherrez Rosa y a mi tía Lloclla Zapata Melva, por apoyarme siempre con sus consejos y confianza que me otorgan en el día a día, por la motivación que me brinda para lograr ser un gran profesional.

Al docente Córdova Chirinos José William, por estar siempre inculcándonos el bien, con sus consejos y paciencia que nos dedica a cada uno de nosotros.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, por darme la sabiduría y Fortaleza de seguir preparándome profesionalmente.

A mi prima Flores Lloclla Fatima, por apoyarme siempre en cada etapa de mi vida, con sus consejos y confianza.

Este trabajo realizado es el resultado de mi esfuerzo, mi más sincero agradecimiento a nuestro docente, quien con su ayuda desinteresada me brindó información relevante acerca del tema a tratar en este proyecto, la cual lo he podido concluir satisfactoriamente.

También a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educacion Lambayeque, sin su ayuda no hubiese desarrollado este trabajo de la mejor manera, es asi como se llegó a concluir mi informe de investigación.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo aplicar el Empowerment como estrategia para lograr el compromiso Organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2019. La formulación del problema se presentó mediante la siguiente interrogante: ¿De qué manera el Empowerment como estrategia logrará el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.2019?. La metodología que se realizó es de tipo Aplicada, con un enfoque cuantitativo y un diseño Pre experimental. según la investigación, se aplicó una encuesta con un cuestionario de 19 preguntas con respecto a las dos variables (Empowerment y Compromiso Organizacional). Donde la población estuvo conformada por 82 colaboradores, la misma que se tomó como muestra, por ser finita. Asimismo para el procesamiento de los datos se utilizará el programa SPSS 25, lo cual permitira obtener resultados confiables. Entre los resultados se obtuvo que el 60% de los colaboradores se encuentran en total acuerdo en que se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional, ya que esto permitiría poder lograr los objetivos propuestos por la organización y además se contaria con colaboradores eficientes que no solo cumplan con su labor sino también que les guste lo que hacen, ya que como bien sabemos un colaborador comprometido se sentirá motivado y dara siempre su 100%, el otro 40 % indica que también esta de acuerdo con lo manifestado. El estudio determinó que es necesario aplicación del empowerment para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia regional de educación.

Palabras claves: Empowerment, Compromiso Organizacional, Estrategias.

ABSTRACT

This research aims to implement Empowerment as a strategy to achieve organizational commitment in the collaborators of the Regional Management of Education Lambayeque, 2019. The formulation of the problem was presented by the following question: How will Empowerment as a strategy achieve Organizational Commitment in the collaborators of the Lambayeque Regional Education Management.2019?. The methodology that was realized is of type Applied, with a quantitative approach and a pre experimental design. according to the research, a survey was applied with an 19-question questionnaire regarding the two variables (Empowerment and Organizational Commitment). Where the population was made up of 82 collaborators, so the entire population was taken as a sample, because it was finite. The SPSS 25 program will also be used for data processing, which will allow reliable results to be obtained. Among its results it was obtained that 60% employees are in full agreement that strategies should be implemented to help achieve greater organizational engagement, as this would enable them to achieve the objectives proposed by the organization and also have collaborators efficient ones that not only do their job but also like what they do, because as we know a committed collaborator will feel motivated and always give their 100%, the other 40% indicates that they also agree with the statement. The study determined that empowerment is necessary to achieve organizational commitment in Regional Education Management.

Key words: Empowerment, organizational commitment, strategies.

ÍNDICE

Aprobación de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos Previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	31
1.4. Formulación del Problema.....	40
1.5. Justificación e importancia de estudio	41
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos.....	43
1.7.1. Objetivo General	43
1.7.2. Objetivos Específicos	43
II. MATERIAL Y MÉTODO	44
2.1. Tipo y diseño de la Investigación	45
2.2. Población y Muestra	46
2.3. Variables y Operacionalización	47
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	51
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	54
2.6. Principios éticos básicos	54
2.7. Criterios de rigor Científico	55
III. RESULTADOS	56
3.1. Tablas y Figuras.....	57
3.2. Discusión de resultados	97
3.3. Aporte científico	101
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	125
4.1. Conclusiones.....	126
4.2. Recomendaciones	127
REFERENCIAS	128
ANEXOS.....	132
Anexo N° 1: Formato de Cuestionario.....	134
Anexo N° 2: Formato de Entrevista.....	136
Anexo N° 3: Validación del Cuestionario.....	137
Anexo N° 4: Carta de autorización.....	153
Anexo N° 5: Carta de aceptación.....	154
Anexo N° 6: Matriz de consistencia.....	155
Anexo N° 7: Declaración jurada.....	156
Anexo N°8: Formato N° T1 – VRI – USS.....	157
Anexo N° 9: Turnitin.....	158
Anexo N° 10: Resolución de Aprobación de tesis.....	168
Anexo N° 11: Fotos.....	171

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de los trabajadores de la gerencia regional de educación de lambayeque	47
Tabla 2: Operacionalización de la variable empowerment	48
Tabla 3: Operacionalización de la variable compromiso organizacional.....	49
Tabla 4: Validación de expertos.....	53
Tabla 5: Estadística de confiabilidad	53
Tabla 6: Sexo de los colaboradores de la gerencia regional de educación lambayeque.....	57
Tabla 7: Edad de los colaboradores de la gerencia regional de educación lambayeque	58
Tabla 8: Considera usted difícil adaptarse a los cambios que se presentan en la organización	59
Tabla 9: Considera usted que adaptarse al cambio es aceptar las nuevas tendencias, modernización, tecnologías, entre otros.....	60
Tabla 10: Considera usted que el ambiente en el que se encuentra, es el adecuado para el desarrollo de sus actividades	61
Tabla 11: Usted como colaborador se siente satisfecho con la labor que desempeña	62
Tabla 12: Cree usted que la remuneración que recibe es justa y equitativa.....	63
Tabla 13: Usted propone iniciativas para resolver los problemas que se presentan dentro de su área	64
Tabla 14: Cree usted que sus iniciativas propuestas son consideradas por su jefe de área.....	65
Tabla 15: Usted realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida, para cumplir con su labor	66
Tabla 16: considera usted que el esfuerzo adicional que realiza es considerado por la organización	67
Tabla 17: Cree usted que el abandono del puesto por parte de los colaboradores es originado por la falta de compromiso organizacional	68
Tabla 18: Considera usted que la falta de motivación sea uno de los factores del abandono de puesto	69
Tabla 19: Cree usted que la rotación de personal es importante para el desempeño laboral	70
Tabla 20: Considera usted importante que se debería dar más la rotación interna que el reclutamiento externo.....	71
Tabla 21: Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización	72
Tabla 22: Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos	73
Tabla 23: Cree usted que la Gerencia Regional de Educación está logrando su misión.....	74
Tabla 24: Considera usted que se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional	75
Tabla 25: Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores se logró aumentar la eficiencia en la Gerencia Regional de Educación	76
Tabla 26: Considera usted que existe el trabajo en equipo dentro de la Gerencia Regional de Educación.....	77
Tabla 27: Considera usted difícil adaptarse a los cambios que se presentan en la organización	78
Tabla 28: Considera usted que adaptarse al cambio es aceptar las nuevas tendencias, modernización, tecnologías, entre otros.....	79
Tabla 29: Considera usted que el ambiente en el que se encuentra, es el adecuado para el desarrollo de sus actividades	80
Tabla 30: Usted como colaborador se siente satisfecho con la labor que desempeña	81
Tabla 31: Cree usted que la remuneración que recibe es justa y equitativa.....	82

Tabla 32: Usted propone iniciativas para resolver los problemas que se presentan dentro de su área	83
Tabla 33: Cree usted que sus iniciativas propuestas son consideradas por su jefe de área	84
Tabla 34: Usted realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida, para cumplir con su labor	85
Tabla 35: Considera usted que el esfuerzo adicional que realiza es considerado por la organización	86
Tabla 36: Cree usted que el abandono del puesto por parte de los colaboradores es originado por la falta de compromiso organizacional	87
Tabla 37: Considera usted que la falta de motivación sea uno de los factores del abandono de puesto	88
Tabla 38: Cree usted que la rotacion de personal es importante para el desempeño laboral	89
Tabla 39: Considera usted importante que se debería dar más la rotacion interna que el reclutamiento externo.....	90
Tabla 40: Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización	91
Tabla 41: Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos	92
Tabla 42: Cree usted que la Gerencia Regional de Educación esta logrando su misión	93
Tabla 43: Considera usted que se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional	94
Tabla 44: La cooperacion aumenta la eficiencia en la Gerencia Regional de Educación	95
Tabla 45: Considera usted que existe el trabajo en equipo dentro de la Gerencia Regional de Educación.....	96
Tabla 46: TALLER N° 1	107
Tabla 47: Presupuesto del Taller N° 1	109
Tabla 48: TALLER N° 2.....	112
Tabla 49: Presupuesto del Taller N° 2	113
Tabla 50: TALLER N° 3.....	115
Tabla 51: Presupuesto del Taller N° 3	116
Tabla 52: TALLER N°4.....	118
Tabla 53: Presupuesto del Taller N° 4	119
Tabla 54: Cronograma de Actividades.....	121
Tabla 55: Resumen de Actividades.....	122
Tabla 56: PRESUPUESTO GENERAL	123
Tabla 57: MATRIZ DE CONSISTENCIA	153

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Sexo de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque	57
Figura 2: Edad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque	58
Figura 3: Es difícil adaptarse a los cambios que se presentan en la organización	59
Figura 4: Adaptarse al cambio es aceptar las nuevas tendencias, modernización, tecnologías, entre otros	60
Figura 5: El ambiente en el que se encuentra, es el adecuado para el desarrollo de sus actividades	61
Figura 6: Se siente satisfecho con la labor que desempeña	62
Figura 7: La remuneración que recibe es justa y equitativa	63
Figura 8: Propone iniciativas para resolver los problemas que se presentan dentro de su área	64
Figura 9: Sus iniciativas propuestas son consideradas por su jefe de área	65
Figura 10: Realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida para cumplir con su labor.....	66
Figura 11: El esfuerzo adicional que realiza es considerado por la organización.....	67
Figura 12: El abandono del puesto por parte de los colaboradores es originado por la falta de compromiso organizacional	68
Figura 13: La falta de motivación es uno de los factores del abandono de puesto	69
Figura 14: La rotación de personal es importante para el desempeño laboral	70
Figura 15: Considera importante que se debería dar más la rotación interna que el reclutamiento externo	71
Figura 16: El compromiso organizacional ayudará a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización.....	72
Figura 17: Es importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos	73
Figura 18: La Gerencia Regional de Educación está logrando su misión.....	74
Figura 19: Se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional	75
Figura 20: Cree que a través de la cooperación se logró aumentar la eficiencia en la Gerencia Regional de Educación.....	76
Figura 21: Considera usted que existe el trabajo en equipo dentro de la Gerencia Regional de Educación	77
Figura 22: Es difícil adaptarse a los cambios que se presentan en la organización	78
Figura 23: Adaptarse al cambio es aceptar las nuevas tendencias, modernización, tecnologías, entre otros	79
Figura 24: El ambiente en el que se encuentra, es el adecuado para el desarrollo de sus actividades.....	80
Figura 25: Se siente satisfecho con la labor que desempeña	81
Figura 26: La remuneración que recibe es justa y equitativa	82
Figura 27: Propone iniciativas para resolver los problemas que se presentan dentro de su área	83
Figura 28: Sus iniciativas propuestas son consideradas por su jefe de área	84
Figura 29: Realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida para cumplir con su labor.....	85
Figura 30: El esfuerzo adicional que realiza es considerado por la organización.....	86
Figura 31: El abandono del puesto por parte de los colaboradores es originado por la falta de compromiso organizacional	87
Figura 32: La falta de motivación es uno de los factores del abandono de puesto	88
Figura 33: La rotación de personal es importante para el desempeño laboral	89
Figura 34: Considera importante que se debería dar más la rotación interna que el reclutamiento externo.....	90
Figura 35: El compromiso organizacional ayudará a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización.....	91
Figura 36: Es importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos	92
Figura 37: La Gerencia Regional de Educación está logrando su misión.....	93
Figura 38: Se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional	94
Figura 39: Cree que a través de la cooperación se logró aumentar la eficiencia en la Gerencia Regional de Educación.....	95
Figura 40: Considera usted que existe el trabajo en equipo dentro de la Gerencia Regional de Educación	96
Figura 41: Organigrama de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque	105
Figura 42: Aplicación de la propuesta en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.	162

I. INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones están adoptando técnicas, herramientas o estrategias eficientes de la administración moderna. En algunas organizaciones, han optado por la posibilidad de aplicar una administración directamente de la gerencia y la toma de decisiones lo realizan los directivos, gerentes o jefes de área; mientras que otras organizaciones y administraciones buscan otorgar un mejor respaldo y confianza al colaborador, permitiendo que los propios trabajadores definan un plan de trabajo en coordinación con la gerencia y las decisiones necesarias sean tomadas por ellos mismos, de tal modo que tengan mejores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, ya que se preocupan por lograr mejores resultados y seguir ascendiendo en la empresa. Tal es así, que el empowerment, este no sólo es delegar poder de decisión y autoridad a los colaboradores; sino también transferirles confianza y que sean protagonistas de su propio trabajo.

La investigación se ha realizado con un propósito definido por la investigadora: Aplicar el Empowerment como estrategia para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2019, se ha planteado el objetivo de aplicar esta herramienta como estrategia, debido a las deficiencias encontradas en la Organización como son: falta de interés, responsabilidad, dedicación y empeño en las actividades que realizan. A pesar que, en las entidades públicas cuenta con personal contratado, nombrado y otras empresas que ofrecen servicios para brindar una mejor atención a la ciudadanía, en esa perspectiva se busca profesionales que sean empáticos con el ciudadano, atiendan sus necesidades, escuchen sus problemas para buscar alternativas de solución. Y bajo ese objetivo de descripción de las deficiencias o problemas que se ha identificado en la empresa se ha propuesto como hipótesis: La aplicación del Empowerment como estrategia, logra el compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2019.

Esta investigación sigue una estructura definida por la Universidad Señor de Sipán y de acorde a las líneas de investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales que cuenta con sus directivas y formatos que el estudiante y los docentes deben tener en cuenta, el estudio se ha estructurado por capítulos: En el primer capítulo se ha denominado introducción, en esta se describe la problemática citada por diversos autores y por contexto internacional, nacional y local, la autora ha procura que dichos casos que se describe,

expliquen los problemas que se ha tenido en otros lugares relacionados a la falta de compromiso del personal de organizaciones empresariales, también se presentó diversos estudios previos o llamados antecedentes que son aportes de otros estudiantes, docentes o investigadores en referencia al empowerment y compromiso organizacional, donde ha permitido verificar como han realizado dichos estudios, que poblaciones han considerado, los enfoques, tipos, diseños que han considerado y como obtuvieron los resultados de acorde a las técnicas e instrumentos aplicados. Posteriormente se describe las teorías de empowerment y compromiso organizacional, con sus respectivas dimensiones y se complementa con otros aportes de otros investigadores mayormente de libros que enriquecen las bases teóricas; luego se describe la formulación y justifica el problema de la investigación, se plantea la hipótesis y finalmente, los objetivos que ha buscado mostrar la investigadora.

Asimismo, en el capítulo II, se detalla de manera ordenada la estrategia metodológica que se ha seguido para la obtención de resultados que se presentan en el siguiente capítulo. En primer lugar, se describe de manera conceptual y se explica el enfoque del estudio, el tipo y diseño lo que permite explicar como se ha procedido a realizar este estudio, luego se hace mención de la población y muestra; luego se hace mención de las variables que son el empowerment y el compromiso organizacional, en esta se explica como se midieron las variables; las técnicas e instrumentos se detalla cuáles fueron y como se aplicaron para recoger los datos; se describe el procesamiento y análisis de los datos recogidos; y luego se explica los principios éticos y criterios de rigor científico.

En el tercer capítulo, se aprecia los resultados de la investigación, tanto los hallazgos de diagnóstico que han permitido conocer la realidad actual respecto al nivel de compromiso de compromiso de los colaboradores de la entidad pública; dichos resultados se han presentado por objetivos y de acuerdo a la información obtenida con la aplicación de los instrumentos de investigación. También se realizó la discusión de resultados, según los hallazgos y se han contrastado con los antecedentes de estudio y la teorías de los autores considerados. Y en un tercer apartado se aprecia la propuesta de investigación que es el aporte de la investigadora ante los problemas que ha encontrado.

Finalmente, se ha descrito las conclusiones a las que se ha llegado a cabo la investigación permitiendo verificar si se ha cumplido los objetivos planteados y de acuerdo a ello, se redacta las recomendaciones.

1.1. Realidad problemática.

1.1.1. Contexto Internacional

Dominguez & Ramírez (2017) indica a través de un estudio de la ADP Research Institute, la cual se realizó en Estados Unidos obteniendo como resultado que las empresas están teniendo pérdidas anuales por la deficiencia o bajo rendimiento de cada colaborador. La razón es que la gran parte de trabajadores no están conforme con las funciones asignadas por su jefe de área. Para ello, es necesario hacer uso de ciertos instrumentos con la finalidad de evaluar la fidelidad y unión de la corporación organizacional. De esta forma, se está implementando las medidas necesarias para alcanzar el objetivo, a través de estrategias o técnicas que ayuden a mejorar la satisfacción y compromiso laboral del trabajador. Si se consigue que el trabajador se sienta conforme e involucrado con la empresa, se elevan las posibilidades de que se mantengan trabajando en ella. Esto conlleva a que desarrollen y pongan en práctica sus habilidades y destrezas, conformando equipos laborales unidos, logrando la competitividad corporativa que finalmente conlleva a que la institución sea más efectiva y consiga sus metas.

Es importante evaluar el vínculo que existe entre empresa y colaborador, para determinar aquellas deficiencias internas que surgen en la organización y luego poder establecer estrategias que ayuden a fortalecer los cuello de botella que interfieren en el logro de los objetivos.

Jiménez & Acevedo (2017) afirma que el compromiso organizacional en Chile esta tomando mucha importancia en la psicología de las empresas debido a que se ha observado algunas deficiencias en sus colaboradores, ya que no se percibe un buen grado de compromiso, sus niveles de productividad son bajos, presentan un desempeño mínimo y los índices de ausentismo son mayores. Es por ello que se esta implementando o tomando en cuenta las estrategias necesarias para incentivar a los colaboradores y se sientan a gusto en el ambiente donde realizan sus actividades.

El compromiso organizacional es aquel el estado de lealtad e involucramiento de los colaboradores con la empresa. Como se puede observar en la siguiente revista, algunas organizaciones presentan ciertas deficiencias la cual genera que sus colaboradores no se sientan identificados con la empresa. De esta manera de debe implementar estrategias para motivar y hacer que los colaboradores logren las metas y valores de la organización.

Cáliz & Martínez (2017) indica que en Estados Unidos, se realizó una encuesta a los restaurantes de McDonald's, para poder determinar el nivel de responsabilidad organizacional, el cual los datos arrojados no fueron tan positivos. Es así como a través de los distintos estudios sobre el comportamiento del colaborador se logró implementar estrategias de Empowerment, para dar alternativas de mejora a las distintas deficiencias que afectan al colaborador y no permite que desarrollen las tareas eficientemente. Es así, que hoy en día se está tomando como pieza fundamental a los colaboradores y se está capacitando a los líderes con el objetivo de que puedan orientar al colaborador y los hagan partícipes de la toma de decisiones .

Como bien sabemos en toda organización es importante el recurso humano, por ello es que se está considerando la técnica del empowerment para ayudar a fortalecer el liderazgo y así poder generar el trabajo en grupo. De esta manera, no solo los directivos tomarán decisiones, sino también los colaboradores, esto hará que se sientan parte de la empresa, logrando el éxito tanto personal como empresarial.

Riorda (2017) afirma que la responsabilidad organizacional en los últimos tiempos ha tenido gran importancia para las empresas en México, debido a que existe un deficiente nivel de compromiso, lo cual ha generado resultados negativos como el estrés, el abandono de puestos, falta de comunicación, etc. Esto ha provocado que se incrementen los costos, ya que se tendrá que contratar con un especialista para que brinde capacitaciones. Por esta razón se está adaptando estrategias para mejorar los procesos de la organización, es así como disminuirá aquellos inconvenientes. (p.3)

Si se logra mejorar aquellos inconvenientes, los colaboradores asumirán sus funciones como algo que les guste y tendrán mayor control ya sea en lo que planifiquen, proyectan o fabriquen. Es así, que los directivos se deben convertir en líderes que garanticen el triunfo y la continuidad del proyecto empresarial. De esta manera, el jefe y los colaboradores se identificarán con las políticas y logros de la organización.

Fermín (2017) en su artículo indica que en las instituciones estatales de Colombia brindan servicios públicos, entre ellas la ejecución de operaciones y procesos legales. Es así como se ha observado que en la actualidad las personas que acuden a estas instituciones presentan una insatisfacción con la atención que brindan, también el personal administrativo muestra un bajo nivel de compromiso, todo esto se ve reflejado en el desarrollo de algunos documentos que son entregados después de la fecha establecida. Así mismo, el personal solo

tiene un número limitado para la atención a los usuarios, algunos colaboradores señalan que no reciben ningún tipo de motivación, la cual los incentive en el desarrollo de sus funciones y esto tiene como consecuencia no puedan proporcionar un trabajo de calidad. Todo esto se da, por que no existe compromiso en dichas instituciones. Además se evidencia que no cuentan con el suficiente recurso para que ejecuten sus labores de manera eficiente y consideran que el ambiente no es tan adecuado. De esta manera es como se pretende implementar estrategias para mejorar el rendimiento de los trabajadores, una de esas estrategias es el empowerment lo que hace es lograr que el trabajador se sienta comprometido y de lo mejor de sí, integrándose en la toma de decisiones de la organización. (p.34)

Como se ha podido observar algunas entidades han sido afectadas por la globalización, ya que no se encuentran preparadas para recibir este tipo de cambios que se presentan, la cual han sido característica de fluctuaciones en el campo laboral. Es así como se está generando nuevas demandas estratégicas que permitan mejorar las restricciones que afectan en el desarrollo de las actividades y se logre brindar un mejor servicio para las personas.

1.1.2. Contexto Nacional.

Calderon (2016) afirma que existe un deficiente Compromiso organizacional en las empresas de Huancayo, porque no se ha logrado satisfacer las necesidades de los empleados, lo cual esto afecta de manera directa en el desempeño de los colaboradores, generando renuncias, abandonos de puestos, falta de trabajo en grupo, etc. Mediante el estudio que se realizó, se pudo comprobar que de cada 10 trabajadores de la ciudad de Arequipa, 7 de ellos no se encuentran satisfechos de la organización en la que se encuentran, lo cual ha ocasionado un impacto en la productividad en la región, ya que el personal no se encontraba motivado en su centro de labores, lo que se ocasiono que exista mucha rotación de personal a causa de este problema y sentían que las organizaciones no reconocían el trabajo que realizaban. (p.45)

Para que una organización sea exitosa, se debe tener en cuenta su recurso humano con el que labora. Es así como se lograra poder analizar de que manera se puede alcanzar la lealtad o compromiso por parte de los colaboradores, con el objetivo de poder lograr las metas establecidos de la empresa.

Bustamante (2016) indica que en Arequipa se realizó un estudio, en la empresa de cementos Yura S.A, con la finalidad de poder encontrar las razones del porque los

colaboradores no ejecutaban sus labores de manera eficiente, ya que esto conllevaba a que se genere con mayor frecuencia la rotación de personal, lo cual afectaba en la productividad, haciendo que se generen costos adicionales porque se tenía que contratar personal capacitado para ayudar a mejorar ciertos inconvenientes. Es así como la organización está implementando estrategias dentro de su plan de trabajo, para poder mejorar los índices de rotación que se generan y lograr un mayor compromiso en los trabajadores.

Si la empresa logra tener un recurso humano comprometido, podrá lograr sus objetivos y metas planteadas, los colaboradores se identificarán más con la cultura y valores con los que cuenta la organización.

Hurtado (2017) indica que el principal impulsor en el compromiso organizacional se debe a las remuneración y al reconocimiento; también a la afinación y maduración de las áreas de recursos humanos locales y su orientación hacia el colaborador. Es así como a través de un diagnóstico que se realizó en el hotel “Chaski” de la ciudad del Cusco, se pudo determinar que existían ciertos inconvenientes, la cual restringen el desarrollo de las diversas actividades. Esto debido a que actualmente, se observan dificultades entre las relaciones de los colaboradores; que repercute en su crecimiento y expansión a nivel local y nacional. Es así como surge la necesidad de estudiar el nivel de compromiso de los trabajadores con la empresa y el clima organizacional que existe, con el objetivo de mejorar dicha problemática presentada, a través de estrategias implementadas en su plan de desarrollo.

Como bien se ha mencionado, el compromiso organizacional hace referencia al nivel que la persona tiene hacia una empresa u organización. La vinculación que existe entre ambas partes, siendo crucial para que de esta manera todas las funciones se realicen de la manera más adecuada y pueda existir un mejor clima laboral, donde los colaboradores que sientan satisfechos con las tareas que se le encomienden.

Chirinos (2017) manifiesta que se presentó un estudio realizado en la empresa Lima Metropolitana, donde los líderes de Recursos Humanos mostraban una gran preocupación por el nivel de compromiso laboral y las pocas acciones para consolidar la cultura organizacional. Además, se observó que muchos de los empleados no cumplen con las funciones encomendadas y que no existe una eficiente comunicación entre las distintas áreas. Por tal razón, los líderes han comenzado a implementar las estrategias necesarias con el fin de hacer que los colaboradores formen parte de la empresa y que participen en la toma de decisiones. La estrategia Empowerment ha logrado convertirse en una herramienta

estratégica para las organizaciones de hoy, porque ofrece un modelo de como se debe trabajar y producir de manera eficiente. A través de esta técnica los colaboradores asumirán sus funciones como un reto y sobre todo tendrán un mayor control en lo que tienen proyectado. Además los directivos se convertirán en unos verdaderos líderes que sabrán guiar a sus subordinados ayudándolos alcanzar el éxito.

A través de esta herramienta muchas organizaciones, han tomado en cuenta lo valioso que es su recurso humano, ya que con la participación afectiva que brindan, se pueden lograr mejores resultados en beneficio de la organización.

Arbaiza (2017) manifiesta que en Lima se realizó un estudio en un Contact Center, la cual se llevó a cabo a través del modelo presentado por Meyer y Allen en donde se pudo observar que muchos colaboradores necesitaban ser motivados y lograr un mayor compromiso. Como bien sabemos, sentirse comprometidos con la organización demanda que el colaborador esté disponible para cumplir con la tarea encomendada y esté dispuesto a realizar esfuerzos adicionales con el objetivo de lograr las metas. Es así como se plantea la siguiente interrogante: ¿cómo se puede lograr tener colaboradores comprometidos dispuestos a cumplir con sus funciones encomendadas?. Para ello se debe hacer uso de herramientas o estrategias que ayuden o permitan desarrollar sus funciones de manera eficiente, reconociendo siempre las conductas de los colaboradores. Estas conductas se muestran a través del entusiasmo, la implicación, la dedicación y en el nivel de involucramiento en las tareas que desempeñan.

Se debe tener en cuenta que un colaborador comprometido, siempre se encontrará disponible para asumir el cargo que se le encomiende. Es por ello, que las organizaciones, están adoptando este tipo de herramienta en sus procesos, para poder desarrollar las actividades de manera eficiente, contando con un equipo de colaboradores comprometidos con la labor que se les encomiende.

1.1.3. Contexto Local.

En el mundo cambiante donde los gustos y necesidades de las personas requieren una atención inmediata por parte de las empresas públicas y privadas ; tambien necesitan de profesionales que asuman un compromiso con la organización y el cliente o usuario, siendo empáticos atender, ofrecer un buen servicio a los interesados. La investigación se realizó en una entidad pública de la ciudad de Chiclayo y teniendo como punto principal el área de recursos humanos, la cual tiene como fin mejorar y ayudar a lograr los objetivos de la organización; pero al presentarse problemas en el personal no se cumple con los resultados esperados. La problemática que se ha identificado, es la falta de interés o compromiso por parte de los colaboradores para hacer sus actividades diarias, uno de los factores es que el gerente no asume el liderazgo apropiado de orientar, motivar y guiar a sus trabajadores, el personal tampoco asume un compromiso propio, porque no se capacita, no es empático y no entiende la necesidad del ciudadano que busca solucionar sus problemas propios.

Sin embargo, el manejo y la planificación estratégica desde el gerente de recursos humanos es determinante para lograr definir las estrategias, las actividades de trabajo para dar a conocer lo que se busca lograr y con ello, comprometer al personal para que asuman roles y compromisos en beneficio de su trabajo y del crecimiento de la organización. Las personas somos inteligentes, perceptivas y también generamos grandes expectativas, pero siempre y cuando seamos motivados. Desde esta perspectiva, es muy importante que, los gerentes o directivos cuenten con un plan de trabajo ayuden a guiar el desempeño de los colaboradores y con ello cumplir las tareas de manera eficiente. Es así; como empowerment se ha convertido en una estrategia fundamental para lograr que el trabajador se sienta comprometido con la organización y se pueda cumplir con los objetivos propuestos.

En referencia a la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, tiene como responsabilidad que las acciones del Ministerio de Educación sean ejecutadas en la región de Lambayeque, desde la parte pedagógica y administrativa, se busca que los docentes apliquen estrategias de enseñanza para asegurar un aprendizaje de calidad para los estudiantes logrando que sus actividades ejecutadas sean eficientes. Por lo tanto, se puede precisar que se valora como un sistema el cual instruye personas que cuentan con la capacidad de lograr su crecimiento ético, artístico, espiritual, afectivo e intelectual para el buen rendimiento de su día a día.

Se complementa que en la GRED, se aprecia ciertas deficiencias como la poca o escasa motivación que tiene los colaboradores, sumado a ello, la falta de compromiso, cooperación, trabajo colaborativo y en equipo, la comunicación es deficiente y no se coordina el trabajo en algunas áreas de la entidad pública, conllevando que ciertos colaboradores no logren los objetivos esperados, asimismo, esta falta de compromiso esta dado por falta de apoyo, confianza del personal con sus jefes no logran entender como se realiza ciertas actividades y no logran un resultado esperado por falta de curiosidad y que no preguntar para corregir sus errores.

Es por ello, que se ha planteado el empowerment como una alternativa para que los trabajadores puedan desenvolverse de la mejor manera dando siempre lo mejor de sí, involucrándose en la gestión de la empresa logrando de esta manera un mayor compromiso en los trabajadores.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. A Nivel Internacional

Cruz (2016) en su tesis de investigación titulada “Empowerment y su relación con la satisfacción laboral en Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, México” tuvo como objetivo diagnosticar el nivel de injerencia de las dos variables (empowerment y satisfacción laboral); se desarrolló a través de un método no experimental, fue descriptivo y con un diseño correlacional – transversal, en tanto su muestra estuvo integrada por 30 trabajadores, a los cuales se creyó conveniente aplicar una encuesta con el fin de recaudar información relevante. Entre los principales hallazgos se determinó que el Empowerment si tiene una relación de manera causal con respecto a la otra variables que es compromiso organizacional. Por ende se considera apropiado que se realice un análisis más exhaustivo para de este modo verificarse si los trabajadores presentan un mayor afecto de compromiso cuando la organización les brinda Empowerment.

Este trabajo de investigación hace una contribución importante al mostrar que toda organización debe tener establecido un modelo en el cual esté orientado en la buena gestión del talento humano. Es así, como se debe hacer uso de cierta herramienta (empowerment) para que los colaboradores puedan sentir un crecimiento personal y organizacional, manteniendo una motivación y compromiso hacia su trabajo.

Useche, Pilo, & Schlesinger (2016) en su investigación sobre “Empoderamiento y compromiso organizacional en docentes investigadores del ámbito universitario Zuliano, Venezuela”, la cual tiene como objetivo establecer la relación del Empowerment y el compromiso organizacional de los trabajadores las universidades del estado Zulia. Para el estudio tuvo una población compuesta por 1,271 docentes licenciados que trabajan en 4 universidades entre estatales y privadas, la metodología que se utilizó fue descriptiva y la muestra fue de 139 docentes. Mediante el trabajo de campo se estableció que un 88% de profesores indican que la remuneración que reciben si es equitativo y justo a sus actividades que realizan, por otra parte, el 92% consideran que cada uno de los beneficios que brinda la institución son las más apropiadas. De igual manera, el 89% señala que los seguros que proyecta la organización son atractivos. Como es fácil de deducir la remuneración representa la indemnización por haber desarrollado una excelente actividad laboral. Es así; como se concluye que los elementos del empowerment influyen directa y significativamente sobre el compromiso organizacional. Esto hace que los colaboradores se sientan satisfechos con la labor que desarrollan, porque sienten que su trabajo es reconocido.

La presente investigación da a conocer que para desarrollar las actividades de manera eficiente, es necesario que se logre el compromiso en los colaboradores, el cual todo esto se puede lograr a través de la herramienta estratégica del empowerment, este servirá para que los docentes presentados en la investigación puedan tomar decisiones en la organización. También; se planteó determinar la relación que existe entre el empoderamiento y compromiso organizacional del personal docente de las diferentes universidades.

Sánchez (2016) en su investigación titulada “Empoderamiento como recurso para potencializar el desarrollo efectivo de los programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Ecuador”, planteó como fin proyectar un modelo integrado por tácticas en base al Empowerment para RSE en el país de Ecuador, orientado hacia el desarrollo de una adecuada cultura en la organización, esto ayudará a tener una mayor participación de los colaboradores. Por esta razón; es que se opta por el modelo bibliográfico de tipo descriptivo, con la finalidad de consultar los conceptos disponibles referente al tema, para luego organizarla de forma sistemática y poder observar la relación que existe entre las dos variables de estudio como son: La responsabilidad social empresarial y Empoderamiento. Tuvo como resultado que la herramienta de empowerment permitirá al colaborador que se

sienta integrado, con libertad de opinión en la toma de decisiones de los programas. Se concluyó que a través de la herramienta de empowerment aumentará la participación de los trabajadores y tomarán iniciativas de RSE, la cual mejorará los programas y se generará una mejor cultura organizacional.

El aporte de la investigación analizado se ha podido apreciar que, el empoderamiento es una de las herramientas que ayuda a potenciar la responsabilidad, compromiso del trabajador y permite asumir una obligación apropiada para lograr resultados esperados y busca ser considerado como un elemento importante para la organización. Por lo tanto, explica en la investigación es muy necesario que se apliquen canales de motivación para mejorar las acciones de responsabilidad social.

Arellano (2017) investigó sobre “El empowerment como herramienta de optimización de la administración educativa en Venezuela. 2017”, tuvo como fin brindar un plan de gerencia en base a una herramienta de Empowerment para el mejoramiento de la gestión pedagógica. La metodología aplicada fue el cuantitativo, asimismo, se contó con una muestra constituida por 53 profesores, con responsabilidad administrativa y se le consideró apropiado aplicar una encuesta y cuestionario como técnica e instrumento para la recaudación de datos. Entre los resultados se determinó que las circunstancias descritas anteriormente, fueron de gran utilidad para el diseño de la propuesta teniendo como propósito fomentar el Empowerment como un instrumento de mejoramiento para la gestión pedagógica. Concluyendo que coexisten varias debilidades en lo que refiere a la identificación de las fuerzas internas de la organización seleccionada para estudio, pese a que, a veces, se fomentan los principios de organización como de participación de los distintos miembros de la institución para que se favorezca al trabajo tanto cooperativo como dinámico.

La presente investigación ha generado un aporte interesante porque da a conocer como a través del Empoderamiento se busca lograr una relación armónica entre la organización y sus integrantes, con la finalidad de poder incrementar la confianza, autoridad, responsabilidad, y compromiso para servir mejor al cliente. Cabe recalcar que esta herramienta es utilizada hoy en día, como una de las mejores estrategias para aumentar el compromiso en los colaboradores, permitiendo que se puedan desarrollar las actividades de manera eficiente.

1.2.2. A Nivel Nacional.

Velasquez (2017) en su investigación titulada “Compromiso organizacional y Cultura organizacional en el Ministerio de la Producción - Lima”, tuvo como objetivo determinar la correlación que existe entre ambas variables seleccionadas en estudio. Se desarrolló una metodología descriptiva, de diseño no experimental correlacional. En lo que concierne la muestra esta se definió de manera aleatoria simple, ya que posee la probabilidad de que se escogan cada uno de los elementos. La información se procesó a través de un programa de estadística, en donde se realizó un análisis usando tanto tablas como gráficos, con la finalidad de encontrar la correlación entre ambas variables. Es así; como se llegó a la conclusión que la cultura de la organización tiene relación directa y significativa con el compromiso del colaborador.

El informe de investigación a brindado un aporte importante al mostrar cómo a través de la Cultura Organizacional se genera una relación significativa y directa con el Compromiso en el personal administrativo del Ministerio de Producción. Esto significa que todos los empleados se sienten satisfechos con la labor que vienen desarrollando y se identifican con los objetivos.

Santa Cruz (2018) en su investigación titulada “Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú”, tiene como objetivo establecer la correlación que existe entre la variable independiente y dependiente. El estudio se caracterizó por ser descriptiva correlacional y su muestra se constituyó por 40 docentes y la información obtenida fue mediante un cuestionario. Con respecto a los resultados se concretó que, un 42% indicó que Empowerment es un método el cual permite reforzar el liderazgo, contribuyendo al trabajo en conjunto, asimismo, admite que la calidad total deje de estimarse como una ideología estimulante y se logre cambiar en un programa netamente funcional. Se observó que el 10% de los colaboradores señala que el Empowerment se encuentra en un bajo nivel. Por lo tanto, se logró obtener que el Coeficiente de correlación de Pearson, es 0,330. Evidenciándose que existe una correlación directa entre el desempeño docente y empowerment. cabe resaltar de que si existe un bajo nivel de empoderamiento al igual que el desempeño docente. Se obtuvo como conclusión que el empowerment si tiene relación directa, baja y significativa con el desempeño docente.

En la investigación se muestra que existe una relación deficiente entre el empowerment y el desempeño en los docentes, ya que como bien sabemos si el

empoderamiento baja, el desempeño docente también baja, lo cual quiere decir que los colaboradores no desarrollaran sus labores de la mejor manera.

Rios (2017) investigó sobre “Clima laboral y Compromiso organizacional de la empresa Grupo Selva SAC - Tarapoto. 2017”, Tuvo como objetivo analizar el compromiso en la organización y establecer la relación que existe en las dos variables. El estudio tuvo una muestra la cual estuvo integrada por 60 trabajadores y se desarrolló una metodología cualitativa. Entre los principales resultados fueron que realmente existe una correlación de aspecto directo entre las dos variables. Pudiéndose concluir que, la correlación de la variable compromiso organizacional influye de manera positiva en la otra variable, por lo tanto, al mejorarse una significa que ambas conseguirían ser de beneficio para las organizaciones.

