

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
ORGANIZACIONAL

Tesis

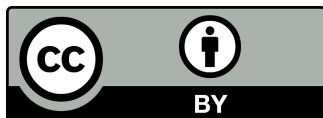
***Engagement y empowerment* en los maestros de la
Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis
de Tarma - 2022**

Angel Ronald Rimac Calixto

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Asesor

Mg. James Wilfredo Huamán Gora

Dedicatoria

A mi madre la Sra. Teodosia Calixto León,
por su esfuerzo, sacrificio e infinito amor.

A mi familia espiritual a la Diócesis de
Tarma por su apoyo incondicional.

Este grado de Maestro también es de
ustedes.

Agradecimiento

Agradezco por todo a Dios por haberme dado el don maravilloso de mi existencia, por los estudios desarrollados en la Universidad y hacer posible el presente trabajo de investigación.

También agradezco mucho a mi Diócesis de Tarma, en la persona de un amigo y hermano al Excmo. Mons. Luis Alberto Barrera Pacheco, Obispo de Tarma, por brindarme las facilidades de estudiar y el desarrollo de la Tesis.

Del mismo modo agradezco por todos sus conocimientos a un amigo muy estimado al Mg. Jean Paul Moreno Palomino, asimismo a mi asesor de la tesis, decirle gracias por su ayuda y conocimientos que me permiten concluir satisfactoriamente la investigación.

Finalmente, a mi Madre quien siempre me brinda todo su apoyo necesario para el éxito en mi vida.

Índice

Asesor.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción	xiii
Capítulo I Planteamiento del estudio	15
1.1. Planteamiento y formulación del problema	15
1.1.1. Planteamiento del problema	15
1.1.2. Formulación del problema	19
1.2. Determinación de objetivos.....	20
1.2.1. Objetivo general	20
1.2.2. Objetivos específicos	20
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	21
1.3.1. Justificación teórica.	21
1.3.2. Justificación práctica.....	21
1.3.2. Justificación metodológica.....	22
1.4. Limitaciones de la presente investigación.....	22
Capítulo II Marco Teórico	23
2.1. Antecedentes de la investigación.....	23
2.1.1. Antecedentes internacionales.	23
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	28
2.2. Bases teóricas	39
2.2.1. Empowerment.	39
2.2.2. Engagement.	46
2.3. Definición de términos básicos	52
2.3.1. Empowerment.	52
2.3.2. Delegación.	52

2.3.3. Percepción.	52
2.3.4. Engagement.	53
2.3.5. Vigor.	53
2.3.6. Dedicación.	53
2.3.7. Absorción.	53
2.3.8. Capacidad.	54
2.3.9. Evaluación.	54
2.3.10. Consecuencias.	54
Capítulo III: Hipótesis y variables	55
3.1. Hipótesis.	55
3.1.1. Hipótesis general.	55
3.1.2. Hipótesis específicas.	55
3.2. Operacionalización de variables	56
3.2.1. Variable independiente empowerment.	56
3.2.2. Variable dependiente engagement.	56
3.2.3. Instrumento.	57
3.2.4. Matriz de operacionalización de variables.	58
Capítulo IV Metodología del estudio.	60
4.1. Método, Tipo y alcance de investigación	60
4.1.1. Método	60
4.1.2. Tipo o alcance	60
4.2. Diseño de la investigación	61
4.3. Población y muestra	62
4.3.1 Población.	62
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
4.4.1. Instrumento para medir la variable engagement	62
4.4.2. Instrumento para medir la variable empowerment	64
4.5. Técnicas de análisis de datos	66
Capítulo V Resultados	67
5.1. Resultados y análisis	67
5.1.1. Resultado de la variable <i>engagement</i>	67
5.1.2. Resultados de las variables <i>empowerment</i>	75
5.1.4. Contrastación de hipótesis general.	83

5.2. Discusión de resultados.....	100
Conclusiones	104
Recomendaciones	106
Referencias bibliográficas	107

Índice de Tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de variable.</i>	58
Tabla 2	<i>Datos del instrumento para medir la variable engagement.</i>	62
Tabla 3	<i>Tabla de validación de expertos para la variable engagement</i>	63
Tabla 4	<i>Prueba piloto de engagement</i>	63
Tabla 5	<i>Prueba piloto de engagement y fiabilidad.</i>	64
Tabla 6	<i>Datos del instrumento para medir la variable empowerment</i>	64
Tabla 7	<i>Tabla de validación de expertos para la variable empowerment</i>	65
Tabla 8	<i>Prueba piloto de empowerment</i>	65
Tabla 9	<i>Prueba piloto de empowerment y fiabilidad.</i>	66
Tabla 10	<i>Estadígrafos de los puntajes de la variable engagement según la opinión de los Maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma.</i>	67
Tabla 11	<i>Resultado del engagement según la opinión de los según los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma.</i>	69
Tabla 12	<i>Resultado de las dimensiones del engagement según la opinión de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma</i>	70
Tabla 13	<i>Resultado de la variable engagement según el sexo los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma.</i>	71
Tabla 14	<i>Resultado de la variable engagement según la edad los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma</i>	72
Tabla 15	<i>Resultado de la variable engagement según el nivel de estudios los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma</i>	73
Tabla 16	<i>Resultado de la variable engagement según el tiempo de permanencia de los empleados de la Diócesis de Tarma.</i>	74
Tabla 17	<i>Resultado de la variable engagement según el área de servicio de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma.</i>	75
Tabla 18	<i>Estadígrafos de los puntajes del empowerment según los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.</i>	76
Tabla 19	<i>Resultado del empowerment según la opinión de los según los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma</i>	77
Tabla 20	<i>Resultado de las dimensiones del empowerment según la opinión de los según los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.</i>	78
Tabla 21	<i>Resultado de la variable empowerment según el sexo los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.</i>	79
Tabla 22	<i>Resultado de la variable empowerment según la edad los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.</i>	80
Tabla 23	<i>Resultado de la variable empowerment según el nivel de estudios los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.</i>	81

Tabla 24	<i>Resultado de la variable empowerment según el tiempo de permanencia de los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.</i>	82
Tabla 25	<i>Resultado de la variable empowerment según el área de servicio de los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma</i>	83
Tabla 26	<i>Resultado de la prueba de normalidad de las variables de estudio.</i>	84
Tabla 27	<i>Resultados de las variables de estudio.</i>	84
Tabla 28	<i>Cálculo del coeficiente de correlación de las variables de estudio.</i>	85
Tabla 29	<i>Resultado de la prueba de Kolmogorov – Smirnov</i>	87
Tabla 30	<i>Resultado de las dimensiones de las variables de estudio</i>	87
Tabla 31	<i>Cálculo del coeficiente de relación de la dimensión vigor y delegación.</i>	89
Tabla 32	<i>Cálculo del coeficiente de relación de la dimensión vigor y percepción.</i>	91
Tabla 33	<i>Cálculo del coeficiente de relación de la dedicación y la delegación.</i>	93
Tabla 34	<i>Cálculo del coeficiente de relación de la dedicación y la percepción.</i>	95
Tabla 35	<i>Prueba de correlación entre la absorción y la percepción.</i>	97
Tabla 36	<i>Prueba de correlación entre la absorción y la delegación.</i>	99
Tabla 37	<i>Estadígrafos de la variable sociodemográfico según el sexo.</i>	125
Tabla 38	<i>Estadígrafos de la variable sociodemográfico según la edad</i>	126
Tabla 39	<i>Estadígrafos de la variable sociodemográfico según los niveles de estudio</i>	127
Tabla 40	<i>Estadígrafos de la variable sociodemográfico según el tiempo de permanencia.</i>	128
Tabla 41	<i>Estadígrafos de la variable sociodemográfico según el área de servicio.</i>	129

Índice de Figuras

Figura 1	<i>Histograma de las puntuaciones del engagement según los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma</i>	68
Figura 2	<i>Resultados del engagement según los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma.....</i>	70
Figura 3	<i>Histograma de las puntuaciones del empowerment según los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.</i>	77
Figura 4	<i>Resultados del empowerment según los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.</i>	78
Figura 5	<i>Diagrama de dispersión de los puntajes de engagement y empowerment.</i>	86
Figura 6	<i>Diagrama de dispersión de los puntajes del vigor y delegación.</i>	90
Figura 7	<i>Diagrama de dispersión de los puntajes del vigor y percepción.</i>	92
Figura 8	<i>Diagrama de dispersión de los puntajes de la dedicación y la delegación.</i>	94
Figura 9	<i>Diagrama de dispersión de los puntajes de la dedicación y la percepción.</i>	96
Figura 10	<i>Diagrama de dispersión de los puntajes de la absorción y la percepción.</i>	98
Figura 11	<i>Diagrama de dispersión de los puntajes de absorción y la delegación.</i>	100
Figura 12	<i>Resultado porcentual de la variable según el sexo</i>	125
Figura 13	<i>Resultado porcentual de la variable según la edad</i>	126
Figura 14	<i>Resultado porcentual de la variable según el nivel de estudios</i>	127
Figura 15	<i>Resultado porcentual de la variable según el tiempo de permanencia</i>	128
Figura 16	<i>Resultado porcentual de la variable según el área de servicio</i>	129

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022. El método utilizado fue el método científico, con enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica con alcance correlacional; el diseño utilizado fue el transaccional, no experimental, descriptivo correlacional; la muestra estuvo conformada por 44 maestros seleccionados a través del muestreo aleatorio simple. Los resultados más importantes que se tuvo son que, el nivel de *engagement* se encuentra entre los niveles alto (56,8% y muy alto (38,6%) y el *empowerment* en el nivel promedio (34,1%) y nivel alto (63,6%); y, un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,331 con p-valor = 0,028. En conclusión, existe correlación significativa, positiva baja entre el engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022; si aumenta el *engagement* aumenta el *empowerment* y si disminuye el *engagement* también disminuye el *empowerment*.

Palabras claves: *Engagement; empowerment; delegación; percepción; vigor; dedicación; absorción.*

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between engagement and empowerment in teachers of the Diocesan Office of Catholic Education in the Diocese of Tarma, 2022. The method used was the scientific method, with a quantitative approach, type of basic research with scope correlational; the design used was transactional, non-experimental, descriptive correlational; the sample consisted of 44 teachers selected through simple random sampling. The most important results obtained are that the level of engagement is between the high levels (56.8% and very high (38.6%) and the empowerment in the average level (34.1%) and high level (63.6%), and a Spearman's Rho correlation coefficient = 0.331 with p-value = 0.028 In conclusion, there is a significant, low positive correlation between engagement and empowerment in the teachers of the Diocesan Office of Catholic Education in the Diocese of Tarma, 2022; if engagement increases, empowerment increases and if engagement decreases, empowerment also decreases.

Keywords: *Engagement; empowerment; delegation; perception; vigor; dedication; absorption.*

Introducción

En la actualidad encontramos compañías las cuales apuestan para el desarrollo de todas las habilidades potenciales de sus empleados; compañías las cuales buscan retener a sus empleados calificado, también buscan que los empleados se identifiquen con sus empresas, donde ellos sientan que la empresa es un lugar donde lo van a respetar, considerar, lo van a tratar bien, siendo el lugar del trabajo cuenta con mucho óptimas condiciones laborales. Que, al lograrse, se convierte en un empleado muy enganchado a la entidad, considerando como un hogar que se es muy difícil dejar la entidad.

Esta situación genera el deseo para asumir con toda responsabilidad, por ser un trabajador súper proactiva, al buscar el mejoramiento continuo en cada unidad donde es designado para su trabajo, se desenvuelve, cumpliendo su trabajo con mucho positivismo, logrando asumir los nuevos retos en el crecimiento laboral. Generando los sentimientos de felicidad en el trabajador, al ver que está laborando en una entidad donde no solo se preocupa por ganar, también se preocupa por el bienestar de sus trabajadores, puesto que siendo el capital humano uno de los factores que en la entidad genera rentabilidad. El *engagement* y *empowerment* hoy en día es la clave del éxito empresarial (Cárdenas, 2019).

Ser competitivo a nivel internacional genera el crecimiento, generado con una administración en la formación del recurso humano siendo fundamental en las entidades que puedan lograrlo. Las organizaciones hoy buscan innovar los nuevos modelos para la gestión del recurso humano, permitiendo la mayor atención, generado por el bienestar y calidad de vida en entidad, llevando, a mejorar el incremento de la productividad de los trabajadores dentro de la entidad (Cárdenas, 2019).

Siendo estos aspectos que permiten señalar frente a los resultados más importantes generando el análisis entre las variables frente al conjunto de empleados las características especiales, siendo los trabajadores, los que se identifican con las entidades, que muchas veces no poseen una condición laboral estable, debiendo realizar trabajos casi en la clandestinidad o al destajo y en

condiciones muy complicadas de explotación. Con ello, a partir de ello surge la necesidad de investigar en la presente investigación la correlación entre el *engagement* y el *empowerment* en empleados de una institución (López, 2020); respondiendo a la interrogante ¿qué relación existe entre el *engagement* y *empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022?

Este estudio amplía los conocimientos teórico científicos acerca de las variables *engagement* y *empowerment* en colaboradores de la institución estudiada, con la finalidad de tomar decisiones que ayuden a mejorar el desempeño de los colaboradores.

Finalmente, la obtención de resultados de la investigación debe ser utilizado como insumo en las futuras investigaciones relacionadas con las variables estudiadas, analizadas, con una población y muestra mucho más grande y con la revisión de los instrumentos utilizados.

En la presente investigación se tuvo el nombre del, asesor, la dedicatoria, el agradecimiento, teniendo el índice, el índice de tablas, el índice de figuras, el resumen, el abstract y la introducción. Se tiene en el capítulo I el planteamiento del estudio, que comprende el planteamiento y formulación del problema, determinación de objetivos, la justificación e importancia del estudio, las limitaciones de la investigación. En el capítulo II se tuvo el marco teórico, los antecedentes de la investigación y bases teóricas. En el capítulo III se tuvo la hipótesis y variables, la operacionalización de variables. En el capítulo IV metodología del estudio, el método, tipo y alcance de investigación, el diseño de la investigación, la población y muestra, con las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de análisis de datos y llegando al capítulo V los resultados y análisis, de la discusión, conclusiones, recomendaciones que son desarrolladas en al presente investigación.

Capítulo I

Planteamiento del estudio

1.1. Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad las organizaciones cambiaron sus modos de organización de una forma antiguo mecanicista que demuestra ser eficaz en su momento, pero estaba basado inconscientemente en la despersonalización de los empleados, que perdían progresivamente la motivación y que no eran capaces de conseguir la satisfacción personal. Su base estructural mostraba una jerarquía piramidal con un poder centralizado en unos pocos (mandos medios y altos), y con poca o nula participación del nivel inferior, en el cual la comunicación fluía solo en sentido ascendente, aislando prácticamente a la fuerza laboral de la organización en sí.

En la actualidad existe interés a nivel mundial de las organizaciones en el ámbito privado y/o público frente al desarrollo de nuevos instrumentos, herramientas de gestión, permitiendo la posibilidad de cambio del paradigma referente a la gestión empresarial, posibilitando el poder atravesar flexiblemente el cambio muy frecuente generado por el entorno que se desarrolla frente a las organizaciones. Siendo este cambio se orienta a identificar el valor de cada componente en las organizaciones, es así como se toman más en cuenta los componentes intangibles que lo conforman. Se orienta a influenciar el desarrollar y generar las capacidades, conocimientos, habilidades de la organización, brindando la ventaja comparativa, competitiva frente al entorno muy cambiante. Siendo la problemática frente a las

organizaciones muy moldeando a las diversas herramientas que posibiliten mejorar mecanismos para el desarrollo social frente a la organización a fin de liberar la potencialidad que busca obtener un mejor rendimiento a nivel micro y macro de la entidad (Reyes, 2019).

A medida que el mundo laboral se vuelve más exigente, se puede observar un aumento significativo de las enfermedades laborales, tales como el estrés, la ansiedad, la depresión entre otras enfermedades que tienen un efecto adverso en el rendimiento laboral y generando calidad en desarrollo de la vida del empleado. (Organización Internacinal del Trabajo, 2016)

En la investigación se desarrolló un diagnóstico de todos los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, donde se encontró el problema *empowerment* en los trabajadores, como una característica de un clima de trabajo muy estresante, con la desconfianza en la entidad; cada trabajador se encuentra por su lado, individualmente. Siento esta situación generadores de conflictos, problemas frecuentes entre los maestros, siendo las quejas, la falta de compromiso, falta de comunicación y la inestabilidad en el trabajo de parte de los maestros; siendo una respuesta negativa o al rechazo a los trabajos encargados incumpliendo sus labores. Siendo el resultado un diagnóstico con el clima laboral generado por las fracturas con presencia de muchos problemas, conflictos entre los empleados.

El *empowerment* es un modelo gerenciales que demuestra con éxito en las organizaciones, reflejando con los trabajadores con gran eficiencia e innovación generado por el ambiente de un cambio continuo, generando más eficientes, haciendo en forma efectiva e incrementando dentro de la entidad, siendo el poder generado por el control muy compartidos, siendo un factor facilitador generador del desarrollo, determinando la accesibilidad frente a los recursos, proporcionando la capacidad al obtener financiación, materiales,

tiempo, apoyo necesario e importantes al desempeñar el trabajo frente al acceso de la información, para los cambios oportunos de un tiempo correcto debido a la generación de los resultados beneficios a las entidades (Condor, 2019).

El *empowerment* se orienta a otorgar poder a los trabajadores, en fortalecer frente a la estructura del individuo y tomar decisiones que ellos genera en las actividades laborales, que favor en los resultados y objetivos de la entidad. El *empowerment* no es solo delegar actividades, funciones, responsabilidades a los trabajadores, siendo la guía para los trabajadores que son motivados y haciendo sentir como los dueños de su propia labor, trabajo dándoles la confianza y respaldo que ellos generen (Bravo, 2020).

Siendo necesario que el *empowerment* la promoción de una alta dirección de la entidad en participar de una forma responsable, que es muy adecuada a la delegación de las funciones debido a la decisión muy estratégica por los que generan la autoridad y la impulsan a través de los valores organizacionales. Siendo una labor donde el gerente tiene a conceder facultades, dirigir acciones, generar recursos, proyectar a mediano y largo plazo, en la entidad a establecer mejores relaciones con los clientes, instruir a los trabajadores, etc. (Gonzales, 2021).

Además, Blanchard et al., (1996) determina que el *empowerment* tiene el significado que los trabajadores, administradores y los equipos de todos los niveles de la entidad al poder tomar decisiones sin tener que requerir la autorización de sus jefes. Así mismo, Grimsley (2018) expreso frente a la gestión administrativa que intenta en generar en forma racional para el diseño de la entidad como un todo. El *empowerment* requiere de una estructura de administración formalizada, en la división del centro laboral, con la delegación de poder y autoridad a los trabajadores relevantes a sus centros de trabajos bajo su responsabilidad.

El *engagement* se refiere al estado afectivo - cognitivo de un individuo en un entorno de trabajo, una tendencia influida por la psicología positiva, que hace hincapié en los aspectos positivos y motivadores de los seres humanos, como el bienestar y el optimismo. El *engagement* es la fuerza motivadora de los colaboradores proveniente de un esfuerzo voluntario superior a su estado psicológico, físico y emocional en su trabajo, el cual fomenta a mejorar los resultados en el trabajo (Delgado y Velasquez, 2018).

Además, el *engagement* en el desarrollo del trabajo tiene como el estado mental de los empleados felices, productivos y relacionados con el trabajo, caracterizados por la vitalidad, la dedicación y la absorción. Siendo un estado específico, momentáneamente, el *engagement* es referido al estado afectivo – cognitivo muy persistente e influyente, generando la no está focalizado frente al objeto, el evento, individuo o conducta en forma particular. Esto da lugar a una variedad de resultados organizativos beneficiosos, como la reducción de la ausencia de personal (LLanos y Rivera, 2019).

Una empresa se mide por su tamaño, el número de empleados y los resultados anuales, pero también se mide internamente, por las motivaciones personales, el desarrollo personal y de grupo de los empleados, la gestión de conflictos internos, la identidad y el compromiso de los empleados con la empresa, y esto se refleja en la consecución de resultados año tras año, que no es más que el resultado del trabajo individual, el grupo e institucional (Ponce, 2019).

En el trabajo pasamos mucho tiempo, quizás más que en casa; esto nos permite cubrir los gastos de nuestra familia, pero también nos obliga a interactuar con personas que tienen diferentes formas de pensar, comportarse y culturas a las que debemos adaptarnos; por lo tanto, es crítico estar satisfecho con nuestro centro de trabajo porque depende de él que la productividad de los trabajadores aumente, lo que da lugar a un buen rendimiento laboral. Por lo tanto, la

satisfacción es crítica en las instituciones, porque depende de que los trabajadores sientan bien en sus trabajos, estén muy motivados, realicen sus funciones, reciban un trato favorable de sus jefes y se adhieran a sus horarios de trabajo para que su rendimiento sea óptimo (Guillermo, 2018).

En la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, se presentan varios problemas en su organización, en su clima laboral, donde los empleados tengan la oportunidad de alcanzar sus objetivos. A través de la investigación y la aplicación de estrategias, puede garantizar que todos los empleados tengan la oportunidad de alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, el compromiso se centra en el servicio a la comunidad. Dado que el compromiso de los empleados genera una sensación de lealtad, y la lealtad se ha convertido en un punto de referencia para alcanzar la productividad en la entidad. Para alcanzar este objetivo, es necesario contar con empleados altamente formados y motivados que puedan ofrecer servicios que mejoren la productividad.

En ese sentido surge la necesidad de verificar la asociación del *empowerment* y *engagement*.

1.1.2. Formulación del problema

A. Problema general.

¿Qué relación existe entre el *engagement* y *empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022?

B. Problemas específicos.

a) ¿Qué relación existe entre el vigor y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022?

- b) ¿Qué relación existe entre el vigor y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022?
- c) ¿Qué relación existe entre la dedicación y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022?
- d) ¿Qué relación existe entre la dedicación y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022?
- e) ¿Qué relación existe entre la absorción y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022?
- f) ¿Qué relación existe entre la absorción y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el *engagement* y *empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

1.2.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre el vigor y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.
- b) Determinar la relación que existe entre el vigor y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

- c) Determinar la relación que existe entre la dedicación y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.
- d) Determinar la relación que existe entre la dedicación y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.
- e) Determinar la relación que existe entre la absorción y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.
- f) Determinar la relación que existe entre la absorción y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

1.3. Justificación e importancia del estudio

1.3.1. Justificación teórica.

La investigación es justificada teóricamente, porque explica a los conceptos del *engagement* y el *empowerment* y su relación entre ellas, en una entidad de atención pública de corte religioso; ya que esta entidad, refleja diferentes problemas de índole laboral. Se propone una nueva forma de administración en entidades similares. Siendo la investigación al proponer cada modelo para la administración en la institución que es administrada por la santa iglesia, siendo en esta investigación es la oficina diocesana de educación religiosa, entre otros servicios y atenciones que brinda a la colectividad

1.3.2. Justificación práctica

La investigación nos ayudará a la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, en la solución de los problemas de administración, a fin de proponer un modelo sostenible de desarrollo

para la institución, sostenida en un modelo de gestión administrativa de una mejora continua del *engagement* y el *empowerment*; siendo una de las pioneras en aplicar estos modelos y sobre todo tratándose de una institución de administración de la iglesia.

1.3.2. Justificación metodológica

El estudio, se justifica metodológicamente, puesto que se pone en la investigación se aplicaron los instrumentos de recolección de indicadores, datos referentes al *engagement* y el *empowerment* con la finalidad de poder utilizar en posteriores investigaciones, se propone que, aplicando los instrumentos del estudio, ayudara a generar diagnóstico de la institución que se estudió. Ayudándonos a la mejora continua de la administración en las entidades que brinda el servicio a la colectividad de parte de la iglesia. Con ello se cumple los procedimientos como parte de la investigación científica.

1.4. Limitaciones de la presente investigación

Siendo las limitaciones las que no nos permite cumplir con los objetivos no puesto que no se determinaron ningún contacto en el desarrollo de la educación en nuestra localidad.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Lipscomb et al (2022) los maestros que enseñan en la primera infancia tiene un papel central frente al aprendizaje y frente al desarrollo de los niños. Se tiene los factores estresantes al afectar negativamente sobre el bienestar, frente a las relaciones con los infantes, que retiene el empleo. Siendo los esfuerzos para el apoyo del bienestar que se relacionado en el trabajo de los maestros, en esta investigación se examinó la generación de los factores positivos del engagement. Conto el estudio de 50 maestros (34 %), programas basados en centros (32 %) y licenciados programas basados en el hogar (34%). Con ello se tiene un marco de la resiliencia, con un modelo demandas recursos del trabajo, se examinamos cada uno del recurso personal (autoeficacia) siendo un recurso en el lugar de trabajo con la relación al engagement, o la conexión positiva y satisfactoria con el trabajo de uno. Siendo la autoeficacia, el apoyo a los maestros que predijeron un mayor trabajo compromiso, teniendo en cuenta las demandas laborales y la educación y el desarrollo profesional. Siendo la causalidad, de los hallazgos que surgen del respaldo a los maestros con lo que necesitan para hacer su labor de manera más efectiva, pudiendo hacer con las diferencias significativas en la vida de los estudiantes, ayudándoles a participar en su labor con pasión, dedicación y energía positiva. Siendo el apoyo al engagement de los maestros puede, a su vez, tener muchos beneficios para el desarrollo para los alumnos también.

Tsang et al. (2022) el proceso del agotamiento de los maestros se genera como un fenómeno de factor psicológico al afectar la eficacia, la calidad de los maestros, siendo el bienestar para todo el mundo. Los investigadores de los antecedentes han identificado para los enfoques de aliviar el agotamiento de los profesores. Las investigaciones existentes determinaron en los efectos en los factores psicológicos, que pasan por lo alto de los efectos en los factores estructurales en el agotamiento de los profesores. Tuvo como objetivo el de llenar el vacío de investigación, siendo el agotamiento de los maestros que se ve afectado por habilitando la burocracia escolar como un factor estructural y el empowerment psicológico como factor basado en la teoría del empowerment. Se uso una encuesta de cuestionario autoadministrado, con una muestra de 322 maestros de China. Se encontró una estructura del empowerment y el empowerment psicológico como una asociación negativamente con el agotamiento de los profesores. Se determino la relación de las variables del empowerment estructural y el agotamiento docente estuvo mediada por empoderamiento psicológico, especialmente en sus dimensiones de significado y competencia.

Elrayah,(2022) al observar a los maestros enfrentan los problemas de satisfacción laboral, autoeficacia y engagement. Siendo el propósito para el estudio de identificar la relación entre la autoeficacia, el estrés en el lugar de trabajo y el engagement para mejorar la satisfacción laboral. Tuvo como metodología el enfoque de investigación cuantitativa, de un corte transversal, de un diseño de investigación no experimental con una recolección de datos. En la recolección de datos se usó la Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (TALIS). Tuvo como estudio la destaca estrategias de ayudar a los maestros en la enseñanza en mejorar su satisfacción laboral a través de la autoeficacia, el engagement y la reducción de los niveles de estrés. Frente a las implicancias del estudio demuestra que debe haber ambiente para un trabajo adecuado en los maestros, para

facilitarles la satisfacción laboral, brindándoles empowerment para enseñar en método efectivo con satisfacción laboral.

Jia et al. (2022) en el estudio se determina la relación entre el liderazgo ético (EL), el engagement (WE), el bienestar y el comportamiento innovador en el trabajo (IWB). Siendo de mucha importancia entre las variables que se aumentan en la actualidad cuando se influyen frente a la tecnología que se aumenta en la exponencialidad de los sectores de la educación. Se investigó la función del liderazgo ético para determinar el trabajo innovador comportamiento. Se investigó el efecto del moderador de WB en la relación entre liderazgo ético y NOSOTROS. Generando la examinación del impacto mediador el engagement en la relación entre liderazgo ético el bienestar y el comportamiento innovador en el trabajo. Tuvo como objetivo de ser que el personal académico, es decir, profesores senior, conferencistas y personal de apoyo asociado con la universidad sector educativo ubicado en la provincia de Zhejiang, China. Los datos fueron recolectados en dos fases. Se tuvo una muestra de 370 cuestionarios, siendo con los resultados la confirmación que influye positivamente en el comportamiento innovador en sus labores. Luego el engagement tiene una relación positiva, moderadora entre liderazgo ético, el bienestar y el comportamiento innovador en el trabajo. En tercer lugar, nos dirigimos la relación entre liderazgo ético y nosotros. El resultado indica que hay un efecto positivo y significativo relación. En cuarto lugar, los resultados de esta investigación existen la relación positiva, que significa entre el engagement, bienestar y el comportamiento innovador en las labores. Con ello, una buena relación interpersonal entre directivos y trabajadores mejora la calidad del trabajo. Siendo que los líderes éticos brindan un entorno de trabajo con el apoyo a todos los empleados con respecto a su trabajo.

Ferrer et al.(2022) por el artículo se analiza a la educación artística no formal atenúa las barreras socioeconómicas y culturales en un

contexto vulnerable texto. Siendo el capital cultural generalmente como se ha concebido de la dependiente frente al estatus socioeconómico alto, exploramos la inclusividad de un proyecto de educación no formal, cómo mejora la capacidad de los jóvenes para lograr el empowerment y confianza en uno mismo a través de las artes. Al analizamos la investigación del caso de una organización de educación artística no formal ubicada en un barrio de Barcelona (España) para identificar los diversos factores clave para asociar la inclusión social exitosa y las limitaciones. Se encuentra que los procesos pedagógicos involucrados generan y crean las oportunidades para aprender la sociedad e inter habilidades personales útiles para la vida presente y futura de los jóvenes participantes. Se utilizo la metodología en el estudio de caso combina observación no participante para las diferentes actividades en la organización con las entrevistas cualitativas semiestructuradas a los jóvenes y educadores. Siendo el artículo que concluye con algunas recomendaciones para considerar la educación artística no formal como herramienta en cualquier agenda de inclusión social.

Doo et al. (2020) son muchas las características, que generan las naturalezas para enseñar a los cursos masivos abiertos en línea (MOOC) siendo los diferentes procesos de enseñanza presencial, afectando directamente la labor de los instructores del engagement, con el éxito de los MOOC. Con la metodología se genera el efecto de la apertura, el altruismo y la autoeficacia instruccional en el trabajo de los instructores de MOOC compromiso. Con una muestra de 209 en una encuesta en línea y sus se analizaron las respuestas. Siendo el resultado de la investigación indicaron que la apertura a la experiencia influyó en la autoeficacia educativa y el engagement laboral de los instructores de MOOC. Como el número de MOOC aumentan a los estudiantes, la importancia de los instructores de MOOC y su compromiso con el trabajo se incrementará crucial para el éxito de estos cursos. Por, la necesidad de la investigación adicional sobre las

formas de mejorar del engagement laboral de los instructores de MOOC.

Treviño (2019) cuyo objetivo fue determinar la relación de medir el impacto entre el empowerment estructural y las remuneraciones con la satisfacción laboral, con el compromiso organizacional y para el burnout mediante el empowerment psicológico en profesores de un colegio superior de la Región Citrícola de Nuevo León, en México, para la revisión de literatura en la investigación se propuso el modelo y las hipótesis de investigación. Con unas metodologías con una muestra de 167 maestros, siendo el análisis de muy bajo para el método de ecuaciones estructurales. Siendo sus hallazgos una muestra de seis hipótesis específicas. Al culminar la investigación, la Organización Mundial de la Salud (OMS) incluye por primera vez el Burnout en la guía de las enfermedades que se asocian al empleo, consolidando su importancia para nuevas líneas de investigación. También se comprendido el análisis del Burnout en otros contextos y áreas organizacionales.

Orgambídez-Ramos et al. (2018) presentó el artículo científico, sobre *empowerment*, vulnerabilidad al estrés y burnout en enfermeros portugueses, utilizando un modelo de regresión lineal múltiple, con una muestra de 297 profesionales; demostró que la vulnerabilidad al estrés en estos profesionales afecta negativamente a la percepción del estrés en el contexto de trabajo. No obstante, el *empowerment* estructural es un proceso organizacional que puede prevenir y aliviar el burnout en este colectivo profesional. Las administraciones deben diseñar intervenciones centradas en el *empowerment* estructural, pero también en intervenciones individuales que mejoren las capacidades de afrontamiento del estrés.

Franco González (2009) en su libro *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*; presentado en la Universidad de Murcia, utilizando la metodología de bases

conceptuales para matizar sus repercusiones en el ámbito de la salud ocupacional desde una perspectiva preventiva. Analiza cómo el *engagement* (susceptible incluso de contagio social o colectivización) contribuye a la creación de organizaciones saludables en el mundo laboral, justo en las antípodas del síndrome de quemado por el trabajo o burnout.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Pons Muzzo Vizcarra, (2021) presenta la tesis de grado, sobre la relación del *empowerment* psicológico y el *engagement* laboral en colaboradores de empresa del sector privado, a la Universidad de Lima; tuvo como objetivo identificar la relación entre el *empowerment* psicológico y el *engagement* laboral en colaboradores de empresas privadas. Se desarrolló un estudio transversal con una encuesta de un solo momento, entre el sector bancario y de producción farmacéutica con una muestra de 566 participantes. Teniendo como resultado que el *empowerment* tiene una relación positiva directa con el *engagement* laboral en los trabajadores de la empresa privada. El estudio es esencial para generar ventajas competitivas en la motivación de los colaboradores a fin de fortalecer las percepciones del bienestar en personas y su contexto laboral.

Montañez, (2021) presenta la tesis de grado, sobre el capital intelectual, *empowerment* en el compromiso organizacional en la UGEL Yungay, 2020, de la Universidad César Vallejo; tuvo como objetivo determinar la influencia del capital intelectual, *empowerment* en el compromiso organizacional. Con el uso del método científico en el paradigma positivista bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal y de alcance descriptivo y explicativo (multivariable), con una muestra de 54 colaboradores. Cuyo resultado se genera en la variabilidad del compromiso organizacional depende en un 49,3% del capital intelectual y el *empowerment* en los colaboradores, así mismo los coeficientes de

significancia encontrados para el capital intelectual son 0,000 y 0,004 para sus niveles malo y regular respectivamente; mientras que el coeficiente del *empowerment* es 0,004 para su nivel bajo, frente al compromiso organizacional con coeficientes de 0,000 y 0,047 para su nivel débil y moderado respectivamente, siendo así el p-valor $< \alpha$ con un valor de 0,05 con lo cual se rechazó la hipótesis nula. Se llegó a concluir que el capital intelectual, *empowerment* influye en el compromiso organizacional.

Machaca (2020) la tesis para el grado de doctor, referentes a las estrategias del *empowerment* y su influencia en el desempeño laboral de los maestros de un colegio del distrito de Tacna, año 2017, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la estrategia del *empowerment*, aplicada por parte de las autoridades, en el desempeño laboral de los maestros del colegio del distrito de Tacna, año escolar 2017. Su metodología fue descriptivo explicativas y un nivel transversal. Con una población de 460 maestros de 15 colegios, tomándose una muestra de 209 maestros. Cuyo resultado fue de la investigación, donde se identificó que el 37,8 % perciben que la estrategia del *empowerment* es correspondiente a la escala baja y el desempeño docente mostrado por la mayoría de los maestros el 36,8 % es deficiente. Cuya conclusión que, al aplicar la prueba para la regresión ordinal, planteamos que la estrategia del *empowerment*, aplicada por parte de las autoridades educativas, influye significativamente en el desempeño laboral de los maestros.

Miranda (2020) con la tesis el *empowerment* un efecto psicológico en el área laboral: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años (2010 – 2020), cuyo objetivo fue analizar la evidencia sobre el *empowerment* y su efecto causado en el área laboral de forma global de distintos sectores y que han sido expuestos a través de la literatura científica en los últimos 10 años. Cuya metodología fue revisar y analizaron 29 artículos difundidos entre los años 2010 y 2020 publicadas. Se tubo como resultados que los

efectos nos permita que el *empowerment* es una herramienta muy efectiva frente a las actividades laborales. Frente a, las limitaciones que se tuvo en la investigación, se observan que se tiene un escaso número de revisiones sistemáticas, no permitiendo realizar una comparación de los resultados y conclusiones de las ambas. Se evidencian que el *empowerment* es muy significativas y positivas al usar en la estrategia para mejorar la salud ocupacional y en el incremento de competencias en el área laboral.

Palomares (2020) presenta la tesis de grado, sobre el *empowerment* y el desempeño laboral de trabajadores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2019; cuyo objetivo fue determinar la forma en que el *empowerment* se vincula con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad. Uso la metodología del del enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, transeccional, transversal de un alcance correlacional – explicativo, uso la muestra de 200 personas. Teniendo como resultados que, el 39,5% del personal no les otorgan, poder, autoridad y responsabilidad para que sean autónomos en sus decisiones y conscientes de su participación, el 38,0% no le da la debida importancia al servicio que brinda, el 39,5% no tienen la capacidad es decir todo lo contrario a lo anterior, el 37,0 % considera que la estructura organizacional, no es adecuada, democrática e innovadora. Concluyendo la, existencia de una correlación positiva fortalecida hacia el *empowerment* y el desempeño laboral en los trabajadores de la investigación tomados como muestra.

Carrasco, (2020) presenta la tesis de grado, de *empowerment* y *engagement* en trabajadores administrativo de una institución pública en el distrito de Ventanilla, 2019, tuvo como metodología el diseño no experimental transversal, de un nivel correlacional, enfoque cuantitativo, con una muestra de 97 encuestados. Cuyo resultado fue que existe la relación directa y significativa entre el *empowerment* y el *engagement*. Concluyendo que, a mayor actividad de delegar

funciones con autonomía al personal administrativo, puede generar un mayor nivel de entusiasmo hacia su trabajo.

López Peña, (2020) presenta la tesis de grado, sobre el *engagement* y *empowerment* en trabajadores de una compañía agroexportadora de Piura, 2019, tuvo como objetivo determinar la relación entre *engagement* y *empowerment* en trabajadores de una compañía agroexportación. Cuya metodología fue de tipo descriptivo, no experimental, de tipo transversal, teniendo una muestra de 100 empleados. Cuyo resultado determina que no existe relación entre *engagement* y *empowerment* en los trabajadores de la compañía agroexportadora. Con ellos se determina que son independientes cada una de las variables de estudio.

Oseda (2020) presenta la tesis de grado, sobre el *empowerment* y desempeño laboral en los trabajadores de una universidad privada del Cono Norte, a la Universidad César Vallejo, su objetivo fue determinar la relación *empowerment* y desempeño laboral en trabajadores de una universidad, cuya metodología fue de un estudio cuantitativo, de tipo básico, correlacional, transversal, se investigó a una muestra 85 trabajadores. Cuyo resultado se generó que el *empowerment* estructural se relaciona con desempeño laboral; que el *empowerment* psicológico se relaciona con desempeño laboral; y, que las competencias se relacionan con el desempeño laboral. Concluyendo que si existe relación entre el *empowerment* y desempeño laboral es decir una variable aumenta, la otra también y en igual proporción disminuyen en la misma magnitud.

Machaca, (2020) presenta la tesis doctoral, sobre la estrategia del *empowerment* y su influencia en desempeño laboral de los educativos del nivel secundario del distrito de Tacna, año escolar 2017, tesis presentada en la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, tuvo como objetivo el de determinar la influencia de la estrategia del *empowerment*, aplicada por parte de las autoridades, en el

desempeño laboral de los maestros de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tacna. Uso la metodología de una investigación descriptiva explicativa, transversal. Tuvo de muestra 209 maestros. Como resultados de la investigación, se identificó que la mayoría de los maestros (37,8 %) perciben que la estrategia del *empowerment* es correspondiente a la escala baja y el desempeño docente mostrado por la mayoría de los maestros (36,8 %) es deficiente. Después de aplicarse la prueba de la Regresión Ordinal, se plantea como conclusión general que la estrategia del *empowerment*, aplicada por parte de las autoridades educativas, influye significativamente en el desempeño laboral de los maestros. Se relaciona con nuestra investigación por tener una variable de estudio del *empowerment* y se realiza con maestros de una institución de educación nacional.

Pineda Castillo (2020) presenta la tesis de grado, sobre el clima organizacional y *engagement* de los maestros de una escuela regular de Tacna, 2018, con su objetivo de descubrir si el clima organizacional se relaciona con el *engagement* de los maestros de una escuela privada de educación básica regular de Tacna. Con una metodología de enfoque cuantitativo, diseño de tipo no experimental, evalúa lo descriptivo y correlacional, tuvo una población de 61 maestros como censo. Resultados: Se halló que el clima de la institución estudiada se encuentra en un nivel óptimo, con un 67,2%, y que el *engagement* posee un 45,9% de nivel muy alto. Determinando que la correlación del clima organizacional con las dimensiones dedicación y absorción es moderada y con la dimensión vigor es baja en la muestra de estudio. Conclusión: el clima organizacional correlaciona con las dimensiones vigor, dedicación y absorción del *engagement*.

García, (2020) presentó la tesis de grado, sobre comunicación organizacional y *engagement* en maestros de un colegio de San Luis, Callao, 2019, tesis de la universidad César Vallejos, tuvo como objetivo de determinar la relación existente entre las variables

comunicación organizacional y *engagement*, vista su importancia en el desarrollo institucional. Cuya metodología fue un enfoque cuantitativo; tipo básica, de un diseño no experimental, correlacional y descriptivo. Tuvo una muestra de 70 maestros. Uso el estadístico de Spearman (r) equivalente a 0,645 y un p-valor de 0,000 permitió. Concluyendo que existe relación positiva y significativa entre las variables es decir una aumenta, la otra aumenta y si disminuye en igual proporción las variables estudiadas se, rechazo la hipótesis nula.

Quispe (2019) presenta la tesis de grado, sobre el *employer engagement* para mejorar la comunicación interna en una compañía privada del Perú 2019, de la universidad católica Santa María, tuvo como objetivo de proponer estrategias que mejoren la comunicación interna dentro de una empresa privada en el Perú, 2019. Para este estudio se utilizó el enfoque mixto, que consiste en utilizar datos cualitativo - cuantitativos, y mediante un proceso de triangulación para procesarlos y establecer patrones para implementar una propuesta que logre corregir los problemas encontrados. Con una muestra de 22 trabajadores. El resultado final de la investigación llegó a la conclusión de que la empresa privada tiene problemas en su comunicación interna, poca identidad corporativa y poca motivación del personal, para corregir dichas dificultades se optó por implementar el *employer engagement*, específicamente elevar el compromiso del empleado, la gestión de Recursos Humanos 2,0 y realizar actividades para mejorar la inteligencia emocional de los empleados.

Cárdenas, (2019) presenta la tesis de grado, sobre el *engagement* y *empowerment* en los trabajadores de resonar diagnóstico S.A.C. Surco 2019, de la universidad César Vallejo, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el *engagement* y el *empowerment* en los trabajadores; un estudio correlacional-descriptivo, enfoque cuantitativo y de tipo aplicada que recabó información en un periodo determinado. Con una muestra de 60

trabajadores. Concluye señalando que hay relación entre el *engagement* y *empowerment* en los trabajadores.

Bardales (2019) presenta la tesis de grado, sobre la resiliencia y *engagement* en maestros de un programa de una escuela rural de Tambo grande Piura, de la Universidad César Vallejo, el objetivo fue determinar la relación entre resiliencia y *engagement* en maestros en una escuela de educación rural de Tambo Grande Piura, cuya metodología fue de un diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional, transversal o transaccional, con una muestra de 107 maestros. Tuvo como resultados que no existe relación significativa entre ambas variables de estudio. Siendo las variables independientes cada una realiza su función independientemente es decir que el *engagement* y los niveles de resiliencia en maestros, se recomienda ejecutar programas de mejora continua a través de talleres y capacitaciones que incidan en la implicancia emocional y en la resistencia a la adversidad.

Delgado y Velasquez (2019) presentan la tesis de grado, sobre el liderazgo y *engagement* del personal en el centro educativo saberes Trujillo 2018, en la Universidad Nacional de Trujillo, cuyo objetivo fue determinar de qué manera influye el liderazgo en el *engagement* del personal en el Centro Educativo. El diseño de la investigación utilizada fue descriptivo - correlacional. Conto con una muestra de 33 personas. Se obtuvo como resultado que la relación entre ambas variables es de 0,494 calificándola como moderada. Asimismo, la conclusión a la que se llegó fue que el liderazgo influye directamente en el *engagement* de los colaboradores del centro educativo Saberes de la ciudad de Trujillo.

Centeno, (2019) presenta la tesis de grado, sobre el *engagement* del personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, 2019, su objetivo fue identificar y describir el nivel de *engagement* del personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco, esta investigación

corresponde a un alcance cuantitativo descriptivo, de un diseño no experimental, transaccional, tuvo una muestra de 146 maestros, con los resultados reflejan que los evaluados presentan un nivel medio de *engagement*, así mismo se identificó y describió las subvariables de acuerdo a sexo, condición laboral, sede, subvariables vigor, dedicación y absorción. Las conclusiones se hallaron un mayor grupo de personal administrativo no tienen un nivel óptimo o satisfactorio en su actividad laboral; se evidencia los estados afectivos-cognitivos conservadores en la actividad laboral, no identificando aspectos necesariamente positivos en el *engagement*; la comunicación directa y personal tiene mucha influencia en el nivel de *engagement*; la Universidad Andina del Cusco está interesada a ser parte del cambio global dentro de las instituciones y empresas; el personal administrativo tiene los niveles conservadores de vigor, dedicación y absorción lo que conlleva a que no se esfuercen por querer lograr el propósito que la Universidad tiene. Se relaciona con nuestra investigación por tener una variable de estudio del *engagement* y se realiza con maestros de una institución superior.

Rojas Vilchez, (2019) presenta la tesis de grado, sobre la relación entre el desgaste ocupacional y el *engagement* en maestros de instituciones educativas privadas. Distro de Víctor Larco, de la Universidad Cesar Vallejos, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el desgaste ocupacional y el *engagement* en maestros de instituciones educativas privadas. Cuya metodología fue de tipo descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo, investigación no experimental y transeccional, con 292 trabajadores de muestra. Tiene como resultado la existencia de correlación entre variables de estudio. Se concluye que la relación que existe entre el desgaste ocupacional y el *engagement* en maestros de las instituciones educativas, es negativa débil.

Morales, (2019) presenta la tesis de grado, sobre *empowerment* y rendimiento laboral en el área administrativa de la universidad

privada. Lima 2019, de la Universidad César Vallejos, cuyo objetivo fue determinar la relación del *empowerment* y rendimiento laboral de trabajadores de la una Universidad Privada de Lima. Cuya metodología fue un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal ya que no se pretendió alterar las variables, con 40 trabajadores de muestra, siendo el resultado una correlación positiva, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Conclusión, se tiene que las dos variables son relacionadas una a la otra si aumenta uno la otra también y se baja también disminuye las variables en forma continua. Se relaciona con nuestra investigación por tener una variable de estudio del *empowerment* y se realiza con maestros de una institución superior particular.