En el trabajo de investigación se observa la relación directa entre el compromiso y el clima laboral, lo cual quiere decir que los colaboradores se sienten satisfechos en el lugar donde desarrollan sus actividades, ya que como sabemos los colaboradores son la pieza fundamental en toda organización. Por lo tanto, se tiene que velar por el bienestar de cada uno de ellos.

Malpartida (2017) en su investigación titulada “Empoderamiento y Desempeño Laboral de la tienda comercial Rivera – Huánuco, 2017”. Cuyo objetivo fue analizar cómo influye el empoderamiento en el desempeño laboral. El estudio planteó una metodología descriptiva y en lo que concierne el proceso de análisis lo realizó a través un razonamiento crítico, así como su muestra estuvo integrada por 235 miembros. Se consideró conveniente usar la observación documental y el análisis de contenido para la obtención de información. Tuvo como resultado que a través de la herramienta del empowerment se podrá capacitar a los trabajadores y así conferirles la responsabilidad y poder para la toma de decisiones y se sentirán dueños de su propio trabajo. Se llegó a la conclusión que el empowerment permite que la comunicación sea mas efectiva y que exista un mejor ambiente donde el líder pueda ayudar en todos los niveles de la organización.

El proyecto de investigación brinda un aporte importante, el cual muestra como el empowerment permite delegar responsabilidades y poder a los participantes de una organización. Presenta como beneficios: el compromiso, , trabajo en equipo, autoridad, entre otros, lo cual permitirá a los colaboradores desarrollar sus actividades de la mejor manera posible. Se debe tener en cuenta que una incorrecta aplicación de empowerment puede conllevar a resultados negativos para la organización, afectando en el

funcionamiento de los procesos, por lo que es recomendable no descuidar cada detalle cuando este se realice la aplicación del empowerment.

Villa (2018) en su investigación titulada “ Empoderamiento en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018”, la cual tuvo como objetivo diagnosticar de que manera influye el Empowerment en el compromiso de las organizaciones comerciales de Moyobamba. El tipo de diseño que se utilizó fue no experimental, transaccional, con un nivel correlacional causal. La muestra estuvo compuesta por 115 representantes de las distintas empresas comerciales que existen en la ciudad de Moyobamba. Las técnicas e instrumentso que se utilizaron fue el Cuestionario, para el análisis se realizo una regresión lineal simple sobre el Empowerment en el compromiso organizacional, la cual dio como resultado que en las dimensiones del compromiso continuo y normativo existe correlacion; sin embargo, en la dimensión de compromiso afectivo no se encontró ningún tipo de correlación con la herramienta del Empowerment. Se llegó a la conclusión que el Empoderamiento si tiene correlacion con el compromiso organizacional de los colaboradores de las distintas tiendas comerciales, lo que si se sugiere es poder volver aplicar este tipo de estudio pero ahora con técnicas confiables para poder de esta manera analizar la ultima relación que existe y poder comprobar si los colaboradores lograrán acogerse bien con la aplicación de esta herramienta.

En el trabajo de investigación se observa que de acuerdo la Hipotesis planteada logró comprobarse ya que el Empowerment si influye en el Compromiso de los colaboradores. Esto quiere decir que dentro de las empresas comerciales hacen uso de la herramienta del Empowerment, lo cual les ha resultado muy beneficioso, porque ayuda a mejorar los procesos de las actividades.

Hinostroza (2016) en su investigación titulada “Liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes de la UGE – Lima, 2015”, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes. El tipo de investigación utilizó una método descriptivo y fue de diseño correlacional, asimismo fue no experimental – transversal. Su muestra la integraron 145 docentes de los niveles de primaria y secundaria. Se utilizó la encuesta y el cuestionario para obtenerse información sobre las variables seleccionadas en investigación. Se obtuvo como resultado que si existe una relación de las dos variables, lo cual a la vez tuvo como conclusión

de que a pesar que exista una relación muy alta entre el liderazgo y compromiso, aun faltan mejorar algunas cosas.

El trabajo de investigación tiene la finalidad de mostrar la relación existente entre el liderazgo directivo y el Compromiso Organizacional, ya que a través de los datos obtenidos del cuestionario, se encuentra una correlación muy alta. Su principal función de un Líder directivo es informar a los empleados sobre aquello que tienen que hacer y cómo deben hacerlo, se trata de un estilo en el que el líder dirige a los empleados a través de su autoridad.

Patilla (2017) en su investigación titulada “El Empowerment y Satisfacción laboral en la Empresa Inversiones Portaimport S.A.C – Huancayo, 2016”, la cual tuvo como objetivo buscar identificar los niveles de empowerment organizacional y satisfacción laboral. Se tuvo una muestra de 22 colaboradores y el diseño que se utilizó para la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, a través de los instrumentos es como se midieron el empowerment y la satisfacción laboral. Tiene como conclusión de que a través del análisis estadístico es como se permitió aseverar que coexiste una correlación de gran significancia entre la variable de Empowerment y la de satisfacción laboral.

En el presente trabajo de investigación, se ha logrado identificar el nivel de empoderamiento en los colaboradores de la empresa Inversiones Portaimport S.A.C, lo cual a través de los diferentes estudios, resulta que el 95.5% de los colaboradores no se encuentra empoderados; es decir desconocen de esta variable, con esto se comprueba que no existe ninguna estrategia de gestión como es el empowerment.

1.2.3. A Nivel Local.

Perez (2016) investigó sobre “El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional : caso Sipan Distribuciones S.A.C.- Chiclayo, 2015”, tuvo como objetivo poder determinar la influencia que existe entre clima y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa. El instrumento de medición que se utilizó, fue un cuestionario compuesto por 45 preguntas, la cual 35 pertenecen a la variable de clima y las 10 sobrantes son de Compromiso organizacional. Este instrumento fue aplicado a 110 colaboradores de la empresa y los datos de las encuestas fueron procesados mediante un programa estadístico SPSS para un mejor análisis. Es así como se obtuvieron como resultados que si existe una correlación muy favorable entre estas dos variables. Se llegó a la conclusión que en esta organización si se percibe un buen clima laboral, lo cual

hace que sus colaboradores puedan desempeñarse de la mejor manera y crear relaciones solidas y duraderas entre los compañeros.

En la presenta investigación se mostro que si existe una corrrrelacion muy favorable entre las variables que se han planteado para el estudio , como son: el clima organizacional y compromiso. Esto quiere decir que los colaboradores se sienten satisftechos con la labor que vienen desarrollando, pero como en toda organización existen algunos inconvenientes y no que pueden adquirir algún otro tipo de empleo que le permita ganar experiencia, obteniendo una mejor posición en alguna otra organización.

Diaz & Ballena (2017) en su investigación titulada “Influencia del compromiso organizacional en la atención al egresado del proceso de tramitación de las diplomas de grado académico y título profesional de una universidad privada de Chiclayo, 2016”, planteó como fin establecer la clase de incidencia que existen entre las variables. Es asi como se utilizo una metodología de tipo cuantitativo y el instrumento que se utilizo fue la encuesta en escala de Likert. En ella se tuvo en cuenta el modelo que plantea Meyer y Allen, también se contó con una muestra integrada por los trabajadores y egresados interesados en el trámite de títulos y diplomas de grado. Tal es así como se lograron los hallazgos de la unidad de Compromiso Organizacional no presenta un alto nivel; y en lo que es calidad de servicio los porcentajes son mayores. Se llegó a la conclusión que a través de los resultados, es como se ha podido determinar el porcentaje del problema, la cual ha permitido que se proponga un plan de mejora relacionado a la variable de compromiso. Se indica que las dimensiones del compromiso organizacional, Continuidad y Afectiva, se pudo obtener niveles altos. Mientras que en la dimensión Normativa el nivel que se alcanzó es Medio con tendencia al nivel Alto.

El siguiente trabajo de investigación muestra un modelo de plan de mejora para el compromiso organizacionl, con el objetivos de solucionar algunos inconvenientes en las diferentes áreas que se encuentran con un promedio muy bajo. Lo que se pretente también es lograr el fortalecimiento de las áreas que prestan estos tipos de servicios.

Matinez (2017) en su investigacion titulada “ Diagnóstico del Compromiso Organizacional de los distribuidores independientes de la Empresa Omnilife en la ciudad de Chiclayo. 2016”, propuso como objetivo central llevar a cabo un diagnostico sobre la variable de compromiso organizacional, además el estudio se realizó bajo un enfoque descriptivo junto a un diseño no experimental – transversal. Para la recolección de datos se hizo un cuestionario acerca del compromiso organizacional según el modelo de Meyer y

Allen (1997), con una escala tipo Likert, estuvo constituida por 18 preguntas; la muestra estuvo compuesta por 248 distribuidores independientes, en el cual se dividirá proporcionalmente la población entre mujeres y hombres, haciendo uso de un muestreo probabilístico. Se llegó a la conclusión, que el 56% de distribuidores independientes de la empresa Omnilife se encuentra en un nivel medio. Es así como se determina que la gran parte de la población de estudio se encuentra comprometido con la empresa. Es así como se obtuvo el resultado que el orden de distintos niveles con respecto a las tres dimensiones ha variado, la cual se ha obtenido el siguiente: compromiso afectivo, compromiso normativo y por último el compromiso continuo, con los valores correspondientes.

El estudio permite conocer sobre el compromiso organizacional que existe en los intermediarios que desarrollan un rol independiente de Omnilife, encontrándose en un nivel regular, traduciéndose de una forma positiva para la empresa, ya que, existe un sentido pertenencia, en donde se es posible optimizar ciertos problemas, así como generar una correlación intensa entre los trabajadores y la empresa, de igual manera de una identificación moderada y obligación, donde el trabajador percibe algún costo asociado en dejar la empresa..

Castro & Núñez (2017) investigó sobre “Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH de la Empresa Agropucalá S.A.A., Pucalá. 2017”. Plantearon como finalidad exponer de que manera el Empowerment contribuirá a optimizar el rendimiento de cada uno de los trabajadores de RR.HH, tuvo una metodología de tipo descriptiva, propositiva y explicativa, el diseño que tuvo fue no experimental transversal, estuvo bajo un enfoque cuantitativo y la población estaba conformada por 61 colaboradores, la cual fue tomada como muestra por ser una población pequeña. Se evaluó y analizó dicha mejora de acuerdo a la herramienta de empowerment, la cual mejorará el rendimiento laboral y ya recaudada la información se comenzará a ejecutar un análisis y proceso de la información. Concluyéndose que, el Empowerment conseguirá optimizar el desempeño laboral. En lo que respecta la medida en que se tome la decisión de llevar a cabo un cambio esencial en donde se toma en cuenta un análisis sobre la cultura empresarial, delegándose análisis y funciones del plan estratégico.

La presente investigación generó un aporte importante al mostrar como a través de la aplicación del Empowerment, se logró identificar que existía un rendimiento laboral deficiente en los trabajadores, el cual se ve reflejado en los informes de rendimiento laboral

que realizan los jefes. Lo que se logro a través de esta herramienta es mejorar ciertos inconvenientes como: el rendimiento laboral de los colaboradores del área de RR.HH.

Llatas & Ventura (2017) en su investigación titulada “Análisis del compromiso organizacional basado en el modelo de meyer y allen aplicado al restaurante del jockey club de Chiclayo 2017”. Desarrolló un propósito basado en establecer el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores. En cuanto a las dimensiones utilizadas se encuentra al modelo de Meyer y Allen sobre el compromiso organizacional, siendo éstos: compromiso continuo, compromiso afectivo y compromiso normativo. Se utilizó como técnica de investigación la encuesta, la cual fue aplicada a los 25 colaboradores del restaurant. Es así como se logro recopilar los datos de medición acerca del grado de compromiso organizacional. Luego se analizaron los resultados en base a las respuestas que los colaboradores brindaron. El resultado que se obtuvo referente al objetivo general, fue que se logro determinar que el porcentaje mayor del nivel de la variable de compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa en estudio, en lo que concierne un 46% indicaron encontrarse de acuerdo y sienten cierta relación emocional por la organización, continuado del Compromiso Normativo con un 43%, mientras que un grupo reducido de colaboradores se hayan en Compromiso de Continuidad representado por un 34%. Por último, se concluyó que en la empresa se asevera que existe un compromiso afectivo, continuado de otros grupos que se ubican dentro de un compromiso normativo y por otra parte una cantidad pequeña se ubican en el compromiso continuo.

El trabajo de investigación da a conocer el análisis de compromiso organizacional, la cual se realizo a través del modelo que presenta los autores, la misma que ha servido para muchas investigaciones. Se pudo comprobar a través del análisis realizado que no todos los colaboradores presentan el mismo nivel de compromiso.

Cabrera & Rodriguez (2016) investigo sobre “Empowerment y Calidad de Servicio en la Corporación Herrera S.A.C, Chiclayo. 2016”, tuvo como fin establecer la correlación que puede estar existiendo entre las dos variables. Se contó con una muestra compuesta por 36 trabajadores los cuales se encuentran registrados en la planilla de la empresa a través de un instrumento que fue el cuestionario. También se llevó a cabo una metodología descriptiva, de diseño no experimental correlacional. Entre los principales resultados se estableció que si existe una relación entre las dos variables, en donde además es de aspecto positiva representado por un 70.5, esto se debe a que el empowerment en la

Corporación Herrera S.A.C. se encuentra en un nivel bajo representado por un 73%, por lo tanto la calidad de servicio además se encuentra en un nivel bajo representado por un 64%. Concluyéndose de tal manera que es relevante que se dearrolle una propuesta de un plan que permita optimizar las dos variables y de igual manera la correlación que existe entre ambas.

El trabajo de investigación muestra el nivel de Emporwerment existente en la corporación Herrera SAC, según las respuestas de los colaboraodres, el 73% es ineficiente, esto debido a que existe poco compromiso por parte de los coaboradores. Por esta razon es que existe una deficiente calidad de servicio, lo cual se genera una menor captación de clientes potenciales y a la vez insatisfacción en la corporación Herrera SAC.

Quiroz (2018) en su investigación titulada “Plan de Endomarketing para mejorar el compromiso organizacional en Supermercados El Super S.A.C. – Pimentel 2018”, cuyo objetivo fue mejorar el compromiso organizacional en el supermercado , el diseño que se utilizo fue de tipo descriptiva propositiva, con un enfoque cuantitativo, su propósito que se desea efectuar es una descripción del Endomarketing; asi también su importancia y la relación que tiene con el compromiso organizacional, para lograr incentivar la implementación en las organizaciones. Estuvo compuesta por una muestra de 22 trabajadores, de modo que se consideró apropiado aplicar una encuesta como instrumento que se llevó a cabo a través de un cuestionario de 15 preguntas que miden ambas variables. Es asi como a través de este instrumento se logro realizar el análisis respectivo, la cual determino que la prueba es válida y confiable. Entre los principales hallazgos se define que el análisis estadístico se dio a través de una prueba alfa de Cronbach, demostrándose de esta manera que en el Supermercado El Super, coexiste un defectuoso nivel en lo que concierne el compromiso por parte de los colaboradores. Se llegó a la conclusión que en el supermercados El Super S.A.C. no existe un adecuado Plan de Endomarketing, lo cual esto hace que los colaboradores no tengan un considerado nivel de compromiso organizacional.

La presente investigacion genera un aporte importante al mostrar que el compromiso del personal es fundamental si se busca lograr los objetivos. Por esta razón es que el Supermercado El Super S.A.C, hace uso de cierta herramienta, como es el Plan de Endomarketing, la cual resulta factible pero siempre y cuando un experto en el tema que pueda realizar la adaptación para la empresa en base a la realidad que se presenta, con el objetivo de mejorar de mejorar el Compromiso Organizacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Empowerment

1.3.1.1. Definición

Arroyo (2012) manifiesta que el término empowerment o empoderamiento es la acto de delegar poder y autoridad a los trabajadores para que se sientan dueños absolutos de su trabajo. Se podría decir que es conferirles libertad en la toma de decisiones, generando de esta manera la oportunidad de que sean ellos los protagonistas de los buenos resultados. Es así como se pretende crear un ambiente en donde los empleados de cualquier nivel de la organización sientan que son participes en los resultados que se generen, ya sea en la calidad o servicio que se ofrezca.

Como bien sabemos, hoy en día nos encontramos en la vanguardia competitiva, en el cual no solo dependerá de aspectos tecnológicos, sino también de nivel de compromiso que presenten los colaboradores. Así también de la comunicación efectiva, la calidad, desempeño y el desarrollo de algunas competencias laborales en la organización. Todo esto será obtenido gracias a la potenciación de las habilidades del trabajador, ya que como bien se sabe el recurso humano en la actualidad es considerado como pieza clave en la organización.

Es considerado una nueva manera de dirigir a los trabajadores, en el cual se genere relaciones laborales, rápidas y capaces de adaptarse a los cambios que se puedan presentar, buscando siempre mejorar ciertas deficiencias que puedan presentar los empleados, los clientes y hasta la misma organización". (p. 233).

Jonson (2014) manifiesta que el empowerment es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados para que puedan tomar decisiones en lo que lo que concierne y logren desarrollar aquellos inconvenientes que se presenten, desarrollando de manera eficiente su función encomendada".

Chiavenato (2009) afirma que el empowerment o delegación de autoridad es aquello que permite otorgar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para tomar sus propias decisiones y lograr de esta manera participar activamente en la empresa". A través de esta herramienta es como se crea un ambiente laboral eficiente, en donde los colaboradores de cada área sienten que su trabajo realizado

va a ayudar a lograr los objetivos propuestos por la organización con un sentido de compromiso y autocontrol.

1.3.1.2. Dimensiones del Empowerment

Según Chiavenato (2009), en su libro de comportamiento Organizacional, manifiesta que el Empowerment se basa en cuatro dimensiones las cuales son:

Motivación:

La motivación hace referencia a aquel estado en el cual se debe incentivar a las personas de manera continua, teniendo en cuenta el nivel de desempeño que presentan, para poder compensar los resultados con algún tipo de reconocimiento, ya que esto hace que el colaborador se esfuerce por mantenerlo, también que sean participes de los resultados que alcancen y puedan festejar el logro de los objetivos.

Indicadores:

Incentivos: Es aquel estímulo que se le da a una persona por haber realizado bien una tarea encomendada, la cual tiene como finalidad que este se pueda esforzar por mantenerlo. En otras palabras se dice que se trata de algún tipo de recompensa (Perez & Gardey, 2010).

Reconocimiento: Es aquella acción o efecto que permite reconocer el trabajo realizado por el colaborador o la organización en general; es decir hace referencia al nivel desempeño que muestra, a través de este tipo de motivación es como se lograr poder mantener al trabajador laborando para la organización (Sanchez, 2015)

Recompensa: Está puede ser un premio, una compensación o remuneración que se le entrega a una persona por haber realizado una tarea, entre otras opciones (Ucha, 2013)

Poder:

El otorgamiento de poder o también llamado apoderamiento se da mediante la delegación de autoridad y responsabilidades a un individuo en todos los niveles de la organización. Es importante porque permite a las personas poder desarrollarse y despertar aquellas habilidades que tienen, confiar en ellos; así también otorgarles autonomía y libertad para que lleven a cabo dicho acción.

Indicadores:

Delegar autoridad: No solo se trata de la asignación de funciones a una persona, sino también que este logre adquirir el poder para la toma de decisiones, sin necesidad de tener un jefe a lado (Rojas, 2011).

Confianza: Es aquella seguridad o fe que se le tiene a un individuo, al creer que actuara de manera adecuada ante algún tipo de situación. Esto también hace referencia a la seguridad que una persona tiene de si mismo. (Diaz, 2016).

Desarrollo:

Lo que se busca es ofrecer las herramientas necesarias para que el individuo logre su desarrollo tanto personal como profesional. En tipo de dimensión lo que requiere es brindar la información necesaria y conocimientos; así también el desarrollo de nuevas técnicas la cual permitan despertar aquellas habilidades que llevan dentro.

Indicadores:

Capacitación: Es aquel conjunto de actividades que se realizan con finalidad de poder reforzar aquellas competencias que presenta una persona. Además permite el desarrollo de habilidades tanto blandas como duras. (Chiavenato, 2009).

Entregar información: Es importante facilitar la información necesaria de algún tema importante, para obtener el conocimiento necesario y se logre tomar las decisiones correspondientes, con referencia lo que se busca. (Gómez, 2016).

Liderazgo:

Es aquella orientación que se brinda a un individuo, para que este logre definir bien lo que busca alcanzar. De esta manera hará que la persona amplíe sus horizontes y desarrolle aquellas habilidades que lleva dentro. (Pág. 289).

Indicadores:

Trabajo en Equipo: Hace referencia a aquel grupo de personas que buscan lograr un objetivo en común. Para ello hacen uso de estrategias o metodologías que permitan desarrollar la meta que se ha propuesto. (Rivas, 2010).

Resolución de Conflictos: Para llevar a cabo la solución de un conflicto, es necesario conocer su origen, las personas que intervienen y el motivo por el que se ha

generado. Es así como se necesita de aquellas técnicas o estrategias que permitan dar solución ante esta situación. (Chiavenato, 2009).

1.3.1.3. Principios del Empowerment:

Toyo (2015), la filosofía del empowerment es definida por los siguientes principios, los cuales son:

- Autoridad y responsabilidad. en esta se le asigna la autoridad y responsabilidad necesaria a un individuo para que pueda desarrollar bien sus funciones encomendadas.

- Retroalimentación: Es aquella que da a conocer a un individuo sobre el desempeño que tiene. así también reducir aquellas debilidades y reforzar las fortalezas presentadas.

- Se debe brindar confianza al equipo y tratar a las personas con respeto.

- Se tiene en cuenta la mejora continua.

- Brindar la información necesaria y desarrollar capacitaciones para reforzar aquellas competencias.

1.3.1.4. Niveles de Empowerment

Chiavenato (2009) en su libro de Comportamiento Organizacional, manifiesta que el Empowerment tiene los siguientes niveles, como son:

- Cadena de autoridad: Es aquel sistema que envía información a las diferentes áreas de la organización, con el objetivo de que todos estén informados de lo que se busca lograr.

- El líder es central: Como bien sabemos el líder es aquel que se ubica en el alto nivel, la cual tiene como objetivo guiar a los colaboradores hacia el éxito.

- Transición: Es en este nivel donde el líder toma las decisiones y las personas son involucradas en ellos.

- De colaboración: Es aquí donde las personas asumen sus deberes y el líder se convierte en un colaborador muy eficiente para el equipo

- Alto nivel de empowerment: Los colaboradores se convierten en personas autónomas, en el cual son asesorados por el líder que se convierte en su coach. Es

asi como los trabajadores asumen sus nuevas responsabilidades de trabajo de la mejor manera.

1.3.1.5. Características del empowerment

Arroyo (2012) manifiesta en su Libro de Habilidades Gerenciales que el empowerment presenta las siguientes características:

Colaboradores: Son aquellos que asumen las responsabilidades y buscan participar en los diferentes procesos con la finalidad que la organización mejore y logre sus objetivos. Busca las soluciones necesarias a los problemas, es decir se convierte en un estratega que planea cómo se debe hacer las cosas. (Arroyo, 2012)

Grupo: Es un conjunto de individuos que trabajan en quipo, con la finalidad de lograr un fin en común. (Arroyo, 2012)

Organización: Es aquella unidad económica que se encuentran estructurada con el fin de ofrecer algo. Por tal razon es que requiere que este formado por un equipo que cuente con las herramientas necsarias para desarrollr de manera eficiente las actividades. (Arroyo, 2012)

1.3.1.6. Mejoras con el Empowerment

Arroyo (2012) manifiesta que el empoderamiento ayuda a mejorar ciertas deficientes existentes en las organizaciones, una de ellas es la productividad, calidad, que el colaborador se sienta satisfecho al igual que el cliente. Permite potenciar las habilidades de cada individuo, para que este brinde un mejor servicio que vayan acorde a las necesidades del cliente.

Delegación: En este tipo de indicador intervienen una serie de pasos, en el tenemos: La delegación de autoridad, la asignación de responsabilidad, creación de confianza , entre otros. (Arroyo, p.239)

Es importante la delegación en una organización, ya que este ayudara a que el colaborador no realice solo las actividades, sino con la ayuda de mas personas, lo cual haría que las tareas puedan ser divididas y desarrolladas en equipo. Es asi como en la actualidad el proceso de delegación se ha convertido en uno de los temas de suma importancia para el desarrollo organizacional de toda empresa. Un buen programa de delegación permite que los colaboradores acepten sus responsabilidades y apliquen su juicio propio para la la toma de decisiones.

1.3.1.7. Implementacion del empowerment

Alles, N. (2008) manifiesta que para la implementación de la herramienta del empowerment se debe definir bien los objetivos que se buscan alcanzar. Así también rediseñar si es necesario la estructura organica para facilitar su desarrollo. (p.192)

Lo que deben tener en cuenta los directivos, es que antes de tomar la decisión de implementar el empowerment dentro de su plan de trabajo, es que este un estilo de conducción que aporta grandes beneficios, pero implementarlo no es considerado una obligación. Este ayudaría alcanzar las metas y que los colaboradores puedan desarrollar sus habilidades y competencias. Permitira a la organización centrarse en su talento humano y en las labores que realizan, lo cual los colaboradores aumentaran la responsabilidad y libertad en la toma de decisiones. Es así como los colaboradores no solo se sienten responsables de hacer su trabajo, sino que también aportan en el desarrollo de otras actividades para que la organización trabaje mejor. Como bien sabemos en la actualidad el colaborador se ha convertido en un solucionador de conflictos, además muy proactivo que ayuda a planear las actividades de la organización. Por ello es que las organizaciones están estructuradas de tal modo que sus trabajadores se sientan capaces de cumplir los objetivos establecidos.

1.3.2 Compromiso Organizacional

1.3.2.1. Definición

Cuando hablamos de compromiso organizacional hace referencia a varios conceptos de los diversos autores que lo manifiestan, en tanto que, ciertos suelen proponer significados semejantes como se da en el caso de Robbins (2009) el mismo que determina que el compromiso organizacional se basa en aquel estado en donde un trabajador consigue identificarse con una empresa en particular; así también en sus objetivos todo para mantener su permanencia en ella . Lograr un nivel de compromiso alto en el trabajo significa que se desarrollaran las actividades de manera eficiente.

Chiavenato (1992) manifiesta que “El compromiso organizacional es nivel identificación el cual un trabajado tiene hacia la empresa en donde se encuentra laborando, contribuyendo a establecer la satisfaccion que se posee en el trabajo, asimismo, el comportamiento y la comprensión de cada uno de los propósitos de la empresa. Mejor dicho son todos esos comportamientos de los trabajadores, en donde demuestran tanto su satusfaccion como orgullo de formar parte de la empresa en donde no únicamente se

necunetra laborando para lograr un objetivo sino que ademas para el triunfo de la empresa de manera general.

El compromiso organizacional refiere a un estado psicológico el cual se distingue por el nivel de correlación que existe entre el trabajador y la empresa, la misma que tiene consecuencias para que aquel tome la decisión de continuar o no dentro de la empresa. (Meyer y Allen, 2007).

1.3.2.2. Modelo de tres componentes del Compromiso Organizacional

Según Meyer y Allen (2007) han venido proyectando una definición un poco más completo sobre el tema de compromiso organizacional y siendo aquellos que desarrollan un análisis más exhaustivo, ya que, no logran encasillar únicamente en la identificación y participación de los trabajadores con la empresa, asimismo son los que suelen desarrollar más estudio acerca del tema, de igual manera toman datos de otros estudios, permitiéndose de esta manera optimizar y ajustar el modelo original (1991) por lo cual su modelo ha ido desarrollando diversas modificaciones con el lapso del tiempo, permitiéndose de este modo una validez much mayor en la explicación del compromiso organizacional (Betanzos, 2007).

En cuanto al modelo de Allen y Meyer se determina que es de gran relevancia, puesto que, es uno de lo más completos para que se mejore el análisis con referencia al compromiso organizacional y usado por los diferentes estudios, no únicamente por se aquel que se encuentra en vigencia actualmente sino por ser el más aceptado por la comunidad científica.

1.3.2.3. Dimensiones del Compromiso Organizacional.

Meyer y Allen (2007) proponen un modelo de conceptualización sobre compromiso organizacional dividido en tres componentes o dimensiones que miden el nivel de compromiso, las cuales son:

Compromiso Afectivo:

Refiere a aquella unión cordial del trabajador para que se identifique e involucre con la empresa. Los colaboradores con un enérgico compromiso afectivo se encuentra dispuestos a laborar mucho más de lo que se estableció, brindando apoyo a los distintos cambios que desarrolla la organización y siguen en la empresa porque eso fue lo

que decidieron, sintiendo una mayor preocupación por las circunstancias que la empresa puede estar atravesando.

Indicadores:

Adaptación al cambio: Es un indicador de competencia que permite al colaborador poder modificar su conducta con la finalidad de que pueda alcanzar los objetivos. (López, 2013)

Satisfacción Laboral: Es aquel grado de conformidad que muestra el colaborador con respecto al entorno y condiciones en el que se encuentra. Como bien sabemos un colaborador que esta muy satisfecho con su puesto mostrara actitudes positivas y si está insatisfecho pues mostrara todo lo contrario. Cuando se habla de las actitudes de los colaboradores casi siempre hace referencia a la satisfacción laboral (Robbins, 1998)

Iniciativa: proyectar, crear, adelantarse a los distintos acontecimientos y se eviten errores, siendo actividades que pueden realizar los empleados de una organización si posee toda iniciativa. Sin embargo, es necesario que cuente con un eficiente sistema de comunicación interna, cada uno de los miembros de la empresa se requiere que comparta la visión y esencialmente tiene que desarrollar un liderazgo muy próximo hacia los empleados. (Robbins, 1998)

Compromiso Continuo:

Se refiere al nivel de compromiso, en el cual un colaborador pensaría que dejar la organización resultaría muy costoso, porque en ella ha invertido su esfuerzo, tiempo y dinero, por lo cual resultaría muy difícil, ya que abandonar el puesto implicaría perder todo lo que se ha invertido.

Indicadores

Desempeño Mínimo: Es considerado un proceso en el cual se pasa de un estado a otro, lo cual genera modificaciones o alteraciones, ya sea de carácter cuantitativo y/o cualitativo de la realidad. Es el esfuerzo minimo que hacen los colaboradores al momento de realizar una determinada actividad (Chiavenato, 2000)

Abandono de puesto: Este indicador hace referencia a las faltas o inasistencias del colaborador, lo cual es ocasionado por muchas razones, entre ellas tenemos: la falta de motivación, capacitación, trabajo en equipo, entre otros, quizás tambien

consideran que el ambiente en el que se encuentran no es el indicado para el desarrollo de sus actividades diarias. (Chiavenato, 2003)

Rotación: Hace referencia al tiempo en el que un colaborador permanece en la organización. Muchas veces sucede que un colaborador renuncia por muchas razones, la cual genera un nivel de rotación, con la finalidad de encontrar a un trabajador que cumpla con el perfil de puesto que se requiere. (Gómez-Mejía y Cardy, 2001).

Compromiso Normativo:

Hace referencia a que los empleados se encuentran dispuestos a apoyar para que se cumpla con cada uno de los propósitos de la empresa. Dicho ser vincula con un sentimiento de obligación, esto se debe a que los individuos sienten la necesidad de seguir permaneciendo dentro de la empresa, teniendo como hallazgo experimentar una impresión de duda hacia la empresa por que se le brindó una oportunidad de trabajo y como distinción es valorada por los trabajadores

Indicadores:

Contribución a los objetivos: Es el grado de compromiso que los colaboradores tienen para lograr el cumplimiento de los objetivos. En ello influye el incremento de la productividad y competitividad que exige el mercado laboral. (Dueñas, 2015)

Implicación con la Misión: Es el grado de involucración de los colaboradores en el desarrollo de la misión. Para ello, es muy importante que los colaboradores conozcan la filosofía de la empresa y los valores por los cuales se rige (Chiavenato, 2000)

Cooperación: Es aquel trabajo en común que se ha llevado a cabo a través de un grupo de individuos o entidades que tienen un objetivo compartido. En otras palabras la cooperación es la suma de fuerzas hacia el objetivo, la cual es el resultado de una estrategia de trabajo en conjunto.(Chiavenato, 2000)

1.3.2.4. Importancia del compromiso organizacional

Bayona & Goñi (2007, citado en Montoya, 2016) Manifiesta que la pieza fundamental de una organización es el capital humano, por lo tanto deben ser valorados e involucrados en la toma de decisiones de la organización. Lograr que el colaborador se sienta comprometido no es tarea fácil, pero con el uso de herramientas o estrategias se puede

mejorar aquellas deficiencias que presentan, lo cual ayudaría a que desarrollen sus actividades de manera eficiente, siempre buscando lograr el objetivo en común de la organización.

Las empresas cada vez están volviéndose mayormente sencillo, porque los cambios que se están dando hoy en día, refiere que los individuos que se conservan en la empresa redimen responsabilidades más exigentes y complicadas, de manera que se considera relevante la confianza que se le ofrece a cada uno de los empleados, hecho que se encuentra simbolizado mediante el compromiso.

Además el compromiso organización suele llevarse a cabo de una forma natural, mejor dicho, si los trabajadores no tienen un compromiso con la empresa, conseguira traer con el implicaciones de aspecto negativo para ella.

1.3.2.5. Estrategias a seguir para incrementar el compromiso organizacional

Meyer, J. & Allen, N. (2007) en su revista de investigación de negocios, Compromiso Organizacional, manifiesta las siguientes estrategias, como son:

Valorar a los colaboradores: A través de esta estrategia los colaboradores sentirán que sus directivos les tiene en cuenta y reconocen su trabajo. Esto ocasionara que surgan emociones positivas en el colaborador en su trabajo.

Brindar confianza: Esto hace que los colaboradores se sientan en confianza con sus superiores, lo cual generara un mejor equipo de trabajo.

Integridad: Lograr integrar al colaborador no es un tarea fácil pero con el uso de herramientas se generara el trabajo en equipo que tanto se busca.

Brindar los recursos necesarios: Para lograr que los colaboradores desarrollen su trabajo en las mejores condiciones es necesario brindar los recursos.

Realizar encuestas: Es importante realizar encuestas cada cierto tiempo, ya que a través de este instrumento se conocera mejor las demandas de los trabajadores. Así tambien dichos objetos que se considera relevante optimizar, por lo cual es necesario que tales encuestas no se lleven a cabo de una forma muy habitual, puesto que terminará cansando al trabajador y no lograrán el efecto anhelado para lo que se decidió crear.

1.4. Formulación del Problema

¿De qué manera el Empowerment como estrategia logrará el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. 2019?

Justificación e importancia de estudio

Ñaupas et al. (2014) indican el proceso de justificación consiste en sustentar, explicar los motivos por las que se realiza la investigación, hace la precisión de porque el estudio es apropiado realizarlo o que beneficios genera con su desarrollo. Dichas razones se pueden agrupar en justificaciones metodológicas, sociales y prácticas.

La investigación del empowerment tiene importancia considerable porque se aplica la herramienta del empowerment a una entidad pública para equilibrar las responsabilidades, es decir, cada colaborador asume las tareas y actividades diarias donde puede tomar decisiones adecuadas para lograr objetivos esperados y el logro de lo planificado depende del trabajador porque toma sus propias decisiones, es decir, el colaborador asume una mayor responsabilidad con las actividades que realiza y cuya finalidad de la herramienta es incrementar el compromiso de sus actividades en beneficio de los interesados. Según lo que se ha encontrado en el diagnóstico del compromiso del trabajador se han definido estrategias de capacitación, orientación para el trabajador logre asumir las tareas y los logre resultados esperados porque cualquier variación debe responder en trabajador según su trabajo desarrollo en un tiempo determinado.

Aporte teórico

Con la investigación se pretende aplicar la teoría y los conceptos acerca del Empowerment, para que la Gerencia Regional de Educación pueda mejorar el compromiso en los trabajadores. Tanto los enfoques y conceptos de Empowerment permitirán al investigador contrastar la teoría, con la finalidad de dar a conocer esta técnica la cual se centra en transmitir o ya sea a delegar libertad a los empleados para que sean los mismos los que se encarguen de tomar las decisiones correspondientes sin que tenga que consultarse a los de mayor cargo. La teoría del empowerment está basada en lo que sustenta Arroyo (2012), igualmente la teoría de compromiso laboral, según Robbins (2009)

Además servirá como base para la guía de posteriores investigaciones, en el cual podrán tener una relevante información derivada de diferentes bases teóricas que son fundamentadas en esta investigación.

Aporte metodológico

Para la realización de cada uno de los propósitos del estudio se necesita usar algunas técnicas de recaudación de información y en cuanto al instrumento usado fue la encuesta,

puesto que, se considera uno de los instrumentos fundamentales que se hace cargo de conseguir información congruente enfocada en una agrupación de propósitos e integrado en dicho ítems, proporcionados por una población de 82 trabajadores que integran la GRED, el cual será considerado el total de la muestra. Esta será estudiada mediante métodos cuantitativos y cualitativos. También se identificará la estrategia de Empowerment que permitirá mejorar el compromiso Organizacional en los colaboradores.

Aporte social

Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación los resultados permitirán a la Gerencia Regional de Educación, resolver específicamente sus problemas en la toma de decisiones. De esta manera se mejorará el compromiso Organizacional en los colaboradores. Es así, como también se aplican los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera y amplia el conocimiento de diversas teorías sobre empoderamiento y Compromiso Organizacional.

Aporte práctico

Esta investigación se ha guiado de investigaciones anteriores de otros investigadores, denominados como antecedentes que muestran casos donde aplicaron estrategias para solucionar problemas encontrados en una organización, mediante la aplicación de la herramienta del empowerment como alternativa para generar un mayor compromiso en la GRED, también servir de referencia para posibles investigaciones.

La justificación práctica que tiene esta investigación se fundamenta en lo siguiente, porque existe deficiencias en el compromiso de los colaboradores de una entidad pública, que esta dado, por falta de un liderazgo adecuado por parte de los directivos y también el personal no asume una responsabilidad adecuada del trabajo que realizan de manera diaria. Y de acuerdo a esos problemas identificados, mediante esta investigación se aplicó una herramienta que busca disminuir dichos problemas o solucionar dicho problema existente; conllevando a utilizar el empowerment permite definir las tareas en base resultados, metas y logros en un terminado periodo, donde la función de los trabajadores es lograr dichos propósitos y los gerentes se encargan de dirigir, organizarlo y controlar mediante diversos métodos que ayudan a lograr los objetivos esperados.

La ventaja que genera el empowerment, es que otorga la responsabilidad al trabajador de tomar sus propias decisiones, y no se pierde tiempo en estar consultando en cada proceso

al gerente o directivo superior para una toma de decisión. Es decir, mediante esta herramienta se otorga mayor poder, consideración, autoridad y tima de decisiones propias de acuerdo a la planificación de trabajo y se eleva el nivel de responsabilidad; pero al lograr los resultados esperados sienten un mayor reconocimiento por parte d ellos directivos. La aplicación del empowerment permitió mejorar el compromiso, productividad en la mejor de atención y servicio para el cliente, generando rentabilidad social.