Soca Hidalgo (2018) presenta la tesis de grado de maestría, sobre el *empowerment* y condiciones de la productividad en el área de admisión y asesoría educativa en una universidad privada, San Juan de Lurigancho 2018, de la Universidad Cesar Vallejos, que tuvo como objetivo determinar si existe relación que existe entre el *empowerment* y las condiciones para la productividad de los empleados de una universidad privada. Tuvo como metodología la investigación un enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, es de diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional y transversal. Con 100 empleados de muestra. El resultado fue una correlación significativa de la variable motivación con la variable productividad laboral. Se concluye que de acuerdo a la tabla de contrastación hay una relación positiva entre la variable *empowerment* y la variable productividad de los trabajadores de la oficina de admisión de una Institución privada (relación rho de Spearman= 0.980). Conclusión, se relaciona con nuestra investigación por tener una variable de estudio del *empowerment* y se realiza con maestros de una institución superior particular.

Vargas Martinez (2018) presento su tesis de maestría, sobre la cultura organizacional y *engagement* en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión filial Juliaca, 2017, de la Universidad Peruana Unión, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la cultura organizacional y *engagement* en trabajadores de la Universidad privada. Tuvo como metodología el tipo descriptivo, correlacional, de un enfoque cuantitativo, con una investigación no experimental y transeccional. De 202 trabajadores como muestra. Los resultados demuestran que el 12,4% de los colaboradores de la universidad tienen un alto nivel de cultura organizacional, y a su vez, un alto grado de *engagement*. Se concluye que la universidad se tiene una cultura organizacional regular y *engagement* promedio; siendo estos valores los que prevalecen, además indicamos que existe relación significativa entre las variables de estudio.

Palacios, (2017) presenta la tesis de maestría, sobre la salud laboral y *engagement*, en los maestros de un colegio estatales de Chacabuco, 2016, de la Universidad Peruana Unión, con el objetivo de determinar la relación significativa de la salud laboral y el *engagement*, cuya metodología fue de tipo cuantitativo con un diseño correlacional. Con 125 trabajadores de muestra. El resultado de la investigación evidencia la no existencia de un coeficiente de correlación significativo, entre la salud laboral y el *engagement* de maestros de las instituciones educativas. Se concluyo que ambas variables de estudio son independientes.

Jamanca, (2017) presenta la tesis de grado, sobre los efectos del *engagement* y estrés laboral en maestros de una escuela públicas de los Olivos, 2017, tesis de la Universidad César Vallejos, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables *engagement* y estrés laboral en maestros de una escuela públicas. Cuya metodología fue de una investigación de tipo correlacional, con un diseño no experimental, de tipo transversal. De 170 maestros, como muestra. Cuyos resultados determinan que existe una correlación muy

significativa entre el *engagement* y el estrés laboral. Se concluyó que existe una mayor predominancia de estrés laboral de un nivel promedio (72,28 %). Por último, con la variable *engagement*, se obtuvo como resultado un (64%) de nivel tipo bajo en maestros de nivel primaria en instituciones educativas públicas.

Cherres, (2017) presenta la tesis de grado, sobre el *empowerment* y su relación con la efectividad organizacional en un colegio privado de San Martín de Porres, 2017, de la Universidad César Vallejos, cuyo objetivo fue determinar la relación del *empowerment* con la efectividad organizacional de un colegio privadas del distrito de San Martín de Porres, cuya metodología fue del método estadístico descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. Con 50 personas de muestra. Obteniendo los resultados con un nivel de confianza del 95%, donde p fue 0.000 siendo este valor menos que 0,05 por lo cual nos indica que, si existe una relación significativa entre el *empowerment* con la Efectividad Organizacional del colegio privadas de nivel inicial del distrito de San Martín de Porres. Conclusión, se tiene que las dos variables son relacionadas una a la otra si aumenta uno la otra también y se baja también disminuye las variables en forma continua.

Villafuerte Castro (2017) presenta la tesis de maestría, sobre la influencia del *empowerment* en la productividad en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2016, de la Universidad nacional Faustino Sanches Carrión, tuvo como objetivo comprobar que la herramienta *empowerment* si influye de manera significativa en la productividad del colaborador administrativo de la Universidad. Tuvo como diseño no experimental, transeccional y explicativo (relación causa y efecto), el trabajo consistió en analizar la influencia de la variable independiente hacia la variable dependiente. Con una muestra de 227 colaboradores. Tuvo como resultado durante la investigación se encontró que el mayor porcentaje de líderes de las áreas no comparten información

con los trabajadores, así como también estos no les brindan autonomía laboral en ningún momento, ya que estos siempre dependen de los jefes, además se encontró que los paradigmas de tener una gestión rígida predomina en la entidad, asimismo el escuchar a todos sin ser cuestionado en nuevas ideas y proyectos no es una cultura que se ha desarrollado dentro de la organización, finalmente uno de los puntos importantes que se encontró fue la perdida de horas hombre y el desconocimiento de la herramienta empowerment por parte de los jefes e incluso de los mismos trabajadores administrativos. Conclusión, se tiene que las dos variables son relacionadas una a la otra si aumenta uno la otra también y se baja también disminuye las variables en forma continua.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Empowerment.

A. Definición.

El *empowerment* genera a los trabajadores frente a la responsabilidad de tomar decisiones a las actividades de cualquier hecho que pueda suceder en cada unidad, pues con ello hace afianzar, la libertad para tomar las decisiones logrando con ellos fomentar gran parte de las compañías al conocer los objetivos a fin de lograr una fuerte identidad corporativa.

Para Koontz et al., (2012) la variable *empowerment* es basado en la creación de los ambiente que usan los trabajadores en distintas responsabilidades que logran percibir cada influencia real en los estándares de generación de la calidad, servicio y eficiencia dentro de sus áreas de responsabilidad.

Por ello que los líderes logran una mayor identificación de los trabajadores, al alcanzar frente a los procesos de no ser tornados tan simple para nadie, con ello Blanchard refiere para poder

ejecutar el *empowerment* dentro de una entidad, deben de tener tres pasos: 1) Compartir la información con todos. 2) Crear autonomía pro medio de fronteras. 3) Reemplazar la jerarquía con equipos auto dirigido. (Chiavola et al., 2008)

Por los avances académicos se crea en la forma de empoderamiento de los empleados, se tiene en cuenta el significado del el *empowerment* de los empleados en la realidad. El *empowerment* es una construcción relacional al describe el poder ejecutivo en las organizaciones comparten el poder y la autoridad formal con aquellos que no lo poseen. Todo esto sale de una perspectiva gerencial. Las raíces intelectuales de este constructo se remontan a las contribuciones iniciales al movimiento de relaciones humanas en la teoría de la organización.

Hasta 1990, se tenía el concepto del *empowerment* explícitamente con delegar o compartir la autoridad de toma de decisiones con los empleados de primera línea a través de varias técnicas de gestión participativa. Dos desarrollos importantes fueron el resultado de la insatisfacción con la caracterización deficiente del *empowerment* de los empleados: una visión clara del *empowerment* como un modelo de enfoque multifacético para la gestión que implica algo más que compartir la autoridad con los subordinados, y la reconceptualización del *empowerment* como una construcción psicológica. (Robbins y Judge, 2009)

B. Características de la dimensión del empowerment.

El *empowerment*, se caracteriza con la finalidad de tener una mejor comprensión de esta variable se tiene en cuenta:

a) Dimensión delegación.

Para Peña, (2019) conceptualiza no en transferir la labor, sino que involucrar a otros en la responsabilidad frente a los resultados, generando a cada individuo la capacidad de actuar o representar, a cada una de las instrucciones muy claras, concisas para el resultado a fin de obtener, cada uno de los plazos frente a los requisitos que estos necesitan para desarrollar su tarea. Se tiene que generar más libertad para que se tomar decisiones al alcanzar los resultados.

b) Dimensión de percepción.

Para, Jones y George (2010) adopto una perspectiva para hacer énfasis en cada una de las metas que se definieron por las organizaciones, se consideran como un “grupos de personas muy colaborativas y coordinan cada una de las actividades para alcanzar una variedad de metas, es decir, los resultados establecidos con antelación”.

C. Teorías del empowerment

a) Teoría del empowerment estructural

Al definir la teoría genera un significado de fortalecer cada una de las relaciones de trabajo y frente a cada relación interpersonal, a fin de generar un fortalecimiento en la comunicación que muy efectiva. Además, afirma que, si los trabajadores tienen acceso a oportunidades de capacitaciones, crecimiento y posibilidad de surgir dentro de la empresa, se podrán conseguir resultados favorables en relación a una mayor satisfacción del empleado y por ende, un mayor compromiso de productividad (Flores, 2017).

Con la teoría que está debidamente estructurada, incluyendo el desarrollo de los recursos, información y apoyo, en el cual se desarrollan con los puntos siguientes (De los rios, 2012):

Para acceder a los recursos, se entiende a la capacidad para adquirir los recursos, del tiempo, dinero y apoyo entre personas al realizar la labor (p.16)

Con el acceso de la información; genera una suficiente experiencia a las herramientas en el logro de conseguir casa una de la información que es necesaria en lograr ser efectivo en la labor.

Siendo el acceso de información al apoyo que muy necesario entre los que dirigen la institución y los trabajadores de la entidad para lograr el trabajo planteado. (p.16)

b) Teoría del empowerment psicológico

De los rios (2012) señala a esta teoría al referirse como una persuasión de los trabajadores al centro de labores, siendo los compañeros, a los que se les motiva pudiendo ser y percibir en su entorno laboral. Tuvo como objetivo permitir que los empleados mejorar su auto - eficacia entre los integrantes de la organización, muy motivados en sus centros de trabajo, no se sientan potenciados por los malos tratos y abusos de parte de los jefes. Siendo esta teoría la que se compone por cuatro cogniciones determinantes (pp. 18-19):

Siendo el impacto, una influencia frente al empleado que pueda percibir en cada unidad de trabajo o actitudes de colegas puedan desmotivar en la continuidad del trabajo productivo. Siendo la Competencia, uno de los grados que de manera personal se pueda realizar con las labores más eficientes, que demuestran sus habilidades con los colegas o

jefes. Con ellos significa, uno de los valores más significativos frente al trabajador al percibir la labor elaborada, con los involucrados por la pasión o sentimiento hacia el trabajo.

En la autodeterminación, como iniciativa hacia el trabajador al percibir la elaboración por su labor sin esperar órdenes (p.19).

c.) Teoría de la motivación.

Si la motivación es una fuerza de energía a la activación y predisposición de la realización para las acciones de interés personal, común u organizacional según el objetivo que se pretende conseguir.

Esta Teoría de la motivación, que propuso Maslow (1954), estableció que cada individuo genera las necesidades; para las jerarquiza de la siguiente manera: fisiológicas, protección, amor y pertenencia, estima y autorrealización. Siendo el ser humano es un ser holístico, integrado, sin partes diferenciadas. En el trabajo toda persona profesional o no, busca a través de su desempeño lograr la realización del crecimiento del personal y ello, lo conduce al éxito laboral y profesional según (Santamaria, 2019).

Tener en cuenta el respecto a la autorrealización en el desempeño de los maestros, al plantear que: Son unas necesidades para elevar, a través de su concreción encontrando el sentido a la vida mediante el desarrollo, crecimiento potencial de cada acción según los objetivos trazados en el ejercicio de la enseñanza.

Toda persona en el ejercicio de una función, realiza acciones que ya sea en la vida diaria, para la organización e institución, necesitando los estímulos de la motivacionalidad para tener

mucha energía, para la fuerza de empuje en el logro de la satisfacción la acción encomendada o el objetivo deseado (Santamaria, 2019).

Siendo una escuela para lograr un buen desempeño de los maestros, necesita que los directivos impriman su capacidad de liderazgo, siendo un aspecto importante a la comunicación y la motivación sin estos elementos son restringidos por el entusiasmo en las labores y los objetivos del colegio se realizarían medianamente.

Con la motivación uno de los factores que conduce con éxito a la organización, porque hace que todo el personal haga suya los proyectos, planes y actividades para concretizar la visión institucional. Genera con la motivación para un buen desempeño del profesor implica tres aspectos: en la crear las condiciones de labores (ambiente laboral positivo), siendo una oportunidad con el desarrollo del personal dentro la entidad (responsabilidad, compromiso en las funciones asumidas y estímulos) para lograr los valores en la visión de la entidad sean compartidos con todo el personal que se involucra en la organización educativa (comunicación y relaciones interpersonales asertivas).

Siendo una mayor comunicación para los actores para el líder que imponen en la organización educativa, cuya motivación también es mayor, la generación al cambio de actitud y predisposición por hacer de manera eficiente el trabajo asumido. También la motivación, la comunicación son factores con todos los líderes de una gestión educativa debe impregnar en los trabajadores maestros o administrativos para encaminar la misión de la institución al logro de la visión institucional y así alcanzar el éxito deseado. Con ello la motivación juega un papel muy importante en el

comportamiento de organizacional, empuja al conjunto de trabajadores involucrados en la gestión a mejorar su trabajo más allá de los intereses de cada personal que busca resultados satisfactorios en conjunto que beneficien a la institución hacia su desarrollo de la institución (Santamaria, 2019).

d) *Teoría de clima organizacional de Likert.*

Rensis Likert (1946), psicólogo norteamericano, estudio una serie de trabajos para el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, tratando de explicar el liderazgo. Likert centró sus investigaciones en el comportamiento humano dentro de las entidades; se observó que existiría diferentes estilos de liderazgo que se asocian a los diversos niveles de producción. Siendo el departamento en los que había más alta productividad eran dirigidos con los diferentes estilos de aquellos cuyo índice era muy menor. Teniendo cada características básicas en las áreas productividad que se elevan frente a los supervisores delegaban más autoridad, ejercían una supervisión más flexible y mostraban interés por la vida personal y bienestar de sus trabajadores (Santamaria, 2019).

Con ello Likert genero una teoría de clima organizacional donde menciono al comportamiento de los subordinados para causar el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores, por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción (Santamaria, 2019)

2.2.2. Engagement.

A. Etimología.

Siendo esta palabra de origen inglés al que alude la forma en que se estrechan los lazos afectivos en la actividad, para desear la continuidad al realizarse sin tomar en cuenta el tiempo, la intensidad y la energía invertida en la consecución de la misma. Salanova y Schaufeli (2009).

B. Definición.

El concepto se refiere el contexto generalmente laboral. Salanova y Schaufeli (2009) con los que se asocian frente a las tres dimensiones referidas a la fuerza impulsora, cuya inversión de tiempo y el grado de compenetración de cada individuo a la actividad y realizar.

Salanova y Schaufeli, (2009) describe al *engagement* como: el estado mental positivo de realización, que va relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción Salanova y Schaufeli, (2000). El vigor es caracterizado por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por un deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, inclusive antes de que surjan dificultades. La dedicación hace alusión a una alta implicación laboral, juntamente con la exposición de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. La absorción se produce cuando el individuo está concentrado completamente con su trabajo, cuando el tiempo transcurre rápidamente y presenta dificultades al momento de desconectarse de lo que se está realizando, debido a las grandes dosis de disfrute y concentración experimentadas. Cabe señalar que desde distintos marcos teóricos se ha coincidido en que el *engagement* incluye un

componente conductual-energético (vigor), un componente emocional (dedicación) y un componente cognitivo (absorción).

Schaufeli et al. (2002) explican que: un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción, logrando ser un fenómeno individual que denota el compromiso y el vínculo emocional de los empleados con su trabajo.

Para Salgado y Peiro (2008), el *engagement* son las experiencias positivas que pueden derivarse del trabajo y hacen que el individuo se asocie a la organización. Guillermo (2018); (Zhang y Bartol, 2010) explican que el *engagement* es contemplado como un proceso de compromiso creativo, en el cual se observa la participación de los colaboradores en los métodos y procesos relevantes para la identificación de problemas, la búsqueda de información y codificación, y la generación de nuevas alternativas.

A lo largo de todo este tiempo se han ofrecido diferentes definiciones sobre la variable *engagement* queriendo dar a conocer y facilitar el entendimiento.

En algunos casos el termino *engagement* ha nacido como un concepto en sí mismo, Schaufeli, (2017) mientras que en la mayoría se definió como el opuesto a un concepto ya conocido como lo es el burnout, Maslach y Leiter (2016).

C. Características de las dimensiones de la variable engagemen.

Las características según, Salanova y Schaufeli (2000) son las siguientes

a) Dimensión vigor.

Siendo el concepto propio, para poder encontrar el compromiso, que enganche etc. Con la orientación hacia la

educación, psicología relaciones laborales, marketing, pero en el trabajo analizamos las relacionadas con las organizaciones.

Esta dimensión del *engagement* envuelve la parte conductual del individuo y se caracteriza por niveles altos de energía en las actividades y tareas que los empleados desempeñan. Además, el vigor se refleja en la disposición de invertir más esfuerzo en el trabajo con el fin de persistir en la actividad asignada (Salanova y Schaufeli, 2000). Siendo estas características en la capacidad para mantener estándares para el desempeño elevados, resistiendo el desgaste del producto de la demanda que genera la tarea o actividad.

Los individuos elevan el *engagement* al generar a los trabajadores la satisfacción, trabajando en un ambiente muy productivo, comprometiéndose en los objetivos de la entidad es decir genera una amplia conexión entre los empleados y la empresa.

b) Dimensión dedicación.

Esta dimensión involucra el componente afectivo de los individuos y se evidencia en un alto sentimiento de orgullo y entusiasmo por el trabajo que se realiza. Por lo que este factor se relaciona con la implicación que el individuo siente por un trabajo inspirador, retador y lleno de significado (Salanova y Schaufeli, 2004). Cuando se describe el desarrollo para las actitudes en favorecer, en forma positivas en la organización y especificar las tareas, generando los niveles deseables de involucramiento.

Para otra dimensión en la dedicación se manifiesta en los empleados el entusiasmo por las funciones que realiza, se

siente inspirado y se siente sumamente orgulloso respecto al trabajo

c) Dimensión absorción.

Esta dimensión contiene el componente cognitivo del individuo y se caracteriza por un alto nivel de concentración en la tarea lo que produce un estado de fascinación en el empleado a punto de no desconectarse de la tarea y por lo tanto experimentar una distorsión en el tiempo, mencionando que el tiempo pasa volando (*Salanova y Schaufeli, 2004*). La persona se sumerge en la actividad laboral, perdiendo inclusive la noción de tiempo y espacio; cuando se le llama a retirarse manifiesta malestar debido al disfrute relacionado con la ejecución de dicha actividad.

Frente a ello, los sujetos que desarrollan vinculación afectiva con sus actividades laborales experimentan gozo en el proceso, se sienten estimulados a continuar, demostrando niveles de efectividad altos y sienten que todavía pueden lograr mayores y mejores resultados.

Cuando un trabajador se siente plenamente concentrado y feliz por el trabajo que realiza de manera que le cueste mucho abandonarlo, el tiempo se pasa volando podemos decir que se encuentra Absorto o concentrado en el trabajo.

D. Teorías del engagement.

a) Teoría del comportamiento organizacional.

Dailey (2012) hace referencia al comportamiento de la organización frente al desempeño y de las actitudes de los individuos en la organización. Siendo el campo al centra el análisis del entorno del trabajo entre los empleados que al

que contribuye o disminuye con eficacia y productividad a la organización (p. 12).

Siendo el comportamiento organizacional que implica: la personalidad, la cognición, la interacción entre individuos, a fin de satisfacer e interacción la labor, pudiendo ser la influencia, convivencia, unidad de trabajo, cultura productiva en equipo, siendo un comportamiento positivo de los involucrados en el trabajo, con la participación activa y creativa, predisposición al cambio, compromiso con los roles asumidos o encomendados. Para el comportamiento organizacional, se explica el proceder, actuar con un comportamiento de los individuos en la labor dentro la organización.

Siendo para el comportamiento organizacional generar la relación por la gestión: frente al proceso de planificar, organizar, liderar, controlar los recursos materiales, financieros y humanos de la entidad (Dailey, 2012), pero, también está ligado a la teoría organizacional.

b) La Teoría del campo de fuerzas.

Siendo esta investigación del entorno que influye por el comportamiento humano, siendo un espacio real frente a las palabras que fusionan y concuerdan en reaccionar el estímulo del día a día, generando el respeto el ámbito, social, cultural, religioso o características particulares por definir en el estudio, llegando al análisis muy profundo, siendo un ámbito a que nos rodea los espacios vitales. Con la organización que depende entre ambos aspectos, generando por las relaciones humanas en los ambientes laborales a los diferentes aspectos sociales, que cambiaron los espacios de dinámica, entre otros aspectos. Con un factor muy importante en las buenas comunicaciones para refleje el buen estado anímico y la

energía que proyectan para el buen funcionamiento de los procesos y optimizando el tiempo. El estudio sobre la comunicación interna es amplia y contiene diversos conceptos holísticos del todo es la unión conjunta y perfecta de las partes (Lewin, 1988).

c) Teoría del comportamiento humano.

En cuanto a la realidad y la investigación, de donde se conceptualiza el comportamiento humano en los muy amplios y complejas aptitudes de las personas que pueden ser influenciados, accesibles frente a los diversos estímulos o espacios donde pueda desenvolverse tratando de fortalecer su imagen dentro de la organización, si se trata de una comunicación interna en la cual debe fluir como parte del ambiente laboral, generando la confianza a un grupo determinado de integrantes, el cual pueda prosperar con tan solo o diferenciarse de los componentes (Chiavenato, 2014).

d) Teoría de Mc Clelland de las necesidades.

La teoría plasma 3 aspectos importantes de las cuales se ligadas para lograr los objetivos personales con respecto a cada persona, al conseguir a los trabajadores según; Una de ellas indica realizar adecuándose el hacer bien las cosas, saber afrontar una situación de éxito y derrota.

Por la necesidad de poder, generar el tener el control de los individuos que se preocupan al competir, en vez de encaminarse y dar buenos resultados al trabajo.

Se considera el importante con la necesidad de filiación; frente al apoyo, al comprender hacia los demás buscando aceptación, y el buen trato (Rodriguez, 2018).

e) *Teoría de las expectativas*

Siendo los individuos al poseer el pensamiento, las actitudes, creencias con respecto a mirar un futuro en sus vidas siendo una conducta con resultado en las diferentes alternativas, sumando los principios, presentándose en un logro esperado para con ellos.

Por ello es importante el tener en claro ideal al obtener la madurez en decidir para el camino en forma correcto de la planificación, estudiado, analizado y proyectado.

Se entiende como una de la preocupación de la persona por la expectativa del como logrará eso que le resulte importante. Cuando este asume el logro obtenido, comprenderá su satisfacción personal en la entidad (Porter y Lawler, 1975).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Empowerment.

Para el proceso se impacta en el control, de la autonomía en frente a los empleados, al aumentar el compromiso, la satisfacción, como un beneficio de la competitividad organizacional, permitiendo la clarificación de las metas de las personas al fortalecer el crecimiento en la satisfacción profesional.

2.3.2. Delegación.

Proceso de transferir autoridad y responsabilidad hacia puestos más bajos de la jerarquía.

2.3.3. Percepción.

Primer conocimiento de una cosa por medio de las impresiones que comunican los sentidos. Mediante la percepción, la información

recopilada por todos los sentidos se procesa, y se forma la idea de un solo objeto

2.3.4. Engagement.

El *engagement* laboral es definido como un estado positivo de realización en el trabajo compuesto por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, 2017). El *engagement* es el término que se refiere a los niveles de implicación del trabajador hacia la empresa, esta da a entender que el trabajador se siente a gusto con su trabajo, sus compañeros. Como tal es un indicador de bienestar laboral, ya que los trabajadores experimentan felicidad, una vida plena en los ámbitos personales y laborales.