1.5. Hipótesis

La aplicación del Empowerment como estrategia, logra el compromiso Organizacional en los colaboradores de la gerencia Regional de Educacion Lambayeque, 2019.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Aplicar el Empowerment como estrategia para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educacion Lambayeque. 2019

1.6.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar el Compromiso Organizacional en colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Determinar las dimensiones del Empowerment, para la Gerencia Regional de Educacion Lambayeque.

Validar la propuesta del Empowerment para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Lambayeque. 2019

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la Investigación

2.1.1. Tipo de la investigación

Aplicada

Marin (2008) hace mención que el estudio es aplicada, asimismo se le denomina empírica o práctica. Además se caracteriza por la búsqueda de aplicación o ya sea el uso de los distintos conocimiento que se obtengan. Posee como fin que se cree una tecnología partiendo de los conocimientos logrados mediante el estudio estratégico para establecer su aquellos pueden ser de utilidad aplicada con o sin un mayor refinamiento para las finalidades proyectadas.

La investigación es aplicada porque tiene como objetivo solucionar la problemática de compromiso organizacional en los trabajadores de la GRED. En donde se enfocara la búsqueda, consolidación y explicación de teorías para su aplicación, y asimismo lograr los objetivos planteados.

Explicativa:

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) alude que las investigaciones explicativas suelen ir más allá de lo que refiere la explicación de la problemática o definiciones, mejor dicho, se encuentran direccionados a contestar las razones de los fenómenos o eventos sociales como físicos (pág. 83-84)

El estudio es explicativo, ya que debe de afrontarse la teoría con la realidad en donde se posee como fin aplicar el empoderamiento como estrategias para conseguir el compromiso organizacional en los empleados de la institución en estudio.

Enfoque Cuantitativo

De acuerdo a la Universidad de Alcala (2018) señala que el estudio cuantitativo se caracteriza por ser de una manera estructurada de recoger y evaluar informacion conseguida de diversas fuentes. Implicandose el uso de instrumentos estadísticos, matemáticas e informáticas para conseguir hallazgos fiables, tatandose de cuantificar la problemtica a través de la búsqueda de hallazgos proyectables a una localidad superior.

En esta investigación se ha considerado el enfoque cuantitativo, porque la medición de las variables se ha realizado utilizando un determinado cuestionario de tipo cuantitativo, y el análisis de la información se realizará mediante herramientas numéricas

utilizando la estadística descriptiva que, permitió presentar la información en tablas y gráficas y ha sido descripta por parte de la investigadora.

2.1.2. Diseño de la Investigación

Pre Experimental

Avila (2006) manifiesta que el diseño pre experimental “Es aquel en donde se analiza la variable dependiente y prácticamente no existe ningún tipo de control o no existe la manipulación de la variable independiente, ni se utiliza grupo control”.

La investigación se determinó por ser de diseño Pre experimental, puesto que, facilitará que se cuente con dos fases de análisis del contexto (pre - post test). Se comenzará con un Pre test, en la que se analizará previamente a aplicarse los conocimientos y técnicas, teniéndose como consecuencia un contexto con ciertos problemas, continuamente se utilizarán las técnicas y conocimientos para optimizar los problemas determinados previamente. Para concluir se tendrá que analizar con un Post test, para que se pueda definir si existió una optimización relevante al aplicarse las técnicas como conocimientos. Permittedose analizar de una mejor forma todo el proceso.

G O₁ X O₂

Donde:

G = Grupo de estudio

O₁ = Pre test

X = Variable independiente

O₂ = Post test

2.2. Población y Muestra

Velíz (2011) admite que se define como población estudio a grupo de elementos que en su mayoría cuenta con características parecidas de las unidades que se han considerado para obtener la información, y estas unidades de estudio son cualquier elemento que sea investigable. Tal es así, en esta investigación se ha considerado como población de estudio a 82 trabajadores de la GRED, quienes facilitaron la información acerca del compromiso organizacional.

Tabla 1:

Población de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque

Áreas de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque	Colaboradores
Gerencia regional – GRED	4
Nombrados	25
Designados	11
Destacados	12
Contraloría	2
MINEDU	1
Contrato por funcionamiento	5
Contrato administrativo de servicios CAS	22
Total	82

Fuente: Colaboradores de la GRED. 2019

2.3. Variables y Operacionalización

Variable independiente - Empowerment

Variable Dependiente - Compromiso Organizacional

2.3.1 Definición conceptual

Empowerment: afirma que el empowerment o delegación de autoridad es aquello que permite otorgar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para tomar sus propias decisiones y lograr de esta manera participar activamente en la empresa”. A través de esta herramienta es como se crea un ambiente laboral eficiente, en donde los colaboradores de cada área sienten que su trabajo realizado va a ayudar a lograr los objetivos propuestos por la organización con un sentido de compromiso y autocontrol.

Compromiso Organizacional: es un estado psicológico que caracteriza la relación de empresa con el colaborador y conlleva a que este decida continuar o interrumpir su estancia en la organización. (Meyer y Allen, 2007).

Tabla 2:*Operacionalización de la variable empowerment*

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Empowerment	Motivación	Incentivos		Entrevista
		Reconocimientos		
		Recompensa		
	Poder	Delegar autoridad		
		Confianza		
	Desarrollo	Capacitación		
		Entrega de información		
	Liderazgo	Trabajo en equipo		
Resolución de conflictos				

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3:
Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumneto
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Adaptación al cambio	¿Considera usted difícil adaptarse a los cambios que se presenten en la organización? ¿Cree usted que adaptarse al cambio es aceptar las nuevas tendencias, modernización, tecnologías, entre otros?	Encuesta y cuestionario
		Satisfacción laboral	¿Considera usted que el ambiente en el que se encuentra, es el adecuado para el desarrollo de sus actividades? ¿Usted como colaborador se siente satisfecho con la labor que desempeña? ¿Cree usted que la remuneración que reciben los colaboradores es justa y equitativa?	
	Iniciativa	¿Usted propone iniciativas para resolver los problemas que se presentan dentro de su área? ¿Cree usted que las iniciativas propuestas son consideradas por su jefe de área?		
	Compromiso continúo	Desempeño mínimo	¿Usted realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida, para cumplir con su labor? ¿Considera usted que el esfuerzo adicional que realiza es considerado por la organización?	
		Abandono de puesto	¿Cree usted que el abandono del puesto por parte de los colaboradores es originado por la falta de compromiso organizacional? ¿Considera usted que la falta de motivación es uno de los factores del abandono de puesto?	

	Rotación	<p>¿Cree usted que la rotación de personal es importante para el desempeño laboral?</p> <p>¿Considera usted importante que se debería dar más la rotación interna que externa?</p>
Compromiso normativo	Contribución a los objetivos	<p>¿Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización?</p> <p>¿Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?</p>
	Implicación con la Misión	<p>¿Cree usted que la GRED está logrando su misión?</p> <p>¿Considera usted que se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional?</p>
	Cooperación	<p>¿Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores permita aumentar la eficiencia de la GRED?</p> <p>¿Considera usted que existe el trabajo en equipo dentro de la GRED?</p>

Fuente: Elaboración Propia

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recolección de datos se utilizó la siguiente técnica e instrumento:

2.4.1. Técnica

Hernández, et al., (2014) manifiesta que la encuesta de una técnica de recolección de datos en la investigación científica que son utilizadas para obtener datos a estudiar. Al aplicar una encuesta se tiene diversos fines y que se utilizan de acuerdo a la necesidad del investigar y las personas pueden responder de acuerdo a las alternativas descritas.

Encuesta:

Malhotra (2006) precisó que la encuesta es una de las técnicas que se aplica a una determinada cantidad de personas y esta constituida por diversas preguntas que están agrupadas en un instrumento denominado cuestionario organizado de acuerdo a los indicadores de las variables consideradas en el estudio.

En esta investigación se ha considerado aplicar la encuesta a cada persona que forma parte de la población de estudio conllevando o recoger información para el diagnóstico de compromiso organizacional y luego la mejora que se ha podido tener después de aplicar las estrategias basadas en el empoderamiento.

Entrevista:

Otra de las técnicas que se utilizó fue la entrevista estructurada, la cual se define como una conversación entre dos o más personas con la finalidad de obtener respuestas sobre algún tema. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 217).

La entrevista estuvo constituida por 10 preguntas, la cual fueron respondidas por los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque

2.4.2 Instrumento

Cuestionario:

Hernández, Fernández y Batista (2014) “señalan que un cuestionario es una masa de preguntas vinculadas a un tema o problema particular, destinado a obtener información” (p,217).

En la presente investigación se realizó un cuestionario, la cual está conformada por 19 preguntas que se le hizo a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación. Se basó en el método de escala de Likert, la cual es una perspectiva vigente y sobre todo demasiado popularizado, integrado por una cantidad establecida de ítems, la misma que se haya presentada a través de juicios y aseveraciones, consiguiendo de este modo que los individuos escogan cualquiera de las clasificaciones que se presentes. Acada una de estas se les asigna un valor numérico, en el cual el encuestado obtendrá una puntuación total en relación con todas las afirmaciones.

Esta es una medición ordinal y en la investigación usaremos una escala de acuerdo a sus cinco niveles de respuesta, de la siguiente manera:

- 1 (Total Desacuerdo)
- 2 (En Desacuerdo)
- 3 (Indeciso)
- 4 (De Acuerdo)
- 5 (Total Acuerdo)

2.4.3. Validez

Hernández, Fernandez y Batista (2014) manifiesta que la validez “es un instrumentro de medicion de variable” (p.200)

La aprobación de la presente investigación sera por expertos, los mismos que validaran el instrumento antes de su aplicación. Se manejó el Alfa de Cronbach para determinar la validez y confiabilidad de dicho instrumento y el cual se ejecutó medianta el programa SPSS versión 25.

Tabla 4:*Validación de expertos*

Validación de cuestionario según expertos (Validez de contenido)		
Experto N° 1: Mg. Mirko Merino Nuñez	19/19	1
Experto N° 2: Est. Rodas Cobos José	19/19	1
Experto N° 3: Mg. Urbina Cardenas Max	19/19	1
Experto N° 4: Mg. Castañeda Gonzales Jaime	18/19	0.93
		4.93/4 0.98

Fuente: Elaboración propia**2.4.4. Confiabilidad**

Hernández, Fernandez y Batista (2014) en una investigación científica, para obtener la información se recurren a instrumentos que deben confiables, para obtener unformación coherente y consistente de acuerdo a las varibales planteadas en el estudio. Es por ello, es muy importante que el cuestionario sea confiable para obtener los datos oportunos y necesarios que se requiere para la investigación científica.

Para hacer más confiable el instrumento, se utilizó el alfa de Cronbach, el cual se aplicó a los 82 trabajadores de la GRED. Los resultados de la encuesta se procesaron en el programa IBM SPSS 25, debido a que esta herramienta está diseñada con fines de estudio estadístico, luego de ser incluidos en el sistema fueron tabulados en gráficos de barras para su análisis de resultados.

Tabla 5:*Estadística de confiabilidad*

Alfa de Crombach	N de elementos
0.826	19

Fuente: Programa SPSS V.25

En la tabla N°3, podemos observar que el nivel de fiabilidad es de 0.826 demostrando que el instrumento si es fiable.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

La presente investigación se realizó partiendo de un problema identificado en la empresa que se realizó el estudio, donde se aprecia deficiencias en el compromiso del personal que trabaja y bajo ese análisis se ha recurrido a indagar casos similares de problemáticas en otros países, además, casos de antecedentes relacionadas a las dos variables que se han tenido en cuenta en esta investigación. Luego se ha recurrido a diversos aportes teóricos de autores que han definido tanto la variable empowerment y el compromiso organizacional y de ellos se han definido las dimensiones y sus indicadores que ha permitido para realizar la operacionalización de variables y con ello se ha creado el instrumento que está basado en un cuestionario para cada variable, conllevando a ser aplicado a las unidades de estudio previo permiso de la gerencia de la empresa. Asimismo, el procesamiento de la información se ha realizado mediante un programa estadístico que ha permitido organizar la información de acuerdo a los objetivos planteados, y ha permitido mostrar los resultados de las 21 preguntas, que previa confiabilidad del instrumento y su respectiva validación por el criterio de los expertos ha conllevado presentar los resultados en tablas y gráficos para su descripción.

2.6. Principios éticos básicos

Noreña, Alcaez, Guillermo y Rebolledo (2012) señala que existe un conjunto de criterios éticos que son de gran importancia para la investigación y son las siguientes:

Respeto por los individuos: Este principio necesita que los sujetos de indagación sean tratados como seres autónomos, permitiéndoles dictaminar por sí mismos. El Consentimiento Informado se recibe de esos sujetos de indagación que son capaces de tomar elecciones sobre sí mismos, asegurando su comprensión de la información concedida. Durante el proceso de aplicación de CI, se debe proporcionar información para indicar que los encuestados tengan conocimiento y para asegurar que los sujetos comprendan que su cooperación es voluntaria e independiente.

Beneficencia: Respecto a la ética de averiguación, la beneficencia significa la obligación de no hacer mal, de minimizar el daño y maximizar el beneficio. Este principio requiere un

análisis de los riesgos y los beneficios de los sujetos, asegurando una relación riesgo/beneficio favorable para los sujetos de investigación.

Justicia: Este comienzo tiene relación con la justicia en el reparto de los sujetos de averiguación, de tal forma que el diseño del análisis de investigación posibilite que las cargas y las ventajas se encuentren compartidos en forma equitativa entre los equipos de sujetos de investigación. Dichos puntos contribuyen a un marco de trabajo coherente y sistemático para la evaluación de los procesos de investigación y tienen que ser tenidos presente por investigadores.

2.7. Criterios de rigor Científico

Los criterios que se tuvieron en cuenta para la investigación son sustentados por Norena, Alcatraz, Rojas, y Rebolledo (2012), fueron los siguientes:

Credibilidad o valor de la verdad: Este criterio se consigue una vez que los hallazgos son ubicados como “reales” o “verdaderos” por los individuos que participaron en el análisis, por esas que han servido como informantes clave, y por otros expertos propensos a la temática estudiada.

Criterio de Relevancia: Esta posibilita evaluar el logro de las metas planteadas en el plan y mostrar si finalmente se ha obtenido una mejor comprensión del fenómeno o si ha habido una consecuencia positiva en el entorno estudiado, por ejemplo, un cambio en la actividad realizada o en las acciones de los sujetos involucrados. Este criterio también aborda la contribución con nuevos conocimientos y perfiles de nuevos descubrimientos. Se puede decir que la relevancia ayuda a comprobar si durante la investigación existe una correspondencia entre la justificación y los resultados obtenidos durante la investigación.

Transferibilidad o aplicabilidad: significa que los fenómenos estudiados tienen una estrecha relación con los tiempos, las situaciones contextuales y con los sujetos de investigación. La forma de alcanzar este criterio es a través de una descripción completa de las características del contexto en el que se desarrolla la investigación y de los sujetos involucrados.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras del Pre test

Tabla 6:

Sexo de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	30	37%
Masculino	52	63 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

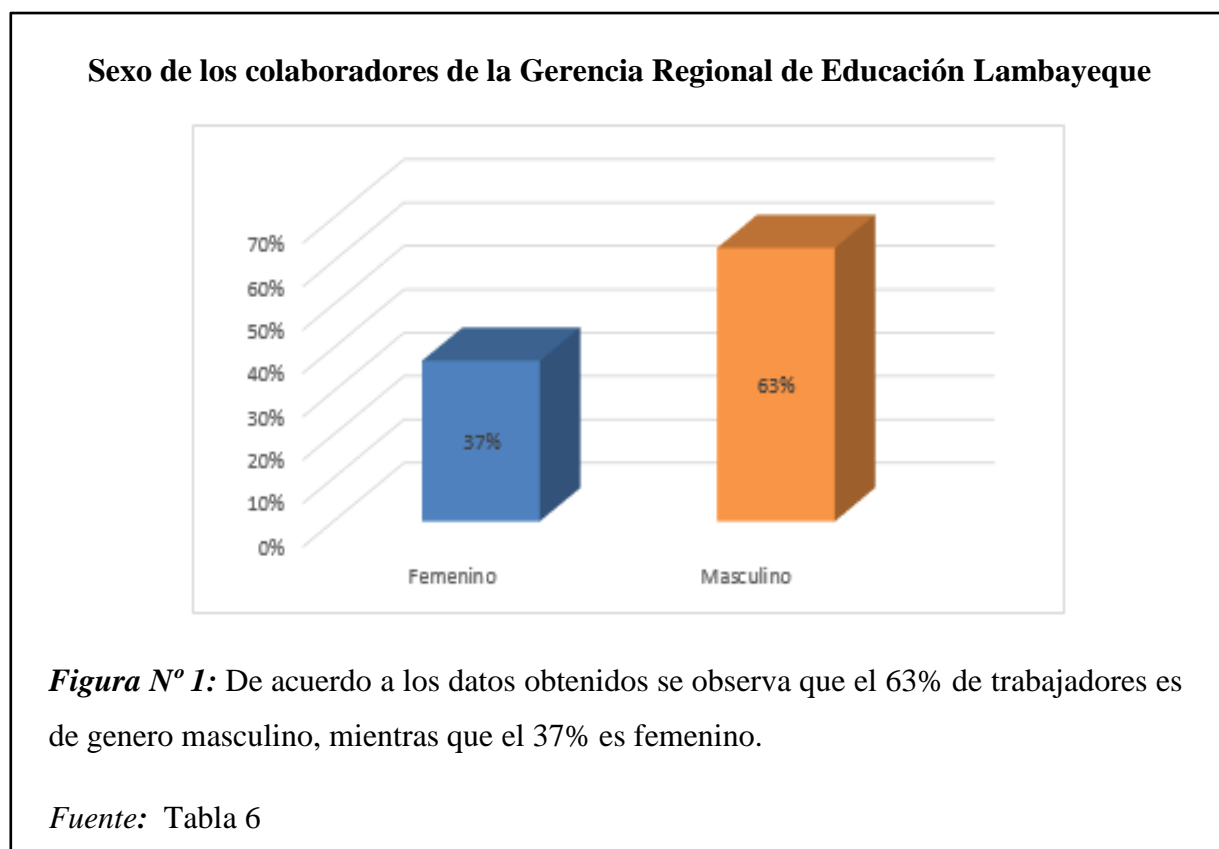


Tabla 7:

Edad de los colaboradores de la GRED

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
23-30	1	1%
31-35	19	23%
36-40	25	30%
41-45	18	22%
46-55	19	23%
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

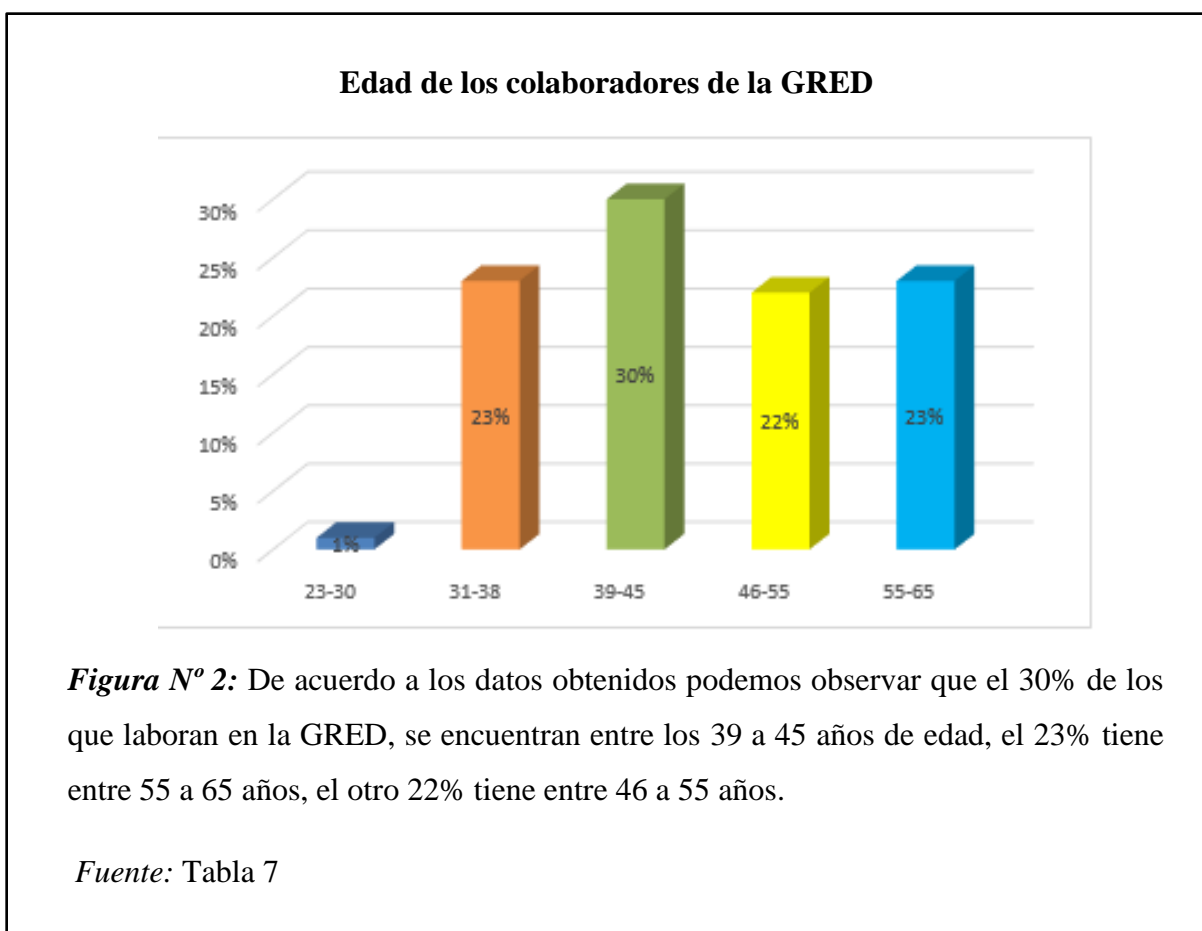


Tabla 8:

Considera usted difícil adaptarse a los cambios que se presentan en la organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	14	17%
De acuerdo	61	74%
Total Acuerdo	7	9%
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

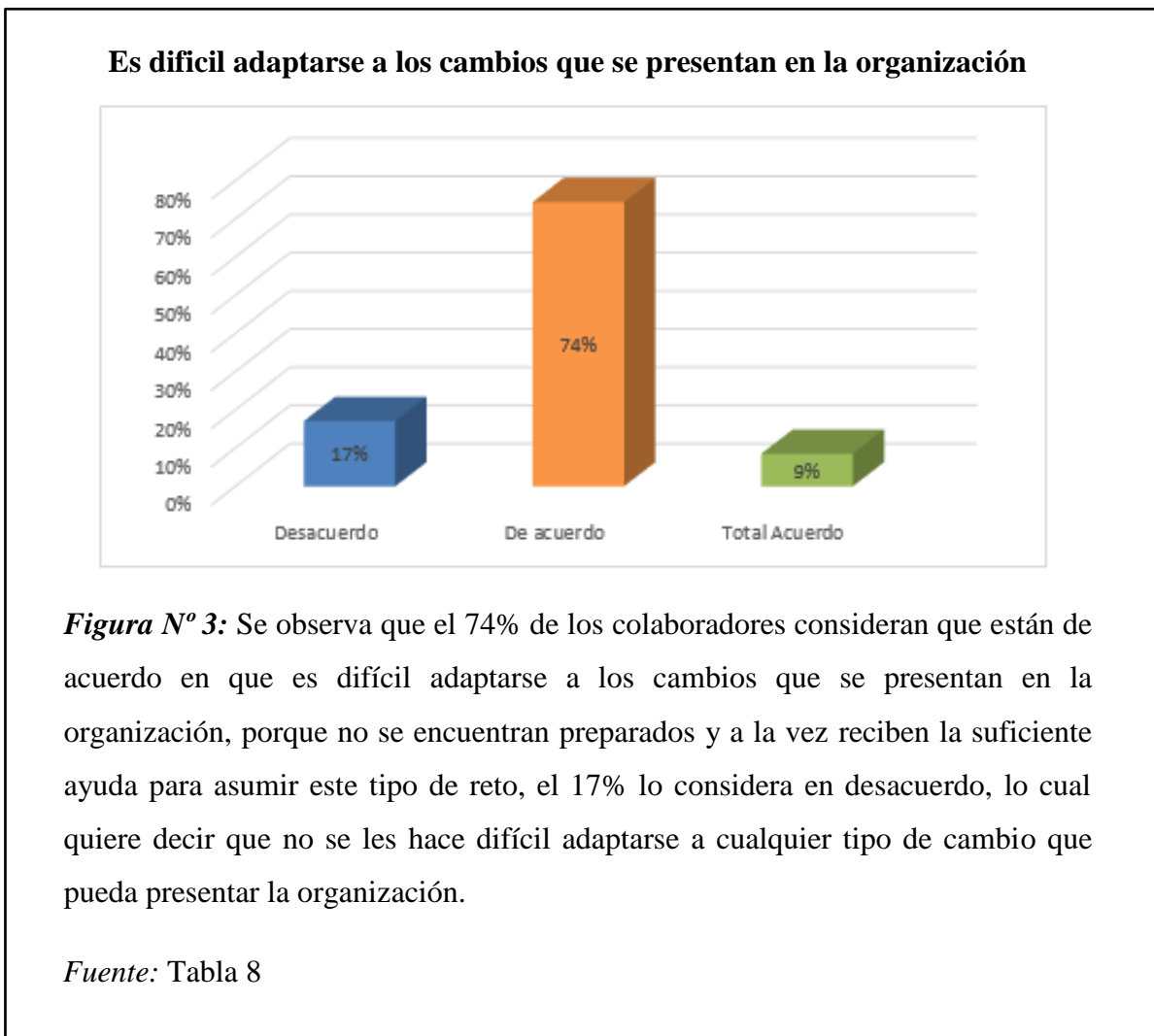


Tabla 9:

Considera usted que adaptarse al cambio es aceptar las nuevas tendencias, modernización, tecnologías, entre otros

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	72	88%
Total Acuerdo	10	12%
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

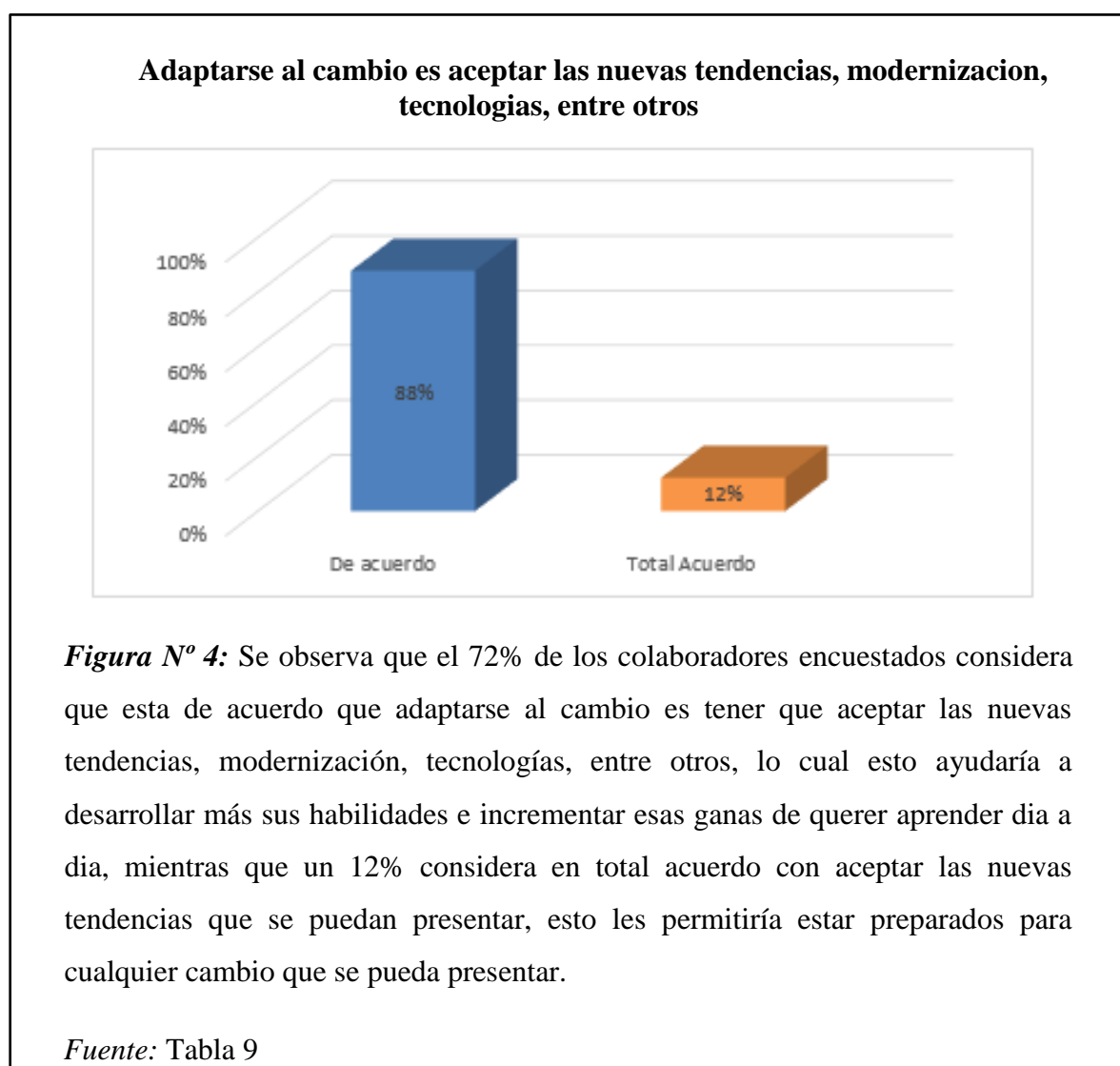


Tabla 10:

Considera usted que el ambiente en el que se encuentra, es el adecuado para el desarrollo de sus actividades

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	14	17%
Desacuerdo	31	38%
De acuerdo	37	45%
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

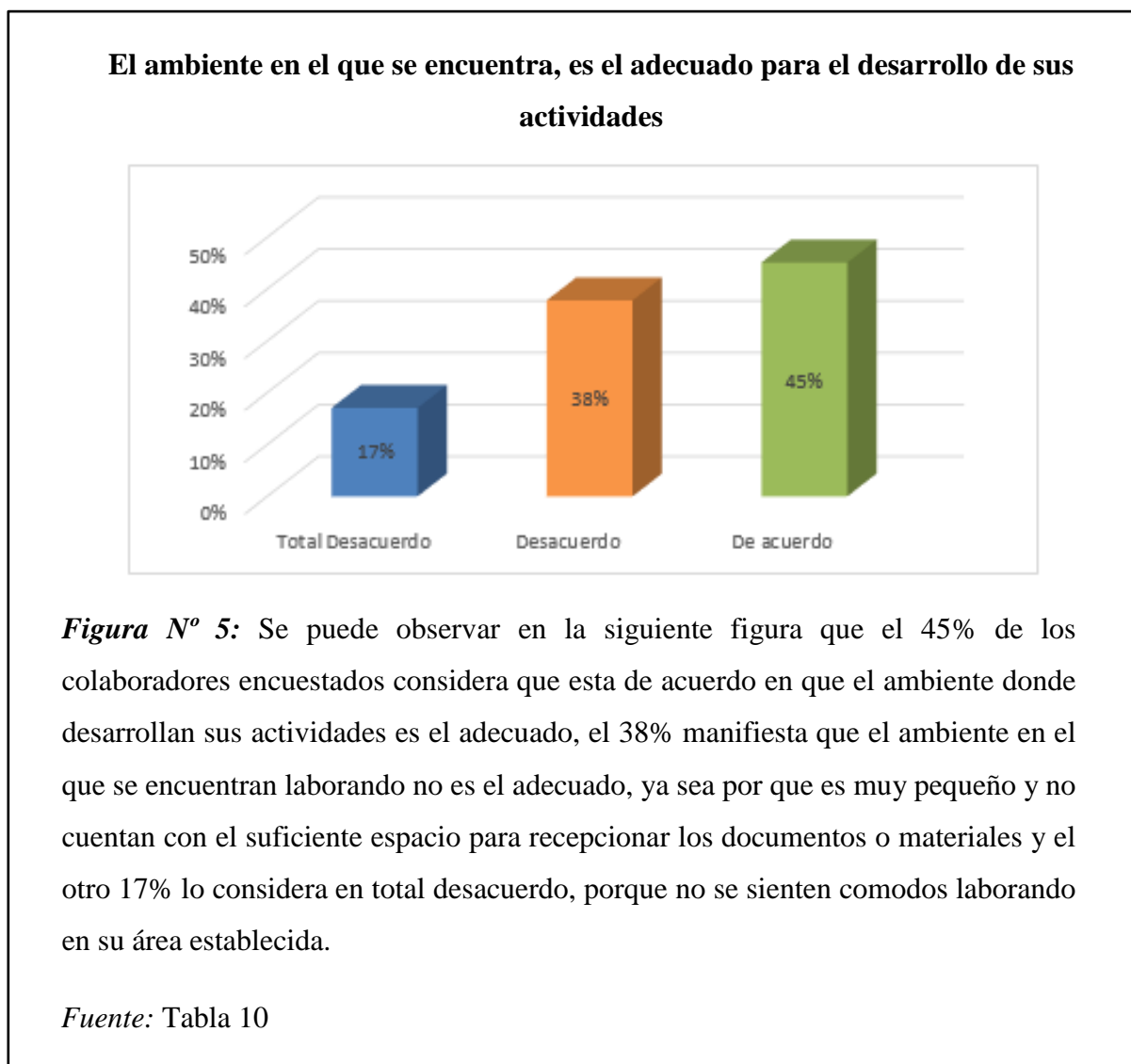


Tabla 11:

Usted como colaborador se siente satisfecho con la labor que desempeña

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	6	7%
Desacuerdo	21	26%
Indeciso	15	18%
De acuerdo	26	32%
Total Acuerdo	14	17%
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

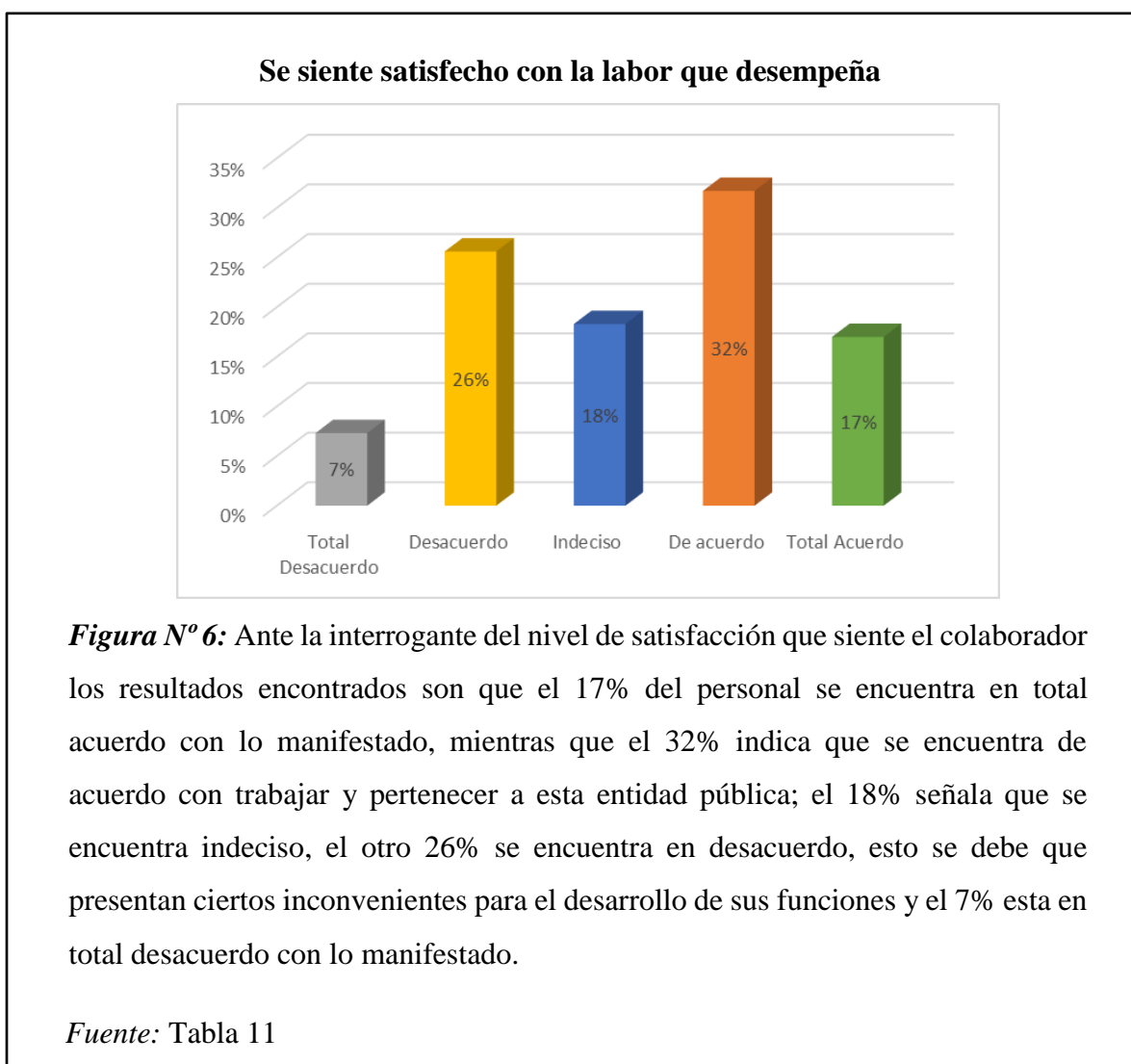


Tabla 12:

Cree usted que la remuneración que recibe es justa y equitativa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	17	21%
Desacuerdo	43	52%
Indeciso	14	17%
De acuerdo	8	10%
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