2.3.5. Vigor.

El vigor es la característica del individuo, que lo lleva a invertir altos niveles de energía en las actividades que desempeña, además implica que la persona estará dispuesta a esforzarse más en la actividad asignada o función que desempeña. Esta característica involucra la parte conductual del individuo.

2.3.6. Dedicación.

La dedicación es la característica que hace al individuo sentirse altamente orgulloso y entusiasmado por el trabajo que realiza; su trabajo es inspirador, se siente retado y tiene mucho significado. Esta característica involucra la parte afectiva del individuo.

2.3.7. Absorción.

La absorción es la característica que indica que el individuo tiene un alto nivel de concentración en su trabajo, provocando que pierda la noción del tiempo al momento de realizar la tarea o su trabajo. Esta característica involucra la parte cognitiva del individuo.

2.3.8. Capacidad.

Es un talento, que posee el ser humano para desarrollar actividades, por adquirir conocimiento innatos o estudiados, que tiene como finalidad resolver las incógnitas propuestas.

2.3.9. Evaluación.

Es una manera de realizar un estudio, midiendo e identificando problemáticas a corregir y tiene como finalidad de afianzar resultados corroborando el conocimiento y el desarrollo de la indagación hecha.

2.3.10. Consecuencias.

Proposición deducida, en la cual una o más premisas de tal manera que al ser estas afirmadas o negadas es ineludible su afirmación o negación

Capítulo III:

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el *engagement* y *empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas.

- a) Existe relación significativa entre el vigor y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.
- b) Existe relación significativa entre el vigor y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.
- c) Existe relación significativa entre la dedicación y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.
- d) Existe relación significativa entre la dedicación y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.
- e) Existe relación significativa entre la absorción y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

- f) Existe relación significativa entre la absorción y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1. Variable independiente empowerment.

Geovany Cálix et al (2016) precisa que el empowerment empresarial es una estrategia de gestión laboral basada en ofrecer autonomía a los empleados con el objetivo de generar un mayor compromiso, motivación e implicación en la empresa. Se trata de un nuevo modo de entender la gestión de personas, y la implicación del personal dentro de la empresa. Con ello, se ofrece a los empleados la posibilidad de tomar decisiones, ser parte activa de los procesos y procedimientos, así como ofrecerles una mayor autonomía que con otros modelos de gestión tenían.

Definición operacional: de la variable empowerment.

La variable *empowerment*, se midió mediante las dimensiones de la delegación, percepción, los mismos que fueron observados a través de los indicadores que han dado como origen a los Items, en una escala valorativa ordinal.

3.2.2. Variable dependiente engagement.

Kahn (1998) identifica en el *engagement* laboral que las personas emplean y se expresan física, cognitiva y emocionalmente durante el desempeño de las funciones que realizan. Las posibles consecuencias que una persona desarrolle el *engagement* en la empresa está asociado a actitudes positivas en sus diferentes entornos: laboral, personal y social. Reportan menos errores, ofrecen un mejor servicio hacia los clientes, muestran un comportamiento laboral más innovador y son mejor valorados por sus supervisores (Juyumaya, 2018).

Definición operacional: de la variable engagement.

Siendo la variable *engagement*, que mide mediante las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, los mismos que fueron observados a través de los indicadores que han dado como origen a los ítems, en una escala valorativa ordinal.

3.2.3. Instrumento

Para la presente investigación se usaron el instrumento de investigación para el estudio del empowerment, Cuestionario de empowerment. (Cherres, 2017).

En el caso del instrumento para el estudio del engagement, el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

3.2.4. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
VARIABLE Engagement (Variable independiente)	El engagement es un proceso positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por Vigor, dedicación y absorción. (Schaufeli, Salanova y Bakker; 2001)	La variable <i>engagement</i> , se midió mediante las vigor, dedicación y absorción, los mismos que fueron observados a través de los indicadores que han dado como origen a los ítems, en una escala valorativa ordinal.	Vigor	• Altos niveles de energía	Escala Ordinal	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
				• Altos niveles de resistencia mental		
				• Persistencia en el rol laboral		
				• Optimismo		
				• Entusiasmo por ir al trabajo		
				• Persistencia en el trabajo		
			Dedicación	• Inspirador		
				• Retador		
				• Comprometido		
				• Entusiasmo en el trabajo		
				• Orgullo por el puesto del trabajo		
			Absorción	• Inmerso en el trabajo		
				• Felicidad cuanto trabajo		
				• Difícil desconectarse del trabajo		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
VARIABLE Empowerment (Variable dependiente)	El <i>empowerment</i> es “que los empleados, gerentes o equipos de todos los niveles de la organización reciban el poder de decidir sin solicitar autorización de sus superiores” (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p. 238)	La variable <i>empowerment</i> , se midió mediante las dimensiones de la delegación, percepción, los mismos que fueron observados a través de los indicadores que han dado como origen a los Items, en una escala valorativa ordinal.	Delegación	• Autonomía	Escala ordinal	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de empowerment. (Cherres, 2017)
				• Dialogo		
				• Capacitación		
				• Control		
				• Responsabilidad		
			Percepción	• Equipo		
				• Comunicación		
				• Aprende		
				• Nuevas ideas		
				• Opinion		

Capítulo IV

Metodología del estudio

4.1. Método, Tipo y alcance de investigación

4.1.1. Método

El método utilizado fue el método científico, que “es el proceso de indagación para tratar un conjunto de problemas desconocidos, es la manera sistematizada de hacer el uso del pensamiento reflexivo” (Sánchez et al., 2018).

El estudio desarrolló un enfoque cuantitativo, ya que comprendió un orden estricto y uso la recolección de datos de investigación para probar las hipótesis determinadas, con base en el análisis estadístico, para establecer los patrones de comportamiento en los trabajadores de la institución así, Hernández et al. (2014) fijan este tipo de enfoque como secuencial y probatorio, pues cada etapa precede a la siguiente y no se puede eludir pasos; se parte de una idea que una vez determinada se derivan objetivos y preguntas de investigación, se construye una perspectiva teórica, se formulan hipótesis que serán probadas de manera estadística, obteniendo datos que conllevan a las conclusiones.

4.1.2. Tipo o alcance

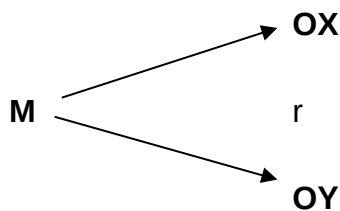
El estudio realizado corresponde a la investigación básica; al respecto, Sierra (2001, p. 32) dice que tiene como finalidad el mejorar conocimientos y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otras investigaciones.

La investigación se enmarcó en el alcance correlacional en la que se demostró la relación entre la variable *engagement* y *empowerment*. Según Hernández et al. (Hernández et al., 2014) la investigación correlacional tiene como objetivo conocer la relación que existe sobre dos o más de las variables de estudio en un ambiente en particular, precisando el grado de asociación de ambas variables de estudio que son cuantificadas y analizadas.

4.2. Diseño de la investigación

Para el diseño uso el diseño transaccional o transversal no experimental, descriptivo correlacional. Sobre el diseño no experimental, Hernández y Mendoza (2018, p. 174), dicen: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizar”.

El diagrama del diseño utilizado es el siguiente:



Dónde:

M = muestra para el estudio

O_x = Medición de la variable *engagement*

r = Correlación de las variables.

O_y = Medición de la variable *empowerment*

4.3. Población y muestra

4.3.1 Población

Se tuvo una población conformada 44 maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica de la Diócesis de Tarma. Según Bernal (2010) se tiene a una población que es un conjunto de los elementos totales a los que se mencionan en la investigación. Se realizó un estudio censal.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Instrumento para medir la variable engagement

Para recolectar los datos de la variable *engagement* se realizó utilizando la técnica de la encuesta con su instrumento Test de UWES (Utrecht Work Engagement Scale), cuyas características son las siguientes:

Tabla 2

Datos del instrumento para medir la variable engagement.

Nombre	Test de UWES
	(Utrecht Work Engagement Scale)
Nombre en español	Escala Utrecht de Engagement en el trabajo
Autor	Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker
Adaptado	Jason García Chávez (2019); Lucho Reátegui, Katty Cecilia 2016)
Año de edición	2004
Ámbito de aplicación	Área empresarial y área educativa
Administración	individual y/o colectivo
Duración	20 minutos
Objetivo	Identificar el engagement
Validez con la V de Aiken	Se tuvo una validez de 0.9404

Confiabilidad con el Alfa de Cronbach	Una confiabilidad de 0.941, siendo una alta confiabilidad
Calificación	Tipo Likert

Debido a que se adecuó el instrumento a la realidad de la población se realizó la validación y se sometió a evaluación de juicio de cinco expertos autorizados. (ver tabla)

Tabla 3

Tabla de validación de expertos para la variable engagement

N°	Experto	Valores
01	Maestra Milena Elizabeth Goyas Fabian	0,86
02	Maestro Jean Paul Moreno Palomino	1
03	Maestro May Smith Lavado Yaranga	1
04	Maestro Oscar Alejandro Deudor Nájera	0,97058
05	Maestra Nérida Renee Huaytalla Córdova	0,86
Valor total promedio		0,9404

El coeficiente V de Aiken calculado 0,9404 de validez del instrumento.

En la presente investigación se realizó una prueba piloto con maestros de un colegio particular, se tomó la encuesta a 20 maestros, teniendo como resultados:

Tabla 4

Prueba piloto de engagement

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Aplicando la fórmula mediante el programa SPSS tenemos el siguiente resultado:

Tabla 5

Prueba piloto de engagement y fiabilidad.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,941	17

El coeficiente Alpha obtenido es de 0,941; lo cual permite decir que el cuestionario de *engagement* tiene una alta confiabilidad.

4.4.2. Instrumento para medir la variable empowerment

Para medir la variable *empowerment* se utilizó el instrumento denominado Cuestionario de evaluación de empowerment, cuyas características se aprecian en la siguiente tabla:

Tabla 6

Datos del instrumento para medir la variable empowerment

Nombre	Cuestionario de evaluación de empowerment
Autor	García Muñoz
Año de edición	2019
Ámbito de aplicación	Área empresarial y área educativa
Administración	individual y/o colectivo
Duración	20 minutos
Objetivo	Identificar el engagement
Validez con la V de Aiken	Se tuvo una validez de 0.9575
Confiabilidad Alfa de Cronbach	Una confiabilidad de 0.896, siendo una fuerte confiabilidad
Calificación	Tipo Likert

El instrumento se adecuó a la realidad de la población por lo que se realizó la validación y se sometió a evaluación de juicio de cinco expertos autorizados.

Tabla 7

Tabla de validación de expertos para la variable empowerment

Nº	Experto	Valores
01	Maestra Milena Elizabeth Goyas Fabian	0,875
02	Maestro Jean Paul Moreno Palomino	1
03	Maestro May Smith Lavado Yaranga	1
04	Maestro Oscar Alejandro Deudor Nájera	0,968
05	Maestra Nérida Renee Huaytalla Córdova	0,943
Valor total promedio		0,957

El coeficiente V de Aiken calculado 0,9575 de validez del instrumento.

En el estudio también se realizó una prueba piloto con maestros de un colegio particular, se tomó la encuesta a 20 maestros, cuyos resultados son:

Tabla 8

Prueba piloto de empowerment

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido^a	0	0,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Aplicando la fórmula mediante el programa SPSS tenemos el siguiente resultado:

Tabla 9

Prueba piloto de empowerment y fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,896	10

Para el coeficiente Alpha obtenido es de 0.896; lo cual permite decir que el cuestionario de empowerment tiene una fuerte confiabilidad. De la Tesis Engagement y empowerment en la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022.

4.5. Técnicas de análisis de datos

La estadística “se define como la ciencia que brinda los instrumentos (métodos y técnicas) para recopilar, organizar, presentar, analizar e interpretar información que apoye los procesos de toma de decisiones” (Gutiérrez, 2020, p. 5).

Mediante la estadística descriptiva y sus técnicas, se realizaron los procedimientos en base al análisis estadístico de la data que permitió tabular, procesar y analizar los datos. Para tal efecto se utilizó el Software SPSS v.24, que “ofrece toda una gama de posibilidades a partir de simples diálogos dinámicos que cubren tanto las exigencias de la llamada Estadística Clásica como las de A.E.D” (Espinoza et al., 2020).

Capítulo V

Resultados

5.1. Resultados y análisis

5.1.1. Resultado de la variable *engagement*

Los resultados de la aplicación del instrumento Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y Cuestionario de empowerment. (Cherres, 2017) que permitió medir la variable *engagement* en la muestra de estudio se aprecia en las tablas de resultado:

Tabla 10

Estadígrafos de los puntajes de la variable engagement según la opinión de los Maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma.

Estadígrafo	Valor
Muestra	44
Media	78,818
Desviación estándar (s)	8,409
Asimetría (As)	-2,220
Curtosis (Cu)	0,357
Mínimo	45
Máximo	84

Fuente: Aplicación del instrumento sobre engagement.

La tabla 1 presenta promedio de la aplicación de la escala sobre la variable *engagement* de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, en el periodo 2021,

siendo 78.82 a puntos de una escala de 0 a 85 puntos, con una desviación estándar ($s = 8.41$) de las puntuaciones. La distribución de los puntajes del *engagement* de los servidores encuestados presenta un ligero sesgo hacia la izquierda ($As = - 2.220$) de la puntuación promedio (78.82) y la deformación vertical ($Cu = 0.357$) indica que los puntajes corresponden a un modelo planicurtico, es decir una altura de concentración de los datos alrededor del promedio.

Figura 1

Histograma de las puntuaciones del engagement según los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma

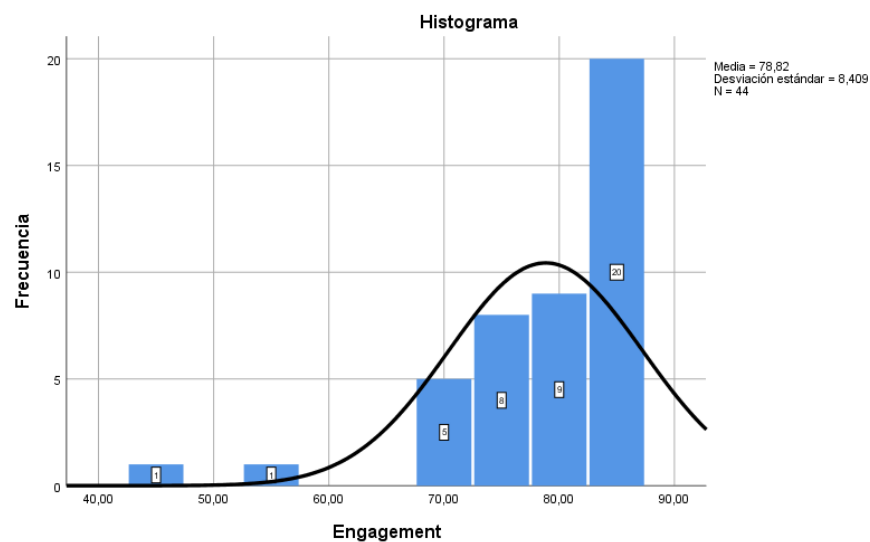


Tabla 11

Resultado del engagement según la opinión de los según los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma.

Nivel	Baremo	fi	Porcentaje
Muy bajo	0 – 20	0	0,0
Bajo	21 – 41	0	0,0
Promedio	42 – 62	2	4,5
Alto	63 – 83	25	56,8
Muy alto	84 – 104	11	38,6
Total		44	100,00

Fuente: Aplicación del instrumento sobre engagement

De la Tabla 2 se observa que la mayoría 56,8% (25) de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman que el *engagement* tiene un nivel alto, el 38,6% (11) de los encuestados señalan que el *engagement* es muy alto y sólo el 4.5% (2) de los servidores encuestados indican que el engagement es promedio.

Figura 2

Resultados del engagement según los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma

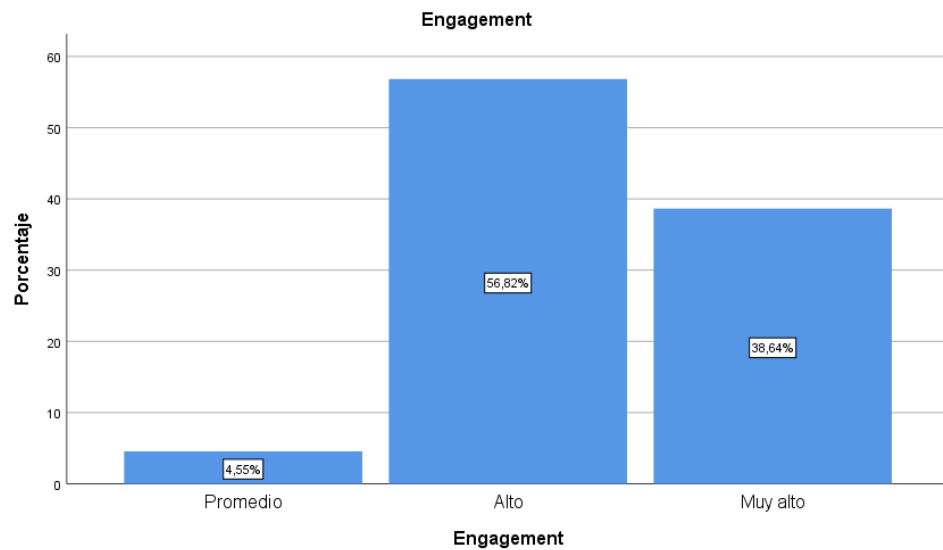


Tabla 12

Resultado de las dimensiones del engagement según la opinión de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma

Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0.0	1	2.3	1	2,3
Promedio	3	6.8	1	2.3	10	22,7
Alto	41	93.2	42	95.5	33	75,0
Muy alto	0	0.0	0	0.0	0	0,0
Total	44	100.0	44	100.0	44	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre engagement.

De la Tabla 3 se observa que, en la dimensión vigor la mayoría 93.2% (41) de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman que la dimensión vigor es un nivel alto, el 6.8% (3) de los encuestados señalan que el vigor es promedio. En la dimensión dedicación la mayoría 95.5% (42) de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman que la dimensión dedicación es un nivel alto, el 2.3% (1) de los encuestados señalan que la dedicación es promedio y el 2.3% (1) de los encuestados señalan que la dedicación es baja de los servidores encuestados. En la dimensión absorción la mayoría 75.0% (33) de los empleados de la Diócesis de Tarma afirman que la dimensión absorción es un nivel alto, el 22.7% (10) de los encuestados señalan que la dedicación es promedio y el 2.3% (1) de los encuestados señalan que la dedicación es baja de los servidores encuestados.

Tabla 13

Resultado de la variable *engagement* según el sexo los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma

Nivel	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	fi	%	fi	%
Promedio	1	2,9	1	10,0
Alto	18	52,9	7	70,0
Muy alto	15	44,1	2	20,0
Total	44	100,0	44	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre *engagement*.

De la Tabla 4 se tubo, en la variable *engagement* y el sexo en la tabla cruzada hay un 52.9% (18) de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman que en el sexo femenino es el nivel alto, el 44.1% (18) la respuesta fue de muy alto y con el 2.9% (1) fue la respuesta promedio de los servidores encuestados. En cuanto el 70% (7) de las afirmaciones en el sexo

masculino el nivel alto, el 20% (2) fue la respuesta muy alta y el 10% (1) la respuesta fue de promedio de los servidores encuestados.

Tabla 14

Resultado de la variable engagement según la edad los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma

Nivel	Edad									
	23 - 29		30 -35		36 - 41		42 - 47		48 a más	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Promedio	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	7,7	1	5,3
Alto	3	100,0	2	50,0	3	60,0	5	38,5	12	63,2
Muy alto	0	0,0	2	50,0	2	40,0	7	53,8	6	31,6
Total	3	100,0	4	100,0	5	100,0	13	100,0	19	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre engagement

De la Tabla 5 se tuvo que, en la variable *engagement* y la edad en la tabla cruzada hay un 100% (3) de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman que en el intervalo de 23 – 29 años un nivel alto, el 50% (2) se encuentra entre el intervalo 30 – 35 de respuesta alta y el 50% (2) se encuentra en la respuesta muy alta, en el intervalo de 36 – 41 años, se cuenta con un 60% (3) responden alta, el 40% (2) responden muy alto sus respuestas, en el intervalo 42 – 47 años, se cuenta 53.8% (7) responde a muy alto, el 38.5% (5) responde alto, el 7.7% (1) responde promedio y en el intervalo 48 a más, se cuenta 63.2% (12) responde a alto, el 31.6% (6) responde muy alto y el 5.3% (1) responde promedio los servidores encuestados.

Tabla 15

Resultado de la variable *engagement* según el nivel de estudios los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma

Nivel	Nivel de estudios					
	Secundaria		Superior - Técnico		Superior universitario	
	fi	%	fi	%	fi	%
Promedio	0	0,0	0	0,0	2	6,3
Alto	2	66,7	5	55,6	18	56,3
Muy alto	1	33,3	4	44,4	12	37,5
Total	3	100,0	9	100,0	32	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre *engagement*.

De la Tabla 6 se tuvo, en la variable *engagement* y nivel de estudios en la tabla cruzada hay un 66% (2) de los maestros de Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman que tiene un nivel secundaria un nivel alto, el 33.3% (1) se encuentra con una respuesta muy alta, en el nivel superior técnico de respuesta el 55.6% (5) se encuentra en la respuesta alta, y el 44.4% (4) su respuesta fue muy alta y en el nivel superior universitario se cuenta 56.3% (18) responde a alto, el 37.5% (12) responde muy alto y el 6.3% (2) responde promedio los servidores encuestados.

Tabla 16

Resultado de la variable engagement según el tiempo de permanencia de los empleados de la Diócesis de Tarma.

Nivel	Nivel de estudios					
	De un 1 año a 5 años		De 6 a 10 años		De 11 años a más	
	fi	%	fi	%	fi	%
Promedio	1	5,9	1	12,5	0	0,0
Alto	9	52,9	3	37,5	13	68,4
Muy alto	7	41,2	4	50,0	6	31,6
Total	17	100,0	8	100,0	19	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre engagement.

De la Tabla 7 se observa que, en la variable *engagement* y tiempo de permanencia en la tabla cruzada hay un 52.9% (9) de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman de un 1 año a 5 años un nivel alto, el 41.1% (7) se encuentra con una respuesta muy alta, con el 5.9% (1) se encuentra una respuesta de promedio, en los años de nivel de estudios de respuesta el 50.0% (4) se encuentra en la respuesta muy alta, el 37.5% (3) su respuesta fue alto, con un 12.5% (1) se encuentra en promedio y con 11 años a más de servicio se tiene se cuenta 68.4% (13) responde a alto y el 31.6% (6) responde alto los servidores encuestados.

Tabla 17

Resultado de la variable engagement según el área de servicio de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma.

Nivel	Área de servicio			
	Área de administración		Docente	
	fi	%	fi	%
Promedio	1	20,0	1	2,6
Alto	4	80,0	21	53,8
Muy alto	0	0,0	17	43,6
Total	5	100,0	39	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre engagement.

De la Tabla 8 se observa que, en la variable *engagement* y área de servicio en la tabla cruzada del área de administración hay un 80.0% (4) de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman un nivel alto, el 20.0% (1) se encuentra con una respuesta promedio, con el 53.8% (21) se encuentra una respuesta alta, el 43.6% (17) su respuesta fue muy alto y el 2.6% (1) responde promedio los servidores encuestados.