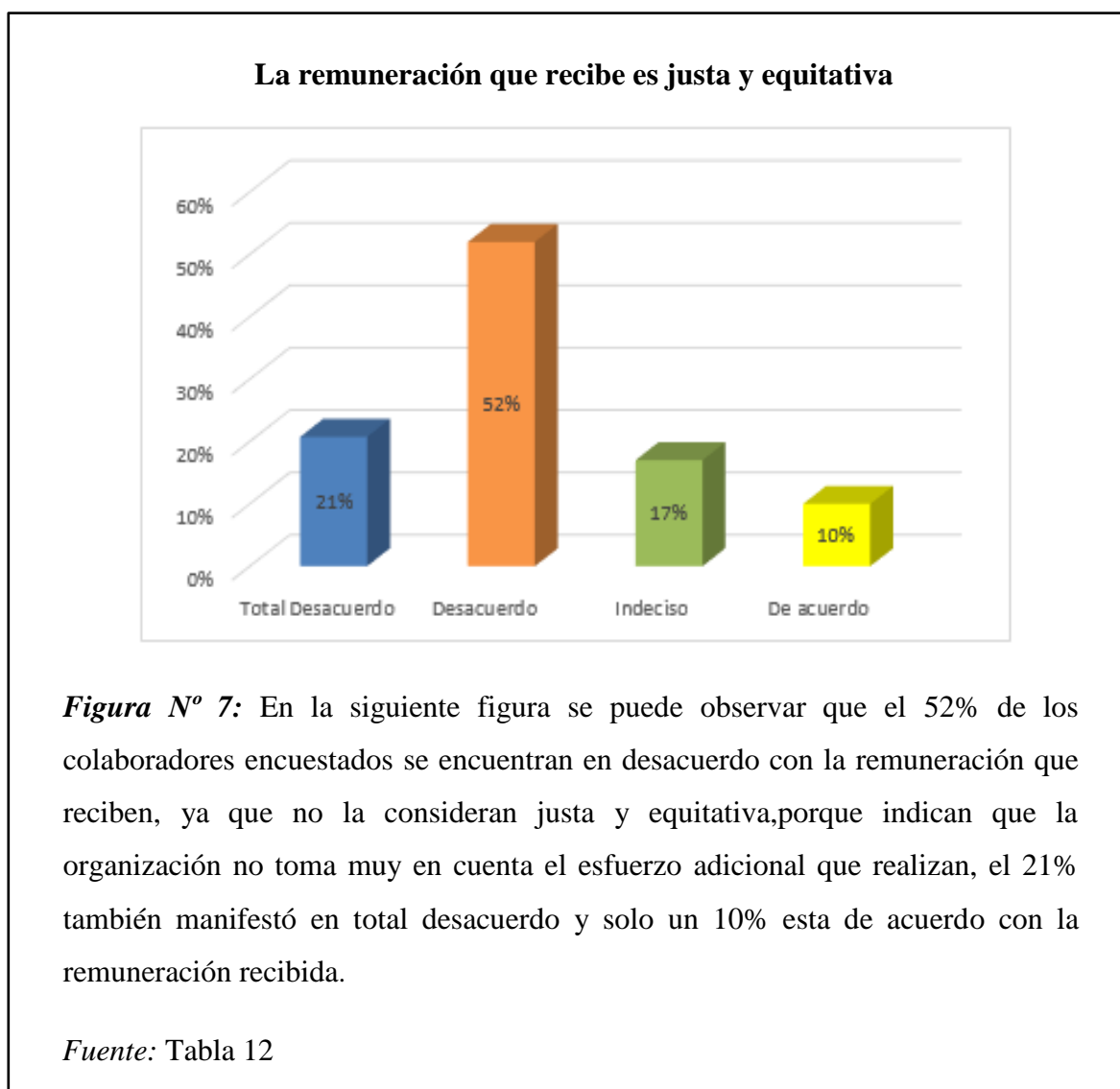


Tabla 13:

Usted propone iniciativas para resolver los problemas que se presentan dentro de su área

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	58	71 %
Total Acuerdo	24	29 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

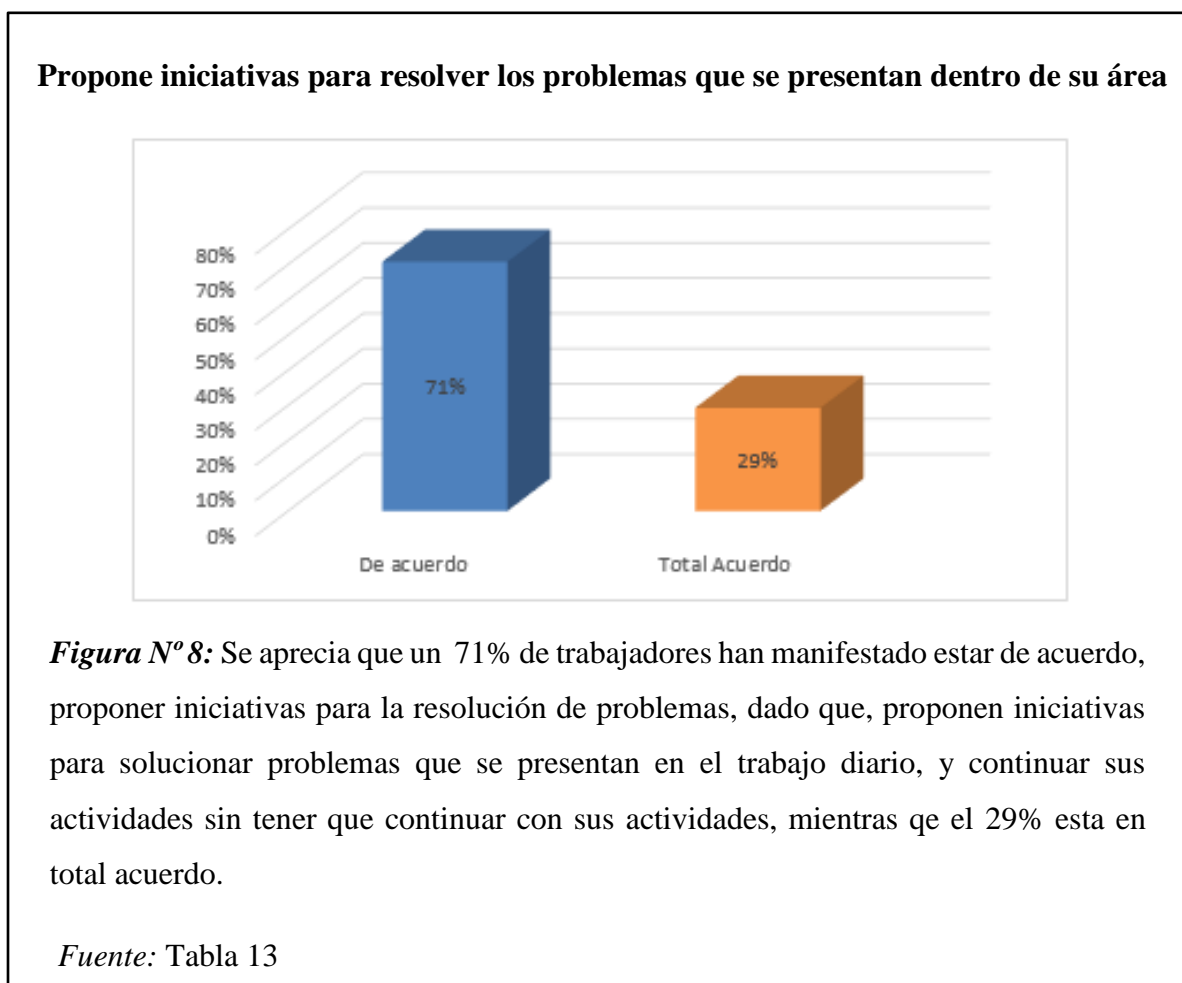


Tabla 14:

Cree usted que sus iniciativas propuestas son consideradas por su jefe de área

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	29	35 %
Indeciso	12	15 %
De acuerdo	36	44 %
Total Acuerdo	5	6 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

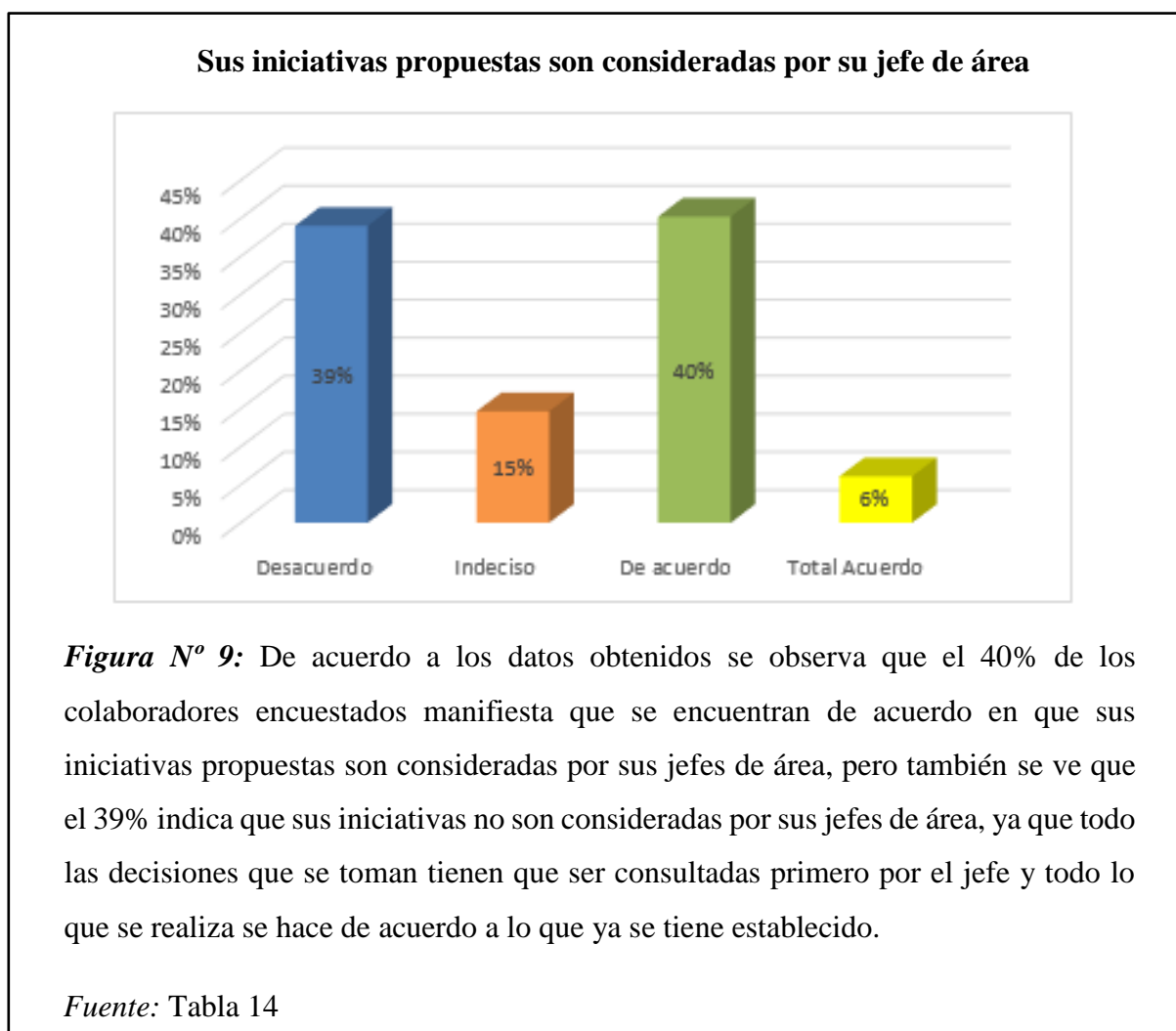


Tabla 15:

Usted realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida, para cumplir con su labor

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	7	9 %
De acuerdo	48	59 %
Total Acuerdo	27	32 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

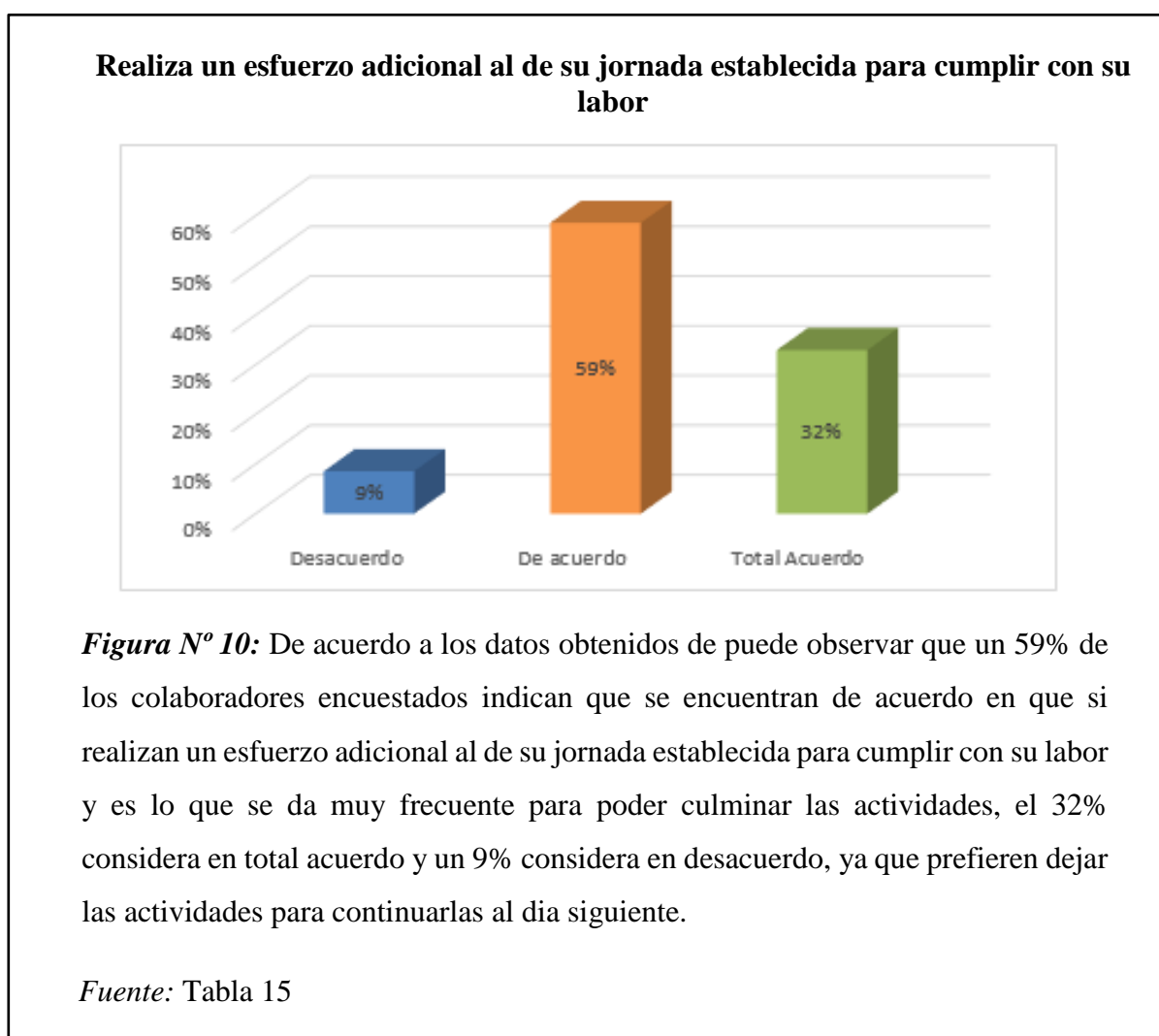


Tabla 16:

Considera usted que el esfuerzo adicional que realiza es considerado por la organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	13	16 %
Desacuerdo	58	71 %
De acuerdo	11	13 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

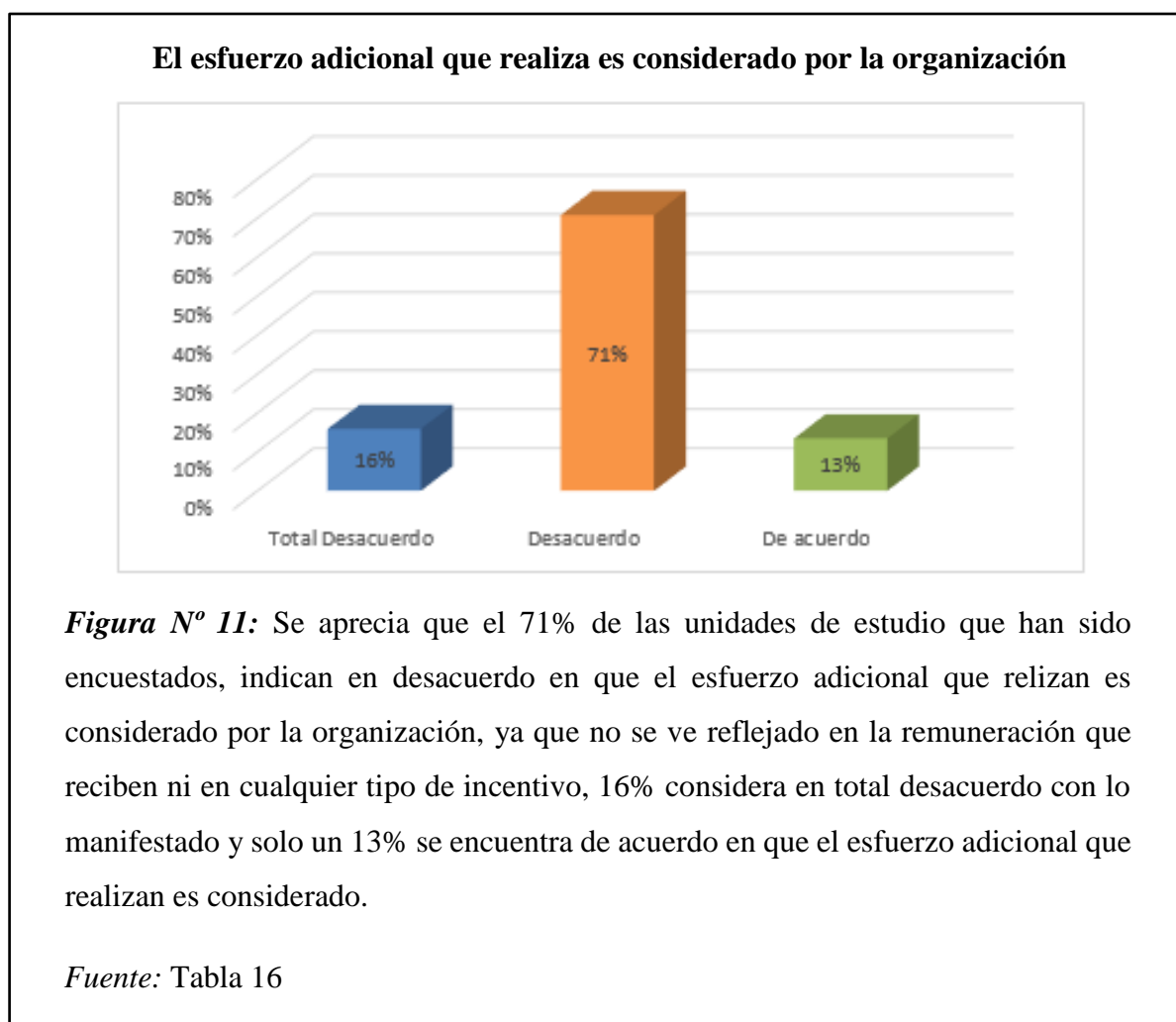


Tabla 17:

Cree usted que el abandono del puesto por parte de los colaboradores es originado por la falta de compromiso organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	55	67 %
Total Acuerdo	27	33 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

El abandono del puesto por parte de los colaboradores es originado por la falta de compromiso organizacional

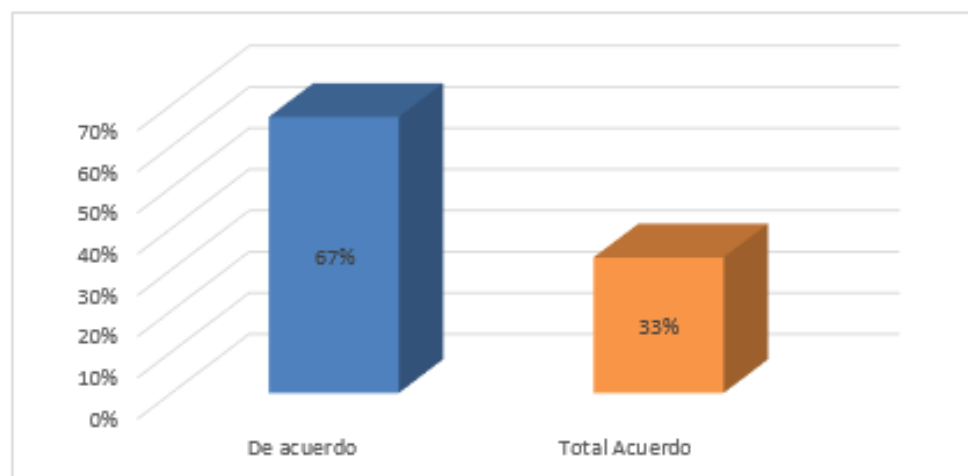


Figura N° 12: De acuerdo a los datos obtenidos se puede observar que el 67% de los colaboradores encuestados indican que el abandono del puesto es originado por la falta de compromiso organizacional, ya que sienten que la labor que desempeñan no es considerada por la organización. Además no se sienten motivados para desarrollar sus actividades y el otro 33% considera en total acuerdo con lo manifestado porque no existe un suficiente nivel de compromiso, los colaboradores solo buscan cumplir con las funciones encomendadas mas no sentirse bien con lo que realizan.

Fuente: Tabla 17

Tabla 18:

Considera usted que la falta de motivación sea uno de los factores del abandono de puesto

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	40	49 %
Total Acuerdo	42	51 %
Total	82	100 %

Fuente: Elaboración propia

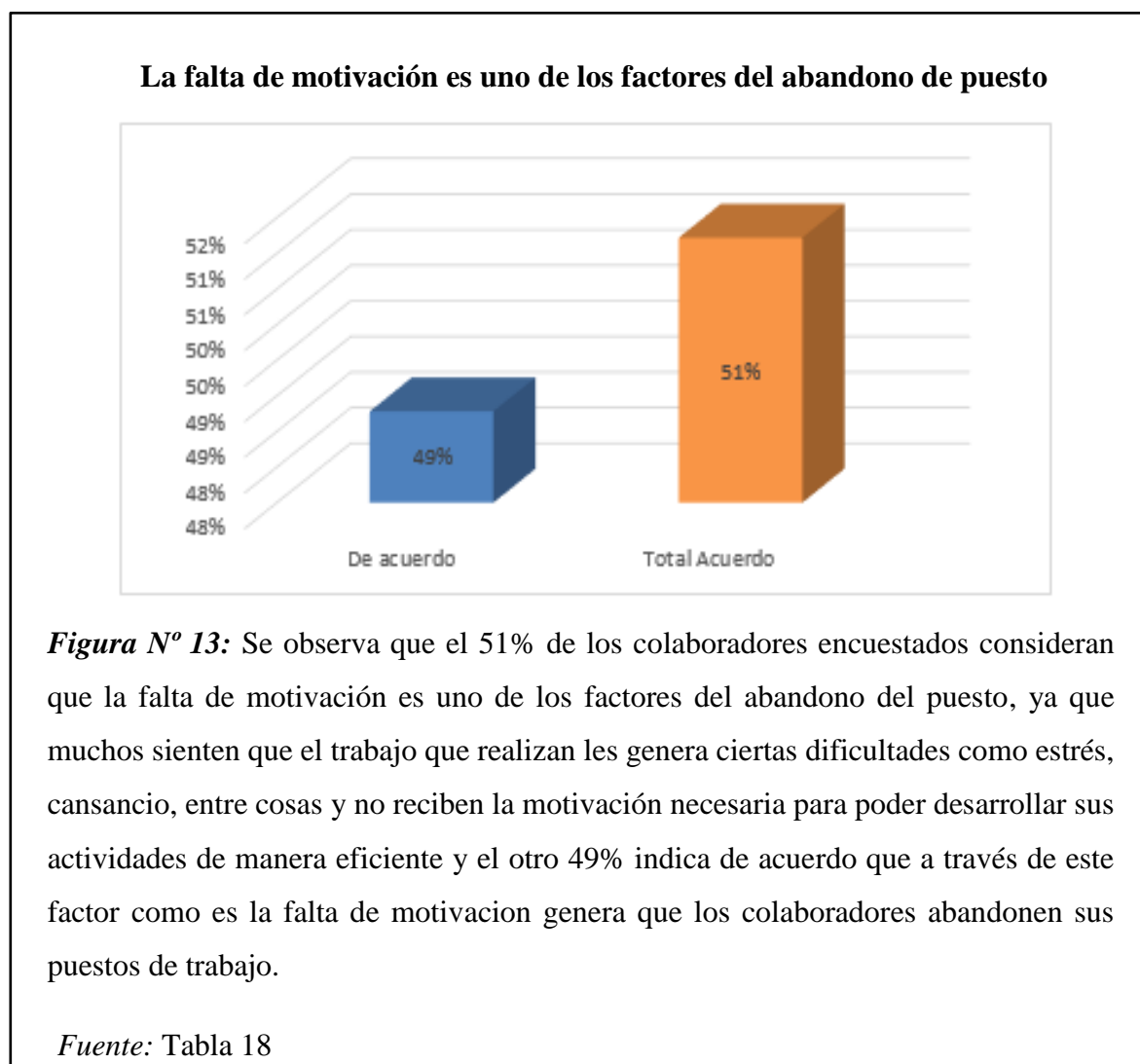


Tabla 19:

Cree usted que la rotacion de personal es importante para el desempeño laboral

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Indeciso	16	20 %
De acuerdo	38	46 %
Total Acuerdo	28	34 %
Total	82	100 %

Fuente: Elaboración propia

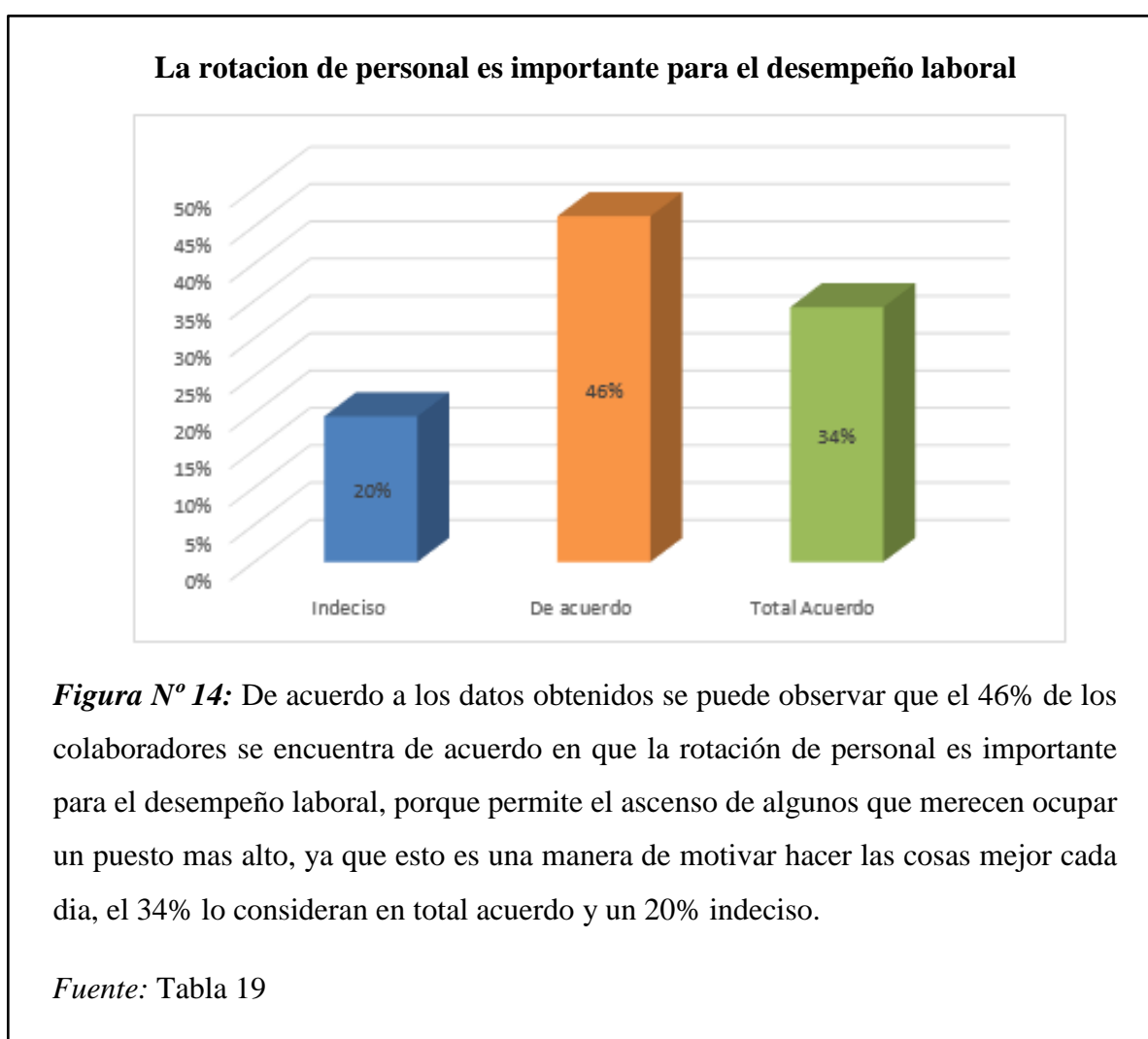


Tabla 20:

Considera usted importante que se debería dar más la rotación interna que el reclutamiento externo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	39	48 %
De acuerdo	43	52 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

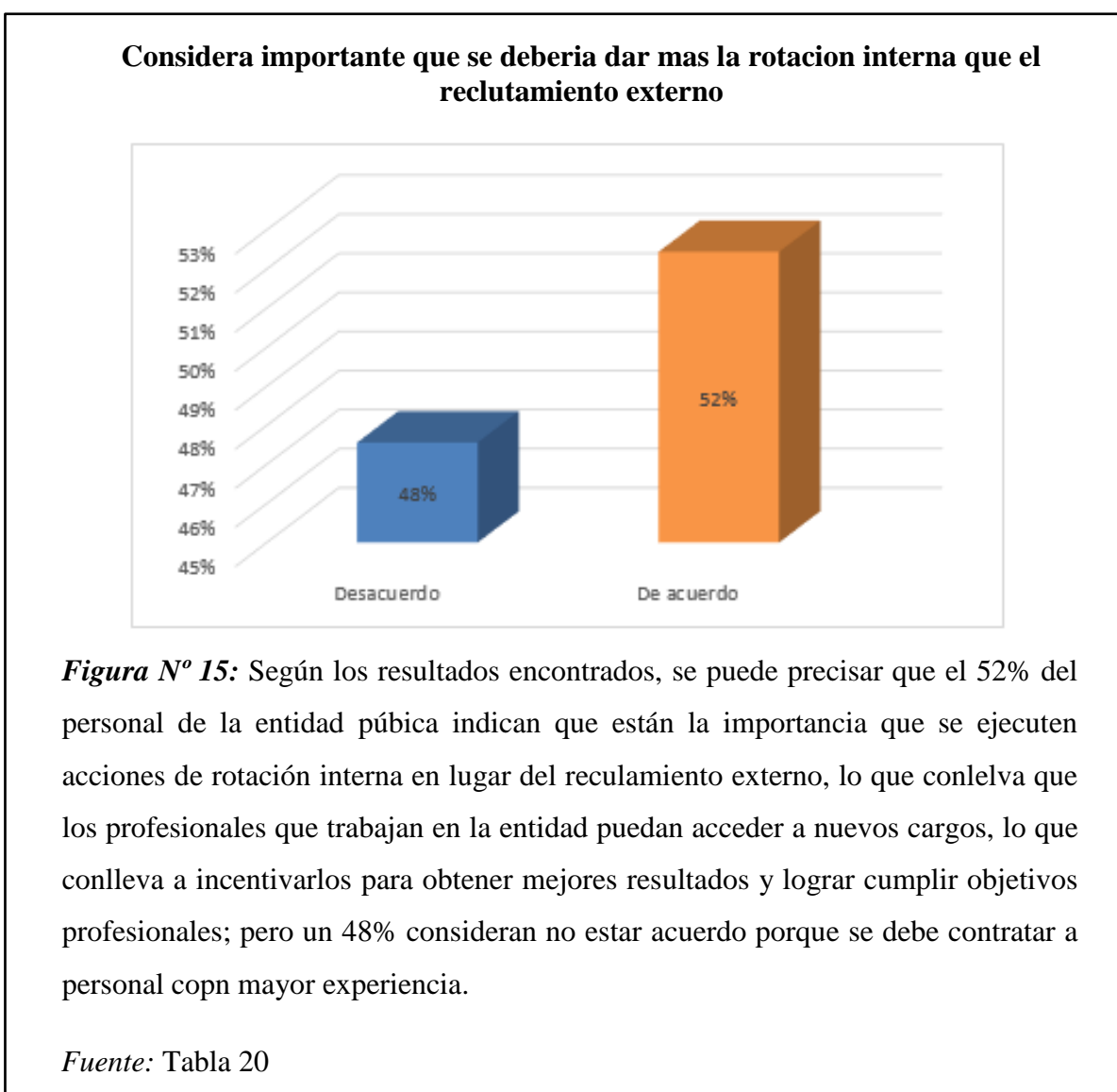


Tabla 21:

Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	44	54 %
Total Acuerdo	38	46 %
Total	82	100 %

Fuente: Elaboración propia

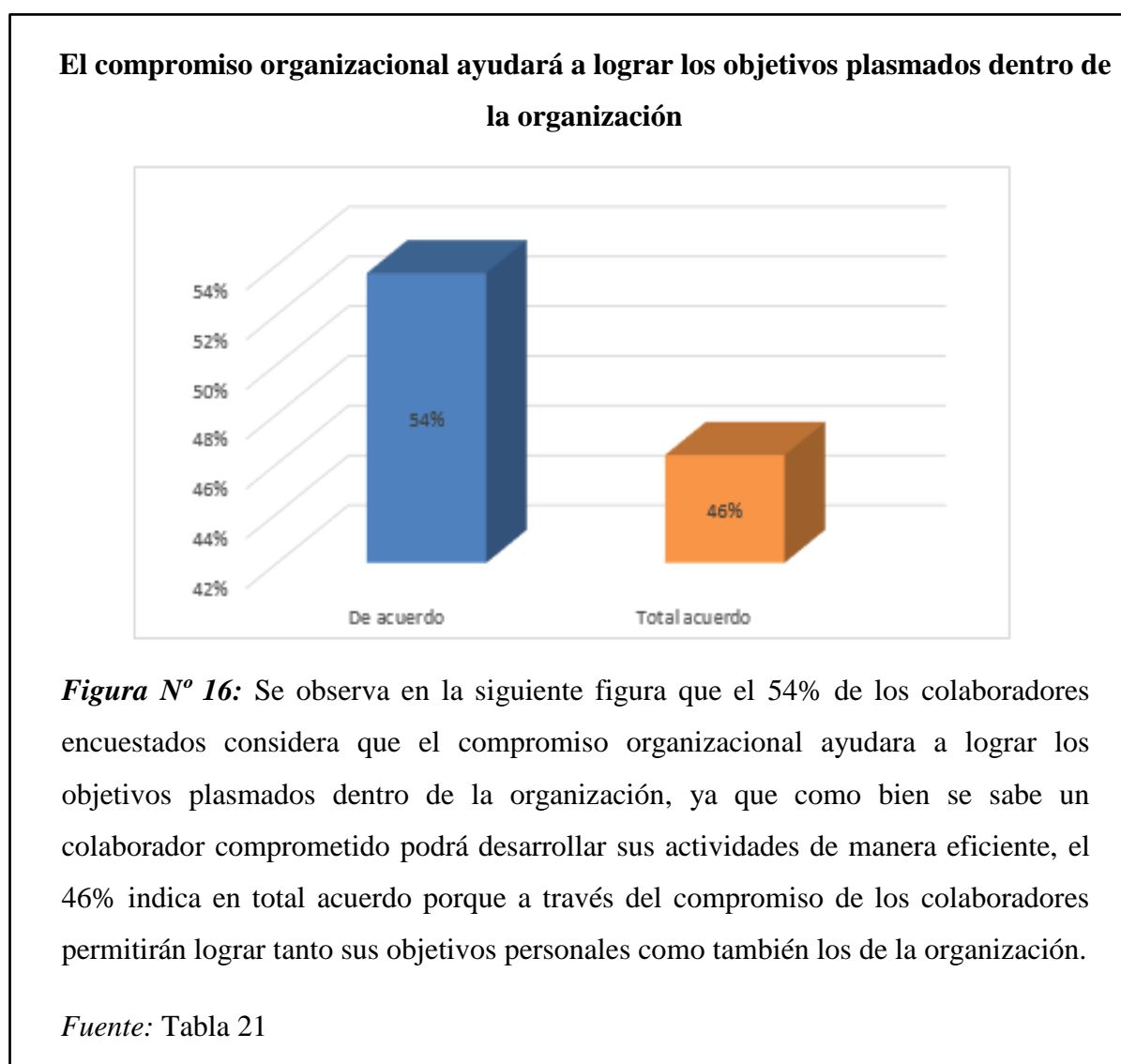


Tabla 22:

Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	45	55 %
Total Acuerdo	37	45 %
Total	82	100 %