5.1.2. Resultados de las variables *empowerment*.

Los resultados de la aplicación de la variable *empowerment* a los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma.

Tabla 18

Estadígrafos de los puntajes del empowerment según los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.

Estadígrafo	Valor
Muestra	44
Media	39,79
Desviación estándar (s)	6,121
Asimetría (As)	- 0,384
Curtosis (Cu)	- 0,033
Mínimo	23
Máximo	50

Fuente: Aplicación del instrumento sobre *empowerment*.

La tabla 9 presenta promedio de la aplicación de la escala sobre la variable empowerment de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, en el periodo 2021, siendo 39.79 a puntos de una escala de 0 a 51 puntos, con una desviación estándar ($s = 6.121$) de las puntuaciones. La distribución de los puntajes del empowerment de los servidores encuestados presenta un ligero sesgo hacia la izquierda ($As = - 0.384$) de la puntuación promedio (39.79) y la deformación vertical curtosis ($Cu = - 0.033$) indica que los puntajes corresponden a una modelo leptocúrtica, es decir una altura de concentración de los datos alrededor del promedio.

Figura 3

Histograma de las puntuaciones del empowerment según los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.

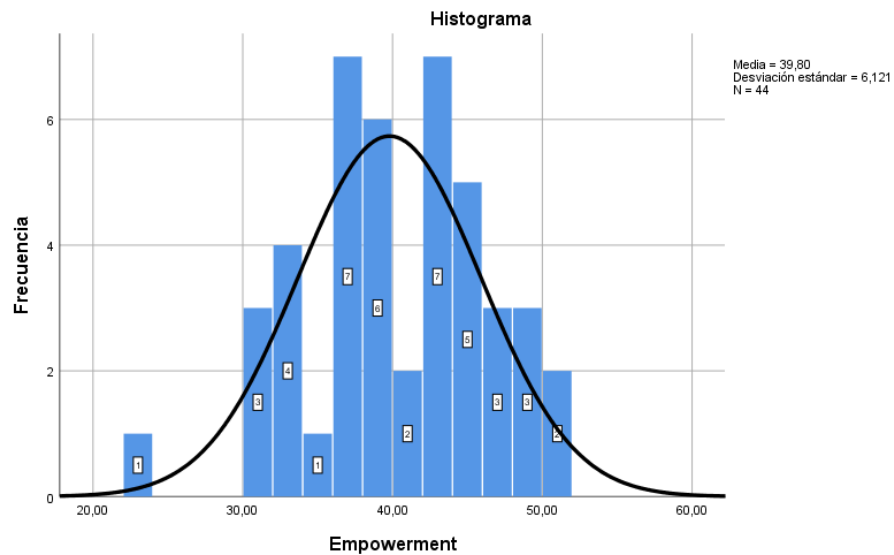


Tabla 19

Resultado del empowerment según la opinión de los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma

Nivel	Baremo	fi	Porcentaje
Bajo	10 – 23	1	2,3
Promedio	24 – 37	15	34,1
Alto	38 – 51	28	63,6
Total		44	100,00

Fuente: Aplicación del instrumento sobre *engagement*.

De la Tabla 10 se observa que la mayoría 63.6% (28) de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman que el empowerment tiene un nivel alto, el 34.6% (15) de los encuestados señalan que el empowerment es promedio y sólo

el 2.3% (1) de los servidores encuestados indican que el empowerment es bajo.

Figura 4

Resultados del empowerment según los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.

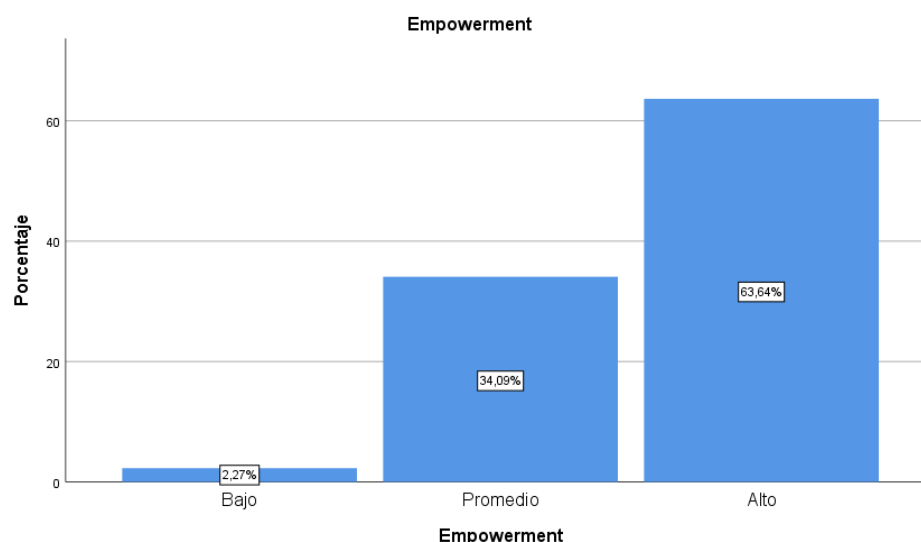


Tabla 20

Resultado de las dimensiones del empowerment según la opinión de los según los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.

Nivel	Delegación		Percepción	
	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0	1	2,3
Promedio	17	38,6	12	27,3
Alto	27	61,4	31	70,5
Total	44	100,0	44	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre *engagement*.

De la Tabla 11 se observa que, en la dimensión delegación la mayoría 61.4% (27) de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman que la dimensión delegación es un nivel alto, el 38.6% (17) de los encuestados señalan que la

delegación es promedio de los servidores encuestados. En la dimensión percepción la mayoría 70.5% (31) de los empleados de la Diócesis de Tarma afirman que la dimensión percepción es un nivel alto, el 27.3% (12) de los encuestados señalan que la percepción es promedio y el 2.3% (1) de los encuestados señalan que la percepción es baja de los servidores encuestados.

Tabla 21

Resultado de la variable *empowerment* según el sexo los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma

Nivel	Sexo			
	Femenino		Masculino	
	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0	1	10,0
Promedio	11	32,4	4	40,0
Alto	23	67,3	5	50,0
Total	44	100,0	44	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre empowerment.

De la Tabla 12 se observa que, en la variable *empowerment* y el sexo en la tabla cruzada hay un 67,3% (23) de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman que en el sexo femenino es el nivel alto, el 32.4% (11) la respuesta fue promedio de los servidores encuestados. En cuanto el 50% (5) de las afirmaciones en el sexo masculino el nivel alto, el 40% (4) fue la respuesta promedio y el 10% (1) la respuesta fue de bajo de los servidores encuestados.

Tabla 22

Resultado de la variable empowerment según la edad los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma

Nivel	Edad									
	23 - 29		30 -35		36 - 41		42 - 47		48 a más	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	7,7	0	0,0
Promedio	0	0,0	1	25,0	2	40,0	7	53,8	5	26,3
Alto	3	100,0	3	75,0	3	60,0	5	38,5	14	73,7
Total	3	100,0	4	100,0	5	100,0	13	100,0	19	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre empowerment

De la Tabla 13 se observa que, en la variable *empowerment* y la edad en la tabla cruzada hay un 100% (3) de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman que en el intervalo de 23 – 29 años un nivel alto, el 75% (3) se encuentra entre el intervalo 30 – 35 de respuesta alta y el 25% (1) se encuentra en la respuesta promedio, en el intervalo de 36 – 41 años, se cuenta con un 60% (3) responden alta, el 40% (2) responden promedio sus respuestas, en el intervalo 42 – 47 años, se cuenta 53.8% (7) responde a promedio, el 38.5% (5) responde alto, el 7.7% (1) responde bajo y en el intervalo 48 a más, se cuenta 73.7% (14) responde a alto y el 26.3% (5) responde promedio los servidores encuestados.

Tabla 23

Resultado de la variable empowerment según el nivel de estudios los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.

Nivel	Nivel de estudios					
	Secundaria		Superior – Técnico		Superior universitario	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0	0	0,0	1	3,1
Promedio	3	100,0	1	11,1	11	34,4
Alto	0	0,0	8	88,9	20	62,5
Total	3	100,0	9	100,0	32	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre *empowerment*.

De la Tabla 14 se observa que, en la variable *empowerment* y nivel de estudios en la tabla cruzada hay un 100% (3) de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma afirman que tiene un nivel secundario un nivel promedio, el 88.9% (8) se encuentra con una respuesta alta, en el nivel superior técnico de respuesta el 11.1% (1) se encuentra en la respuesta promedio y el 62.5% (20) su respuesta fue alta y en el nivel superior universitario se cuenta 34.4% (11) responde a promedio y el 3.1% (1) responde bajo los servidores encuestados.

Tabla 24

Resultado de la variable empowerment según el tiempo de permanencia de los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma.

Nivel	Nivel de estudios					
	De un 1 año a 5 años		De 6 a 10 años		De 11 años a más	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0	0	0,0	1	5,3
Promedio	7	41,2	3	37,5	5	26,3
Alto	10	58,8	5	62,5	13	68,4
Total	17	100,0	8	100,0	19	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre empowerment.

De la Tabla 15 se observa que, en la variable *empowerment* y tiempo de permanencia en la tabla cruzada hay un 58.8% (10) de los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma afirman de un 1 año a 5 años un nivel alto, el 41.2% (7) se encuentra con una respuesta promedio, en los años de 6 a 10 años el 62.5% (5) se encuentra en la respuesta alta, el 37.5% (3) su respuesta fue bajo y con 11 años a más de servicio se tiene se cuenta 68.4% (13) responde a alto, el 26.3% (5) responde promedio y el 5.3% (1) responde bajo los servidores encuestados.

Tabla 25

Resultado de la variable empowerment según el área de servicio de los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma

Nivel	Área de servicio			
	Área de administración		Docente	
	fi	%	fi	%
Bajo	1	20,0	0	0,0
Promedio	3	60,0	12	30,8
Alto	1	20,0	27	69,2
Total	5	100,0	39	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre empowerment

De la Tabla 16 se observa que, en la variable *empowerment* y área de servicio en la tabla cruzada del área de administración hay un 60.0% (3) de los maestros de la oficina de educación católica de la Diócesis de Tarma afirman un nivel promedio, el 20.0% (1) se encuentra con una respuesta alto y con el 20.0% (1) se encuentra con una respuesta bajo, en la parte de la docencia, con el 69.2% (27) se encuentra una respuesta alta y el 30.8% (12) responde promedio los servidores encuestados.

5.1.4. Contrastación de hipótesis general.

A. Prueba de normalidad.

a) *Formulación de H_0 y H_1 .*

H_0 : Los datos de la variable provienen de una distribución normal.

H_1 : Los datos de la variable no provienen de una distribución normal.

Tabla 26*Resultado de la prueba de normalidad de las variables de estudio.*

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	0,466	44	0,000*
Empowerment	0,477	44	0,000*

b) Regla de decisión.

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$ se concluye H_0

Si el $p\text{-valor} < 0,05$ se concluye H_1 .

c) Conclusión.

Para un 95% de confianza se asevera que las variables engagement (0,000) y empowerment (0,000) no provienen de una distribución normal, ya que el p-valor es menor a $\alpha = 0,05 = 5\%$, por lo tanto, se debe utilizar una prueba no paramétrica, en este caso se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 27*Resultados de las variables de estudio.*

Variable 1	Variable 2	Decisión	Prueba
No es normal	No es normal	Prueba no paramétrica	Rho de Spearman

B. Prueba de la hipótesis general*a) Hipótesis de investigación*

Existe relación significativa entre el *engagement* y *empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

b) Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe correlación entre los puntajes del *engagement* y *empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

$H_0: \rho = 0$

H_1 : Existe correlación entre los puntajes del *engagement* y *empowerment* de los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$

c) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$

d) Prueba de correlación.

Prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman, debido a que las dos variables provienen de una distribución no normal.

Tabla 28

Cálculo del coeficiente de correlación de las variables de estudio.

		Empowerment
Engagement	Correlación Rho de Spearman	0,331
	Sig. (bilateral)	0,028
	N	44

e) Regla de decisión

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$ se concluye H_0

Si el $p\text{-valor} < 0,050$ se concluye H_1

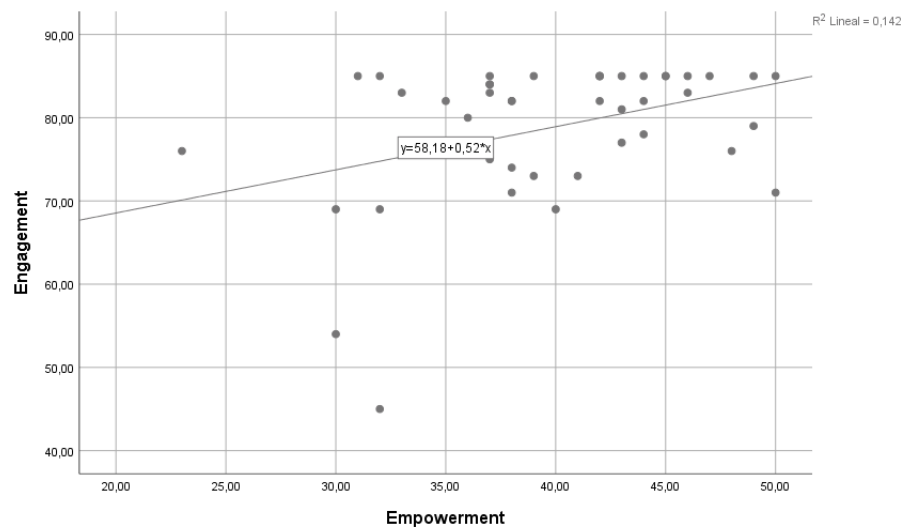
e) Conclusión.

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva baja entre el *engagement* y *empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022, ya que el coeficiente de correlación es de 0,331, siendo positiva y baja. Por ello, también se afirma que ambas variables se encuentran relacionadas: $p\text{-valor} = 0,028 < \alpha = 0,05$.

Por ende, Existe correlación entre las variables: a mayor *engagement* le corresponde mayor *empowerment* y viceversa.

Figura 5

Diagrama de dispersión de los puntajes de engagement y empowerment.



C. Prueba de normalidad de las dimensiones

a) Formulación de H_0 y H_1 .

H_0 : Los datos de la variable provienen de una distribución normal.

H_1 : Los datos de la variable no provienen de una distribución normal.

Tabla 29*Resultado de la prueba de Kolmogorov – Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1D1 Vigor	0,359	44	0,000
V1D2 Dedicación	0,540	44	0,000
V1D3 Absorción	0,400	44	0,000
V2D1 Delegación	0,397	44	0,000
V2D2 Percepción	0,435	44	0,000

*b) Regla de decisión:*Si el $p\text{-valor} \geq 0,050$ se concluye H_0 Si el $p\text{-valor} < 0,050$ se concluye H_1 *Conclusión*

Para un 95% de confianza se asevera que ninguna de las dimensiones de engagement y empowerment provienen de una distribución normal, ya que el p-valor es menor que $\alpha = 0,05 = 5\%$, por lo tanto, si se desea probar la hipótesis con alguna de estas dimensiones se debe utilizar una prueba no paramétrica como la Rho de Spearman.

Tabla 30*Resultado de las dimensiones de las variables de estudio*

Dimensiones de la variable 1	Dimensiones de la variable 2	Decisión	Prueba
No es normal	No es normal	Prueba no paramétrica	Rho de Spearman

D. Prueba de las hipótesis específicas 1.

a) Hipótesis de investigación 1.

Existe relación significativa entre el vigor y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

b) Formulación de H_0 y H_1 .

H_0 : No existe correlación entre el vigor y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

$H_0: \rho = 0$

H_1 : Existe correlación entre el vigor y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$

c) Nivel de significancia $\alpha=0,05=5\%$. Vigor – delegación 265 - 082

d) Prueba de hipótesis.

Se utiliza la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las dos variables no provienen de una distribución normal.

Tabla 31

Cálculo del coeficiente de relación de la dimensión vigor y delegación.

		Delegación	
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	0,265
		Sig. (bilateral)	0,082
		N	44

e) *Regla de decisión.*

Si el p-valor $\geq 0,05$ se concluye H_0

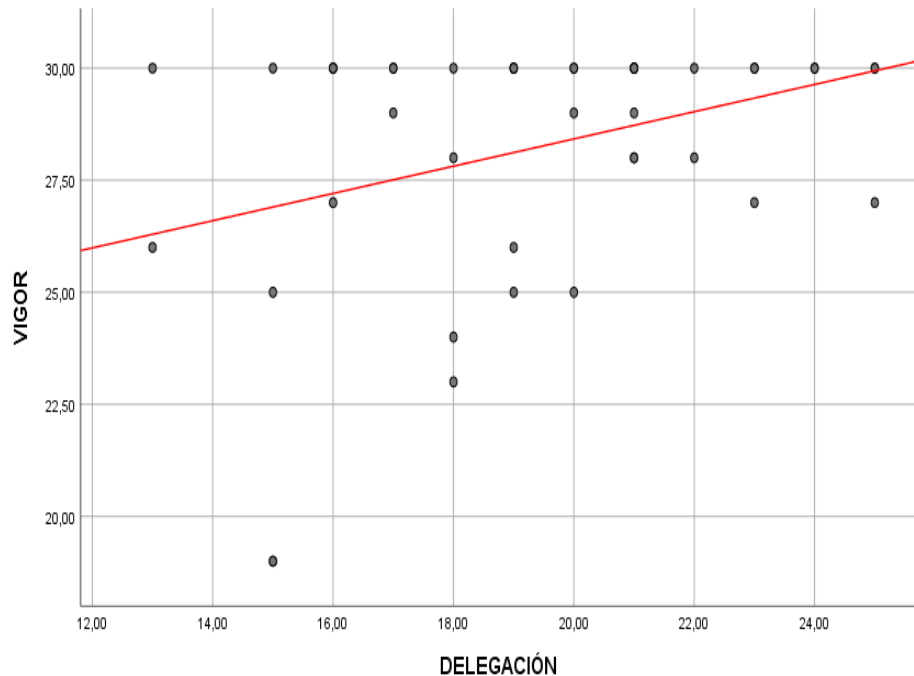
Si el p-valor $< 0,05$ se concluye H_1

f) *Conclusión.*

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva baja entre el vigor y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022, ya que el coeficiente de correlación es (0,265). Además, que p - valor (0,082) es mayor a la significancia ($\alpha=0,05$) donde podemos afirmar que: entre el vigor y la delegación no existe relación significativa.

Figura 6

Diagrama de dispersión de los puntajes del vigor y delegación.



E. Prueba de hipótesis específica 2.

a) Hipótesis de investigación 2:

Existe relación significativa entre el vigor y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

b) Formulación de H_0 y H_1 .

H_0 : No existe correlación entre el vigor y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

H_0 : $\rho = 0$

H_1 : Existe correlación entre el vigor y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

H₁: $\rho \neq 0$

c) Nivel de significancia $\alpha=0,05=5\%$.

d) Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las dos variables no provienen de una distribución normal.

Tabla 32

Cálculo del coeficiente de relación de la dimensión vigor y percepción.

		Percepción	
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	0,470
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	44

d) Regla de decisión.

Si el p-valor $\geq 0,05$ se concluye H₀

Si el p-valor $< 0,05$ se concluye H₁

Conclusión.

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe **correlación positiva moderada** entre el vigor y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022, ya que el coeficiente de correlación = 0,4702; además que p-valor = 0,001 es menor a la significancia ($\alpha=0,05$), afirmando que:

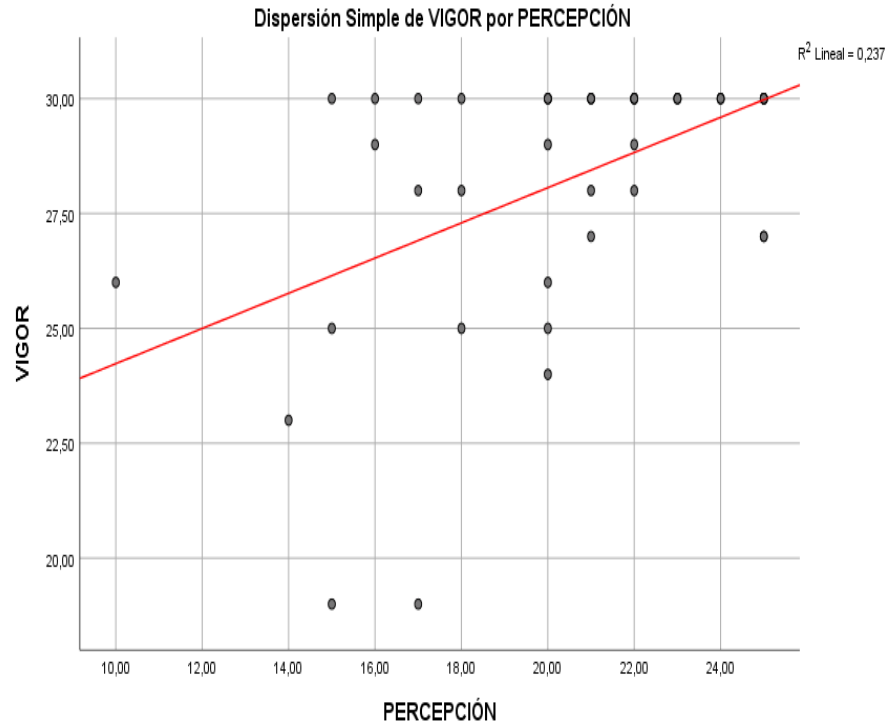
Existe correlación entre las variables.

A mayor vigor corresponde mayor percepción.

A menor vigor corresponde menor percepción.

Figura 7

Diagrama de dispersión de los puntajes del vigor y percepción.



F. Hipótesis específica 3.

a) Hipótesis de investigación 3.

Existe relación significativa entre la dedicación y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

b) Formulación de H_0 y H_1 .

H_0 : No existe correlación entre la dedicación y la delegación en los maestros la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

H_0 : $\rho = 0$

H₁: Existe correlación entre la dedicación y la delegación en los maestros la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

H₁: $p \neq 0$

c) *Nivel de significancia:* $\alpha=0,05=5\%$

d) *Prueba de correlación.*

Se aplica la prueba de correlación de Spearman, debido a que las dos variables provienen de una distribución no normal.

Tabla 33

Cálculo del coeficiente de relación de la dedicación y la delegación.

			Delegación
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	0,447
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	44

d) *Regla de decisión.*

Si el p-valor $\geq 0,050$ se concluye H₀.

Si el p-valor $< 0,050$ se concluye H₁.

e) *Conclusión.*

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre la dedicación y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022; ya que el coeficiente de correlación es = 0,447; además que p-valor (0,002) es menor a la significancia ($\alpha=0,05$), por lo que se puede afirmar que:

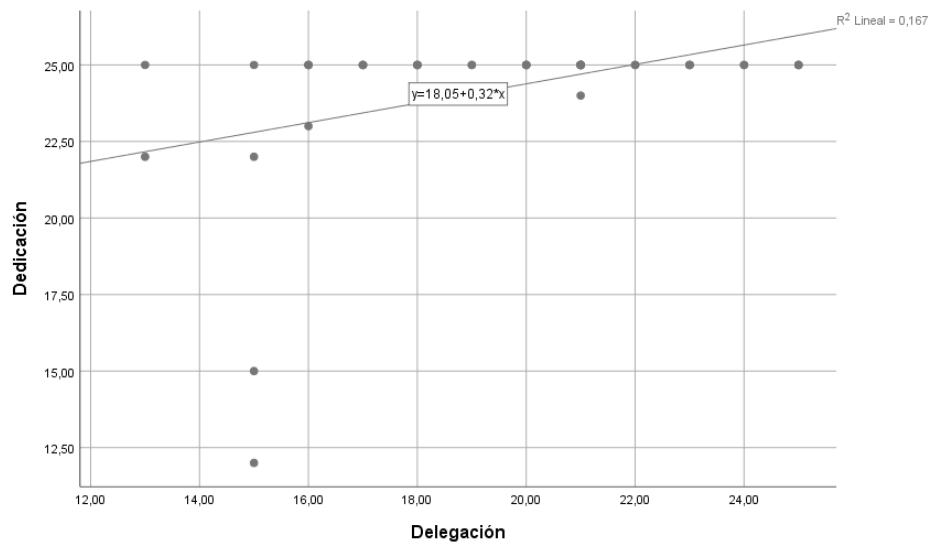
Existe correlación entre las variables.

A mayor dedicación le corresponde mayor y la delegación.

A menor dedicación le corresponde menor delegación.

Figura 8

Diagrama de dispersión de los puntajes de la dedicación y la delegación.



G. Hipótesis específica 4.

a) Hipótesis de investigación 4.

Existe relación significativa entre la dedicación y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

b) Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe correlación entre la dedicación y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

H_0 : $\rho = 0$

H₁: No existe correlación entre la dedicación y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

H₁: $p \neq 0$

c) *Nivel de significancia $\alpha=0,05=5\%$*

d) *Prueba de correlación.*

La prueba de correlación realizada es el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las dos variables no provienen de una distribución normal.

Tabla 34

Cálculo del coeficiente de relación de la dedicación y la percepción.

			Percepción
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	0,516
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	44

d) *Regla de decisión.*

Si el p-valor $\geq 0,050$ se concluye H₀

Si el p-valor $< 0,050$ se concluye H₁

e) *Conclusión.*

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación positiva moderada entre la dedicación y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022, ya que el coeficiente de

correlación es 0,516; además, que p-valor (0,000) es menor a $\alpha = 0,05$. podemos afirmar que:

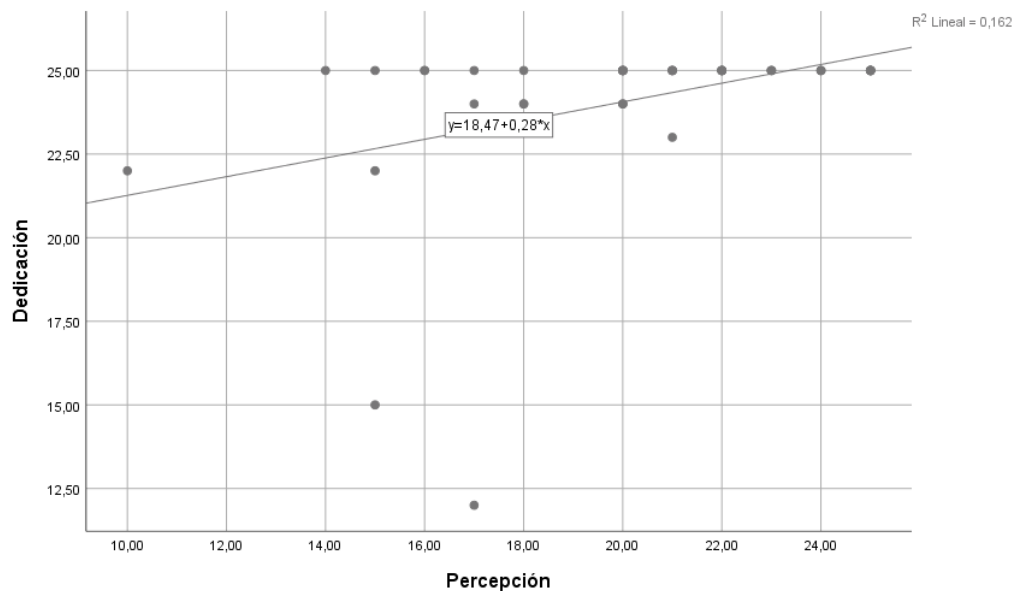
Existe correlación entre las variables.

A mayor dedicación le corresponde mayor percepción.

A menor dedicación le corresponde menor percepción.

Figura 9

Diagrama de dispersión de los puntajes de la dedicación y la percepción.



H. Hipótesis específica 5.

a) Hipótesis de investigación 5.

Existe relación significativa entre la absorción y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

b) Formulación de H_0 y H_1

H₀: No existe correlación entre la absorción y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

H₀: $\rho = 0$

H₁: Existe correlación entre la absorción y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

H₁: $\rho \neq 0$

c) *Nivel de significancia:* $\alpha=0,05=5\%$.

d) *Prueba de correlación.*

Se utiliza como prueba de correlación el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las dos variables no provienen de una distribución normal.

Tabla 35

Prueba de correlación entre la absorción y la percepción.

		Percepción	
Rho de Spearman	Absorción	Coeficiente de correlación	0,257
		Sig. (bilateral)	0,092
		N	44

d) *Regla de decisión.*

Si el p-valor $\geq 0,050$ se concluye H₀

Si el p-valor $< 0,050$ se concluye H₁

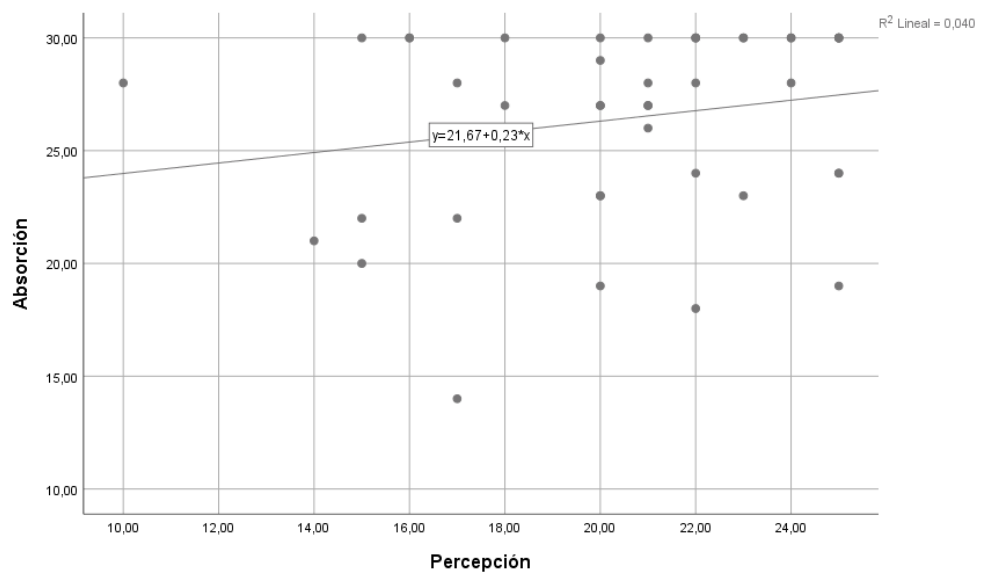
e) *Conclusión.*

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe **correlación positiva baja** entre la absorción y la percepción en

los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022, ya que el coeficiente de correlación es (0,257); además que p-valor (0,092) es mayor a la significancia ($\alpha=0,05$); por que se afirma que entre la absorción y la percepción no existe asociación.

Figura 10

Diagrama de dispersión de los puntajes de la absorción y la percepción.



H. Hipótesis específica 6.

a) Hipótesis de investigación 6.

Existe relación significativa entre la absorción y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

b) Formulación de H_0 y H_1

H₀: No existe correlación entre la absorción y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

H₀: $\rho = 0$

H₁: Existe correlación entre la absorción y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022.

H₁: $\rho \neq 0$

c) *Nivel de significancia:* $\alpha=0,05=5\%$.

d) *Prueba de correlación.*

Se utiliza como prueba de correlación el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las dos variables no provienen de una distribución normal.

Tabla 36

Prueba de correlación entre la absorción y la delegación.

		Delegación	
Rho de Spearman	Absorción	Coeficiente de correlación	0,160
		Sig. (bilateral)	0,298
		N	44

d) *Regla de decisión.*

Si el p-valor $\geq 0,050$ se concluye H₀

Si el p-valor $< 0,050$ se concluye H₁

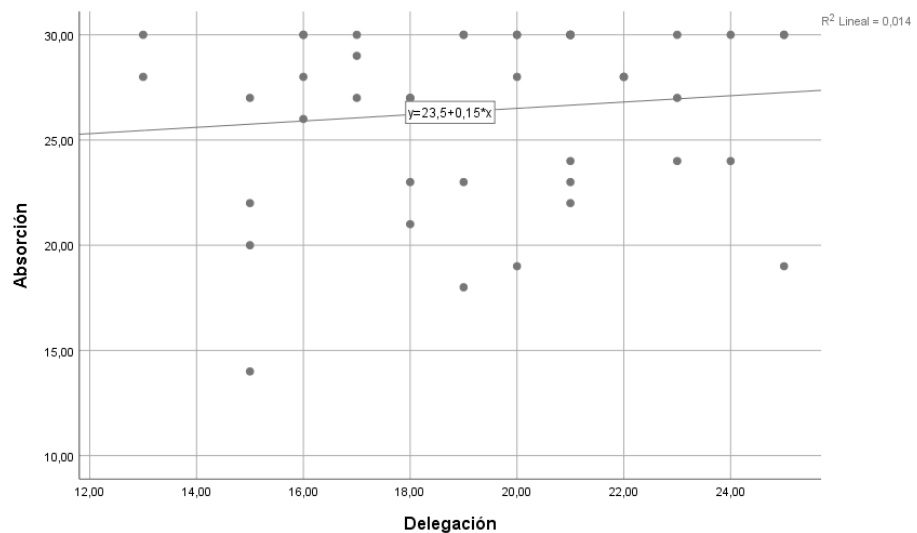
e) *Conclusión.*

Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe **correlación positiva baja** entre la absorción y la delegación en

los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022, ya que el coeficiente de correlación es (0,160); además que p-valor (0,298) es mayor a la significancia ($\alpha=0,05$); afirmando que no existe relación significativa entre la absorción y la percepción.

Figura 11

Diagrama de dispersión de los puntajes de absorción y la delegación.



5.2. Discusión de resultados

El resultado encontrado en función a la relación entre el *engagement* y *empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022, es que existe una correlación positiva baja ($r = 0,331$), lo que implica que entre ambas variables existe una asociación significativa. En este sentido se tiene los aportes de Carrasco (2020) quien plantea que existe correlación relación directa y moderada entre el *empowerment* y el *engagement* ($p < 0,05$ y $Rho = 0,523$). en el personal administrativo de una entidad pública del distrito de Ventanilla; investigación realizada con 97 participantes. De igual manera, Pons Muzzo (2021) demuestra la relación existente entre *empowerment* psicológico y el

engagement laboral en colaboradores de empresa del sector privado, con una muestra de 566 participantes, hallando una correlación positiva directa entre las variables.

En cuanto a las bases teóricas del *engagement* se tiene en cuenta a Salanova y Schaufeli (2009) asocian con tres dimensiones referidas a la fuerza impulsora, inversión de tiempo y el grado de compenetración del individuo para con la actividad a realizar. A Salanova y Schaufeli, (2009) describe al *engagement* como: el estado mental positivo de realización, que va relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción Salanova y Schaufeli, (2000). El vigor es caracterizado por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por un deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, inclusive antes de que surjan dificultades. La dedicación hace alusión a una alta implicación laboral, juntamente con la exposición de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. La absorción se produce cuando el individuo está concentrado completamente con su trabajo, cuando el tiempo transcurre rápidamente y presenta dificultades al momento de desconectarse de lo que se está realizando, debido a las grandes dosis de disfrute y concentración experimentadas. Cabe señalar que desde distintos marcos teóricos se ha coincidido en que el *engagement* incluye un componente conductual-energético (vigor), un componente emocional (dedicación) y un componente cognitivo (absorción).

Se tiene en cuenta la teoría aplicada por Según Koontz et al., (2012) el *empowerment* se basa en la creación de un ambiente en el cual los empleados de distintas responsabilidades logren percibir la influencia real sobre los estándares de calidad, servicio y eficiencia dentro de sus áreas de responsabilidad. Es así como los líderes logran mayor identificación de los empleados, pero para alcanzar este proceso no se torna tan simple para nadie, por tal motivo Blanchard refiere que para poder ejecutar el *empowerment* dentro de una organización, deben de existir tres pasos: 1) Compartir la información con todos. 2) Crear autonomía pro medio de

fronteras. 3) Reemplazar la jerarquía con equipos auto dirigido. (Chiavola et al., 2008)

Por otro lado, se encuentra los aportes de López (2020) quien, con una muestra de 100 trabajadores, demuestra que no existe relación entre *engagement* y *empowerment* $r = 0,170$ y $p\text{-valor} = 0,091$.

En síntesis, de acuerdo a lo hallado y por los aportes de los otros investigadores, se puede señalar que, el *engagement* y *empowerment* se relacionan en forma significativa.

Además, se existen diversos estudios en que relacionan al *empowerment* con diversas variables, así con el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad se afirma que tiene correlación positiva fortalecida (Carrasco, 2020).

Según Lipscomb et al (2022) concluye en el estudio el respaldo a los docentes para necesitar la labor de una manera más efectiva, sintiendo el poder hacer diferencias significativas en la vida que puede ayudar a participar en su trabajo de la pasión, al dedicarse en la energía positiva. Siendo la definición, para apoyar el *engagement* de los maestros puede buscar el desarrollo de los niños. También para Tsang et al (2022) en su estudio concluyo frente a la estructura del *empowerment* para el *empowerment* psicológico en la asociación de la forma negativamente en el agotamiento de los profesores. También es la relación entre el *empowerment* estructural y el agotamiento docente donde tenía el empoderamiento psicológico, en forma especial de las dimensiones que significan en las competencias. Llegando a concordar con nuestro estudio. Teniendo en cuenta a Elrayah (2022) en la investigación de las estrategias a fin de ayudar a los profesionales de la enseñanza a mejorar su satisfacción laboral a través de la autoeficacia, el *engagement* y la reducción de los niveles de estrés. Esto implica la investigación del deber haber ambiente de trabajo adecuado para los maestros, para facilitarles la satisfacción laboral, brindándoles *empowerment* para enseñar en método efectivo con satisfacción. En cuanto a Jia et al (2022) nos confirman como influye en forma positiva en el comportamiento innovador en la labor. Con el

segundo lugar, engagement tiene una relación positiva y moderadora entre liderazgo ético, el bienestar para el comportamiento innovador en el trabajo, se busca una buena relación interpersonal entre directivos y subordinados mejora la calidad del trabajo. Con ello, los líderes éticos brindan un entorno de trabajo de apoyo a todos los subordinados con respecto a su trabajo. También Ferrer et al (2022) se concluye con algunas recomendaciones para considerar la educación artística no formal como herramienta en cualquier agenda de inclusión social. Para Min et al (2020) se necesita en el estudio adicional sobre las formas de mejorar del engagement laboral de los maestros y según Treviño (2019) se recomienda continuar perfeccionando el instrumento de medición y seguir con el análisis del Burnout en otros contextos y áreas organizacionales. Con Treviño et al (2018) avalan la relación positiva entre las remuneraciones y el compromiso organizacional mediante el empowerment psicológico, por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Una de las limitaciones de estudio se encuentra en el tamaño de la muestra, que posiblemente esté afectando al resultado encontrado; por ello, para profundizar el estudio se sugiere efectuar el estudio con una muestra más grande, considerando otras instituciones religiosas con las mismas características de ser religiosas.

Conclusiones

1. Se propuso como el objetivo general el de determinar la relación entre el engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022. Llegando a que existe correlación significativa positiva baja, entre el *engagement* y *empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022 (Rho de Spearman = 0,331; p-valor = 0,028 y $\alpha = 0,05$).
2. Se propuso el objetivo específico uno determinar la relación que existe entre el vigor y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022. Llegando a que no existe correlación, entre el vigor y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022, por tener un p-valor = 0,082 mayor al nivel de significancia.
3. Se propuso el objetivo específico dos determinar la relación que existe entre el vigor y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022. Llegando a que existe correlación significativa, positiva moderada, entre el vigor y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022 (Rho de Spearman = 0,472; p-valor = 0,001 y $\alpha = 0,05$).
4. Se propuso el objetivo específico tres determinar la relación que existe entre la dedicación y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022. Llegando a que existe correlación significativa, positiva moderada, entre la dedicación y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022 (Rho de Spearman = 0,447; p-valor = 0,002 y $\alpha = 0,05$).
5. Se propuso el objetivo específico cuatro determinar la relación que existe entre la dedicación y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana

de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022. Llegando a que existe correlación significativa, positiva moderada, entre la dedicación y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022, con coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,516 y p-valor = 0,000.

6. Se propuso el objetivo específico quinto determinar la relación que existe entre la absorción y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022. Llegando a que no existe correlación, entre la absorción y la percepción en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022 por ser un p-valor = 0,092 mayor al nivel de significancia.
7. Se propuso el objetivo específico sexto determinar la relación que existe entre la absorción y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022. No existe correlación, entre la absorción y la delegación en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, 2022 por ser un p-valor = 0,298 mayor al nivel de significancia.

Recomendaciones

1. Es importante seguir con el estudio de estas variables como el engagement y empowerment, como medio de diagnóstico en cada institución a fin de determinar cómo se encuentra en cuanto al trabajo de su personal.
2. Generar y continuar con estudios de las dimensiones del vigor, delegación, percepción, dedicación, absorción, en las instituciones a fin de mejorar la identificación con la entidad.
3. Desarrollar capacitaciones entorno a las dimensiones del vigor, delegación, percepción, dedicación, absorción, en las instituciones a fin de mejorar la identificación con la entidad.
4. Realizar evaluaciones constantes en cuanto a las dimensiones del vigor, delegación, percepción, dedicación, absorción, en las instituciones a fin de mejorar la identificación, el servicio con la entidad.
5. Se recomienda continuar con las investigaciones en relación con el empowerment y el engagement en muestras más grandes en comparación a la utilizada con la finalidad de evidenciar resultados similares a través del tiempo y en una población similar mediante las pruebas administradas.
6. Se sugiere realizar la misma evaluación a un plazo de tiempo para de esta forma comparar los resultados anteriormente recolectados y verificar si los niveles de empowerment y engagement disminuyeron o se mantienen a través del tiempo en la población investigada.
7. Concientizar a las gerencias de RR. HH de las organizaciones sobre la importancia del desarrollo del empowerment y de cómo está se relaciona con el engagement en su personal administrativo, con la finalidad que les permitan mayor independencia en sus actividades y mayor reconocimiento al cumplir con sus actividades.

Referencias bibliográficas

- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). Journal of Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3), 13-21. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Bardales, M. (2019). *Resiliencia y Engagement en Maestros de un Programa de Educación Rural de Tambogrande - Piura* (Vol. 3) [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40508>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanchard, K., Carlos, J., y Randolph, A. (1996). Empowerment. 3 claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa. *Leading at a Higher Level*, 66. <https://www.pdfdrive.com/blanchard-books.html>
- Bravo, C. (2020). El empowerment y la gestión estratégica en la empresa Yobel SCM SAC, Lurín 2019. *Psikologi Perkembangan, October 2013*, 1-78. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Cárdenas, Z. (2019). *Engagement y empowerment en los trabajadores de Resonar Diagnóstico S.A.C, Surco, 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42939>
- Carrasco, S. (2020). Empowerment y engagement en personal administrativo de una entidad pública del distrito de Ventanilla, 2019 [Universidad Cesar Vallejo]. En *Transtornos Alimenticios*. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2216%0Ahttp://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- Centeno, A. M. (2019). *Engagement Del Personal Administrativo De La Universidad Andina Del Cusco , 2019* [Universidad Andina del Cusco Facultad]. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3241>

- Cherres, C. (2017). "El empowerment y su relación con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de san martin de porres, 2017." [Universidad Cesar Vallejo]. En *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro* (Vol. 1). <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (McGrawHill (ed.); Septima ed, Vol. 7, Número 2). <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavola, C., Parra, P. C., y Sánchez, D. (2008). El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo. *Omnia Año, 14*(3), 130-143. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121007.pdf>
- Condor, D. (2019). *El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018*. [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35998>
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional* (Primera Ed, Vol. 2012, Número 1105). <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- De los rios, P. (2012). *El empoderamiento como herramienta de desarrollo del talento humano*.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca , el Desarrollo Social , y el Bienestar Teoría de la Autodeterminación. *American Psychologist, 55*, 68-78. https://scholar.google.com.pe/scholar?q=La+Teoría+de+la+Autodeterminación+y+la+Facilitación+de+la+Motivación+Intrínseca,+el+Desarrollo+Social,+y+el+Bienestar&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- Deci, E. L., y Vansteenkiste, M. (2004). Teoria dell'auto-determinazione e soddisfazione dei bisogni. En *Richerche di Psicologia* (Vol. 1, Número 27, pp. 23-40). <https://www.torrossa.com/es/resources/an/2205097>
- Delgado, S., y Velasquez, K. (2019). Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de cayma - Arequipa, 2018 [Universidad Catolica San Pablo]. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Número 9). <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15600>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., y Schaufeli, W. B. (2001). The job

- demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Doo, M. Y., Zhu, M., Bonk, C. J., y Tang, Y. (2020). *The effects of openness, altruism and instructional self-efficacy on work engagement of MOOC instructors*. 51(3), 743-760. <https://doi.org/10.1111/bjet.12882>
- Elrayah, M. (2022). *Improving Teaching Professionals' Satisfaction through the Development of Self-efficacy, Engagement, and Stress Control: A Cross-sectional Study*. 22(1), 1-13. <https://doi.org/10.12738/jestp.2022.1.0001>
- Espinoza, S., Huerta, M., y Tapia, A. (2020). *Marcelo Rodr ' guez Sergio Espinoza Mauricio Huerta Alejandra Tapia*. November, 97.
- Ferrer, M., Rovira, M., y Soler, R. (2022). *Youth Empowerment Through Arts Education: A Case Study of a Non-Formal Education Arts Centre in Barcelona*. 10(2), 85-94. <https://doi.org/10.17645/SI.V10I2.4923>
- Flores, D. R. (2017). *El empowerment y la productividad en la empresa industrias y servicios EL Tigre S.A., en el distrito de Comas, 2017*. 128. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13871>
- Franco González, J. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. *Tendencias de Investigación en Intervención Social*, 25, 397-398. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1503k43.6>
- Garcia, J. (2020). *Comunicación organizacional y engagement en maestros de la Institución Educativa San Luís, Callao, 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47327>
- Geovany Cáliz, C., Martinez, L., Vigier, H., y Nuñez, J. (2016). El rol del Empowerment en el éxito empresarial. *Investigación Administrativa*, 45-1, 1-26. <https://doi.org/10.35426/iav45n117.02>
- Gonzales, M. (2021). El Compromiso organizacional en relación al Empowerment de la empresa Costa del Pacifico Perú S.A.C. Chimbote 2018 [Universidad Cesar Vallejo]. En *Psikologi Perkembangan* (Vol. 0). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Goodboy, A. K., Martin, M. M., y Bolkan, S. (2017). Workplace Bullying and Work Engagement: A Self-Determination Model. *Journal of Interpersonal Violence*,