Fuente: Elaboración propia

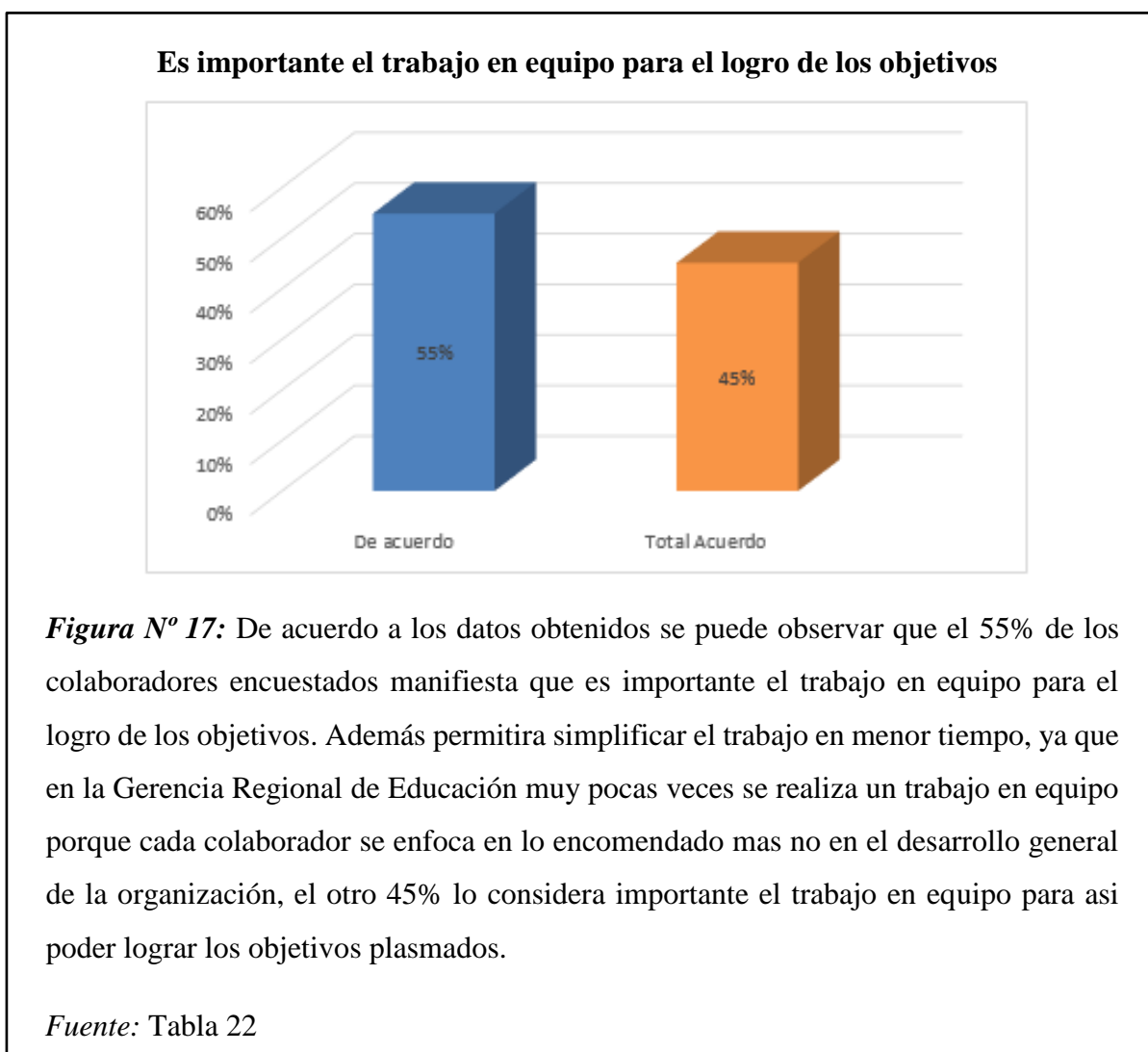


Tabla 23:

Cree usted que la Gerencia Regional de Educación esta logrando su misión

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	11	13 %
Desacuerdo	44	54 %
De acuerdo	27	33 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

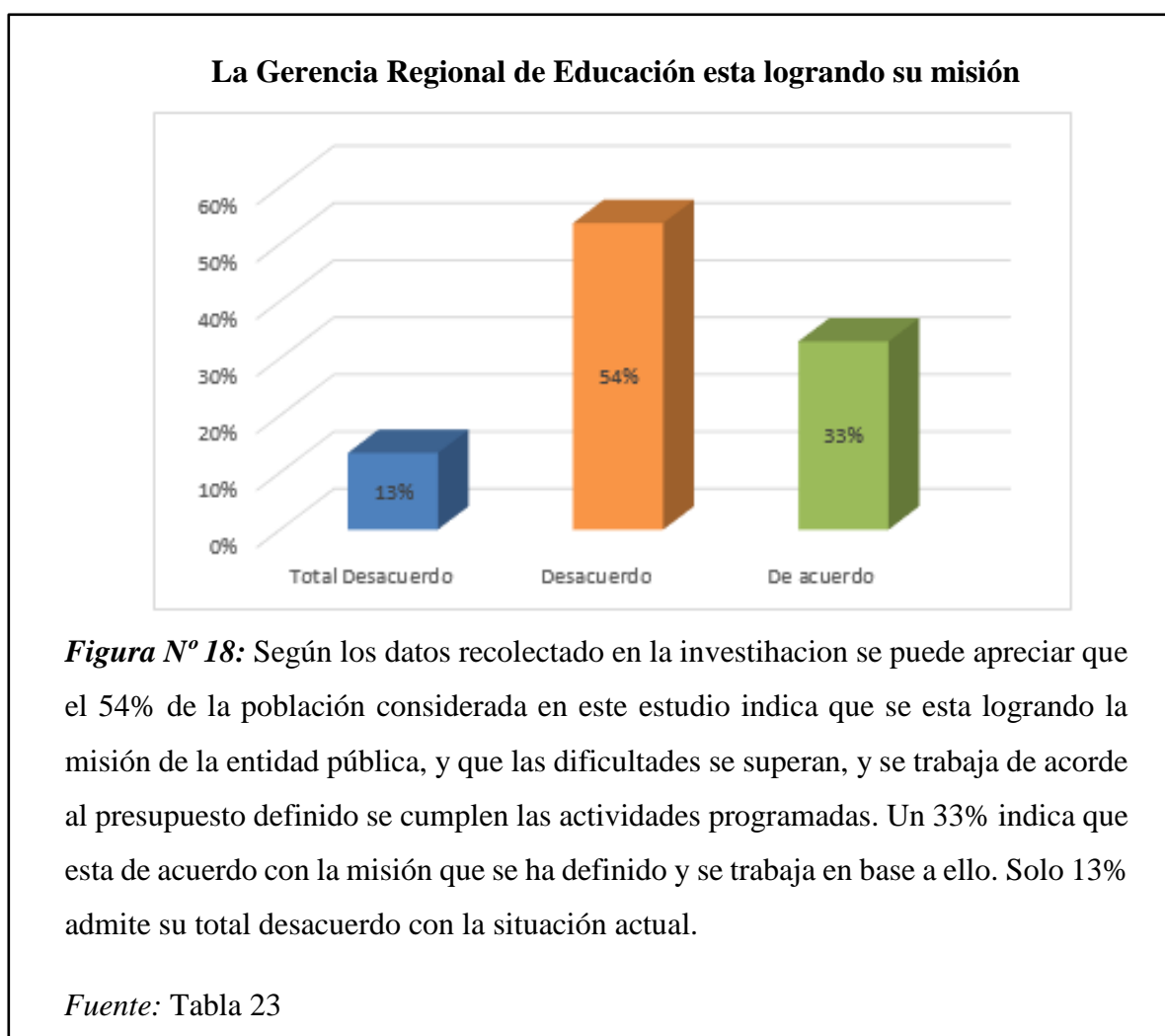


Tabla 24:

Considera usted que se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	33	40 %
Total Acuerdo	49	60 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

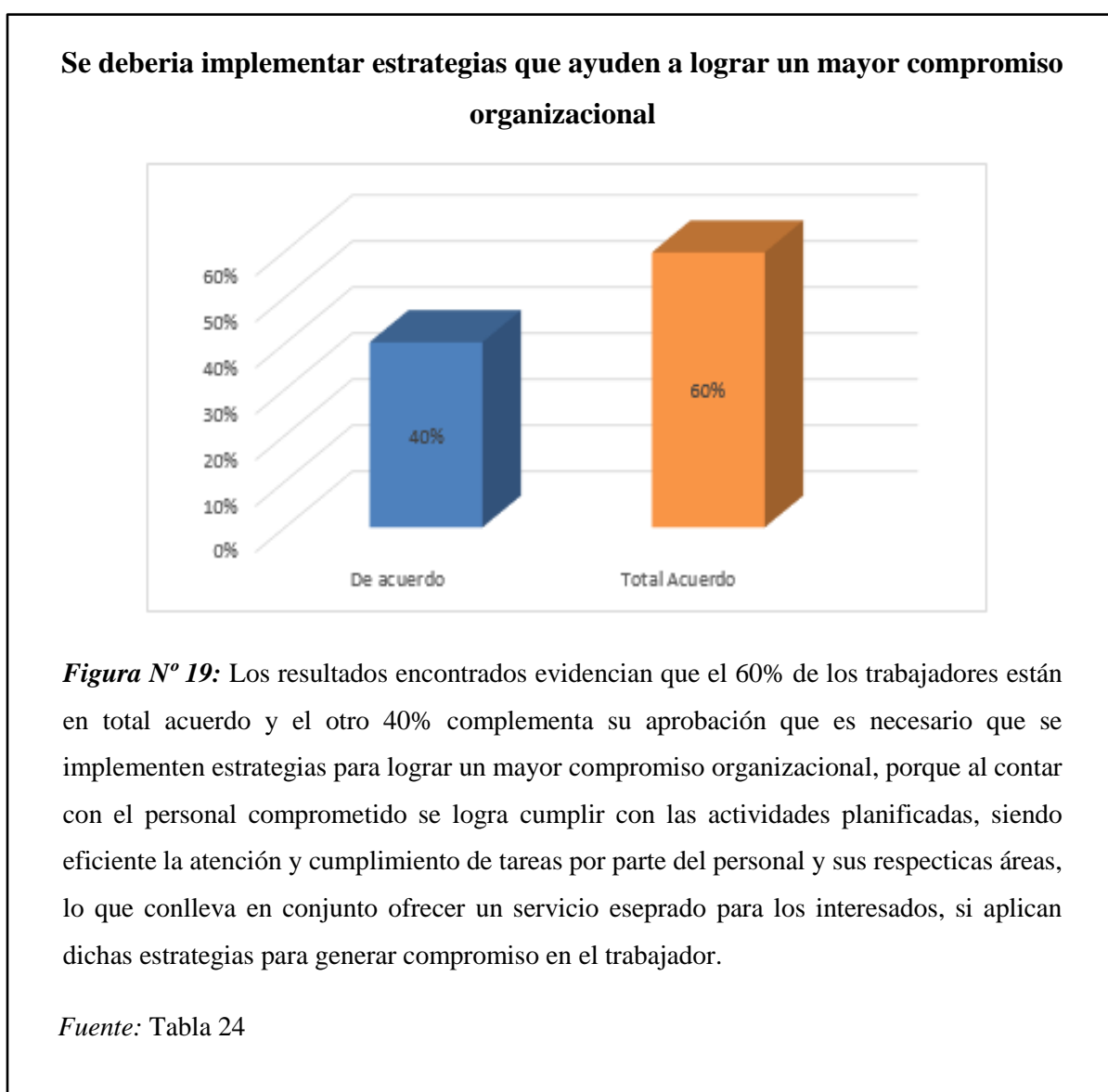


Tabla 25:

Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores se logró aumentar la eficiencia en la GRED

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	45	62 %
Total Acuerdo	27	38 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración Propia

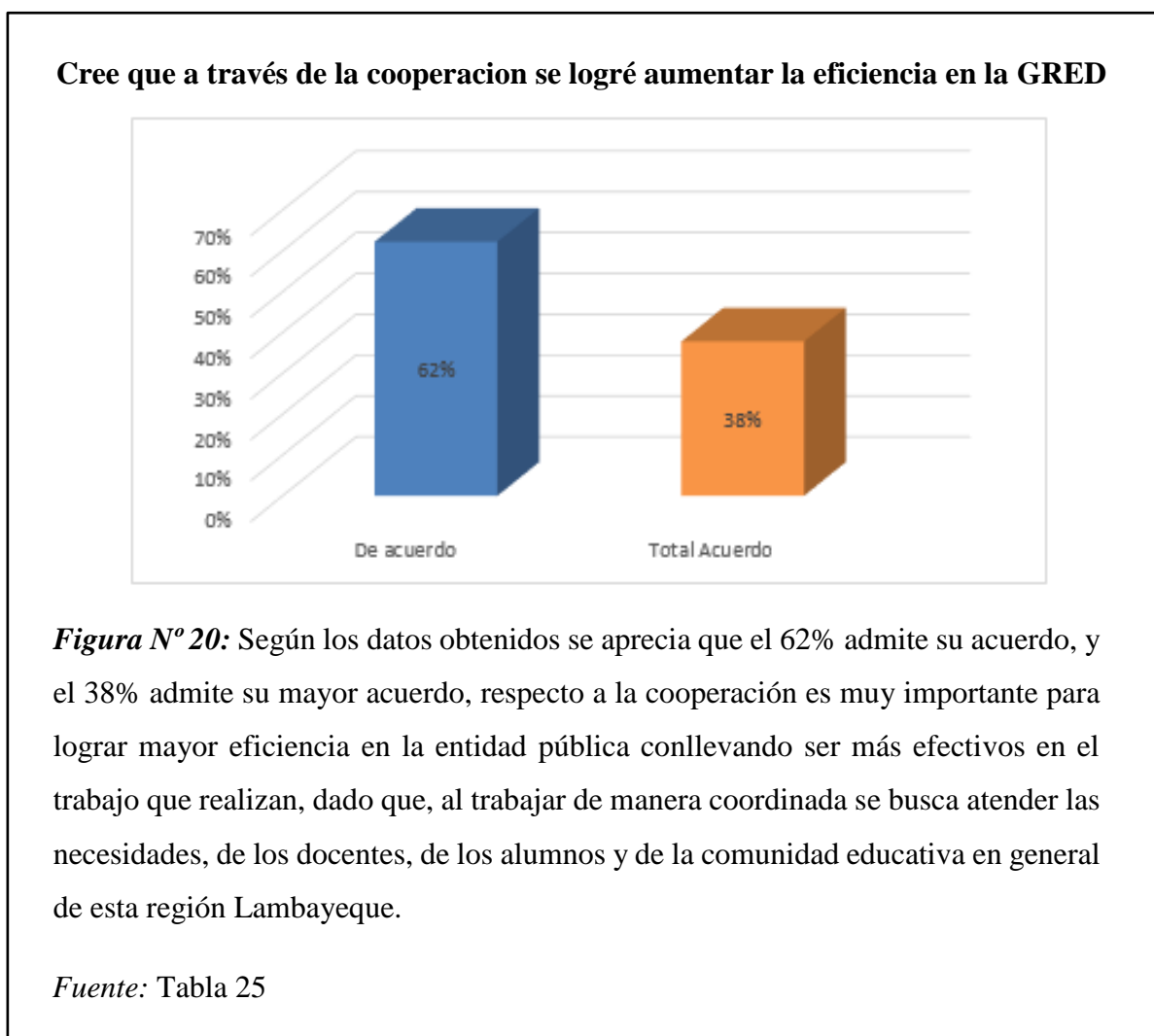
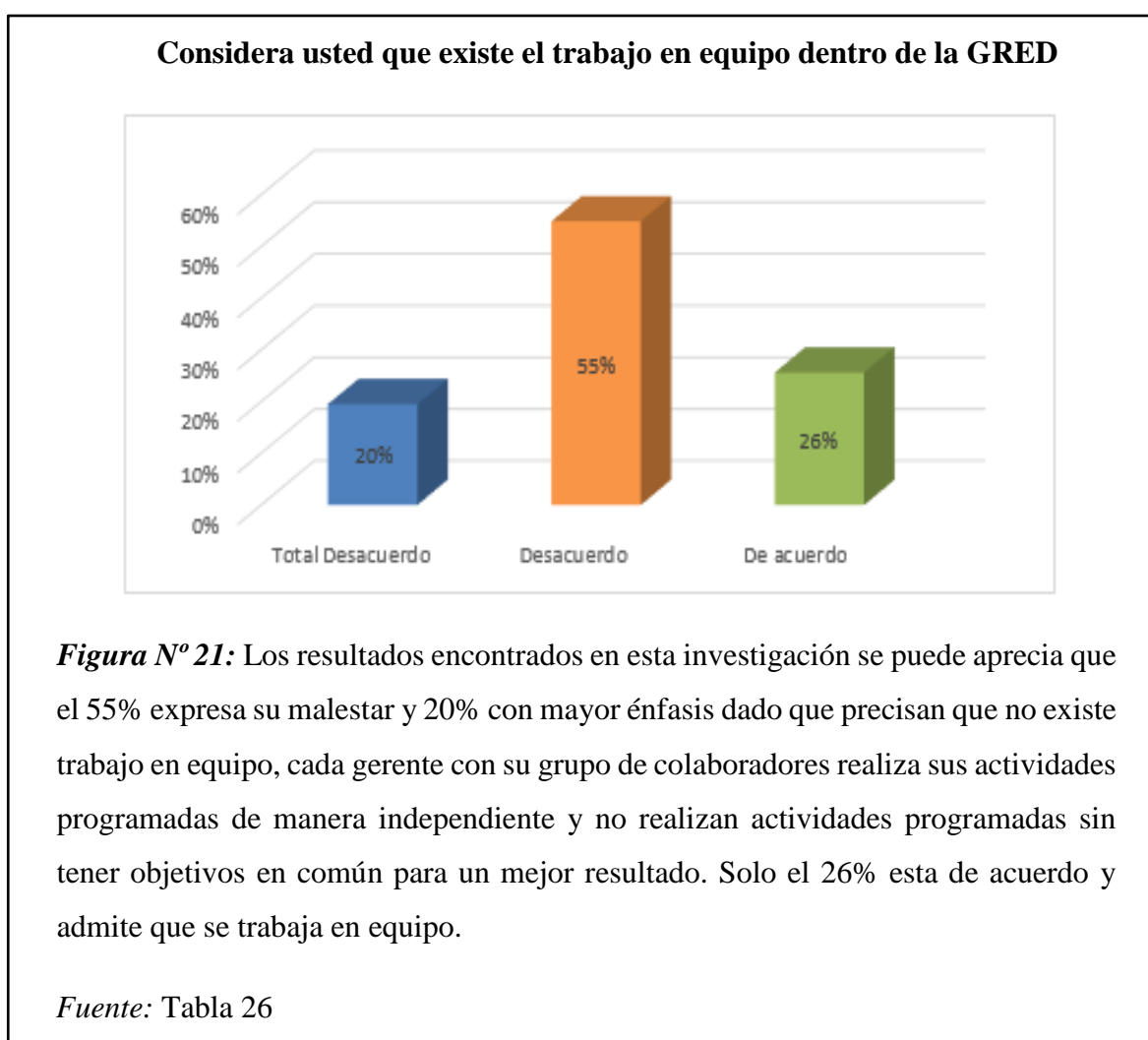


Tabla 26:

Considera usted que existe el trabajo en equipo dentro de la GRED

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	16	20 %
Desacuerdo	45	55 %
De acuerdo	21	26 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia



3.2 Tablas y figuras del Post test

Tabla 27:

Considera usted difícil adaptarse a los cambios que se presentan en la organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	14	17%
Desacuerdo	55	67%
De acuerdo	13	16%
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

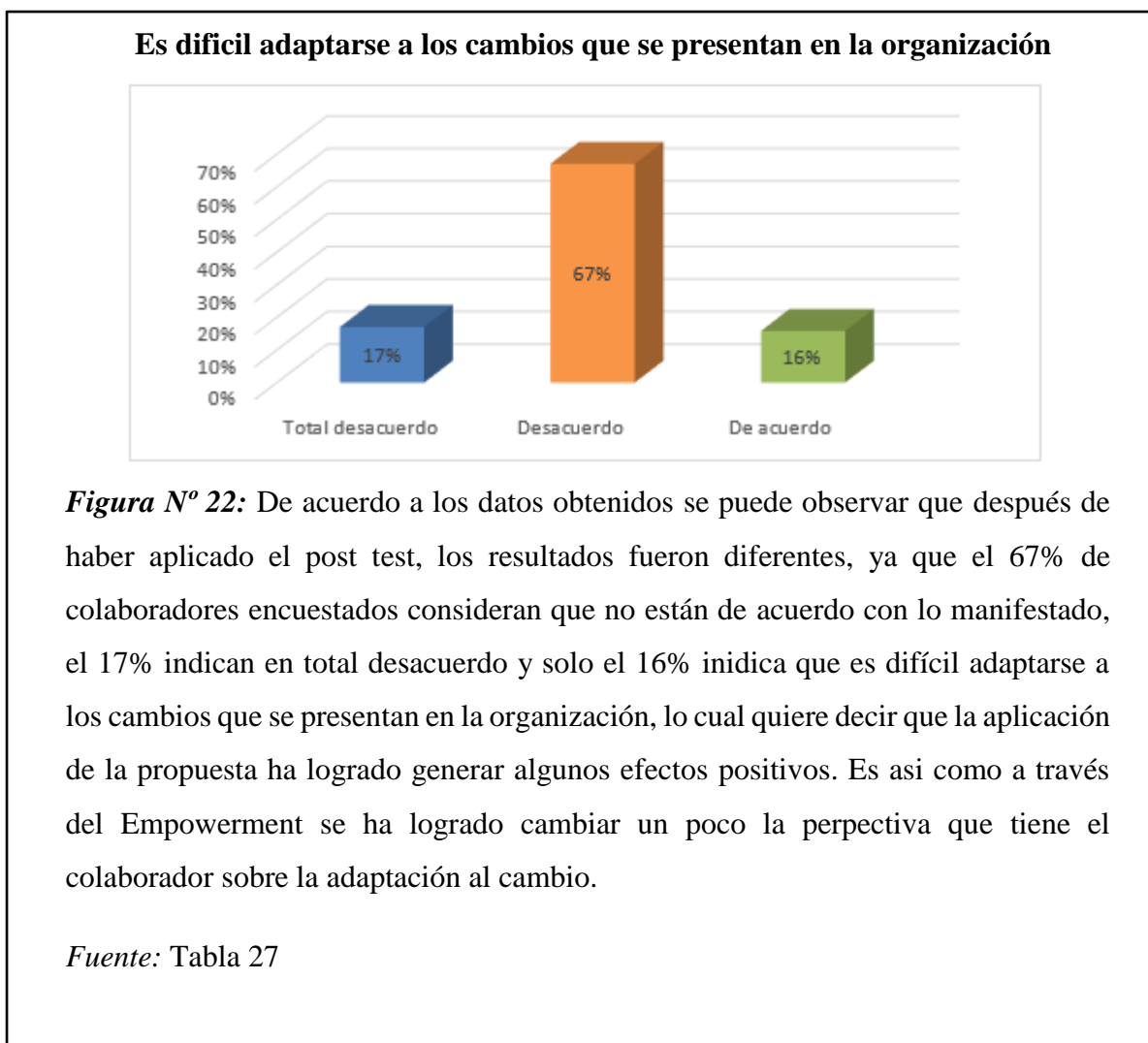


Tabla 28:

Considera usted que adaptarse al cambio es aceptar las nuevas tendencias, modernización, tecnologías, entre otros

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	54	66%
Total Acuerdo	28	34%
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

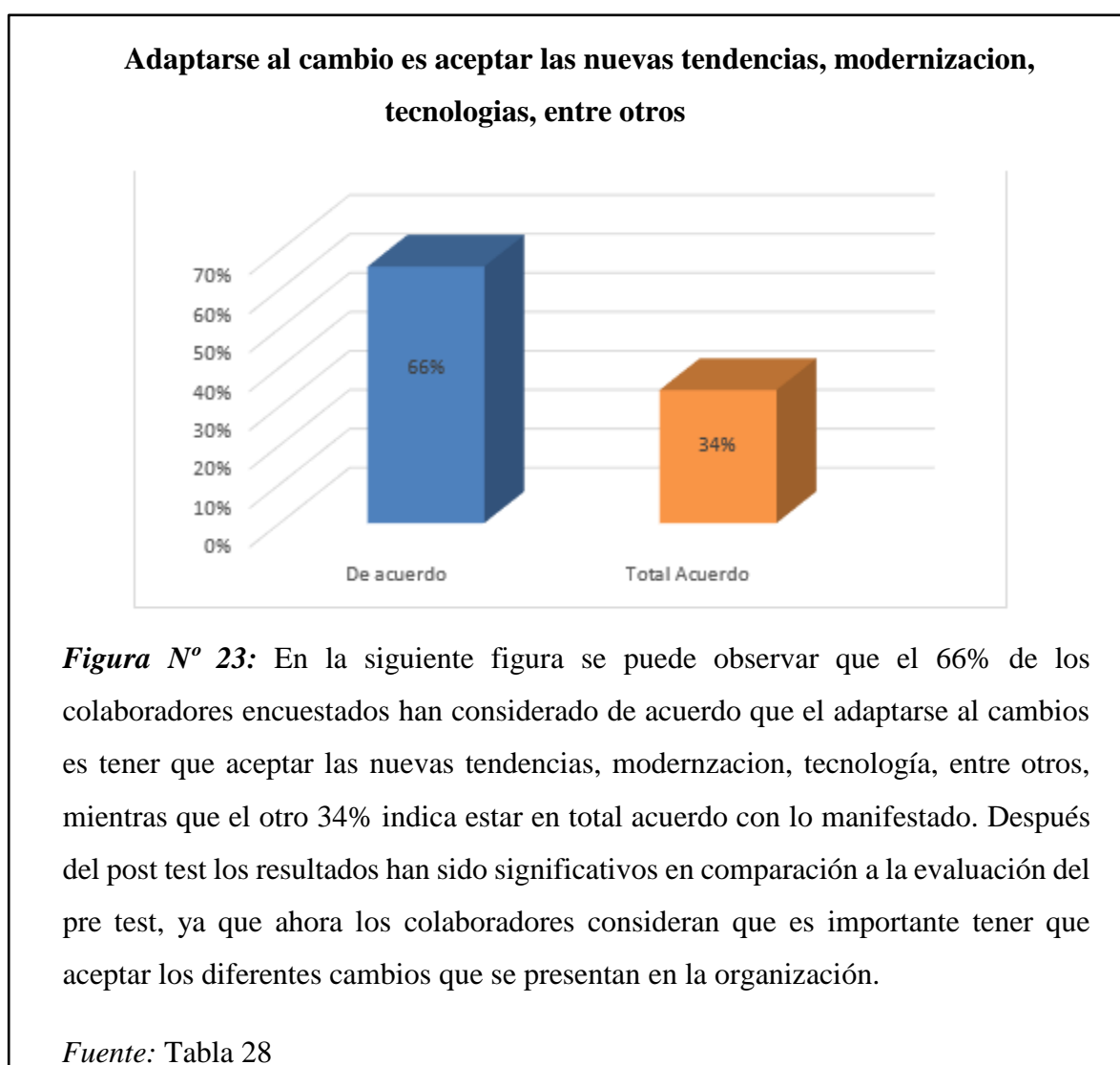


Tabla 29:

Considera usted que el ambiente en el que se encuentra, es el adecuado para el desarrollo de sus actividades

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	11	13 %
Desacuerdo	32	39 %
De acuerdo	39	48 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

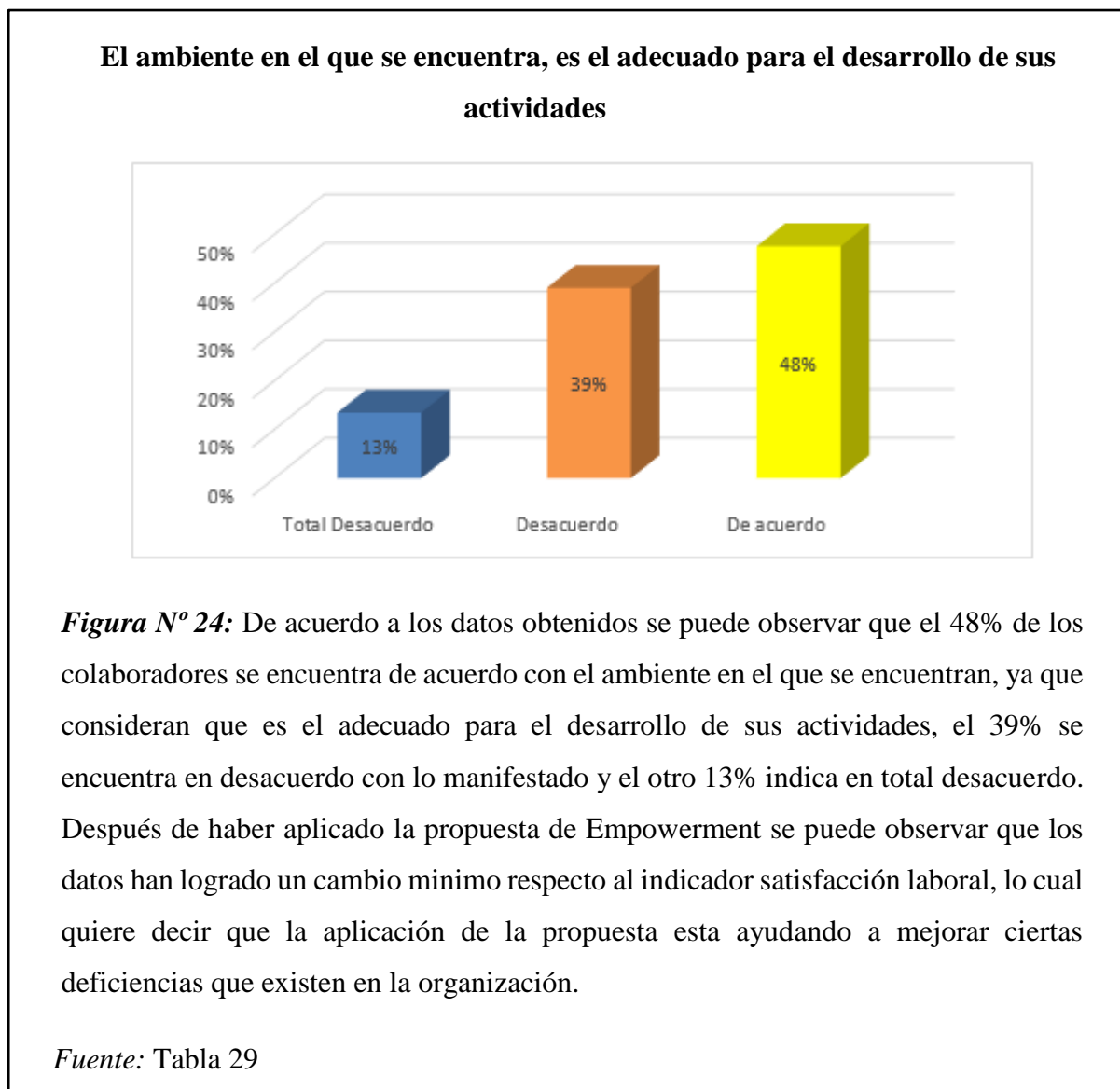


Tabla 30:

Usted como colaborador se siente satisfecho con la labor que desempeña

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	7	9%
Indeciso	9	11%
De acuerdo	48	59%
Total Acuerdo	18	17%
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

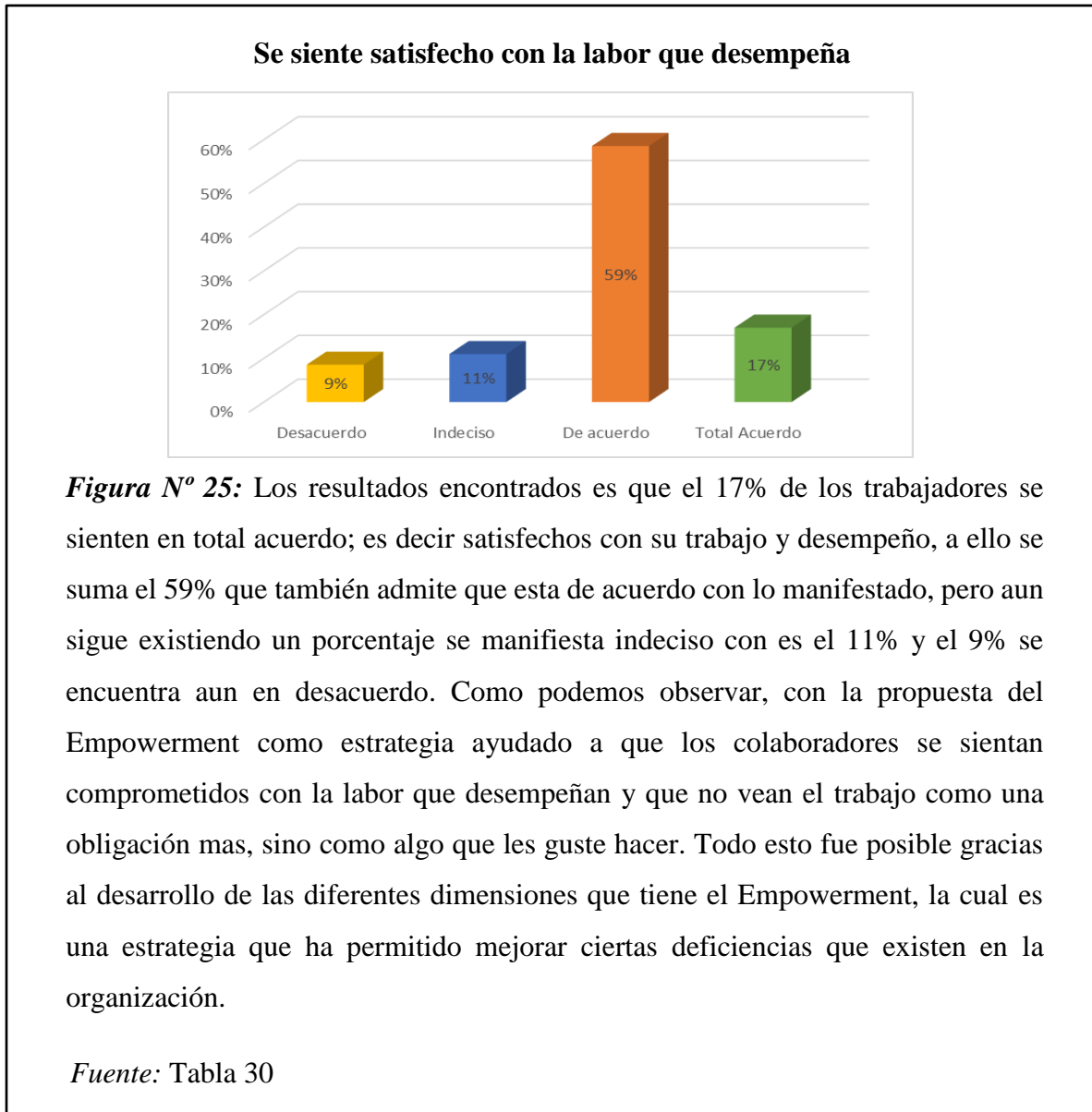


Tabla 31:

Cree usted que la remuneración que recibe es justa y equitativa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	17	20 %
Desacuerdo	57	70 %
De acuerdo	8	10%
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

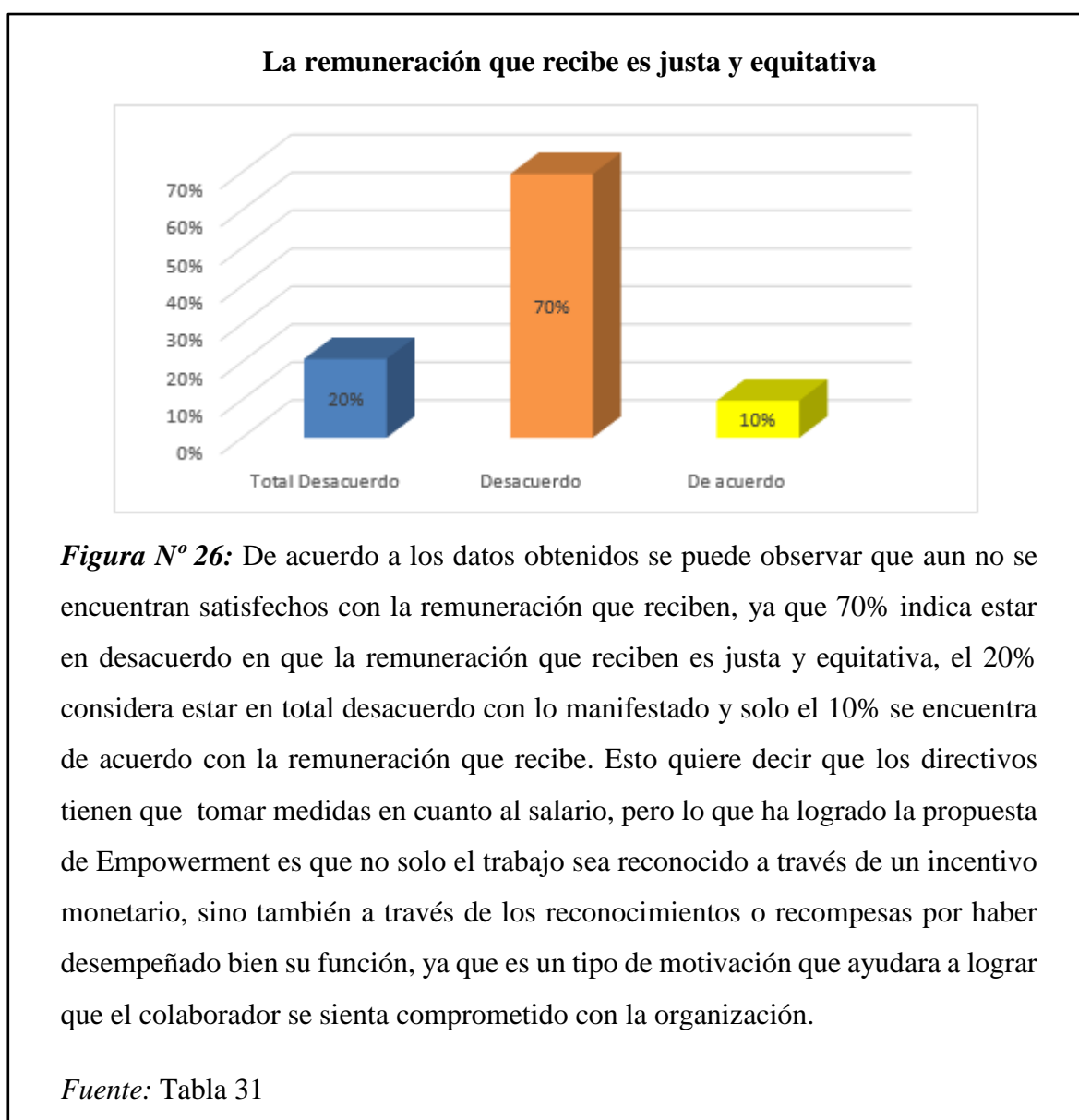


Tabla 32:

Usted propone iniciativas para resolver los problemas que se presentan dentro de su área

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	60	73 %
Total Acuerdo	22	27 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

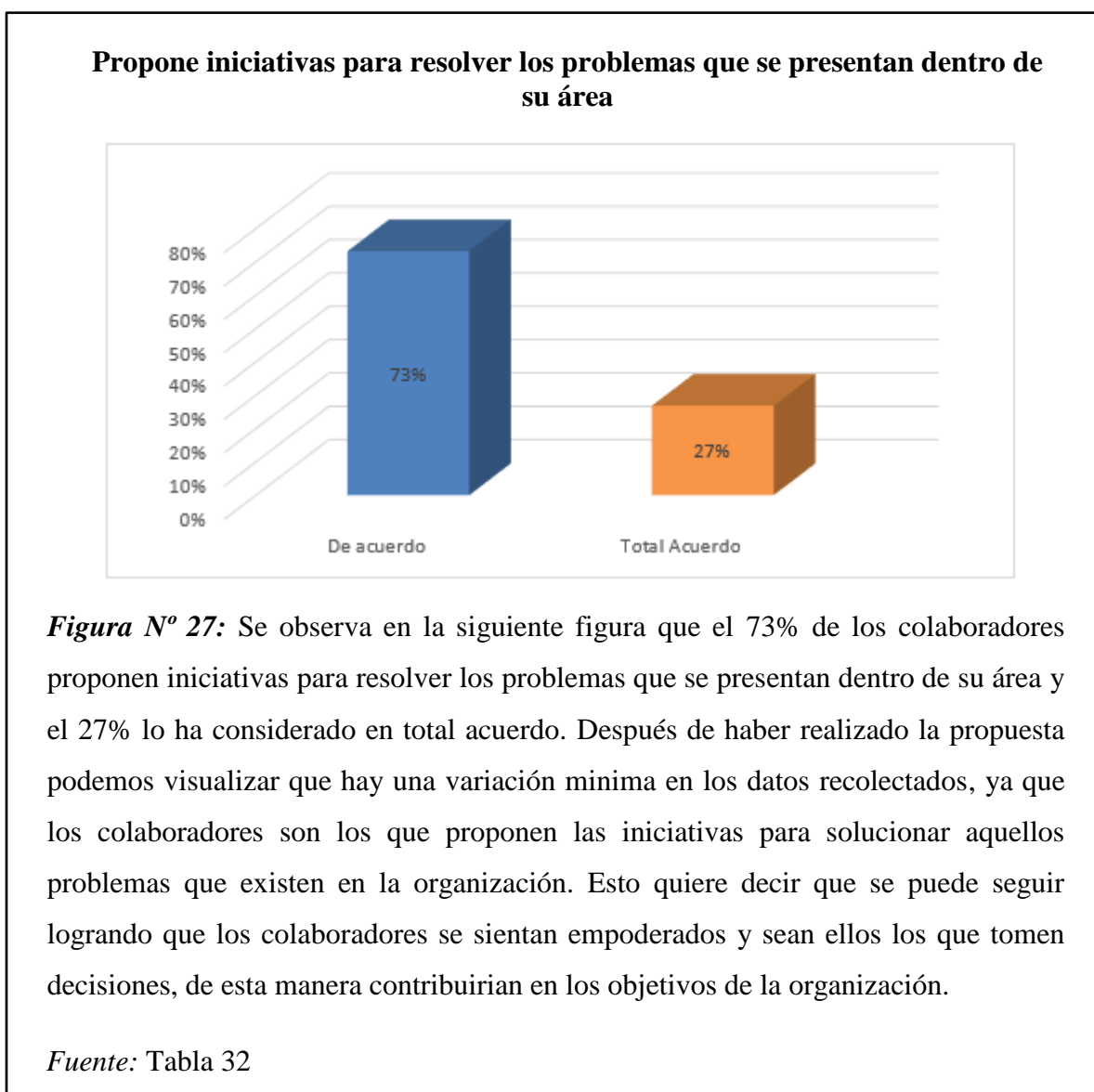


Tabla 33:

Cree usted que sus iniciativas propuestas son consideradas por su jefe de área

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	25	28 %
De acuerdo	47	59 %
Total Acuerdo	10	13 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

Sus iniciativas propuestas son consideradas por su jefe de área

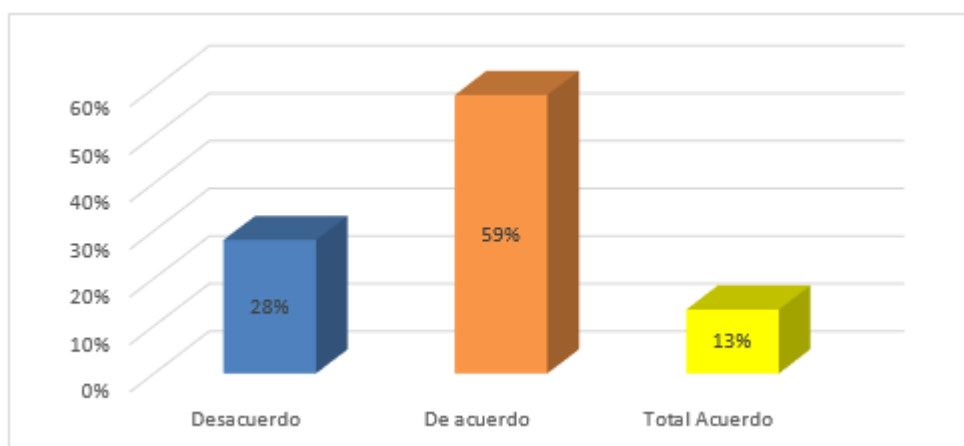


Figura N° 28: De acuerdo a los datos obtenidos se observa que el 59% de los colaboradores encuestados consideran que sus iniciativas propuestas si son consideradas por su jefe de area, mientras que el 28% indican en desacuerdo lo manifestado y el otro 13% afirma en total acuerdo, lo cual quiere decir que sus iniciativas propuestas si son consideradas por su jefe de area. Como se ha podido visualizar los datos que se han obtenido del post test han generado un efecto positivo para la organización, ya que ha permitido delegar autoridad a los colaboradores para que tomen decisiones, lo cual ha conllevado que puedan desarrollar su capacidad de líder, permitiendo despertar aquellas habilidades que llevan dentro.