- 35(21-22), 4686-4708. <https://doi.org/10.1177/0886260517717492>
- Guillermo, Y. merlin. (2018). Satisfacción laboral y la productividad e los Trabajadores de la Municipalidad Provincial e Huaura, 2017 [universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión]. En *Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion*.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>
- Gutiérrez, A. (2020). *Probabilidad y estadística enfoque por competencias*.
<https://es.pdfdrive.com/probabilidad-y-estadística-enfoque-por-competencias-e178019675.html>
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed., Vol. 53). Mc Graw Hill Education.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (M.-H. Education (ed.); Vol. 1, Número Mexico). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jamanca, V. (2017). "Engagement y estrés laboral en maestros de educación primaria en instituciones educativas públicas de Los Olivos - 2017" [Universidad Cesar Vallejo]. En *Filosofía* (Vol. 6).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11375/ALVA_DM DP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jia, K., Zhu, T., Zhang, W., Rasool, S. F., Asghar, A., y Chin, T. (2022). *The Linkage between Ethical Leadership, Well-Being, Work Engagement, and Innovative Work Behavior: The Empirical Evidence from the Higher Education Sector of China*. 19(9), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095414>
- Jones, G., y George, J. (2010). *Administración contemporánea* (sexta).
https://www.academia.edu/31616972/Administracion_Contemporanea_6ed_Jones
- Juyumaya, J. (2018). Work Engagement , Satisfacción Y Rendimiento Laboral : el rol de la cultura organizacional. *Estudios de administración*, 1(1), 32-50.
<https://nuevosfoliosbioetica.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/55392>
- Kahn, W. (1998). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. 130(2), 556.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jaci.2012.05.050>

- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*.
<http://aplicaciones.bibliolatino.com/handle/bibliolatino/748>
- Lewin, K. (1988). *La teoría de campo en la ciencia social*. 308.
<https://archive.org/details/lateoriadelcampoenlacienciasocialkurtlewin/page/n27/mode/2up>
- Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J., y Kothari, B. (2022). *Early Childhood Teachers' Self-efficacy and Professional Support Predict Work Engagement*. 50(4), 675-685. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01182-5>
- LLanos, Y., y Rivera, K. (2019). *programa de work engagement para reducir el ausentismo laboral en la lavandería delfus s.a.c. lima- 2019* (vol. 3) [universidad nacional del centro del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/6376>
- López, S. (2020). "Engagement y empowerment en colaboradores de una empresa agroexportadora de Piura, 2019" [Universidad Cesar Vallejo]. En *Transtornos Alimenticios*.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2216%0Ahttp://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- Machaca, W. (2020). *La estrategia del empowerment y su influencia en el desempeño laboral de los maestros de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tacna, año 2017*. (Número 1566) [Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4133>
- Maslach, C., y Leiter, M. (2016). *Burnout*. June, 5. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Meyer, J. P., Becker, T. E., y Vandenberghe, C. (2005). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Miranda, H. (2020). *El empowerment un efecto psicológico en el área laboral: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años (2010 – 2020)* [Universidad privada del norte]. <https://hdl.handle.net/11537/26400>

- Montañez, J. R. (2021). Capital intelectual, empowerment en el compromiso organizacional en la UGEL Yungay, 2020. En *Tesis para obtener el grado de: Doctor en Administración* (Número October 2013).
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Morales, M. (2019). Empowerment y rendimiento laboral en el área administrativa de una universidad privada. Lima, 2019 [Universidad Cesar Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40552>
- Orgambídez, A., Borrego, Y., y Ruiz, C. (2018). Empowerment, vulnerabilidad al estrés y burnout en enfermeros portugueses. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(1), 259-266. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018231.15522015>
- Organización Internacinal del Trabajo. (2016). *Estres Laboral*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
- Oseda, E. B. (2020). *Empowerment y desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada del Cono Norte* [Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47658>
- Palacios, M. (2017). *Salud Laboral y Engagement, en los maestros de las Instituciones Educativas Estatales de Chaclacayo, 2016* [Universidad Peruana Unión].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_ab49aefc9015bb0cc99c35bbe616967a
- Palomares, J. (2020). *el empowerment y el desempeño laboral de los colaboradores de la universidad nacional josé faustino sánchez carrión – huacho, 2019* [universidad nacional josé faustino sánchez carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4243>
- Pineda, A. C. (2020). *clima organizacional y engagement de los maestros de una institución educativa privada de educación básica regular de tacna, 2018* (Vol. 2507, Número February). <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1532>
- Ponce, D. (2019). percepción de la comunicación interna y productividad laboral en la asociación misión médica católica del Perú [universidad nacional del

- centro del Perú]. En *Universidad Nacional Del Centro Del Centro De Posgrado*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5992>
- Pons, A. (2021). *La relación del empowerment psicológico y el engagement laboral en colaboradores de empresas del sector privado* [Universidad de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/13257>
- Porter, H., y Lawler. (1975). *UNCo - Unidad 6 - Parte 5.pdf*.
- Quispe, L. V. (2019). *engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. unidad de cuidados intensivos del hospital regional honorio delgado. arequipa, 2019. Tesis* [Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9834>
- Reyes, F. de M. (2019). *Empowerment y efectividad organizacional en el Servicio de Administración Tributaria de Lima, 2019* (Vol. 3) [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40888>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *comportamiento organizacional. Decimotercera edición*. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodriguez, E. (2018). *teoría de las necesidades de mccllland*. 98-140. <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mccllland/>
- Rojas, M. E. (2019). *Relación entre el desgaste ocupacional y el engagement en maestros de instituciones educativas privadas. distrito de victor larco*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37780>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2000). Desde el «Burnout» al «Engagement»: ¿una nueva perspectiva. En *Revista de Psicología ...* (Vol. 16, Número 2, pp. 117-134). <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/7c590f01490190db0ed02a5070e20f01>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004). *El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. 30. <https://www.want.uji.es/download/el-engagement-de-los-empleados-un-reto-emergente-para-la-direccion-de-los-recursos-humanos/>
- Salgado, J. F., y Peiro, J. M. (2008). The psychology of work, organizations and human resources in Spain. *Papeles del Psicologo*, 29(1), 2-5.

- https://scholar.google.com.pe/scholar?q=THE+PSYCHOLOGY+OF+WORK,+ORGANIZATIONS+AND+HUMAN+RESOURCES+IN+SPAIN+Jesús&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. En *Universidad Ricardo Palma*.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Santamaria, Y. (2019). Modelo de gestión institucional basado en el Empowerment para mejorar el comportamiento organizacional de la Institución Educativa Secundaria “Federico Villareal” distrito de Túcume. En *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*.
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5092/BC-3893 BANCES PISCOYA-ROJAS PUICON.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5092/BC-3893%20BANCES%20PISCOYA-ROJAS%20PUICON.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Schaufeli, W. B. (2017). General Engagement: Conceptualization and Measurement with the Utrecht General Engagement Scale (UGES). *Journal of Well-Being Assessment*, 1(1-3), 9-24. <https://doi.org/10.1007/s41543-017-0001-x>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., y Barker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
<https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social: Teoría y ejercicios*. (Decimo cua). Paraninfo. https://significanteotro.files.wordpress.com/2017/08/docslide-com-br_tecnicas-de-investigacion-social-r-sierra-bravo.pdf
- Soca, A. (2018). “Empowerment y condiciones de la productividad en el área de Admisión y Asesoría Educativa en una universidad privada, San Juan de Lurigancho - 2018”. [Universidad Cesar VALlejo]. En *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/24021>
- Treviño, R. (2019). *el empowerment estructural y psicológico en maestros de educación media superior presenta* [Universidad autonoma de nuevo león].
<http://eprints.uanl.mx/id/eprint/19649>
- Tsang, K. K., Wang, G., y Bai, H. (2022). *Enabling School Bureaucracy, Psychological Empowerment, and Teacher Burnout: A Mediation Analysis*.

- 14(4), 13. <https://doi.org/10.3390/su14042047>
- Van Den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., y Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and Stress*, 22(3), 277-294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Vargas, A. (2018). Cultura organizacional y Engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017. En *Resolucion*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1590>
- Villafuerte, S. L. (2017). *Influencia del empowerment en la productividad del personal administrativo de la universidad nacional josé faustino sánchez carrión, huacho, periodo 2016*. [universidad nacional josé faustino sánchez carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1373>
- Zhang, X., y Bartol, K. M. (2010). The influence of creative process engagement on employee creative performance and overall job performance: A curvilinear assessment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 862-873. <https://doi.org/10.1037/a0020173>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Anexo 3: Matriz del instrumento de investigación empowerment

Anexo 4: Matriz del instrumento de investigación engagement

Anexo 5: Valores sociodemograficos

Anexo 6: Cuestionario para medir el engagement

Anexo 7: Cuestionario para medir el empowerment

Anexo 8: Valides de instrumento

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: RELACIÓN ENTRE ENGAGEMENT Y EMPOWERMENT EN LOS MAESTROS DE LA OFICINA DIOCESANA DE EDUCACIÓN CATÓLICA EN LA DIÓCESIS DE TARMA - 2022					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
General ¿Qué relación existe entre el <i>engagement</i> y el <i>empowerment</i> en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022?	General Determinar la relación entre el <i>engagement</i> y el <i>empowerment</i> en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022	General Existe relación significativa entre el <i>engagement</i> y <i>empowerment</i> en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022.	Engagement	Vigor	Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
				Dedicación	
				Absorción	
Específicos a) ¿Qué relación existe entre el vigor y delegación en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022? b) ¿Qué relación existe entre vigor y percepción en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022?	Específicos a) Determinar la relación entre el vigor y delegación en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022. b) Determinar la relación entre vigor y percepción en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022.	Específicas a) Existe relación significativa entre vigor y delegación en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022. b) Existe relación significativa entre vigor y percepción en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022.	Empowerment	Delegación	Cuestionario de empowerment. (Cherres, 2017)
				Percepción	

c) ¿Qué relación existe entre dedicación y delegación en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022? d) ¿Qué relación existe entre dedicación y percepción en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022? e) ¿Qué relación existe entre absorción y percepción en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022? f) ¿Qué relación existe entre absorción y delegación en los	c) Determinar la relación entre dedicación y delegación en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022. d) Determinar la relación entre dedicación y percepción en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022. e) Determinar la relación entre absorción y percepción en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022. f) Determinar la relación entre absorción y delegación en los	c) Existe relación significativa entre dedicación y delegación en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022. d) Existe relación significativa entre dedicación y percepción en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022. e) Existe relación significativa entre absorción y percepción en los maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022. f) Existe relación significativa entre absorción y delegación en los maestros de la oficina diocesana de educación católica			
---	---	--	--	--	--

maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022?	maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma, 2022.	en la Diócesis de Tarma, 2022.			
METODOLOGÍA					
Método	Investigación científica				
Tipo	Investigación básica				
Alcance	Alcance Correlacional				
Diseño	No experimental, descriptivo correlacional, transversal, prospectivo				
Población	50 maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma				
Muestra	44 maestros de la oficina diocesana de educación católica en la Diócesis de Tarma				

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
VARIABLE 2 Engagement (Variable independiente)	El engagement es un proceso positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por Vigor, dedicación y absorción. (Schaufeli, Salanova y Bakker; 2001)	La variable <i>engagement</i> , se midió mediante las vigor, dedicación y absorción, los mismos que fueron observados a través de los indicadores que han dado como origen a los ítems, en una escala valorativa ordinal.	Vigor	• Altos niveles de energía	Escala Ordinal	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
				• Altos niveles de resistencia mental		
				• Persistencia en el rol laboral		
				• Optimismo		
				• Entusiasmo por ir al trabajo		
				• Persistencia en el trabajo		
			Dedicación	• Inspirador		
				• Retador		
				• Comprometido		
				• Entusiasmo en el trabajo		
			Absorción	• Orgullo por el puesto del trabajo		
				• Inmerso en el trabajo		
				• Felicidad cuanto trabajo		
				• Difícil desconectarse del trabajo		
VARIABLE 1 Empowerment (Variable dependiente)	El <i>empowerment</i> es “que los empleados, gerentes o equipos de todos los niveles de la organización reciban el poder de decidir sin solicitar	La variable <i>empowerment</i> , se midió mediante las dimensiones de la delegación, percepción, los mismos que fueron observados a	Delegación	• Autonomía	Escala ordinal	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de empowerment. (Cherres, 2017)
				• Dialogo		
				• Capacitación		
				• Control		
				• Responsabilidad		
				• Equipo		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
	autorización de sus superiores” (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p. 238)	través de los indicadores que han dado como origen a los Items, en una escala valorativa ordinal.	Percepción	• Comunicación • Aprende • Nuevas ideas • Opinion		

Anexo 3: Matriz de instrumento empowerment

Nombre del instrumento: Cuestionario de empowerment. (Cherres, 2017)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RESPUESTAS
Empowerment	Delegación	• Autonomía	1.- ¿Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones?	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		• Dialogo	2.- ¿El dialogo constructivo que realiza le ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación?	
		• Capacitación	3.- ¿Las capacitaciones recibidas lo ayudan a usted a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores?	
		• Control	4.- ¿Usted le da libertad de disponer sobre los recursos que necesitan sus colaboradores para desempeñar su trabajo?	
		• Responsabilidad	5.- ¿Usted delega toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo?	
	Percepción	• Equipo	6.- ¿Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda?	
		• Comunicación	7.- ¿La comunicación entre directivos y empleados es positiva?	
		• Aprender	8.- ¿Se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas experiencias?	
		• Nuevas ideas	9.- ¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores?	
		• Opinión	10.- ¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores?	

Anexo 4: Matriz de instrumento engagement

Nombre del instrumento: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RESPUESTAS
Engagement	Vigor	• Altos niveles de energía	1.- En mi trabajo me siento lleno de energía.	Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Regularmente (3) Bastantes veces (4) Casi siempre (5) Siempre (6)
		• Altos niveles de resistencia mental	2.- Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	
		• Persistencia en el rol laboral	3.- Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar.	
		• Optimismo	4.- Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	
		• Entusiasmo por ir al trabajo	5.- Soy muy persistente en mi trabajo.	
		• Persistencia en el trabajo	6.- Incluso las cosas no van bien, continúo trabajando.	
		• Altos niveles de energía		
	Dedicación	• Inspirador	7.- Incluso las cosas no van bien, continúo trabajando.	
		• Retador	8.- Estoy entusiasmado con mi trabajo.	
		• Comprometido	9.- Mi trabajo me inspira.	
		• Entusiasmo en el trabajo	10.- Estoy orgulloso del trabajo que hago.	
		• Orgullo por el puesto del trabajo	11.- Mi trabajo es retador.	
	Absorción	• Inmerso en el trabajo	12.- El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	
13.- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.				

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RESPUESTAS
		Felicidad cuanto trabajo	14.- Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. 15.- Estoy inmenso en mi trabajo.	
		Difícil desconectarse del trabajo	16.- Me dejo llevar por mi trabajo. 17.- Me es difícil desconectarme de mi trabajo.	

Anexo 5: Valores sociodemográfico

Resultados de las variables sociodemográficas.

A. Género de la muestra de estudio

Se tiene los resultados de los encuestados según el género:

Tabla 37

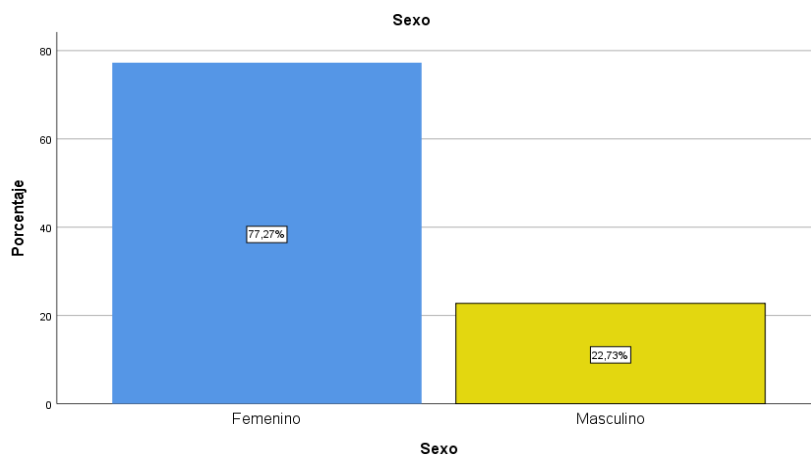
Estadígrafos de la variable sociodemográfico según el sexo.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	34	77,3
	Masculino	10	22,7
	Total	44	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre engagement.

Figura 12

Resultado porcentual de la variable según el sexo



La tabla 10 Según la encuesta a los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, en el periodo 2021, se tiene que el 77.27% de los encuestados son de sexo femenino y el 22.73% son de sexo masculino.

B. Dato sociodemográfico según la edad.

Se tiene los resultados de los encuestados según la edad

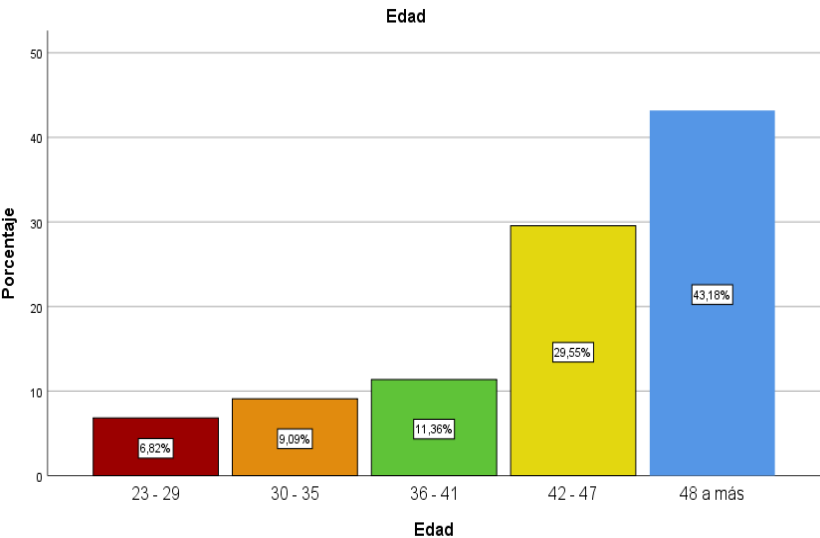
Tabla 38

Estadígrafos de la variable sociodemográfico según la edad

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	23 - 29	3	6,8
	30 - 35	4	9,1
	36 - 41	5	11,4
	42 - 47	13	29,5
	48 a más	19	43,2
	Total	44	100,0

Figura 13

Resultado porcentual de la variable según la edad



La tabla 11 Según la encuesta a los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, en el periodo 2021, se tiene con el 43.18%, son de 48 años a más, el 29.55% son del 42-47 años, con el 11.36% son de 36 – 41 años, con el 90.09% entre la edad de 30 – 35 y de 6.82% se tiene entre 23 – 29 años.

C. Datos sociodemográficos según el nivel de estudios

Se tiene los resultados de los encuestados según el nivel de estudios

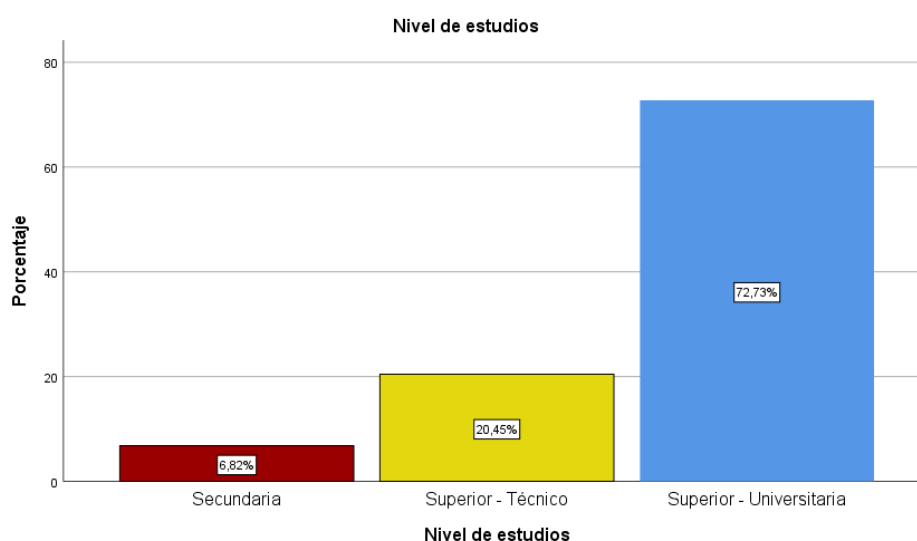
Tabla 39

Estadígrafos de la variable sociodemográfico según los niveles de estudio

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de estudio	Secundaria	3	6,8
	Superior - Técnico	9	20,5
	Superior - Universitaria	32	72,7
	Total	44	100,0

Figura 14

Resultado porcentual de la variable según el nivel de estudios



La tabla 12 Según la encuesta a los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, en el periodo 2021, se tiene que el 72.73% de los encuestados son de un nivel de educación superior universitaria, con el 20.45% se tiene con estudios superior y técnico y con el 6.82% con estudios secundarios.

D. Dato sociodemográfico según el tipo de permanencia

Se tiene los resultados de los encuestados según el tipo de permanencia

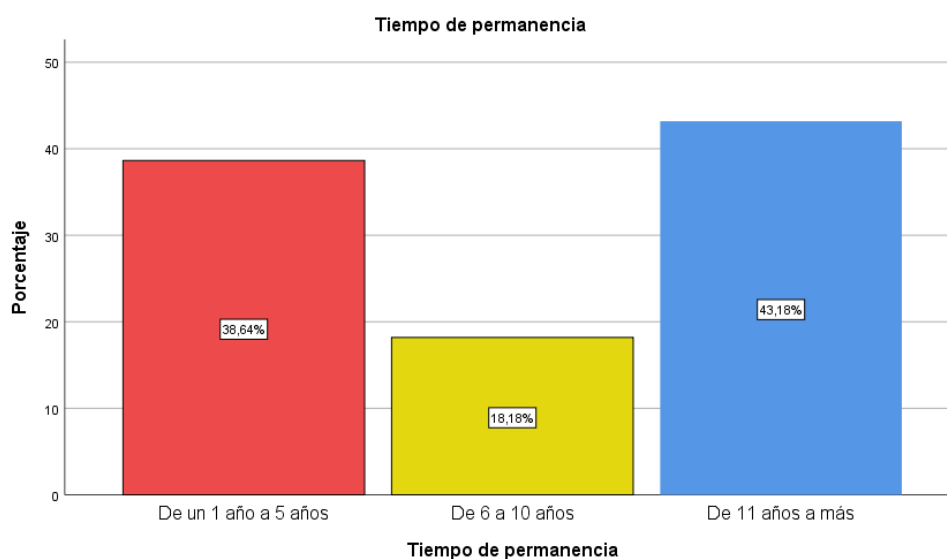
Tabla 40

Estadígrafos de la variable sociodemográfico según el tiempo de permanencia.

		Frecuencia	Porcentaje
Tiempo de permanencia	De un 1 año a 5 años	17	38,6
	De 6 a 10 años	8	18,2
	De 11 años a más	19	43,2
	Total	44	100,0

Figura 15

Resultado porcentual de la variable según el tiempo de permanencia



La tabla 13 Según la encuesta a los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, en el periodo 2021, se tiene que el 43.18% de los encuestados tiene de 11 años a más en el tiempo de permanencia, el 38.64% tiene de un a 5 años de servicio y el 18.18% se tiene entre 6 a 10 años de tiempo de permanencia en su trabajo.