Fuente: Tabla 33

Tabla 34:

Usted realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida, para cumplir con su labor

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	6	7 %
De acuerdo	47	57 %
Total Acuerdo	29	36 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

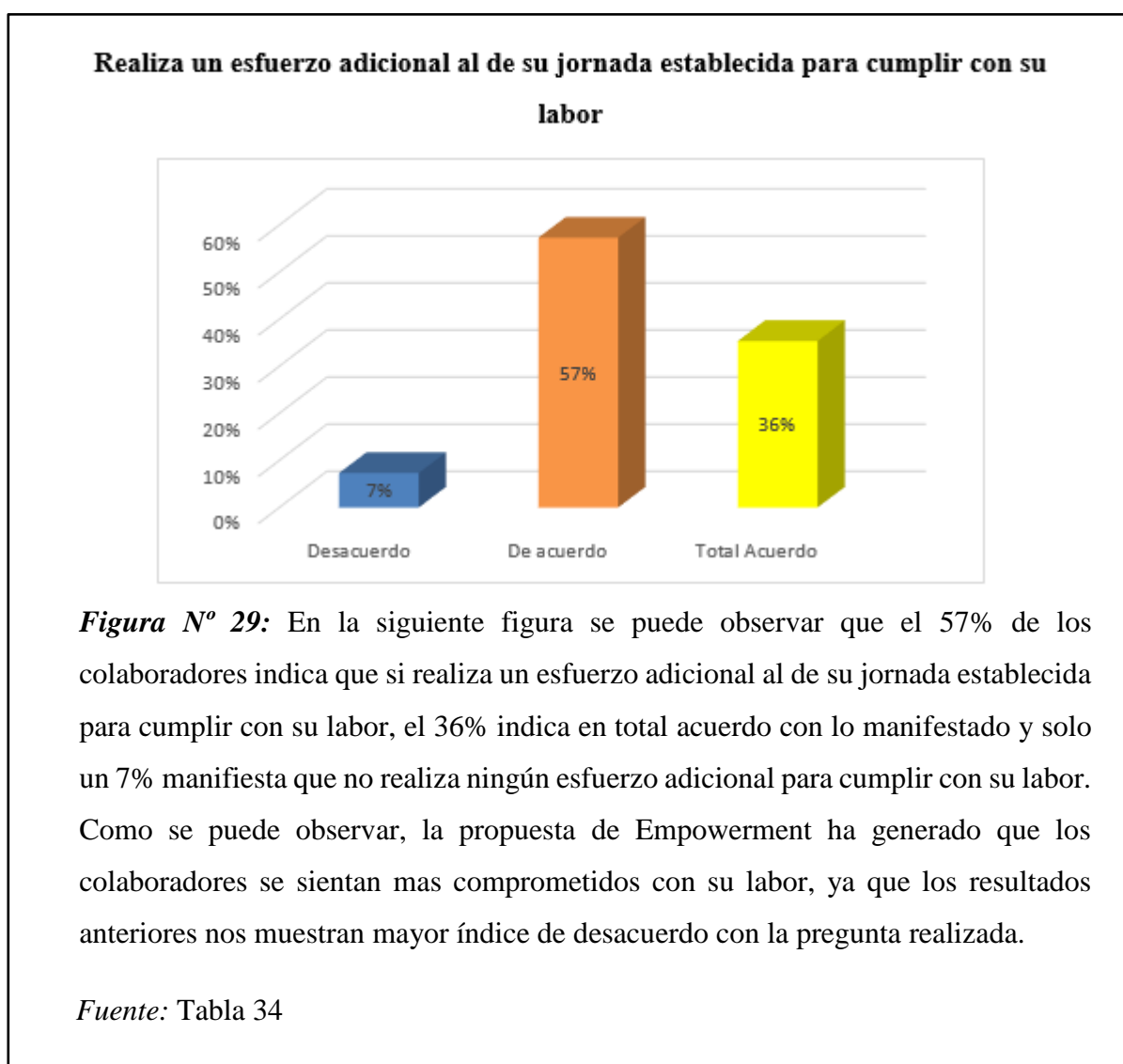


Tabla 35:

Considera usted que el esfuerzo adicional que realiza es considerado por la organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	38	46 %
Indeciso	17	21 %
De acuerdo	27	33 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

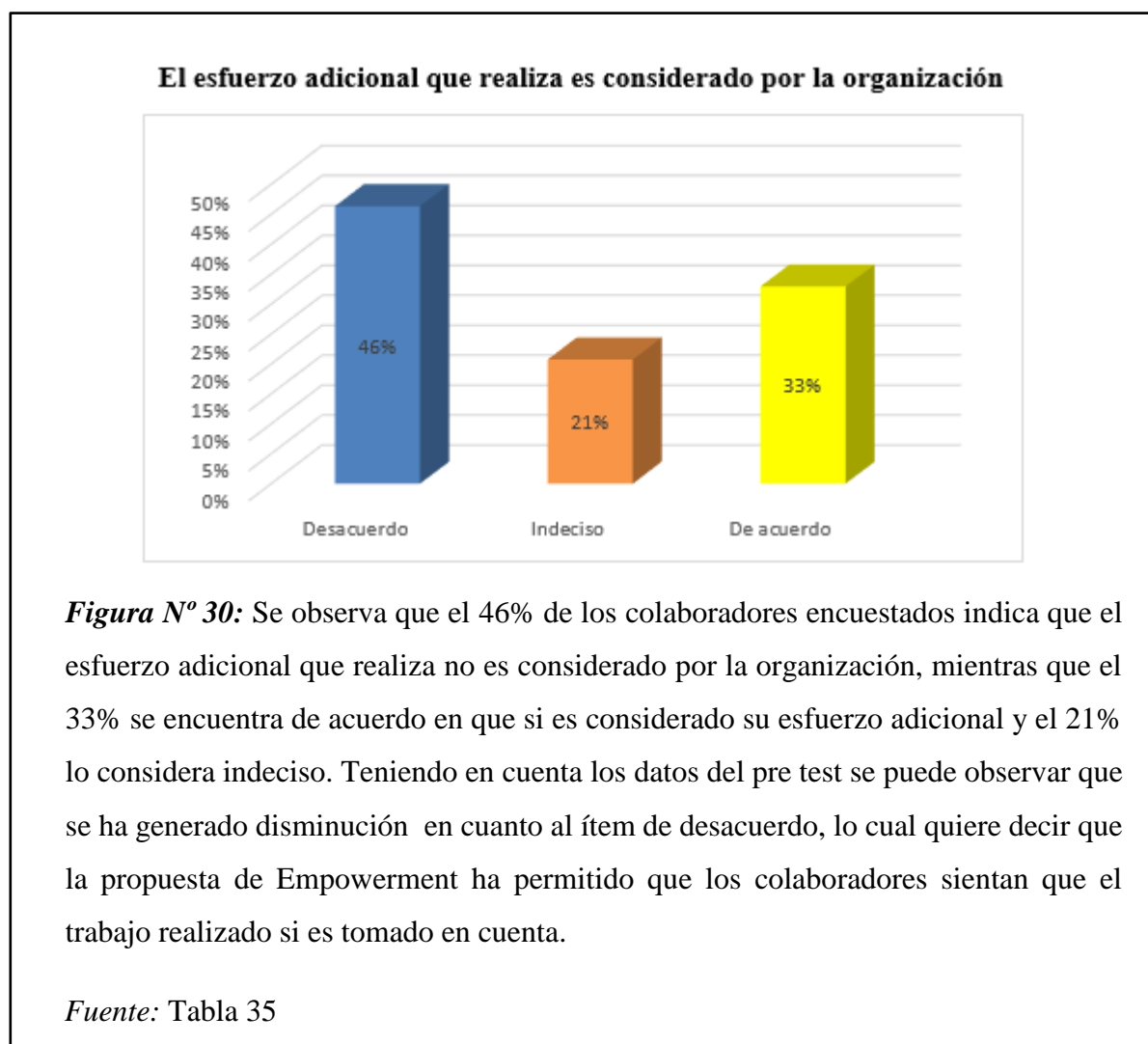


Tabla 36:

Cree usted que el abandono del puesto por parte de los colaboradores es originado por la falta de compromiso organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	52	63 %
Total Acuerdo	30	37 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

El abandono del puesto por parte de los colaboradores es originado por la falta de compromiso organizacional

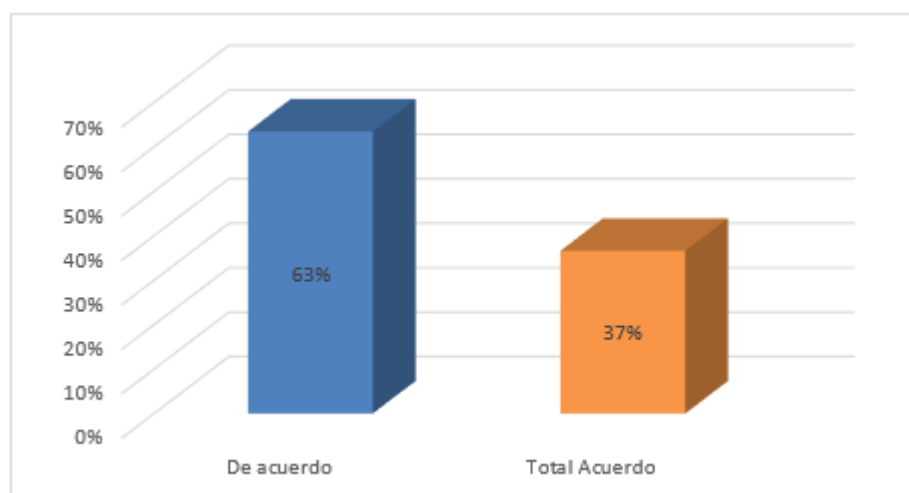


Figura N° 31: De acuerdo a los datos obtenidos se puede observar que el 63% de los colaboradores encuestados indican que el abandono del puesto es originado por la falta de compromiso organizacional y el otro 33% considera en total acuerdo con lo manifestado. A través de la propuesta de Empowerment se ha podido determinar lo importante que es contar con un colaborador comprometido, ya que desarrollara sus actividades de manera eficiente y ayudara en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Fuente: Tabla 36

Tabla 37:

Considera usted que la falta de motivación sea uno de los factores del abandono de puesto

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	37	45 %
Total Acuerdo	45	55 %
Total	82	100 %

Fuente: Elaboración propia

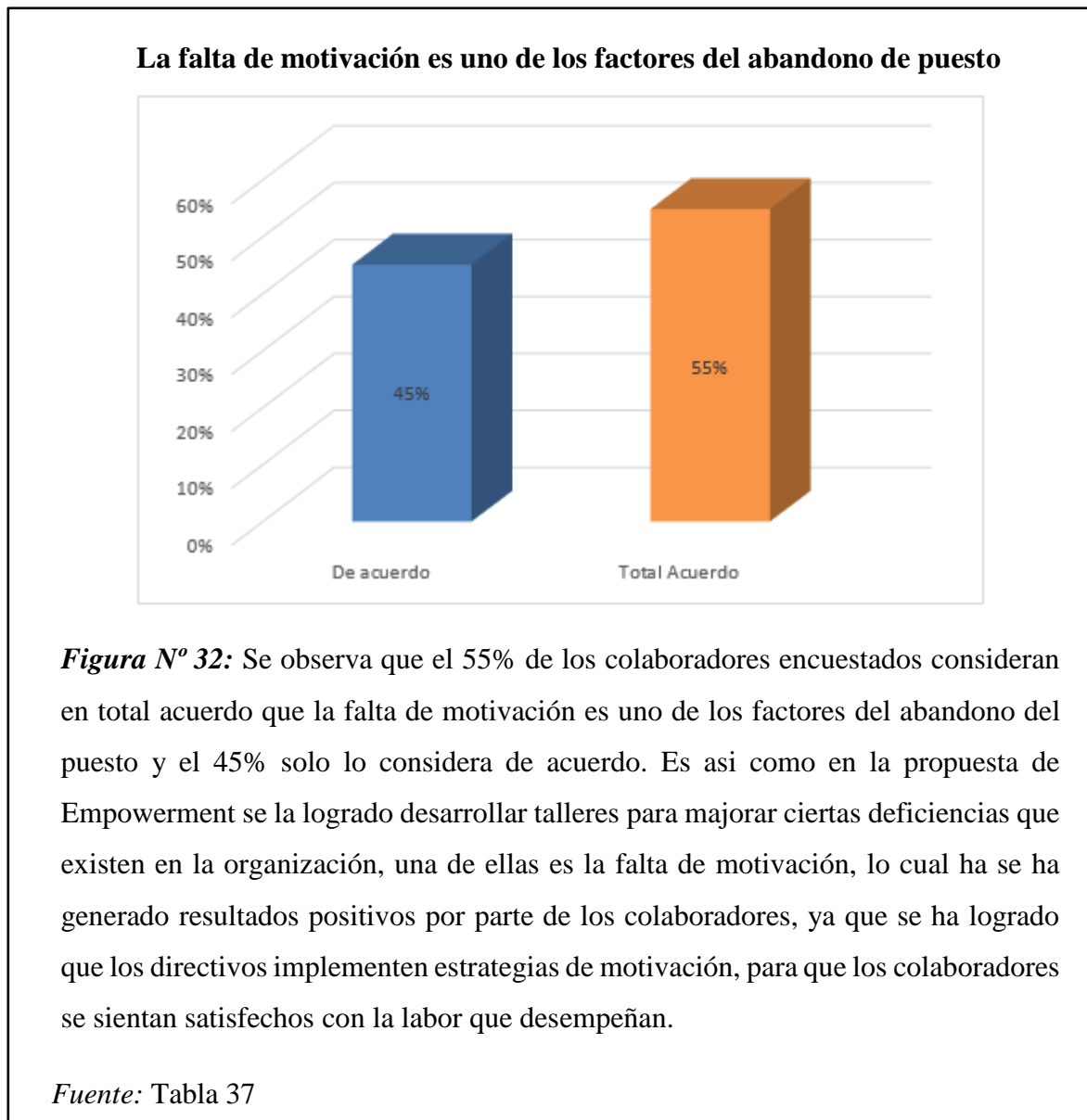


Tabla 38:

Cree usted que la rotacion de personal es importante para el desempeño laboral

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	47	57 %
Total Acuerdo	35	43 %
Total	82	100 %

Fuente: Elaboración propia

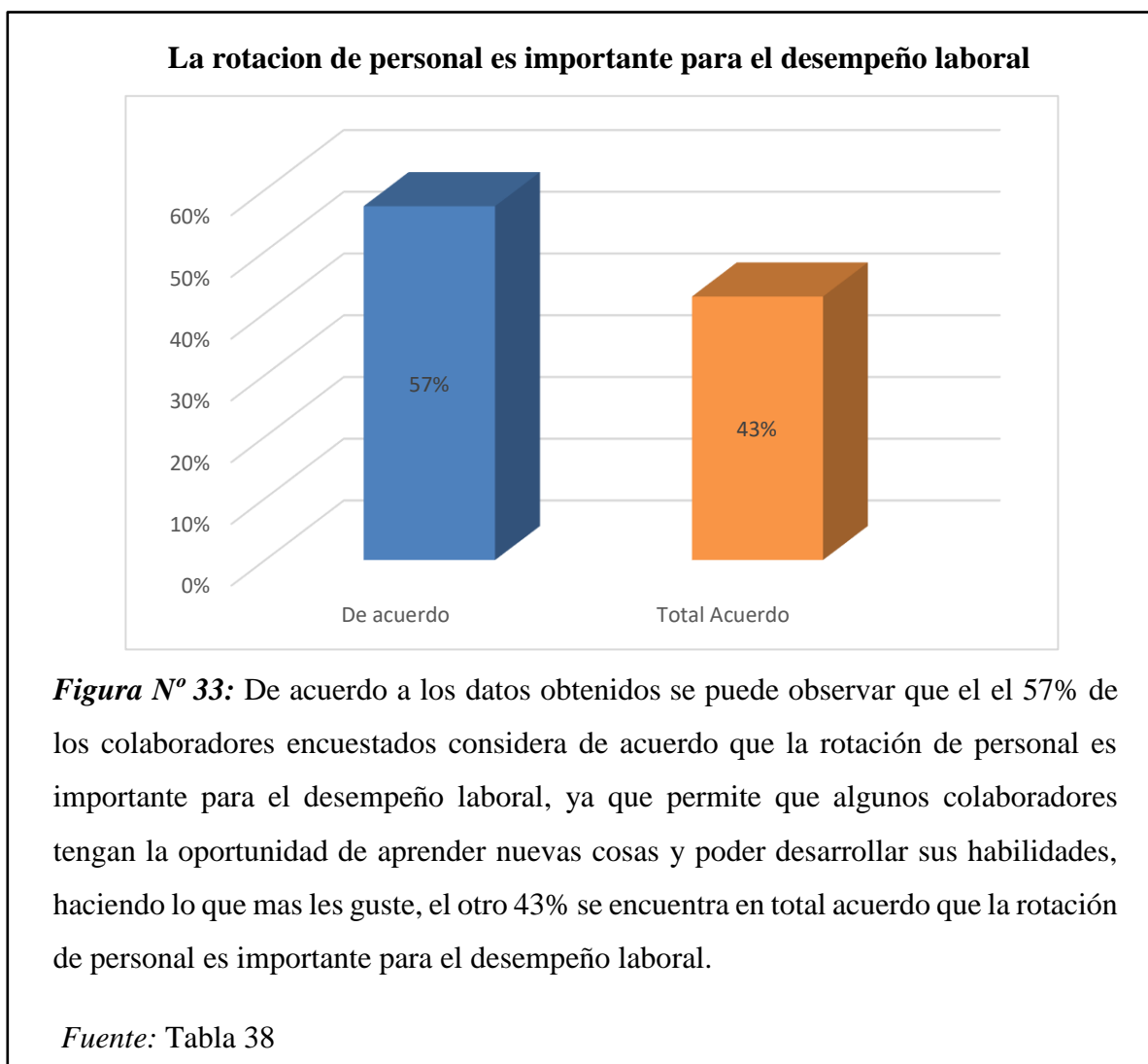


Tabla 39:

Considera usted importante que se debería dar más la rotación interna que el reclutamiento externo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	29	35 %
De acuerdo	53	65 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

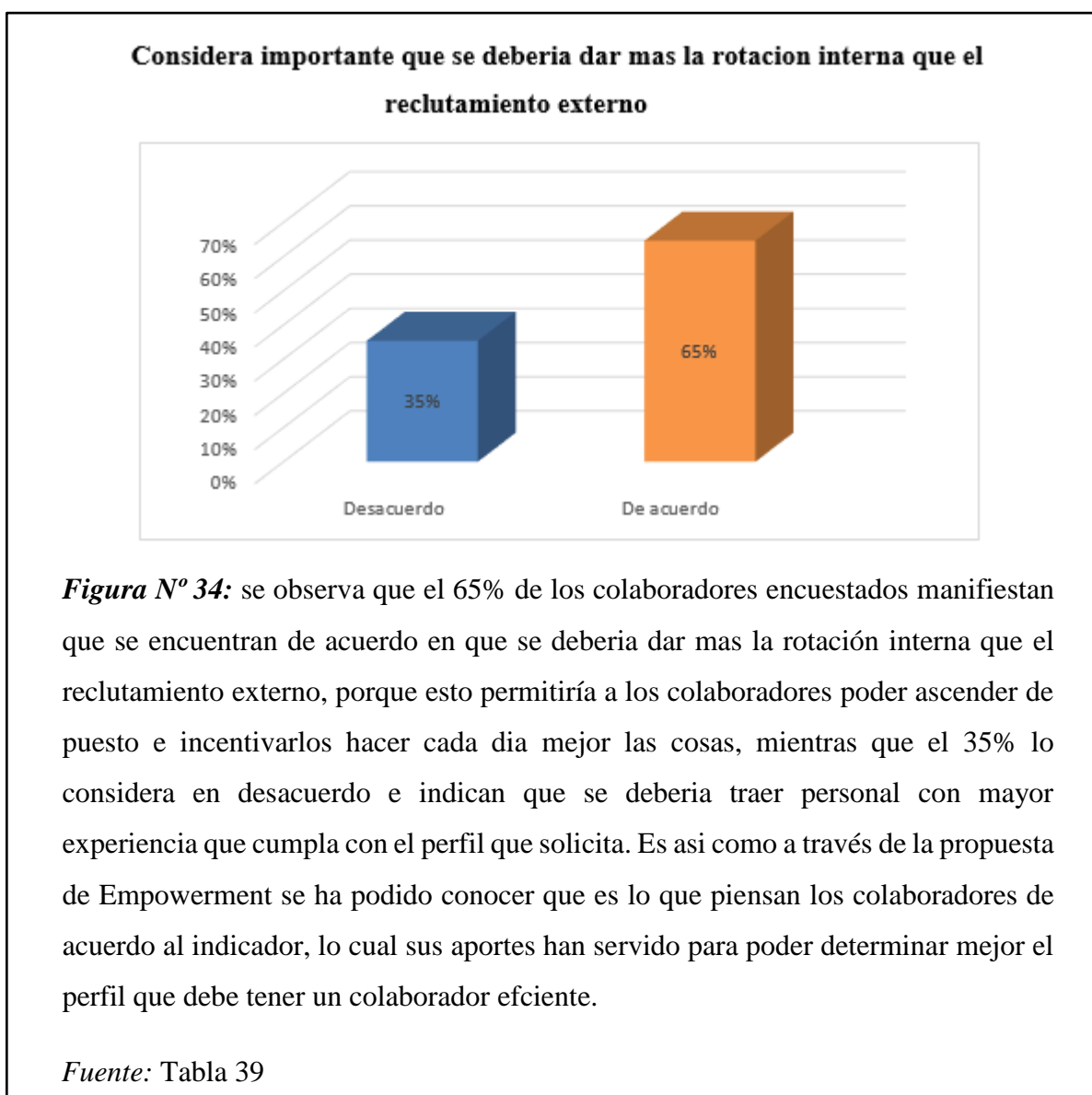


Tabla 40:

Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	39	48 %
Total Acuerdo	43	52 %
Total	82	100 %

Fuente: Elaboración propia

El compromiso organizacional ayudará a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización

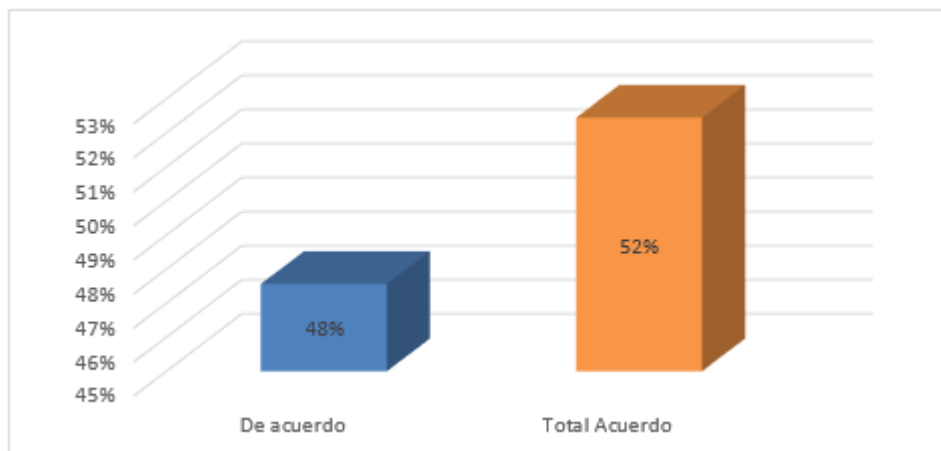


Figura N° 35: Los hallazgos identificados en la población de estudio es que, el 52% admite estar de acuerdo con la pregunta planteada y el 48% expresa su acuerdo porque mediante por al contar con un mayor compromiso en el personal se logra un mejor cumplimiento de los objetivos de la organización, es por ello que es necesario que se logre inculcar el compromiso en cada uno de los colaboradores para lograr un cumplimiento de los objetivos institucionales. Es así como se ha logrado a través de la propuesta poder desarrollar ciertas técnicas o estrategias que permitan a los colaboradores poder desempeñar mejor en su puesto de trabajo.

Fuente: Tabla 40

Tabla 41:

Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	32	39 %
Total Acuerdo	50	61 %
Total	82	100 %

Fuente: Elaboración propia

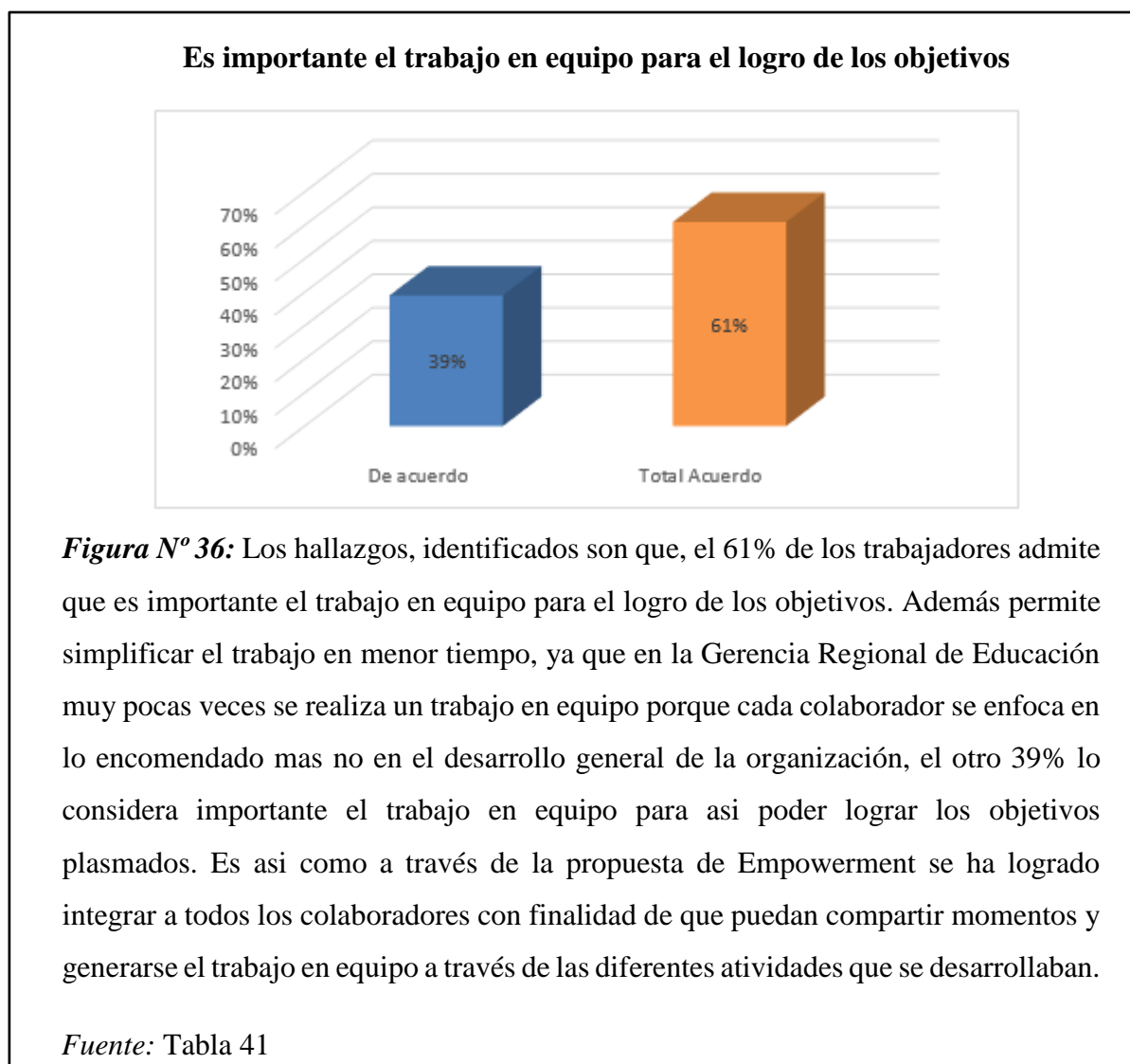


Tabla 42:

Cree usted que la Gerencia Regional de Educación esta logrando su misión

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	10	12 %
Desacuerdo	38	46 %
De acuerdo	34	42 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

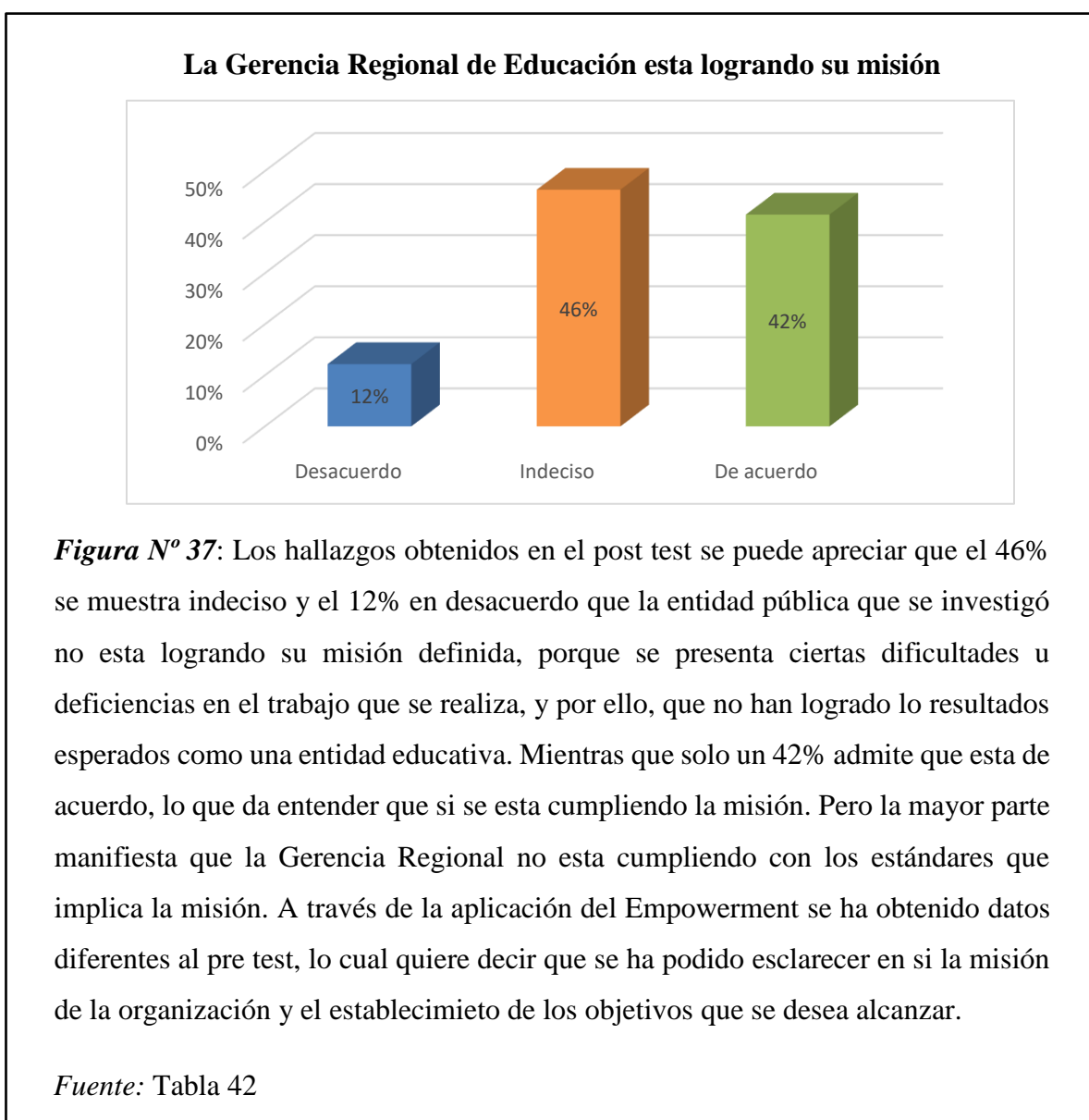


Tabla 43:

Considera usted que se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	31	38 %
Total Acuerdo	51	62 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

Se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional

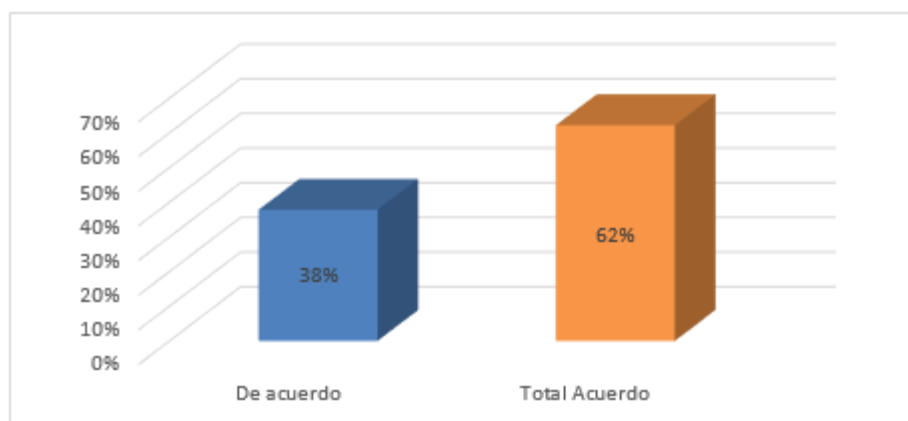


Figura N° 38: Los resultados se aprecia que, el 62% de los trabajadores se encuentra de acuerdo que con las estrategias son necesarias para un mayor compromiso organizacional, porque permite generar un mayor compromiso organizacional en la entidad pública que se encarga planificar, organizar y direccionar el destino del ministerio de educación en la región Lambayeque y el otro 38 % indica que también esta de acuerdo con lo manifestado. Es así como a través del empowerment como estrategia se ha logrado que los colaboradores puedan comprometerse con la organización.

Fuente: Tabla 43

Tabla 44:

Cree que a través de la cooperación aumenta la eficiencia en la GRED

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	37	45 %
Total Acuerdo	45	55 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia

A través de la cooperación se logró aumentar la eficiencia en la GRED

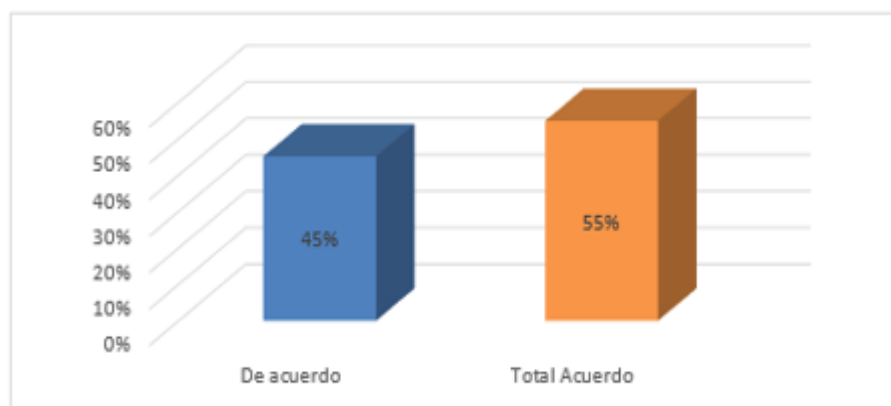


Figura N° 39: Los hallazgos encontrados se aprecia que el 55% de trabajadores admiten que están en acuerdo que mejorarse la cooperación entre compañeros de trabajo, entre áreas de la entidad se puede lograr mejor eficiencia en esta institución pública conllevando a ofrecer servicios eficientes para los docentes y autoridades administrativas del sector educación. Asimismo, el 45% admite que se implementarán dichas acciones de cooperación para resultados eficientes. Es así como a través de la propuesta se ha generado que los colaboradores logren un mayor compromiso con la organización y puedan desarrollar sus actividades eficientemente

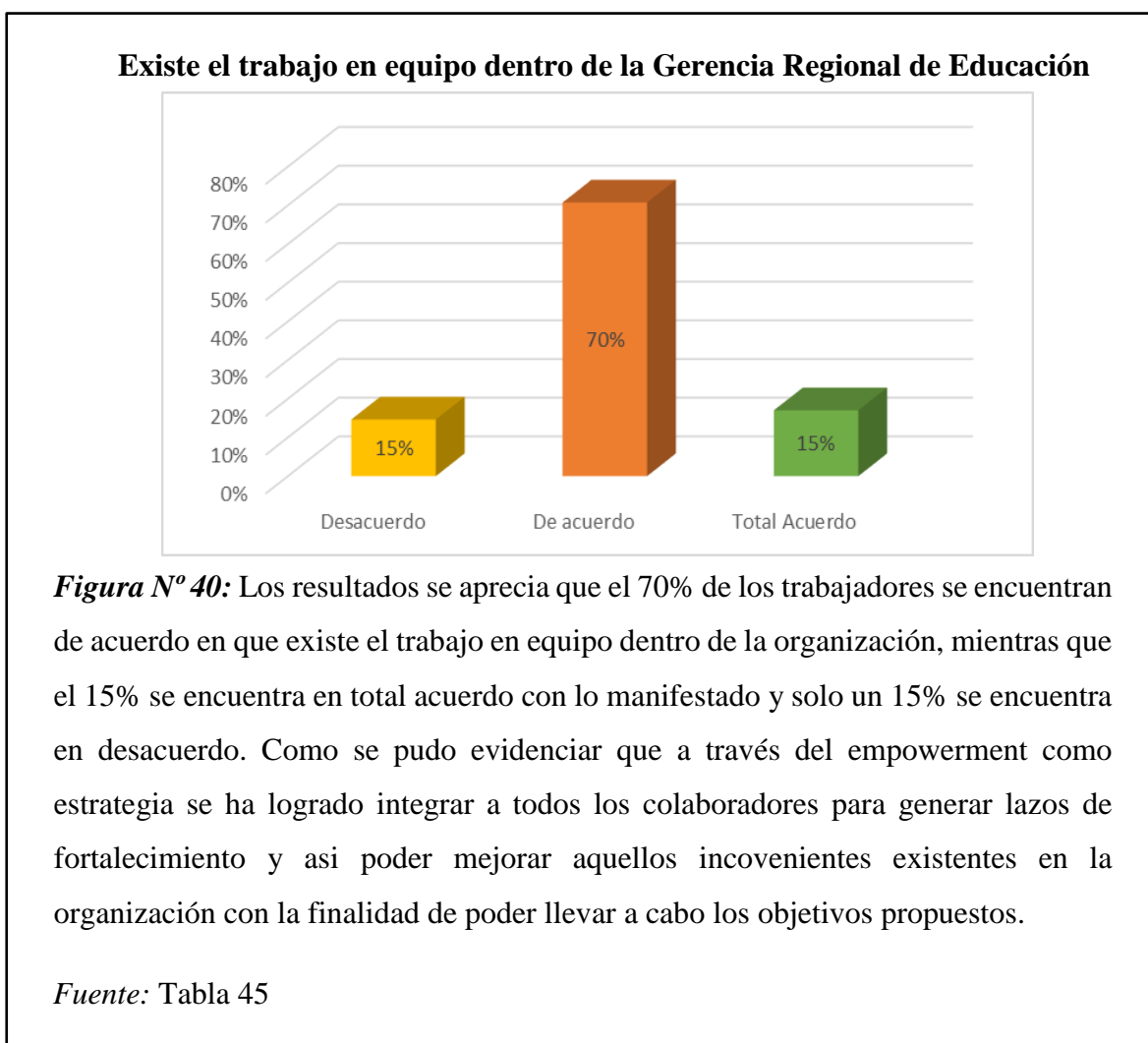
Fuente: Tabla 44

Tabla 45:

Considera usted que existe el trabajo en equipo dentro de la GRED

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	12	15 %
De acuerdo	58	70%
Total acuerdo	12	15 %
Total	82	100%

Fuente: Elaboración propia



3.2. Discusión de resultados

Resultados del pre test

La investigación tiene como objetivo Proponer el Empowerment como estrategia para lograr el compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2019

En el presente informe de investigación, en lo relacionado a la dimensión Compromiso Afectivo con su indicador adaptación al cambio, Se observa que el 74% de los colaboradores consideran que están de acuerdo en que es difícil adaptarse a los cambios que se presentan en la organización, porque no se encuentran preparados y a la vez reciben la suficiente ayuda para asumir este tipo de reto, el 17% lo considera en desacuerdo, lo cual quiere decir que no se les hace difícil adaptarse a cualquier tipo de cambio que pueda presentar la organización. Como bien sabemos la adaptación al cambio es un indicador de competencia que permite al colaborador poder modificar su conducta con la finalidad de que pueda alcanzar los objetivos. (López, 2013). En el indicador de satisfacción Laboral se puede observar en la siguiente figura que el 45% de los colaboradores encuestados considera que esta de acuerdo en que el ambiente donde desarrollan sus actividades es el adecuado, el 38% manifiesta que el ambiente en el que se encuentran laborando no es el adecuado, ya sea por que es muy pequeño y no cuentan con el suficiente espacio para recepcionar los documentos o materiales y el otro 17% lo considera en total desacuerdo, porque no se sienten cómodos laborando en su área establecida.

En la dimensión compromiso continuo con su indicador desempeño mínimo, Se observa que el 71% de los colaboradores encuestados indican en desacuerdo en que el esfuerzo adicional que relizan es considerado por la organización, ya que no se ve reflejado en la remuneración que reciben ni en cualquier tipo de incentivo, 16% considera en total desacuerdo con lo manifestado y solo un 13% se encuentra de acuerdo en que el esfuerzo adicional que realizan es considerado. Como bien sabemos el desempeño mínimo que hacen los colaboradores al momento de realizar una determinada actividad es considerado un proceso en el cual se pasa de un estado a otro, lo cual genera modificaciones o alteraciones, ya sea de carácter cuantitativo y/o cualitativo de la realidad. Es el esfuerzo mínimo que hacen los colaboradores al momento de realizar una determinada actividad (Chiavenato, 2000). Respecto al siguiente indicador de

Abandono de puesto, Se observa que el 51% de los colaboradores encuestados consideran que la falta de motivación es uno de los factores del abandono del puesto, ya que muchos sienten que el trabajo que realizan les genera ciertas dificultades como estrés, cansancio, entre cosas y no reciben la motivación necesaria para poder desarrollar sus actividades de manera eficiente y el otro 49% indica de acuerdo que a través de este factor como es la falta de motivación genera que los colaboradores abandonen sus puestos de trabajo. El abandono de puesto es indicador hace referencia a las faltas o inasistencias del colaborador, lo cual es ocasionado por muchas razones, entre ellas tenemos: la falta de motivación, capacitación, trabajo en equipo, entre otros, quizás también consideran que el ambiente en el que se encuentran no es el indicado para el desarrollo de sus actividades diarias (Chiavenato, 2003)

En la dimensión de compromiso normativo, con su indicador contribución a los objetivos, se aprecia que el 54% de los trabajadores encuestados cree que el compromiso organizacional contribuirá al logro de las metas marcadas en la organización. Como bien sabemos, un empleado comprometido podrá desarrollar sus actividades de manera eficiente, el 46% indica en total acuerdo que a través del compromiso de los colaboradores permitirán lograr tanto sus objetivos personales como también los de la organización. En ello influye el incremento de la productividad y la competitividad que exige el mercado laboral. (Dueñas, 2015)

Respecto al otro indicador implicación con la misión los datos recolectado en la investigación se puede apreciar que el 54% de la población considerada en este estudio indica que se está logrando la misión de la entidad pública, y que las dificultades se superan, y se trabaja de acuerdo al presupuesto definido se cumplen las actividades programadas. Un 33% indica que está de acuerdo con la misión que se ha definido y se trabaja en base a ello. Solo 13% admite su total desacuerdo con la situación actual.. La Implicación con la Misión es el grado de involucración de los colaboradores en el desarrollo de la misión. Para ello, es muy importante que los colaboradores conozcan la filosofía de la empresa y los valores por los cuales se rige (Chiavenato, 2000)

En el siguiente indicador de Cooperación se observa que los datos obtenidos se aprecia que el 62% admite su acuerdo, y el 38% admite su mayor acuerdo, respecto a la cooperación es muy importante para lograr mayor eficiencia en la entidad pública conllevando ser más efectivos en el trabajo que realizan, dado que, al trabajar de manera coordinada se busca atender las

necesidades, de los docentes, de los alumnos y de la comunidad educativa en general de esta región Lambayeque. Como bien sabemos la cooperación consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido. (Chiavenato, 2000)

Resultados – Post test

La investigación tuvo como objetivo aplicar el Empowerment como estrategia para lograr el compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación, en el distrito de Chiclayo durante el año 2019. Asimismo se buscó Diagnosticar el Compromiso organizacional que existe en dicha entidad, para luego Determinar las dimensiones del Empowerment y poder Validar la propuesta del Empowerment para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional.

El cuestionario utilizado ha sido preparado para diagnosticar el nivel de compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación, el cual fue validado por 3 expertos de la universidad Señor de Sipán, para luego aplicar la prueba piloto y determinar la confiabilidad de alfa de Cronbach que arrojó 0.824. De acuerdo a los datos obtenidos del Post test.

Comparamos los resultados de los datos obtenidos con estudios previos después de aplicar el Empowerment como estrategia, donde se establece que el 67% de colaboradores encuestados consideran que no están de acuerdo en que es difícil poder adaptarse a los cambios que se presentan en la organización, el 17% indican en total desacuerdo y solo el 16% indica que es difícil adaptarse a los cambios que se presentan en la organización, lo cual quiere decir que la aplicación de la propuesta ha logrado generar algunos efectos positivos. Es así como a través del Empowerment se ha logrado cambiar un poco la perspectiva que tiene el colaborador sobre la adaptación al cambio. Como bien sabemos la adaptación al cambio es un indicador de competencia que permite al colaborador poder modificar su conducta con la finalidad de que pueda alcanzar los objetivos. (López, 2013).

Respecto al indicador satisfacción laboral, tenemos que el 68% de los colaboradores encuestados manifiestan que están de acuerdo en que se sienten satisfechos con la labor que desempeñan, mientras que el otro 22% lo considera en total acuerdo y el 10% está en desacuerdo, ya que no se encuentran satisfechos con la labor desempeñada, porque presentan

ciertos inconvenientes que dificultan el desarrollo de sus actividades. En el indicador de Iniciativa tenemos que el 40% de los colaboradores encuestados manifiesta que se encuentran de acuerdo en que sus iniciativas propuestas son consideradas por sus jefes de área, pero también se ve que el 39% indica que sus iniciativas no son consideradas por sus jefes de área, ya que todo las decisiones que se toman tienen que ser consultadas primero por el jefe y todo lo que se realiza se hace de acuerdo a lo que ya se tiene establecido.

En la dimensión de compromiso continuo, con su indicador desempeño mínimo, se observa que 57% de los colaboradores indica que si realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida para cumplir con su labor, el 36% indica en total acuerdo con lo manifestado y el otro 7% manifiesta que no realiza ningún esfuerzo adicional para cumplir con su labor. Como se puede observar, la propuesta de Empowerment ha generado que los colaboradores se sientan más comprometidos con su labor, ya que los resultados anteriores nos muestran mayor índice de desacuerdo con la pregunta realizada. Como bien sabemos el desempeño mínimo que hacen los colaboradores al momento de realizar una determinada actividad es considerado un proceso en el cual se pasa de un estado a otro, lo cual genera modificaciones o alteraciones, ya sea de carácter cuantitativo y/o cualitativo de la realidad. Es el esfuerzo mínimo que hacen los colaboradores al momento de realizar una determinada actividad. (Chiavenato, 2000). Respecto al siguiente indicador de Abandono de puesto, Se observa que el 63% de los colaboradores encuestados indican que el abandono del puesto es originado por la falta de compromiso organizacional y el otro 33% considera en total acuerdo con lo manifestado. A través de la propuesta de Empowerment se ha podido determinar lo importante que es contar con un colaborador comprometido, ya que desarrollara sus actividades de manera eficiente y ayudara en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

En la dimensión de compromiso normativo, con su indicador contribución a los objetivos, se observa que Los hallazgos identificados en la población de estudio es que, el 52% admite estar de acuerdo con la pregunta planteada y el 48% expresa su acuerdo porque mediante por al contar con un mayor compromiso en el personal se logra un mejor cumplimiento de los objetivos de la organización, es por ello que es necesario que se logre inculcar el compromiso en cada uno de los colaboradores para lograr un cumplimiento de los objetivos institucionales. Es así como se ha logrado a través de la propuesta poder desarrollar ciertas técnicas o estrategias que permitan

a los colaboradores poder desempeñar mejor en su puesto de trabajo. Es así como se ha logrado a través de la propuesta poder desarrollar ciertas técnicas o estrategias que permitan a los colaboradores poder desempeñar mejor en su puesto de trabajo. Como bien sabemos la contribución a los objetivos es el grado de compromiso que los colaboradores tienen para lograr el cumplimiento de los objetivos. En ello influye el incremento de la productividad y competitividad que exige el mercado laboral. (Dueñas, 2015)

En el siguiente indicador de Cooperación se observa que el Los hallazgos encontrados se aprecia que el 55% de trabajadores admiten que están en acuerdo que mejorarse la cooperación entre compañeros de trabajo, entre áreas de la entidad se puede lograr mejor eficiencia en esta institución pública conllevando a ofrecer servicios eficientes para los docentes y autoridades administrativas del sector educación. Asimismo, el 45% admite que se implementarán dichas acciones de cooperación para resultados eficientes. Es así como a través de la propuesta se ha generado que los colaboradores logren un mayor compromiso con la organización y puedan desarrollar sus actividades eficientemente. Como bien sabemos, la cooperación es el trabajo conjunto de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo común. (Chiavenato, 2000)

3.3. Aporte científico

Propuesta de Empowerment como estrategia para lograr el Compromiso organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2019

3.4.1 Justificación

Este informe de investigación se basa en aplicar el empowerment como estrategia, la cual permitirá lograr el compromiso organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2019

El empoderamiento y compromiso organizacional en la actualidad son de gran importancia para las organizaciones de hoy, especialmente para aquellas con ciertas brechas en la evolución de sus operaciones diarias. La estrategia de empowerment juega un papel fundamental en las empresas, porque ha tenido éxito en la resolución de ciertos problemas de gestión empresarial. Así, a través de la estrategia de administración, se logrará el compromiso organizacional de cada trabajador de la GRED, pues debe ser utilizado por las empresas para

aportar y gestionar habilidades, responsabilidades y derechos, donde los empleados tengan el compromiso y la oportunidad de dar lo mejor de sí mismo, contibuyendo a la realización de cada objetivo.

Para ello, la organización fue diagnosticada mediante la aplicación de una encuesta, donde se determino que la mayoría de los empleados tienen ciertas dificultades como: mala comunicación, falta de motivación, , falta de trabajo en equipo, de liderazgo, entre otros. Sin embargo; el empoderamiento como estrategia es esencial para ayudar a llenar algunos vacíos e involucrar a más empleados.

Esta propuesta se basa en diversas capacitaciones que se realizarán para el Gerente, jefes de área y colaboradores, para que comprendan la importancia del empoderamiento, que mejorará los temas emergentes que nacen en el desarrollo de las actividades, creando un mejor clima laboral, en el que los empleados se sientan cómodamente desarrollando las distintas actividades que se les encomiendan.

Se puede inferir que la pedagogía es considerada como uno de los factores que más influye en el progreso y avance de los sujetos, pues además de aportar conocimientos logra enriquecer más principios, cultura y lo que normalmente nos caracteriza como seres humanos. De esta manera, la GRED es responsable de los procesos pedagógicos y administrativos correspondientes a la Educación Básica continua, Educación Básica Especial, Educación Básica Alternativa y la Educación Superior no Universitaria. También enfrentan el desafío de implementar estrategias más efectivas para apoyar el aprendizaje aprendizajes de los estudiantes y desarrollar una gestión administrativa más eficiente. Se puede decir que se trata de un sistema que comprende individuos con la capacidad de lograr un desarrollo intelectual, moral, emocional, artístico y espiritual en relación a lo que respecta el rendimiento en la vida.

3.4.2. Objetivos

3.3.2.1 Objetivo General

Lograr el compromiso organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque a través del empowerment como estrategia

3.3.2.2 Objetivos Específicos.

a) Sensibilizar a los directivos sobre el Empowerment como estrategia para lograr el compromiso organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

b) Cultivar la capacidad de dirección del líder, tales como la motivación, desarrollo personal, delegación, reconocimiento y estímulos, promoviendo el desarrollo de las relaciones interpersonales.

c) Orientar a los colaboradores para la toma de decisiones en la organización.

d) Capacitar a los colaboradores sobre la importancia de involucramiento en los objetivos

3.4.3. Diagnóstico Situacional de la organización

La investigación se realizó en una entidad pública que se encarga de administrar los servicios educativos, y transmite las estrategias del Ministerio de Educación que a nivel nacional define las políticas, mientras que la Gerencia Regional Educación se encarga de definir las estrategias de educación para la región Lambayeque.

El departamento de RR.HH de la Gerencia Regional de Educación está dirigida por la Dra Silvana Natali Barco Sirlopu y como Gerente General al Profesor Daniel Suárez Becerra. Cuenta actualmente con 82 trabajadores de los cuales no todos se sienten cómodos trabajando porque tienen ciertas deficiencias en su rendimiento e incumplimiento del trabajo asignado. Esto se debe a la falta de empoderamiento de los mismos, sienten que su trabajo no es reconocido ni valorado por la organización. También debido a la falta de compromiso y comunicación, la cual conlleva a que no se cumpla con los objetivos plasmados de la organización. Es así como se pretende aplicar el empowerment como estrategia para mejorar ciertas debilidades y convertirlas en fortalezas.

3.4.4 Mision, visión y valores

3.4.4.1 Misión

La Gerencia Regional de Educación es un sistema que forma personas capaces de alcanzar su realización ética, cultural, intelectual, afectiva, espiritual y religiosa, para su desempeño en la vida, priorizando siempre el trabajo y el libre ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno y también las actitudes que le permitan afrontar con éxito los cambios sociales y del conocimiento.

3.4.4.2 Visión

Al 2020 ser una institución con gestión pública moderna, impulsando y coordinando en el desarrollo sostenible, principal proveedor de servicios públicos de calidad, para el bienestar de la población Lambayecana.

3.3.4.3 Valores

Como entidad Pública de educación integral y cohesionada se caracteriza por los valores éticos y profesionales que orientan su labor, los cuales son:

Respeto: cada individuo es respetado y tratado con dignidad, independientemente de su título, antecedentes, o cualquier otra situación que puedan tener.

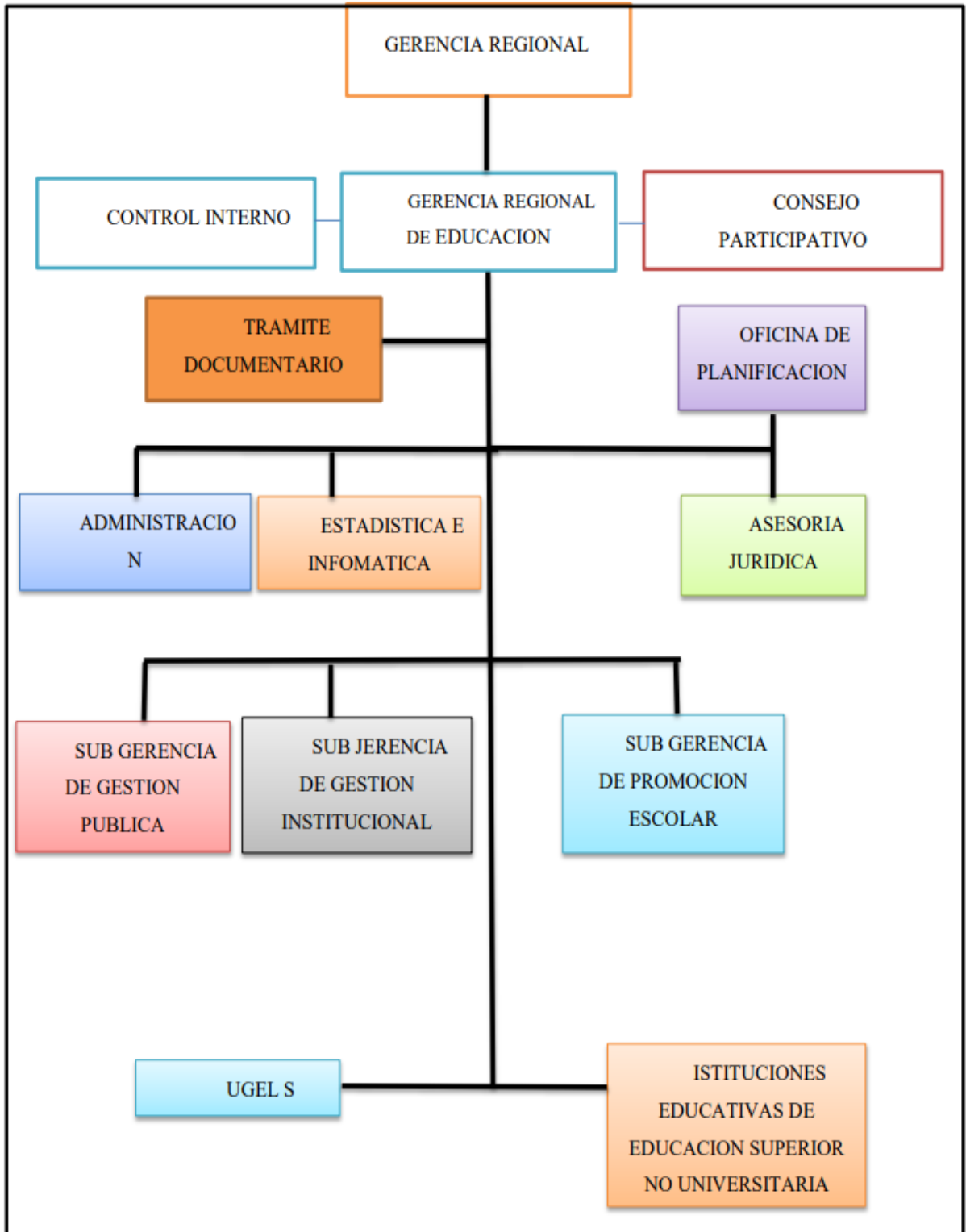
Honestidad: actuar generalmente con razón, cumpliendo cada deber y siempre favoreciendo el interés global.

Compromiso: es necesario conocer la idoneidad del rol de uno de los servidores públicos y responder a los requerimientos de la persona.

Diligencia: Efectuar siempre con las responsabilidad y deberes, potenciando así la utilidad de los medios del estatales.

Justicia: Actuar con objetividad equidad y sin discriminación garantizando los derechos de las personas.

3.3.5 Organigrama de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque



3.3.6 Descripción de la Propuesta

La propuesta de la implementación de un plan de Empowerment como estrategia para lograr el Compromiso organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación, 2019, se desarrollará de la siguiente manera:

3.3.6.1 Las etapas de la propuesta son:

a) Diagnóstico: Son aquellos resultados que se alcanzó de la aplicación del cuestionario, la cual ayudó a determinar el problema.

b). Planificación: Formulacion descriptiva del modelo de Empowerment a proponer.

c) Implementación: En ella se lleva a cabo la realización del Programa de talleres de acuerdo a los objetivos a alcanzar.

d). Propuesta: Puesta en marcha la propuesta de Empowerment como estrategia para lograr el Compromiso organizacional.

3.3.7 Establecimiento de Estrategias

3.3.7.1 Taller de Sensibilizacion a los directivos sobre el Empowerment como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

3.3.7.2. Taller para Cultivar la capacidad de dirección del líder, tales como la motivación, desarrollo personal, delegación, reconocimiento y estímulos, promoviendo el desarrollo de las relaciones interpersonales.

3.3.7.3. Taller para Orientar a los colaboradores en la toma de decisiones de la organización.

3.3.7.4.Capacitar a los colaboradores sobre la importancia de involucramiento en los objetivos.

3.3.8 Programa de actividades para el desarrollo del Empowerment como estrategia

Para llevar a cabo la programación de las actividades sobre el empowerment como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, lo primero que se hizo fue solicitar el permiso a la jefa de recursos Humanos, ya que es el área en donde se enfoca el presente informe de investigación. Después de haber obtenido el permiso correspondiente se analizó la problemática del tema a tratar aplicando el cuestionario como instrumento.

Para realizar las actividades se coordinó con la encargada de recursos humanos, la cual dio el permiso de poder llevar a cabo los talleres en un auditorio de la organización, contando con toda la participación y predisposición de los colaboradores y jefes de área. De esta manera es como se llevó a cabo los diferentes Talleres, en el cual se dio conocer el Empowerment como estrategia.

TALLER N° 1

SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DEL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE

Objetivo: Desarrollar un taller de sensibilización sobre la importancia de la aplicación del Empowerment como estrategia para optimizar las deficiencias y lograr el compromiso en la institución.

Tabla 46:

FASES	ESTRATEGIA Y METODOLOGIA	DIA- TIEMPO	MATERIALES
INTRODUCCIÓN	La presente sesión se inicia agradeciendo la asistencia de todos los participantes, de igual manera crear un clima propicio durante la duración del taller.	Jueves 03 de octubre.	Equipo multimedia

	<p>Luego se comunica la finalidad de la sesión y la importancia del plan de Empowerment como estrategia para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la gerencia regional de educación Lambayeque, 2019</p> <p>Observan el video sobre Empowerment</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Video: Empowerment</p>
<p>CUERPO</p>	<p>Se agrupa a los asistentes en equipos para realizar una dinámica, la cual tiene como nombre “ CONOCIENDONOS UN POCO MÁS”. Esta se realizara con la finalidad de poder integrar a todos los colaboradores y jefes de área; para luego poder desarrollar los temas a tratar.</p> <p>Se les otorgará Tripticos en el que contiene:</p> <p>Definiciones de Empowerment</p> <p>Las Dimensiones del Empowerment</p> <p>Después tienen que responder las siguientes interrogantes a nivel de equipo:</p> <p>¿Qué opinión tienen sobre Empowerment?</p> <p>¿Considera importante la aplicación del Empowerment como estrategia?</p>	<p>50 minutos</p>	<p>Tripticos Cartulinas Cinta Masking tape</p>

Al finalizar la sesión se pasa a 25 minutos

RESUMEN analizar la manera en que se involucraran a los participantes. Plumones

Fuente: Elaboración propia

Tabla 47:

Presupuesto del Taller N° 1

DETALLE	CANTIDAD	VALOR S/.	TOTAL S/.
Tripticos	82	0.20	16.40
Equipo multimedia	01	150	120
Cartulinas	4	0.50	2.00
Plumones	2	2.00	4.00
Cinta Masking tape	2	2.50	5.00
Total del Taller S /.147.40			

Fuente: Elaboración propia

TRIPTICO SOBRE EMPOWERMENT

PRESENTACIÓN

El presente tríptico tiene como finalidad dar a conocer acerca del empowerment, la cual se ha convertido en una estrategia para las organizaciones, ya que como bien sabemos con el transcurrir del tiempo, las empresas se encuentran buscando estrategias nuevas y maneras de organizar con el propósito de que se consiga mayor eficiencia. Así como se generan innovaciones en la tecnología, además se desarrollan avances en el contexto de los Recursos Humanos y las estructuras empresariales. Es así como el empowerment se ha convertido en una nueva manera de laborar que se adaptan a los requerimientos de las empresas actuales.

EMPOWERMENT

Significa empoderamiento, siendo el suceso de brindarse autoridad y delegarse a los trabajadores, de ofrecerle el sentimiento de que ellos también son dueños del negocio y que por ende pueden tomar sus decisiones de una manera autónoma. Es así como se creará una mejor relación entre jefe y colaborador.

Los Colaboradores ya no dependen de la disponibilidad de un jefe o ya sea de un encargado para que desarrolle sus actividades. Siendo estos los encargados de cada una de sus actividades, trabajando en manera conjunta y son piezas importantes en el modelo de liderazgo de la empresa".

VENTAJAS

Se mencionan a continuación las ventajas:

1. Fomenta el nivel de su autoestima y asimismo la confianza entre colaboradores.
2. Existe colaboración activa en lo que refiere la toma de decisiones
3. Las funciones suelen tomarse como todo un reto y más no como una carga.
4. Los esfuerzos y las ideas suelen ser reconocidos.
5. Los trabajadores sienten que existe un control superior acerca de su actividad laboral.
6. Se suele impulsar a los trabajadores que administren su mismo día de trabajo.



¿Cómo integrar a la gente hacia el empowerment?

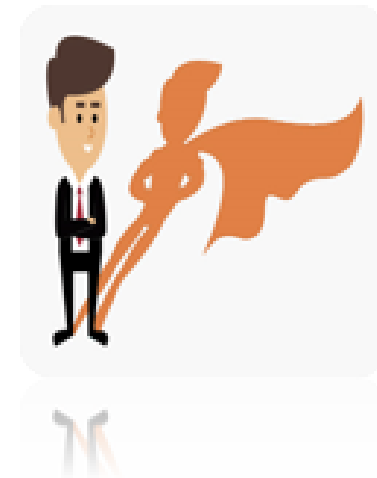
Los tres elementos para integrar a la gente son:

- 1 Las Relaciones. Les es necesario que sean solidarias y efectivas.
- 2 La Disciplina. Se necesita que exista un orden y además determinar sus funciones.
- 3 El Compromiso. Conveniente y resuelto en cada uno de los grados, pero originado por los agentes de cambio y líderes.

¿Qué ocurre cuando se hace empowerment en una organización?

1. La gente se siente responsable, no sólo por su tarea, adquiere una visión sistémica de la empresa.
2. El individuo, se transforma en un "activo solucionador de sus problemas", toma decisiones.
3. Toman iniciativa sobre hechos concretos, mejorando constantemente la calidad de su trabajo.
4. Las organizaciones se estructuran de modo tal que faciliten la tarea de sus integrantes;
5. De modo que puedan alcanzar los propósitos planteados, y que puedan hacer no sólo lo que se les pide, sino también lo que se necesita hacer (valor agregado)
6. Se trata de una organización que aprende constantemente.

EMPOWERMENT



“Forma bien a la gente para que puedan marcharse, trátalos mejor para que no quieran hacerlo”

Richard Branson

TALLER N° 2

DAR A CONOCER A LOS DIRECTIVOS SOBRE COMO CULTIVAR LA CAPACIDAD DE DIRECCIÓN DEL LÍDER

Objetivo: Desarrollar un taller para informar a los directivos sobre como cultivar la capacidad de dirección del líder en la Gerencia Regional de Educación.

Tabla 48:

Fases	Estrategia y metodología	Dia- tiempo	Materiales
INTRODUCCIÓN	<p>Antes de iniciar el taller correspondiente se agradece la asistencia de los Directivos y especialista en el tema, de igual manera crear un ambiente agradable durante toda la presentación.</p>	<p>Jueves 10 de octubre. 10 minutos</p>	<p>Infografía Equipo multimedia</p>
CUERPO	<p>Se explica a los participantes cómo se va a llevar el taller sobre como cultivar la capacidad de dirección del líder en la Gerencia Regional de Educación.</p> <p>El especialista se encarga de dar a conocer la capacidad de dirección del líder. Luego los directivos tendrán que responder a las siguientes interrogantes como son:</p> <p>¿Qué es motivación para usted? ¿Qué es desarrollo personal? ¿Qué es delegación? ¿Que rol cumple un líder? ¿Qué es desarrollo de las relaciones interpersonales?</p> <p>Despues se expone diversas situaciones en la cual los directivos podrán darse cuenta de lo importante que es la capacidad de dirección de un líder.</p> <p>Se realiza la dinámica “Pincha globos”, la cual en ella contiene frases motivacionales.</p>	<p>40 minutos</p>	<p>Plumones Papelotes Equipo Multimedia</p>

RESUMEN	Al finalizar el taller se comenzará el debate sobre lo importante que es rol de un líder para la supervivencia de la organización.	20 minutos
----------------	--	------------

Fuente: Elaboración propia

Tabla 49:

Presupuesto del Taller N° 2

DETALLE	CANTIDAD	VALOR S/.	TOTAL S/.
Ponente	01	300	250
Equipo multimedia	01	150	120
Cartulinas	2	0.50	1.00
Plumones	4	2.00	8.00
Papelotes	6	0.40	2.40
Cinta Scott.	3	0.50	1.50
Total del Taller S /.382.90			

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo de la Dinámica: Pincha globos - FRASES MOTIVACIONALES

Objetivo:

- Divertirlos
- Reflexionen con la frase de cada globo que tenían.

Material: Globos y frases motivadoras

Realización: Todos los colaboradores formaron un círculos donde a cada uno se le entregaba un globo inflado con una frase dentro del globo y al momento de romper el globo cado uno tiene que leer su frase.

Duración estimada: 15 minutos.

INFOGRAFIA



Inspira MIEDO



MANDA



YO



Presume sus éxitos

**SE PREOCUPA
POR LAS COSAS**



**Inspira
CONFIANZA**



**Aconseja
& guía**



[NOSOTROS]



Comparte sus éxitos

**SE PREOCUPA POR
LAS PERSONAS**

TALLER N° 3

ORIENTAR A LOS COLABORADORES PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORGANIZACIÓN

Objetivo: Delegar poder a los trabajadores para que tomen decisiones y puedan resolver conflictos que se presenten en la organización.

Tabla 50:

FASES	ESTRATEGIA Y METODOLOGIA	DIA- TIEMPO	MATERIALES
INTRODUCCIÓN	Antes de iniciar el taller correspondiente, primero se agradece a los colaboradores por su asistencia, de igual manera se crea un ambiente agradable durante toda la presentación.	Jueves 17 de octubre 10 minutos	Infografía
	Dinámica de Presentación: “YO ME IDENTIFICO”.		
CUERPO	Se explica a los participantes cómo se va a llevar el taller de toma de decisiones. Como bien sabemos, en esta sesión se intentará transmitir la importancia de una buena comunicación, ya que es fundamental para lograr el éxito en cualquier organización.	50 minutos	Plumones Cartulinas Globos Equipo Multimedia

Se mostrará un video para generar un debate sobre lo que piensan del tema.

A continuación, se forman grupos donde cada equipo tendrá una situación diferente sobre un problema que existe en la organización y será el mejor tomador de decisiones para resolver un determinado problema.

Mostrar frases relacionadas con el tema.

RESUMEN	Al finalizar el taller, se desarrollará un debate sobre la importancia de participar en la toma de decisiones y en la solución de diversos conflictos.	20 minutos
---------	--	------------

Fuente: Elaboración propia

Tabla 51:

Presupuesto del Taller N° 3

DETALLE	CANTIDAD	VALOR S/.	TOTAL S/.
Equipo multimedia	01	150	120
Globos	85	0.10	8.50
Cartulinas	4	0.50	2.00
Plumones	1	2.00	2.00

Cinta Scott.	3	0.50	1.50
Total del Taller S /.134.00			

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo de la Dinámica: YO ME IDENTIFICO

Objetivo:

- Lograr entrar en confianza con los Colaboradores
- La integración de todos

Realización: Con todos los colaboradores ponernos en círculo y pasar el globo al ritmo de la música, se lo pasaban al compañero donde paraba la música y se quedaba el globo, es allí donde el colaborador tenía que decir su nombre, cuales eran sus fortalezas, entre otras cosas.

INFOGRAFÍA



TALLER N°4

CAPACITAR A LOS COLABORADORES SOBRE LA IMPORTANCIA DE INVOLUCRAMIENTO EN LOS OBJETIVOS

Objetivo: Verificar de que exista una eficiente difusión acerca de lo que busca lograr la Gerencia Regional de educación. De esta manera hacer que los colaboradores se sientan comprometidos y ayuden en el logro de los objetivos en general.

Tabla 52:

FASES	ESTRATEGIA Y METODOLOGÍA	DIA- TIEMPO	MATERIALES
INTRODUCCIÓN	La presente sesión se inicia agradeciendo la asistencia de todos los participantes, creando un clima propicio durante la duración del taller.	Jueves 24 de octubre 10 minutos	Equipo multimedia
CUERPO	<p>Se conformará un grupo con los colaboradores para realizar la dinámica “ La cuchilla y la palanca”. Esta se realizara con la finalidad de poder integrar a todos los colaboradores y jefes de área; para luego poder desarrollar los temas a tratar.</p> <p>Se explica a los participantes cómo se va a llevar el taller de de toma de decisiones.</p> <p>Se presentara un video para generar un debate acerca de lo piensan respecto al tema.</p> <p>Para ello es importante la creación de feedback entre los colaboradores y la filosofía de la organización. En ello se debe conocer cuales son sus valores por los cuales se rige, la misión, visión, objetivos y las políticas que se desean alcanzar. A través de esta retroalimentación, permite a los empleados se</p>	50 minutos	Plumones Cartulinas Globos Equipo Multimedia

	<p>sensibilicen y asuman las estrategias como propias.</p> <p>Es necesario poder crear equipos donde puedan intercambiar información con libertad, ya que como bien sabemos la comunicación en este sentido fundamental para que los empleados se identifiquen con la cultura corporativa.</p> <p>Mostrar frases aludidas al tema.</p>	
RESUMEN	<p>Al finalizar la sesión se pasa a analizar la manera en que se involucrarán a los colaboradores con los objetivos.</p>	<p>20 minutos</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 53:

Presupuesto del Taller N° 4

DETALLE	CANTIDAD	VALOR S/.	TOTAL S/.
Equipo multimedia	01	150	120
Globos	85	0.10	8.50
Cartulinas	4	0.50	2.00
Plumones	2	2.00	4.00
Cinta Scott.	4	0.50	2.00
Total del Taller S /.136.50			

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo de la Dinámica: “LA CUCHILLA Y LA PALANCA”

Esta dinámica sirve para motivar y hacer inclusión con los colaboradores, animarlos, entre otras cosas, para así romper el hielo

Objetivo:

- Romper el hielo.
- Integración de las personas
- Perder la vergüenza con los demás.
- Animar a los colaboradores con actividades o dinámicas diferentes, las cuales les ayudará a relajarse un poco.

Materiales: No se utilizó materiales en esta dinámica

Duración estimada: 10 minutos.

Realización: Esta técnica implica que todo el grupo forme un círculo a su alrededor para que todos puedan entender las instrucciones que se les dan.

Criterios de evaluación:

Animar a los colaboradores y crear un ambiente relajado.

Evaluación personal de los resultados de la técnica:

El objetivo se logró porque todos se animaron en la realización de la técnica.

Cronograma de Actividades

TALLERES PARA LA PROPUESTA DE EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE, 2019

Tabla 54:

ACTIVIDADES	FECHA			
	03/10/19	10/10/19	17/10/19	24/10/19
Taller N° 1:				
Sensibilizar a los directivos sobre el Empowerment como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la GRED.	X			
Taller N° 2				
Cultivar la capacidad de dirección del líder, tales como la motivación, desarrollo personal, delegación, reconocimiento y estímulos, promoviendo el desarrollo de las relaciones interpersonales.		X		
Taller N° 3				
Orientar a los colaboradores para la toma de decisiones en la organización.			X	
Taller N° 4				
Capacitar a los colaboradores sobre la importancia de involucramiento en los objetivos.				X

Fuente: Elaboración propia

Resumen de Actividades

Tabla 55:

Estrategias	Actividades	Responsable	Sub Total
Estrategia 1: Sensibilizar a los directivos sobre el Empowerment como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la GRED.	Taller N°1		S/.147.40
Estrategia 2: Cultivar la capacidad de dirección del líder, tales como la motivación, desarrollo personal, delegación, reconocimiento y estímulos, promoviendo el desarrollo de las relaciones interpersonales.	Taller N° 2	Capacitador experto contratado	S/.382.90
Estrategia 3: Orientar a los colaboradores para la toma de decisiones en la organización.	Taller N° 3		S/.176.00
Estrategia 4: Capacitar a los colaboradores sobre la importancia de involucramiento en los objetivos.	Taller N° 4		S/.136.50
Total			S/. 842.80

Fuente: Elaboración propia

PRESUPUESTO GENERAL

Tabla 56:

DETALLE	CANTIDAD	VALOR S/.	TOTAL S/.
Ponente	01	300	250
Equipo multimedia	04	120	480
Copias	82	0.05	4.10
Cartulinas	14	0.50	7
Plumones	9	2.00	18
Globos	170	0.10	170
Cinta Masking tape	4	2.50	10
Total del Taller S /.842.80			

Costo beneficio de la propuesta

Con la implementación de las estrategias de Empowerment se conseguirá en la Gerencia Regional de Educación un incremento del 5% en sus ingresos, puesto que, los colaboradores ejecutaran sus labores en un ambiente laboral óptimo el cual se verá reflejado en los resultados económicos de la institución.

Tabla 57:

FLUJO DE CAJA			
PERIODO (Año 2019)	INVERSION	TOTAL PIA INGRESO	TOTAL PIA EGRESO
0	S/.842.80	0	0
1		S/.633,721.00	S/.527,323.00

Inversión	S/.842.80
Tasa	5%

Fuente: Los datos de ingresos y egresos fueron obtenidos por medio de la GREDL.

VNA INGRESOS	S/603,543.81
VNA EGRESOS	S/502,212.38
VNA (EGRESOS + INVERSION)	S/503,055.18
COSTO BENEFICIO	1.200088509

Fuente: Elaboración propia

El costo beneficio conseguido es un total de 1.20, por lo que indica que al ser mayor 1, quiere decir que la propuesta se acepta y que esta es muy beneficiosa para la entidad, por lo que a través de las estrategias de Empowerment se podrá lograr el compromiso organizacional en los trabajadores y ello se verá reflejado en la recaudación económica anual, puesto que los trabajadores podrán laborar de una forma más tranquila y amena.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se llego a la conclusión que en la Gerencia Regional de Educacion presenta deficiencias en el desarrollo de sus actividades, esto se debe a que los colaboradores no se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan, por la misma falta de motivación, compromiso, trabajo en equipo, entre otros factores. Por lo que el autor se ha visto en la necesidad de implementar la estrategia del Empowerment, con la cual se ha obtenido mejores resultados en la variable dependiente.

Al diagnosticar el Compromiso Organizacional en colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, se pudo evidenciar que su nivel de desempeño es aun bajo, por la misma razón que existen algunos factores que influyen en el desarrollo de sus actividades. Algunos los colaboradores sienten que el trabajo que realizan les genera ciertas dificultades como estrés, cansancio, entre cosas y no reciben la motivación necesaria para poder desarrollar sus actividades de manera eficiente.

Se determino las dimensiones del Empowerment para los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, con la finalidad de poder lograr el compromiso organizacional. Esto conlleva a no solo contar con personal capacitado sino aptos para cualquier tipo de cambio que se pueda presentar en la organizacion. Como bien sabemos un colaborador motivado siempre dispuesto a dar su 100% para el logro de los objetivos.

Se valido la propuesta del Empowerment para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Lambayeque, obteniendo como resultado un índice de aceptación favorable, ya que a través de esta herramienta se pudo generar un mejor ambiente laboral, en el cual los trabajadores se sienten a gusto. Con esto se concluye que la propuesta de Empowerment ha obtenido resultados alentadores para la empresa, como para los trabajadores.

4.2. Recomendaciones

En la presente investigación es necesario difundir los datos que se han hallado durante este trabajo de tesis, con la finalidad de incentivar un intercambio de ideas entre directivos y trabajadores de la GRED la cual permita lograr el Compromiso Organizacional.

Se recomienda a todos los directivos que conforman la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, seguir promoviendo constantemente el desarrollo del empowerment como herramienta para lograr el compromiso de sus colaboradores, ya que esto ayudaría a disminuir aquellas deficiencias internas, logrando que sus trabajadores se sientan satisfechos con la labor encomendada, ofreciendo una mejor calidad de servicio.

Es necesario que los directivos de la organización se comprometan a guiar, motivar y brindar confianza a su personal donde todos puedan relacionarse y ejercer una buena comunicación entre sus miembros, difundiendo los valores de esta entidad para que así de una manera a otra pueda identificarse en la institución donde laboran. Aunque en una entidad pública es complicado dar incentivos, se podría utilizar diversas técnicas como los reconocimientos por su trabajo realizado. Esto resaltaría la importancia de su labor en la empresa, especificando su funciones de manera correcta, por otro lado cabe resaltar que debido a que es una entidad pública existen diversos cambios, la cual es importante que se brinden las capacitaciones continuas, para que todos los colaboradores puedan conocer las actualizaciones de sistemas, leyes, reglamentos y lo importante que son cumplirlos de manera eficiente.

Se debe contar con especialistas externos para la preparación y realización de talleres, con la finalidad de poder integrar a los colaboradores, generando un adecuado ambiente para el desarrollo de sus funciones. Además, se debe brindar todos los recursos necesarios para que los colaboradores desempeñen bien su trabajo de manera que cumplan con todo lo encomendado . Es recomendable que se preste más atención a todo el personal ya que son pieza fundamental en el desarrollo de los diferentes procesos. Con esto se lograría que se encuentren preparados para enfrentar cualquier tipo de cambio que se pueda presentar en la organización.

Finalmente, es recomendable seguir aplicando estrategias donde se involucre a todo el personal y este sea participe en la toma de decisiones, logrando de esta manera un mejor ambiente laboral donde exista la cooperación y trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Aular, M. (2018) en su revista *Emprendices*, sobre Empowerment: el empoderamiento en las organizaciones: <https://www.emprendices.co/empowerment-el-empoderamiento-en-las-organizaciones/>
- Aguilar, P. (2017) Empowerment en las organizaciones.: <https://www.emprendices.co/empowerment-en-las-organizaciones/>
- Barquisimeto, A. (2015). Cuestionario: <https://es.slideshare.net/genesishtg/el-cuestionario-como-instrumento-de-evaluacion-45447897>
- Calix, C. (2016) El rol del empowerment en el éxito empresarial: http://www.lareferencia.info/vufind/Record/AR_cd677550649605deb8fb073a9e9f3edc
- Cabral, J. (2013) RR.HH: Formación de Personal: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/rr-hh-formacion-de-personal/>
- Castro & Núñez (2017) Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH de la Empresa Agropucalá S.A.A., pucalá 2017.: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4590/Castro%20Rojas%20%20N%C3%BA%3%B1ez%20Campos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Mexico.: <file:///D:/Descargas/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion.pdf>
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de Recursos*: <https://www.losrecursoshumanos.com/resolucion-de-conflictos-laborales/>
- Cruz, O. (2015) El Empowerment y su relacion con la satisfaccion Laboral.: <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/3406/RI003258.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, A. (2016). Validez: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/402/Validez%20y%20confiabilidad%20de%20los%20Instrumentos%20de%20Recoleccion%20de%20Datos.htm>

Diagnóstico del compromiso organizacional de los distribuidores independientes de la Empresa Omnilife en la Ciudad de Chiclayo, 2016: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/1/TL_MartinezMelendezJes%C3%BAAs.pdf

Dominguez, L.(2016) El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional: <https://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/rna/article/view/533/435>

Henostroza, M. (2016) En su investigación titulada Liderazgo Directivo y el Compromiso Organizacional de los Docentes de la Red 03 de la UGEL 01- SJM- 2015. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14864/Henostroza_DMf.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Hidalgo, L.(2017). Confiabilidad: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en-una.html>

Hurtado, M. (2017) Bases conceptuales del compromiso organizacional. una visión de implicación, según meyer y allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jimenez, A. (2017) en su revista Scielo titulada Cultura trabajo- familia y compromiso organizacional en empresa de servicios: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722009000400013

Llatas, D. (2017) Análisis del compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen aplicado al Restaurante del Jockey Club de Chiclayo 2017: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1062/1/TL_LlatasPerezDeysiDiana_VenturaPe%C3%B1aMayraPatricia.pdf.pdf

Martinez, J. (2018) Diagnóstico del compromiso organizacional de los distribuidores independientes de la empresa omnilife en la ciudad de chiclayo, 2016.

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/1/TL_MartinezMelendezJes%C3%BAs.pdf

Naresh, K. (2013) Encuesta: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>

Pérez, J. (2010) Definición de Incentivos: <https://definicion.de/incentivo/>

Perez, E. (2016) El Clima Organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso sipan distribuciones S.A.C – Chiclayo 2015: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/760/1/TL_PerezVasquezElizabetOdalis.pdf

Rios, M. (2016) Compromiso organizacional y clima laboral de la empresa grupo Selva S.A.C de tarapoto año 2015: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10405/rios_gm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rios, P. (2016) El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial.: http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3749/Trabajo_7042_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, A. (2016). Informe Belmont Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación: http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._INTL_Informe_Belmont.pdf

Ucha, F. (2013) Definición de Recompensa: <https://www.definicionabc.com/general/recompensa.php>

Urbina, D. (2016) Empowerment para incrementar la productividad en la distribuidora de productos de consumo masivo S.A.C., Chiclayo 2016. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25937/Urbina_GRD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Velasquez, E. (2016) Cultura organizacional y compromiso organizacional en el Ministerio de la Producción Lima, 2015:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6737/Vel%C3%A1squez_FE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villa, C. (2018) El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29478/Villa_CCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo N° 1: Cuestionario

EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE - 2019

OBJETIVO: El presente instrumento tiene como finalidad determinar de qué manera el Empowerment como estrategia logrará el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, 2019

INSTRUCCIONES: Señale con una X, en aquella opción que exprese su conformidad, percepción, sentir o actuar en cada una de las afirmaciones siguientes:

Sexo: Masculino (X) Femenino ()

Puntuaciones de escala Likert				
Total Desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Total Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	TD	D	I	A	TA
1	¿Considera usted difícil adaptarse a los cambios que se presenten en la organización?					
2	¿Cree usted que adaptarse al cambio es aceptar las nuevas tendencias, modernización, tecnologías, entre otros?					
3	¿Considera usted que el ambiente en el que se encuentra, es el adecuado para el desarrollo de sus actividades?					
4	¿Usted como colaborador se siente satisfecho con la labor que desempeña?					
5	¿Cree que la remuneración que reciben los colaboradores es justa y equitativa?					
6	¿Usted propone iniciativas para resolver los problemas que se presentan dentro de su área?					
7	¿Cree usted que sus iniciativas propuestas son consideradas por su jefe de área?					
8	¿Usted realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida, para cumplir con su labor?					
9	¿Considera que el esfuerzo adicional que realiza es considerado por la organización?					
10	¿Cree usted que el abandono del puesto por parte de los colaboradores es originado por la falta de compromiso organizacional?					

11	¿Considera usted que la falta de motivación es uno de los factores del abandono de puesto?					
12	¿Cree usted que la rotación de personal es importante para el desempeño laboral?					
13	¿Considera usted importante que se debería dar más la rotación interna que externa?					
14	¿Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización?					
15	¿Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?					
16	¿Cree usted que la Gerencia Regional de Lambayeque está logrando su misión?					
17	¿Considera usted que se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional?					
18	¿Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores permita aumentar la eficiencia de la Gerencia Regional de Educación?					
19	¿Considera usted que existe el trabajo en equipo dentro de la Gerencia Regional de Educación?					

Gracias por su tiempo

Anexo N° 2: Entrevista

EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE – 2019

Guía de entrevista dirigida a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Objetivo: Identificar la problemática que existe en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque

1. ¿Cree usted que la Gerencia Regional de Educación le brinda algún tipo de incentivo?

2. ¿le gustaría que la Gerencia Regional de Educación les brinde reconocimientos por el tiempo que llevan laborando?

3. ¿considera usted que la Gerencia Regional de Educación recompensa el trabajo que realizan diariamente?

4. ¿cree usted que su jefe de área no solo le asigna funciones sino también lo hace participe en la toma de decisiones?

5. ¿considera usted que su jefe de área le brinda confianza?

6. ¿cada cuánto tiempo la Gerencia Regional de Educación capacita a sus colaboradores?

7. ¿La Gerencia Regional de Educación les brinda la información necesaria sobre algún asunto importante para obtener conocimiento y así tomar buenas decisiones?

8. ¿Cree usted que en la Gerencia Regional de Educación existe el trabajo en equipo?

9. ¿Considera usted que existen muchos conflictos dentro de la Gerencia Regional de Educación?

10. ¿Estarian de acuerdo que se implemente alguna técnica o estrategia que ayude a mejorar ciertas deficiencias que existen en la organización?

Anexo N°3: Validación de encuesta

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		DR. MAX F. URBINA CARRDENAS
	PROFESIÓN	LIC. ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	FINANZAS
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	21 AÑOS
	CARGO	JEFE. UNIDAD. INV. FRCM
"EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE.2019"		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	TORRES UEDA DIANA LUCIA	
ESPECIALIDAD	Escuela académico profesional de administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar el Empowerment como estrategia para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la gerencia Regional de Educación Lambayeque. 2019	
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diagnosticar el Compromiso Organizacional de colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. ➤ Determinar las dimensiones del Empowerment, para la Gerencia Regional de Educación Lambayeque ➤ Validar la aplicación del Empowerment para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Lambayeque. 2019 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	

1. ¿Considera usted difícil adaptarse a los cambios que se presenten en la organización?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Cree usted que adaptarse al cambio es aceptar las nuevas tendencias, modernización, tecnologías, entre otros?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Considera usted que el ambiente en el que se encuentra, es el adecuado para el desarrollo de sus actividades?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Usted como colaborador se sienten satisfecho con la labor que desempeña?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Cree usted que la remuneración que reciben los colaboradores es justa y equitativa?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Usted propone iniciativas para resolver los problemas que se presentan dentro de su área?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Cree usted que sus iniciativas propuestas son consideradas por sus subordinados?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Usted realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida, para cumplir con su labor?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

9. ¿Considera que el esfuerzo adicional que realiza es considerado por la organización?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Cree usted que el abandono del puesto por parte de los colaboradores sea originado por la falta de compromiso organizacional?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Considera usted que la falta de motivación es uno de los factores del abandono de puesto?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Cree usted que la rotación de personal es importante para el desempeño laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Considera usted importante que se debería dar más la rotación interna que externa?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿Cree usted que la Gerencia Regional de Lambayeque está logrando su misión?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Considera usted que se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>18. ¿Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores permita aumentar la eficiencia de la Gerencia Regional de Educación?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Considera usted que existe el trabajo en equipo dentro de la Gerencia Regional de Educación?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>19</u> N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES <i>NO HAY OBSERVACIONES</i></p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



 JUEZ – EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

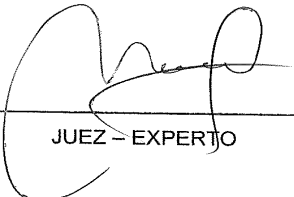
NOMBRE DEL JUEZ		MIRKO MORAÑO HUÍN
	PROFESIÓN	Lic. en Administra.
	ESPECIALIDAD	Gestión
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	20
	CARGO	DTE
"EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE.2019"		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	TORRES UEDA DIANA LUCIA	
ESPECIALIDAD	Escuela académico profesional de administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar el Empowerment como estrategia para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la gerencia Regional de Educación Lambayeque. 2019	
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diagnosticar el Compromiso Organizacional de colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. ➤ Determinar las dimensiones del Empowerment, para la Gerencia Regional de Educación Lambayeque ➤ Validar la aplicación del Empowerment para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Lambayeque. 2019 	
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>	

<p>1. ¿Considera usted difícil adaptarse a los cambios que se presenten en la organización?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Cree usted que adaptarse al cambio es aceptar las nuevas tendencias, modernización, tecnologías, entre otros?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Considera usted que el ambiente en el que se encuentra, es el adecuado para el desarrollo de sus actividades?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Usted como colaborador se sienten satisfecho con la labor que desempeña?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Cree usted que la remuneración que reciben los colaboradores es justa y equitativa?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Usted propone iniciativas para resolver los problemas que se presentan dentro de su área?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Cree usted que sus iniciativas propuestas son consideradas por sus subordinados?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Usted realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida, para cumplir con su labor?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>9. ¿Considera que el esfuerzo adicional que realiza es considerado por la organización?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Cree usted que el abandono del puesto por parte de los colaboradores sea originado por la falta de compromiso organizacional?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Considera usted que la falta de motivación es uno de los factores del abandono de puesto?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Cree usted que la rotación de personal es importante para el desempeño laboral?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Considera usted importante que se debería dar más la rotación interna que externa?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cree usted que la Gerencia Regional de Lambayeque está <i>logrando su misión</i>?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Considera usted que se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>18. ¿Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores permita aumentar la eficiencia de la Gerencia Regional de Educación?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Considera usted que existe el trabajo en equipo dentro de la Gerencia Regional de Educación?</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Castañeda Gonzalez Jaime
	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Docencia y Marketing
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	14
	CARGO	DTP-USS-UDCH
"EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE.2019"		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	TORRES UEDA DIANA LUCIA	
ESPECIALIDAD	Escuela académico profesional de administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL	
	Aplicar el Empowerment como estrategia para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la gerencia Regional de Educación Lambayeque. 2019	
	ESPECÍFICOS	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diagnosticar el Compromiso Organizacional de colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. ➤ Determinar las dimensiones del Empowerment, para la Gerencia Regional de Educación Lambayeque ➤ Validar la aplicación del Empowerment para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Lambayeque. 2019 	
<p> EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS </p>		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p> El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. </p>	

1. ¿Considera usted difícil adaptarse a los cambios que se presentan en la organización?	TA() TD(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: <u>Corregir sintaxis.</u>
2. ¿Cree usted que adaptarse al cambio es aceptar las nuevas tendencias, modernización, tecnologías, entre otros?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Considera usted que el ambiente en el que se encuentra, es el adecuado para el desarrollo de sus actividades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Usted como colaborador se sienten satisfecho con la labor que desempeña?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Cree usted que la remuneración que reciben los colaboradores es justa y equitativa?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Usted propone iniciativas para resolver los problemas que se presentan dentro de su área?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Cree usted que sus iniciativas propuestas son consideradas por sus subordinados?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Usted realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida, para cumplir con su labor?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>9. ¿Considera que el esfuerzo adicional que realiza es considerado por la organización?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Cree usted que el abandono del puesto por parte de los colaboradores sea originado por la falta de compromiso organizacional?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Considera usted que la falta de motivación es uno de los factores del abandono de puesto?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Cree usted que la rotación de personal es importante para el desempeño laboral?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Considera usted importante que se debería dar más la rotación interna que externa?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cree usted que la Gerencia Regional de Lambayeque está logrando su misión?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Considera usted que se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>18. ¿Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores permita aumentar la eficiencia de la Gerencia Regional de Educación?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Considera usted que existe el trabajo en equipo dentro de la Gerencia Regional de Educación?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>18</u> N° TD <u>01</u></p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES <u>Corregir pregunta #1</u></p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



 Mg. Jaime Laramio Castañeda Gonzales
 CLAD - 15345
 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Rodas Cabos Jose
	PROFESIÓN	Estadísticas
	ESPECIALIDAD	Análisis de datos
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	3 años
	CARGO	D.T.C
"EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE.2019"		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	TORRES UEDA DIANA LUCIA	
ESPECIALIDAD	Escuela académico profesional de administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p style="text-align: center;">Aplicar el Empowerment como estrategia para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la gerencia Regional de Educación Lambayeque. 2019</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diagnosticar el Compromiso Organizacional de colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque. ➤ Determinar las dimensiones del Empowerment, para la Gerencia Regional de Educación Lambayeque ➤ Validar la aplicación del Empowerment para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Lambayeque. 2019 	
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 20 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>	

1. ¿Considera usted difícil adaptarse a los cambios que se presenten en la organización?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Cree usted que adaptarse al cambio es aceptar las nuevas tendencias, modernización, tecnologías, entre otros?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Considera usted que el ambiente en el que se encuentra, es el adecuado para el desarrollo de sus actividades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Usted como colaborador se sienten satisfecho con la labor que desempeña?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Cree usted que la remuneración que reciben los colaboradores es justa y equitativa?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Usted propone iniciativas para resolver los problemas que se presentan dentro de su área?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Cree usted que sus iniciativas propuestas son consideradas por sus subordinados?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Usted realiza un esfuerzo adicional al de su jornada establecida, para cumplir con su labor?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>9. ¿Considera que el esfuerzo adicional que realiza es considerado por la organización?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Cree usted que el abandono del puesto por parte de los colaboradores sea originado por la falta de compromiso organizacional?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Considera usted que la falta de motivación es uno de los factores del abandono de puesto?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Cree usted que la rotación de personal es importante para el desempeño laboral?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Considera usted importante que se debería dar más la rotación interna que externa?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Considera usted que el compromiso organizacional ayuda a lograr los objetivos plasmados dentro de la organización?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Cree usted que es importante el trabajo en equipo para el logro de los objetivos?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cree usted que la Gerencia Regional de Lambayeque está logrando su misión?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Considera usted que se debería implementar estrategias que ayuden a lograr un mayor compromiso organizacional?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>18. ¿Cree usted que a través de la cooperación por parte de los colaboradores permita aumentar la eficiencia de la Gerencia Regional de Educación?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Considera usted que existe el trabajo en equipo dentro de la Gerencia Regional de Educación?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>19</u> N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	


72944917
 JUEZ - EXPERTO

**Anexo N° 4: CARTA DE SOLICITUD PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS
EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE**



"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Ciudad Universitaria, Noviembre 2019.

Lc:
PAVEL PADILLA MERA
Administrador
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
Presente.

Asunto: Solicito permiso y apoyo para trabajo de investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales - de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de nuestra alumna **DIANA LUCIA TORRES UCEDA**, con DNI 77142659, quien cursa el X ciclo de la carrera, para que realice su trabajo de investigación en su área Administrativa, en horarios coordinados con su despacho.

Por lo que pido a usted, brinde las facilidades del caso a fin que nuestra alumna no tenga inconvenientes y pueda ejecutar su trabajo.

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora (a) de EP de Administración
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo N° 5: CARTA DE ACEPTACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

Firmado digitalmente por DANIEL SUAREZ BECERRA
Unidad: GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN - GRED
Cargo: JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN - GRED
Fecha y hora de proceso: 12/09/2019 - 17:18:24

Año de la fecha contra la Corrupción y la Impunidad - Chiclayo 02 septiembre 2019

OFICIO N° 000400-2019-GR.LAMB/GRED-OFAD [3333367 - 1]

DRA. CARMEN ELVIRA ROSAS PRADO

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES - UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN KM. 5 - CARRETERA A PIMENTEL

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA: CARTA DE PRESENTACIÓN 2019 CON REGISTRO [3333367-0]

Tengo a bien dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia, aceptar a la alumna DIANA LUCIA TORRES UCEDA de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Señor de Sipán, para el desarrollo del informe de investigación en nuestra institución.

Sin otro particular me suscribo de Usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

Firmado digitalmente

SUAREZ BECERRA DANIEL

GERENTE REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE - GRED

Fecha y hora de proceso: 12/09/2019 - 17:18:24

Anexo N° 6:

“EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION LAMBAYEQUE.2019”

Tabla 57:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿De qué manera el Empowerment como estrategia logrará el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.2019?	Objetivo General				Incentivos
	Proponer el Empowerment como estrategia para mejorar el compromiso Organizacional en los colaboradores de la gerencia Regional de Educacion Lambayeque. 2019		Variable Independiente	Motivación	Reconocimiento
	Objetivos Específicos	Si se aplica el Empowerment como estrategia entonces logrará el compromiso Organizacional.	Empowerment	Poder	Recompensa
	Diagnosticar el Compromiso Organizacional de colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.			Desarrollo	Delegar Autoridad
	Determinar las dimensiones del empowerment, para la Gerencia Regional de Educacion Lambayeque			Liderazgo	Confianza
	Validar la propuesta de Empowerment para lograr el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Lambayeque. 2019				Capacitación
					Entrega de Información
					Trabajo en Equipo
					Resolución de Conflictos
				Variable dependiente	Compromiso Afectivo
			Compromiso Organizacional	Compromiso Continuo	Satisfacción Laboral
				Compromiso Normativo	Iniciativa
					Desempeño al Mínimo
					Absentismo
					Rotación
					Contribución a los Objetivos
					Implicación con la Misión
					Cooperación

Fuente: Elaboración Propia

Anexo N° 7: DECLARACIÓN JURADA



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

Torres Uceda Diana Lucia

Apellidos y nombres

77142659

DNI N°

2151818287

Código N°

Presencial

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académica profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Informe de Investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o Informe de Investigación titulado

EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE, 2019

La misma que presento para optar el grado de:

Licenciada en Administración

2. Que el proyecto y/o Informe de Investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, platería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o Informe de tesis.
4. Que el título de la Investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

Apellidos y Nombres : Torres Uceda Diana Lucia

DNI: 77142659



Anexo N° 8: FORMATO N° T1- VRI- USS



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 14 de Noviembre del 2019

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Torres Uceda Diana Lucía con DNI: 77142659, en mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE. 2019, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Licenciada de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y mostrar al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Torres Uceda Diana Lucía	77142659	



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 848-FACEM-USS-2019, presentado por el/la Bachiller, DIANA LUCIA TORRES UCEDA, con su tesis Titulada **EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE – 2019.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 07 de marzo de 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera

DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.

Diana Lucía Torres Uceda

EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL...

Resumen de Fuentes

22%

10 de 45 fuentes

1	www.ub.edu	7%
2	empowerment.com.ar	4%
3	empowerment.com.ar	2%
4	eddysonline.net	1%
5	www.empowerment.com	-1%
6	Universidad Católica Salta en 2021-10-06	-1%
7	Universidad Estatal de Egipto en 2017-01-14	-1%
8	empower.com	-1%
9	www.empower.com	-1%
10	www.empower.com	-1%
11	Universidad César Vallejo en 2018-12-19	-1%
12	Universidad César Vallejo en 2018-09-10	-1%
13	www.empower.com	-1%
14	empower.com	-1%
15	Universidad César Vallejo en 2019-02-23	-1%
16	Universidad Estatal de Egipto en 2019-12-08	-1%
17	Universidad Alas Peruanas en 2021-08-14	-1%
18	www.regionlamayaguez.gob.pe	-1%
19	empower.com	-1%
20	Universidad César Vallejo en 2017-12-14	-1%
21	empower.com.ar	-1%
22	www.empower.com	-1%
23	Universidad César Vallejo en 2018-05-01	-1%
24	Universidad Peruviana de Las Américas en 2021-02-15	-1%
25	Universidad Alas Peruanas en 2021-02-11	-1%

Anexo N° 10: RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE TESIS

 UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0848-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 15 de julio de 2019

VISTO:

El oficio N° 0589-2019/FACEM-DA-USS de fecha 15/07/2019, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 17/07/2019, sobre aprobación de proyecto de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; este será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinador de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes:

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, los proyectos de tesis de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, modalidad presencial, del semestre académico 2019-I, a cargo de la docente Mg. Carla Angélica Reyes Reyes, según cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Elizabeth Ruano Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Mg. Sandra Miry Guzmán
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú
www.uss.edu.pe

Cc: Escuela, archivo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0848-FACEM-USS-2019

N°	NOMBRE DEL AUTOR	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	CHAVEZ VASQUEZ LISBELLA	EL EMPOWERMENT COMO HERRAMIENTA ADMINISTRATIVA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTES CHICLAYO S.A. - 2018.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	CERFUJEDOS BUSTAMANTE KEVIN JOSSEP	MARKETING EXPERIENCIAL PARA LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES EN LA POLLERÍA TAWAN CHICKEN S.R.L. CHICLAYO - 2018.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	GONZALES ANCAIBAI MELAGROS WYANA	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRATICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE CHICLAYO - 2018.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	GONZALES CORNEJO GERSON EDUARDO	PLAN DE NEGOCIO DE UNA POLLERIA TEMATICA PARA ATENDER LA DEMANDA DEL DISTRITO DE MONSIEU - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	HERRERA HUANAN JHESON JIMÉ	MARKETING EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES DEL HOTEL COSTA NORTE S.R.L. CHICLAYO - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	HUANAN DOTRINA BETZA MARELI	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO EMPRESARIAL PARA MEJORAR LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE - 2018.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	MEDIAN TULLUYE CARMEN ROSA	ESTRATEGIAS DE COMPETITIVIDAD PARA FIDELIZAR A LOS CLIENTES DEL CONSORCIO ESARE SAC CHICLAYO 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	RUÍZ HORNÁ CRISTIANAH	PLAN DE MARKETING PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA RED DE DISTRIBUCIÓN GALVEZ S.A.C. - CHICLAYO - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	OCAÑA VARGAS SARA ROSALVA	LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - CHICLAYO 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	PERALTA JARA JHINA MABEL	ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LOGRAR EL EMPOWERMENT DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú
www.uss.edu.pe

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0545-FACEM-USS-2019

Nº	NOMBRE DEL AUTOR	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
11	PERICHI SANTISTEBAN MILTON ALEX	ESTRATEGIA DE MARKETING PARA LOGRAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA PORTAFOLIO ESTUDIO CONTABLE CHICLAYO - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	RAMIREZ PRIETO LESLY FABOLA	PLAN DE CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CHICLAYO - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	REIJO VALDERRAMA DAVID HUMBERTO	ENGAGEMENT LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES TURISTICO OLANO S.A. - CULTURA, CHICLAYO 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	RODRIGO TAVARA MERLY ESTEFANY CRISTINA	ESTRATEGIA SC PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO ISA CHICLAYO EIRL - 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	ROJAS RETETE DENILSON	PRÁCTICAS BLANDAS Y SU INFLUENCIA EN EL MANEJO DE CONFLICTOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TOURS ANDEL DIVINO SAC - CHICLAYO 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	RUJEL RUIZ YENY BELA	PERFIL DE COMPETENCIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	TORRES UCEDA DANA WICK	EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE - 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	YGNACIO FIGUEROA ALDELVER	PROCESO DE ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN LA EMPRESA PROCESADORA Y COMERCIALIZADORA DELGADO S.A.C. JOSE LEONARDO ORTIZ - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo N° 11: FOTOS

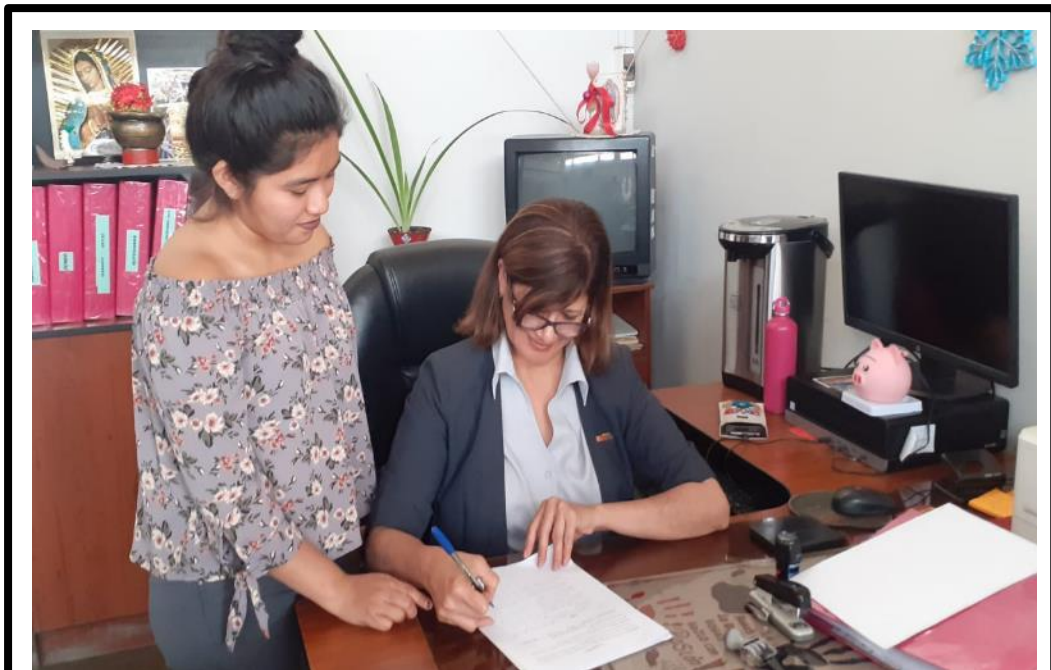


Figura 42: Aplicación del instrumento etapa pre test en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 43: Aplicación del instrumento etapa pre test en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 44: Aplicación del instrumento etapa pre test en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 45: Aplicación de la propuesta en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 46. Aplicación de la propuesta en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 47: Aplicación de la propuesta en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 48: Aplicación de la propuesta en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque

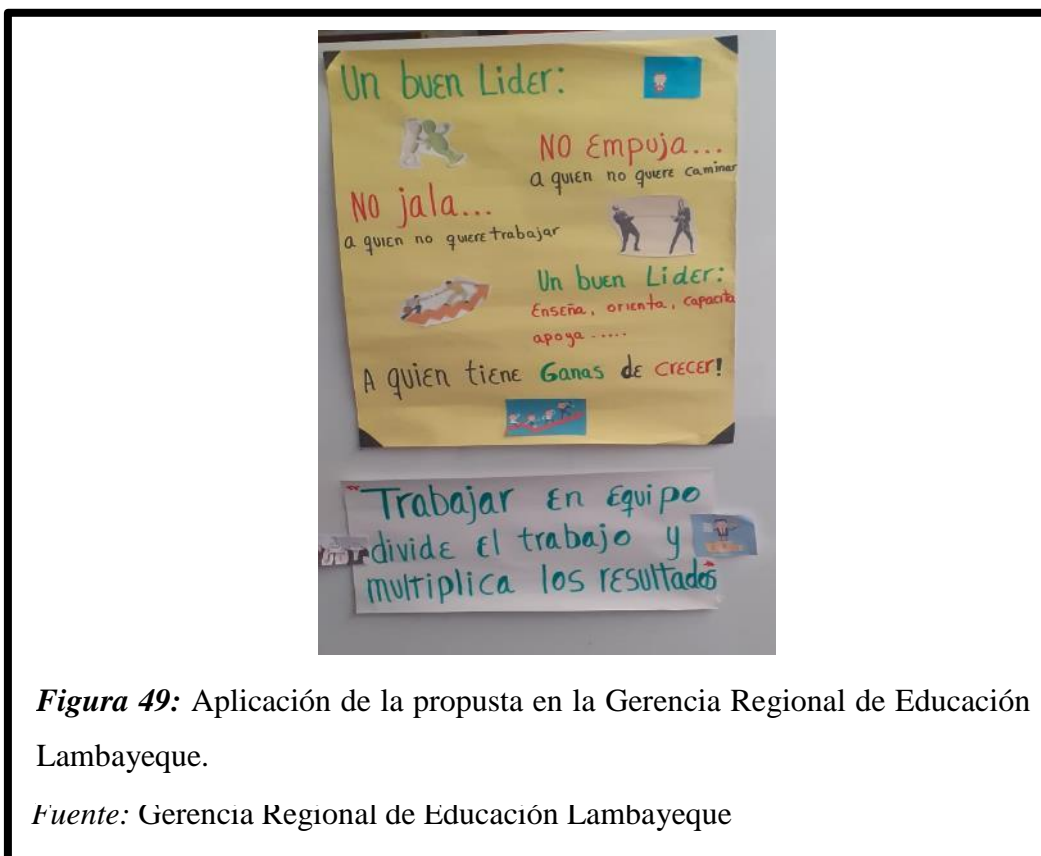


Figura 49: Aplicación de la propuesta en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 50: Aplicación de la propuesta en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 51: Aplicación de la propuesta en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 52: Aplicación de la propuesta en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 53: Aplicación del instrumento etapa Post test en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 54: Aplicación del instrumento etapa Post test en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 55: Aplicación del instrumento etapa Post test en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 56: Aplicación del instrumento etapa Post test en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque



Figura 57: Aplicación del instrumento etapa Post test en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque.

Fuente: Gerencia Regional de Educación Lambayeque