E. Datos sociodemográfico según el área de servicio.

Se tiene los resultados de los encuestados según el área de servicio

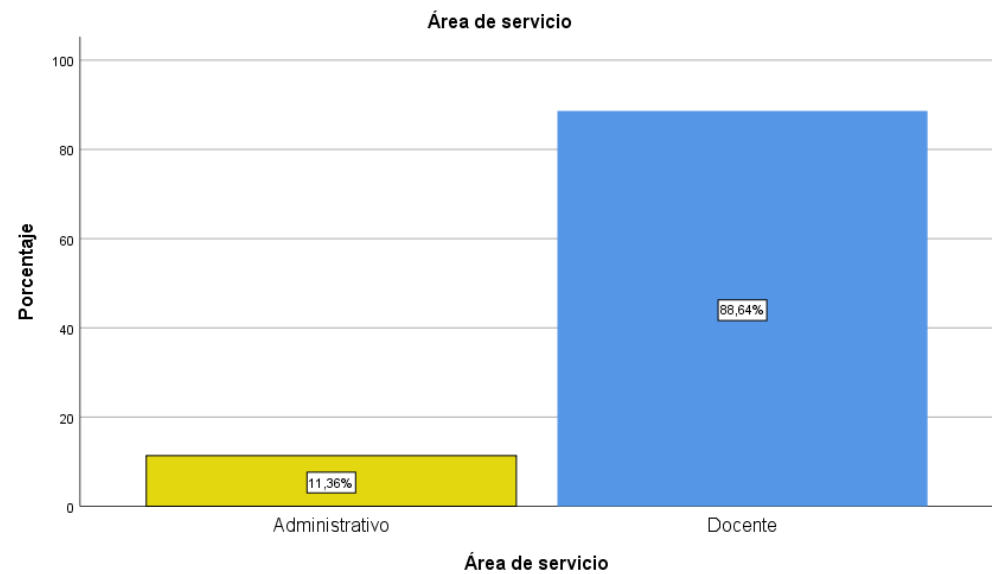
Tabla 41

Estadígrafos de la variable sociodemográfico según el área de servicio.

		Frecuencia	Porcentaje
Área de servicio	Administrativo	5	11,4
	Docente	39	88,6
	Total	44	100,0

Figura 16

Resultado porcentual de la variable según el área de servicio



La tabla 14 Según la encuesta a los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma, en el periodo 2021, se tiene que el 88.64% de los encuestados son maestros y el 11.36% son del área de servicio de administración.

Anexo 6: Cuestionario para medir engagement

ENCUESTA ENGAGEMENT

La presente encuesta está dirigido a todo el personal que labora en el área de servicio municipales. Agradecemos anticipadamente y sinceridad al responder

I.- DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad:

Nivel de estudios: C() Secundaria () Superior / Técnico () Superior Universitaria ()

Tiempo de permanencia: De un 1 año a 5 años () de 6 a 10 años () de 11 años a más ().

Área de servicio: Administrativo () Obrero o de servicio público ()

II.- Desarrollo de la encuesta

Las siguientes preguntas se refiere a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido en esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero) y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuestas de (1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre				
0	1	2	3	4	5	6				
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días				
N°	Pregunta			0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía									
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito									
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando									
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo									
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo									
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi									
7	Mi trabajo me inspira									
8	Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar									
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo									
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago									
11	Estoy inmenso en mi trabajo									
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo									
13	Mi trabajo es retador									
14	Me dejo llevar por mi trabajo									
15	Soy muy persistente en mi trabajo									
16	Me es difícil desconectarme de mi trabajo									
17	Incluso las cosas no van bien, continúo trabajando									

Gracias

Anexo 7: Cuestionario para medir empowerment

CUESTIONARIO PARA EVALUAR SOBRE EMPOWERMENT

ESTIMADO(A): La información que nos proporcionará será sólo de conocimiento del investigador, por tanto, evalúe el empoderamiento laboral de forma objetiva y veraz, respondiendo a las preguntas en forma anónima.

Indicación:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente por cada pregunta.

5= Siempre	4= Casi siempre	3= A veces	2= Casi nunca	1= Nunca
------------	-----------------	------------	---------------	----------

I. EMPOWERMENT

I.1. DELEGACION

Nº	ÍTEMS	5	4	3	2	1
1	¿Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones?					
2	¿El dialogo constructivo que realiza le ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación?					
3	¿Las capacitaciones recibidas lo ayudan a usted a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores?					
4	¿Usted le da libertad de disponer sobre los recursos que necesitan sus colaboradores para desempeñar su trabajo?					
5	¿Usted delega toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo?					

I.2 PERCEPCIÓN

Nº	ÍTEMS	5	4	3	2	1
6	¿Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda?					
7	¿La comunicación entre directivos y empleados es positiva?					
8	¿Se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas experiencias?					
9	¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores?					
10	¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores?					

Anexo 8: Validez del instrumento engagement

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO											
V DE AIKEN											
DIMENSIONES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	V DE AIKEN POR CRITERIO DE VALIDACIÓN	V DE AIKEN POR ÍTEM	V DE AIKEN POR DIMENSIÓN	V DE AIKEN DEL INSTRUMENTO
D1 = Vigor	ÍTEM 1	Claridad	0.75	1	1	0.75	0.75	0.85	0.9	0.94375	
		Suficiencia	0.75	1	1	1	0.75	0.9			
		Coherencia	0.75	1	1	1	0.75	0.9			
		Relevancia	0.75	1	1	1	1	0.95			
	ÍTEM 4	Claridad	1	1	1	1	0.75	0.95	0.975		
		Suficiencia	1	1	1	1	0.75	0.95			
		Coherencia	1	1	1	1	1	1			
		Relevancia	1	1	1	1	1	1			
	ÍTEM 8	Claridad	0.75	1	1	1	1	0.95	0.9375		
		Suficiencia	0.75	1	1	0.75	1	0.9			
		Coherencia	0.75	1	1	1	1	0.95			
		Relevancia	0.75	1	1	1	1	0.95			
	ÍTEM 12	Claridad	1	1	1	1	0.75	0.95	0.95		
		Suficiencia	1	1	1	1	0.75	0.95			
		Coherencia	1	1	1	1	0.75	0.95			
		Relevancia	1	1	1	1	0.75	0.95			
	ÍTEM 15	Claridad	0.75	1	1	1	1	0.95	0.9375		
		Suficiencia	0.75	1	1	1	1	0.95			
		Coherencia	0.75	1	1	0.75	1	0.9			
		Relevancia	0.75	1	1	1	1	0.95			
	ÍTEM 17	Claridad	1	1	1	1	1	1	0.9625		
		Suficiencia	1	1	1	1	0.75	0.95			
		Coherencia	1	1	1	1	0.75	0.95			
		Relevancia	1	1	1	1	0.75	0.95			
D2 = Dedicación	ÍTEM 2	Claridad	0.75	1	1	1	1	0.95	0.9375	0.9325	0.94
		Suficiencia	0.75	1	1	1	1	0.95			
		Coherencia	0.75	1	1	1	1	0.95			
		Relevancia	0.75	1	1	1	0.75	0.9			
	ÍTEM 5	Claridad	1	1	1	1	1	1	0.975		
		Suficiencia	1	1	1	1	1	1			
		Coherencia	1	1	1	0.75	1	0.95			
		Relevancia	1	1	1	1	0.75	0.95			
	ÍTEM 7	Claridad	0.75	1	1	1	0.75	0.9	0.9125		
		Suficiencia	0.75	1	1	1	0.75	0.9			
		Coherencia	0.75	1	1	1	0.75	0.9			
		Relevancia	0.75	1	1	1	1	0.95			
	ÍTEM 10	Claridad	1	1	1	1	0.75	0.95	0.95		
		Suficiencia	1	1	1	1	0.75	0.95			
		Coherencia	1	1	1	1	0.75	0.95			
		Relevancia	1	1	1	1	0.75	0.95			
	ÍTEM 13	Claridad	0.75	1	1	1	0.75	0.9	0.8875		
		Suficiencia	0.75	1	1	1	0.75	0.9			
		Coherencia	0.75	1	1	0.75	0.75	0.85			
		Relevancia	0.75	1	1	1	0.75	0.9			
D3 = Absorción	ÍTEM 3	Claridad	1	1	1	1	0.75	0.95	0.975	0.94375	
		Suficiencia	1	1	1	1	0.75	0.95			
		Coherencia	1	1	1	1	1	1			
		Relevancia	1	1	1	1	1	1			
	ÍTEM 6	Claridad	0.75	1	1	1	1	0.95	0.925		
		Suficiencia	0.75	1	1	1	1	0.95			
		Coherencia	0.75	1	1	1	0.75	0.9			
		Relevancia	0.75	1	1	1	0.75	0.9			
	ÍTEM 9	Claridad	1	1	1	0.75	1	0.95	0.975		
		Suficiencia	1	1	1	1	1	1			
		Coherencia	1	1	1	1	0.75	0.95			
		Relevancia	1	1	1	1	1	1			
	ÍTEM 11	Claridad	0.75	1	1	0.75	0.75	0.85	0.9125		
		Suficiencia	0.75	1	1	1	0.75	0.9			
		Coherencia	0.75	1	1	1	1	0.95			
		Relevancia	0.75	1	1	1	1	0.95			
	ÍTEM 14	Claridad	1	1	1	1	0.75	0.95	0.9375		
		Suficiencia	1	1	1	1	0.75	0.95			
		Coherencia	1	1	1	0.75	0.75	0.9			
		Relevancia	1	1	1	1	0.75	0.95			
ÍTEM 16	Claridad	0.75	1	1	1	1	0.95	0.9375			
	Suficiencia	0.75	1	1	1	0.75	0.9				
	Coherencia	0.75	1	1	1	1	0.95				
	Relevancia	0.75	1	1	1	1	0.95				

Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Carta de presentación

Respetado Docente:

Maestra Milena Elizabeth Goyas Fabian Maestro de Gestión educativa y didáctica Presente. -Asunto: validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que estamos desarrollando para obtener el grado de Magister en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada: “*Engagement y empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022”

Conocedores de su experticia, le pedimos evaluar el siguiente instrumento: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES), verificando la VALIDEZ DE CONTENIDO a través del JUICIO DE EXPERTOS, sobre la claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los ítems; así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación. Dicho instrumento será aplicado en forma virtual a través de Google Formularios; cuyo vínculo en formato digital del instrumento es: <https://forms.gle/txtWwo77DztSq2J47>

El expediente de validación, que se hace llegar, contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Matriz de instrumento.
5. Instrumento denominado: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
6. Reporte de validación de instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

Huancayo, 14 de marzo de 2022.



Ángel Ronald Rímac
Calixto DNI N°
40881495



REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Título de la investigación: “Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022”

1.2. Autores de la investigación: Bach. Ángel Ronald Rímac Calixto.

1.3. Nombre del Instrumento : Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

2.1. Apellidos y nombres: Goyas Fabian, Milena Elizabeth

2.2. Título profesional: Administradora

2.3. Grado Académico: Maestra en gestión educativa y didáctica

2.4. Especialización o experiencia: Docente Universitaria – Directora de Administración

2.5. Institución donde labora: Universidad Católica Sedes Sapientiae

2.6. Cargo actual: Docente - Administrador

2.7. Email: mgoyas@ucss.edu.pe

2.8. Teléfono móvil: 964429884

2.9. Lugar y fecha: 16/ 03/2022



III. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.

- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

IV. DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1.- Vigor	1.- En mi trabajo me siento lleno de energía				X					X					X					X		
	4.- Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					X					X					X					X	
	8.- Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar				X					X					X					X		
	12.- Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo					X					X					X					X	
	15.- Soy muy persistente en mi trabajo				X					X					X					X		
	17.- Incluso las cosas no van bien, continúo trabajando					X					X					X					X	
D2.- Dedicación	2.- Mi trabajo está lleno de significado y propósito				X					X					X					X		
	5.- Estoy entusiasmado con mi trabajo					X					X					X					X	
	7.- Mi trabajo me inspira				X					X					X					X		
	10.- Estoy orgulloso del trabajo que hago					X					X					X					X	
	13.- Mi trabajo es retador				X					X					X					X		

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D3.- Absorción	3.- El tiempo vuela cuando estoy trabajando					X					X					X					X	
	6.- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi				X					X					X					X		
	9.- Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					X					X					X					X	
	11.- Estoy inmenso en mi trabajo				X					X					X					X		
	14.- Me dejo llevar por mi trabajo					X					X					X					X	
	16.- Me es difícil desconectarme de mi trabajo				x					x					x					x		

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (x)

No autorizo la aplicación del instrumento ()



Milena E. Goyas Fabian
DIRECTORA ADMINISTRATIVA
FILIAL TARMA

Goyas Fabian, Milena Elizabeth

DNI N° 211255434

ESCUELA DE POSTGRADO

Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Carta de presentación

Respetado Docente:

Mg. Jean Paul Moreno Palomino

Maestro en Economía, contabilidad y administración. Menciones: Finanzas

Presentes. -

Asunto: validación de instrumentos a través de juicio de expertos.

Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que estamos desarrollando para obtener el grado de Magister en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada: *'Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma —2022'*

Conocedores de su experticia, le pedimos evaluar el siguiente instrumento: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES), verificando la VALIDEZ DE CONTENIDO a través del JUICIO DE EXPERTOS, sobre la claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los ítems; así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación. Dicho instrumento será aplicado en forma virtual a través de Google Formularios; cuyo vínculo en formato digital del instrumento es: <https://forms.gle/btWwo77DztSe2J47>

El expediente de validación, que se hace llegar, contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Matriz de instrumento.
5. Instrumento denominado: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
6. Reporte de validación de instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

Huancayo, 14 de marzo de 2022

Recibido Conforme
15/03/2022



Angel Ronald Rímac Calixto
DNI N° 40881495

REPORTE DE VALIDACIDN DE INSTRUMENTO DE INVE9TIGACI6N (VALIDEZ DE CONTENIDO - JUICIO DEEXPERTOS)

I. INFORMACIDN DEL INSTRUMENTO

1.1. **Titulo de la Inveetigacldn: "Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educacldn Cat6lica en la
Didcesis de Tarma —2022"**

1.2. Autores da la Inveatigaci6n : Bach. /tnge! Ronald Rlmac Calixto.

1.3. Nombre del Instrumento : Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

II. INFORMACIDN DELEXPERTO

2.1. Apellldos y nombrea: MORENO PALOMINO, JEAN PAUL

2.2. Tltulo profealonal: ECONOMISTA

2.3. Grado Acad6mico: Maestro en Economic, contabilidad y adminiattracldn. Mencldn: Finanzae

2.4. Eapecializaci6n a experiencia: Docente Unlveraitario

y.5. InstlNci6n donde labora: Universidad Catdlica Sedes Sapientiae

2.6. Cargo actual: Docente

2.7. Email: morepablo55@gmailcom

2.8. Tel¥fono mdvil: 972636360

2.9. Lugar y fecha: Tarma, 15/05/2022

III. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboracldn para el an6lisis riguroso de los items del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el Item reune o no con los requisitos mlnimos, relacionados a:



- Claridad: El Item está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía

son adecuadas.

- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante. es decir debe ser

induido. La escala de evaluacidn es:

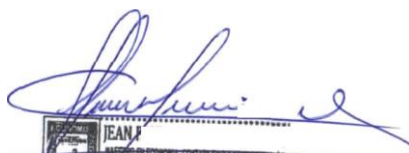
		1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
IV. DIMENSIONES	E				X	X
ITEMS				X		X
DIMENSIONES	hem					
D1.- Vigor		1 2 S 4 5 1 1 2 1 3 4 5 1 1			Col-azencie X	Ralavanck Obaar aclén par itam
			X		X	X
			X		X	
			X	X	X	
			X	X	X	X
			X	X	X	X
					X	
			X		X	X
			X		X	X
					X	X

DINEM6DNES	Ítems																					Observación por ítem
		4	2	S	4	5	1	2	3	¥	5	1	2	3	4	5	1	2	S	JMS		
D3.- Absorción	3.- El tiempo vuela cuando estoy trabajando																					
	6.- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi																					
	9.- Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.																			X		
	11.- Estoy inmenso en mi trabajo					X				X					X					X		
	14.- Me dejo llevar por mi trabajo					X				X					X					X		
	16.- Me es difícil desconectarme de mi trabajo					X				X					X					X		

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (X)

No autorizo la aplicación del instrumento ()




MORENO PALOMINO, JEAN PAUL
APELLIDO Y NOMBRE

DNI N° 21133559

ESCUELA DE POSTGRADO

Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Carta de presentación

Respetado Docente:

Maestro May Smith Lavado Yaranga Maestro de

Gestión educativa y didáctica Presente. -

Asunto: validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que estamos desarrollando para obtener el grado de Magíster en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada: "*Engagement y empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022"

Conocedores de su experticia, le pedimos evaluar el siguiente instrumento: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES), verificando la VALIDEZ DE CONTENIDO a través del JUICIO DE EXPERTOS, sobre la claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los ítems; así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación. Dicho instrumento será aplicado en forma virtual a través de Google Formularios; cuyo vínculo en formato digital del instrumento es: <https://forms.gle/txtWwo77DztSq2J47>

El expediente de validación, que se hace llegar, contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Matriz de instrumento.
5. Instrumento denominado: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
6. Reporte de validación de instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

Huancayo, 14 de marzo de 2022.



A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Ángel Ronald Rímac Calixto".

Ángel Ronald Rímac
Calixto DNI N°
40881495

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Título de la investigación: “Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022”

1.2. Autores de la investigación : Bach. Ángel Ronald RímacCalixto.

1.3. Nombre del Instrumento : Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

2.1. Apellidos y nombres: LAVADO YARANGA MAY SMITH

2.2. Título profesional: LICENCIADO EN PSICOLOGIA

2.3. Grado Académico: Maestro en Gestión y Didáctica

2.4. Especialización o experiencia: Docente Universitario y Psicólogo Clínico

2.5. Institución donde labora: Universidad Catolica Sede Sapientiae

2.6. Cargo actual: Docente

2.7. Email: mike_7_77@hotmail.com

2.8. Teléfono móvil: 914132684

2.9. Lugar y fecha:16/03/2022

III. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

IV. DIMENSIONES E ÍTEMS

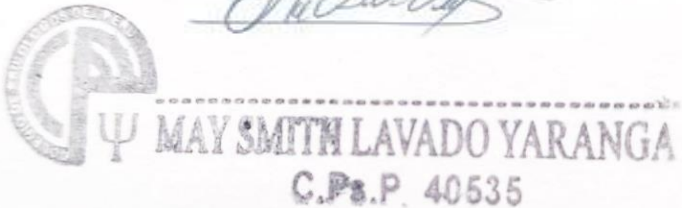
DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1.- Vigor	1.- En mi trabajo me siento lleno de energía					X					X					X					X	
	4.- Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					X					X					X					X	
	8.- Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar					X					X					X					X	
	12.- Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo					X					X					X					X	
	15.- Soy muy persistente en mi trabajo					X					X					X					X	
	17.- Incluso las cosas no van bien, continúo trabajando					X					X					X					X	
D2.- Dedicación	2.- Mi trabajo está lleno de significado y propósito					X					X					X					X	
	5.- Estoy entusiasmado con mi trabajo					X					X					X					X	
	7.- Mi trabajo me inspira					X					X					X					X	
	10.- Estoy orgulloso del trabajo que hago					X					X					X					X	
	13.- Mi trabajo es retador					X					X					X					X	

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D3.- Absorción	3.- El tiempo vuela cuando estoy trabajando					X					X					X					X	
	6.- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi					X					X					X					X	
	9.- Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					X					X					X					X	
	11.- Estoy inmenso en mi trabajo					X					X					X					X	
	14.- Me dejo llevar por mi trabajo					X					X					X					X	
	16.- Me es difícil desconectarme de mi trabajo					X					X					X					X	

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (☒)

No autorizo la aplicación del instrumento (☐)

APELLIDO Y NOMBRE

DNI N° 45206029

Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Carta de presentación

Respetado Docente:

Maestro Oscar Alejandro Deudor Najera

Presente. -

Asunto: validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que estamos desarrollando para obtener el grado de Magíster en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada: “*Engagement y empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022”

Conocedores de su experticia, le pedimos evaluar el siguiente instrumento: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES), verificando la VALIDEZ DE CONTENIDO a través del JUICIO DE EXPERTOS, sobre la claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los ítems; así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación. Dicho instrumento será aplicado en forma virtual a través de Google Formularios; cuyo vínculo en formato digital del instrumento es: <https://forms.gle/txtWwo77DztSq2J47>

El expediente de validación, que se hace llegar, contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Matriz de instrumento.
5. Instrumento denominado: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
6. Reporte de validación de instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

Huancayo, 14 de marzo de 2022.



*Ángel Ronald Rímac
Calixto DNI N°
40881495*

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Título de la investigación: “Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022”

1.2. Autores de la investigación : Bach. Ángel Ronald RímacCalixto.

1.3. Nombre del Instrumento : Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

2.1. Apellidos y nombres: DEUDOR NAJERA OSCAR ALEJANDRO

2.2. Título profesional: LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA

2.3. Grado Académico: MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

2.4. Especialización o experiencia: GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO

2.5. Institución donde labora: INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL N° 32

2.6. Cargo actual: DIRECTOR

2.7. Email: odeudor7@gmail.com

2.8. Teléfono móvil: 966892996

2.9. Lugar y fecha: 15 de marzo de 2022

III. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

IV.DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1.- Vigor	1.- En mi trabajo me siento lleno de energía				x						x					x					x	
	4.- Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					x					x					x					x	
	8.- Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar					x				x						x					x	
	12.- Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo					x					x					x					x	
	15.- Soy muy persistente en mi trabajo					x					x				x						x	
	17.- Incluso las cosas no van bien, continúo trabajando																					
D2.- Dedicación	2.- Mi trabajo está lleno de significado y propósito					x					x					x					x	
	5.- Estoy entusiasmado con mi trabajo					x					x				x						x	
	7.- Mi trabajo me inspira					x					x					x					x	
	10.- Estoy orgulloso del trabajo que hago					x					x					x					x	
	13.- Mi trabajo es retador					x					x				x					x		

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D3.- Absorción	3.- El tiempo vuela cuando estoy trabajando					x					x					x					x	
	6.- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí					x					x					x					x	
	9.- Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo				x						x					x					x	
	11.- Estoy inmerso en mi trabajo				x						x					x					x	
	14.- Me dejo llevar por mi trabajo					x					x				x						x	
	16.- Me es difícil desconectarme de mi trabajo					x					x					x					x	

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (**X**)

No autorizo la aplicación del instrumento ()



ESCUELA DE POSTGRADO

Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Carta de presentación

Respetado Docente:

Maestra Nérida Renee Huaytalla Cordova

Maestra de Gestión educativa y didáctica a Presentar
ante -

Asunto: validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que estamos desarrollando para obtener el grado de Magister en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada: *'Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma — 2022'*

Conocedores de su experticia, le pedimos evaluar el siguiente instrumento: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES), verificando la VALIDEZ DE CONTENIDO a través del JUICIO DE EXPERTOS, sobre la claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los ítems; así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación. Dicho instrumento será aplicado en forma virtual a través de Google Formularios; cuyo vínculo en formato digital del instrumento es: [https://forms.gle/...](#)

El expediente de validación, que se hace llegar, contiene

1. Carta de presentación
2. Matriz de consistencia
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Matriz de instrumento
5. Instrumento denominado: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
6. Reporte de validación de instrumento de investigación

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración

Huancayo, 14 de marzo de 2022

Angel Rona Id R imac Ca lix to
DNI N° 40881495

REPORTS DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (VALIDEZ DE CONTENIDO - JUICIO DE EXPERTOS)

I. INFORMACION DEL INSTRUMENTO

1.1. Titulo de la investigación: "Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educacion Catdlica en la Diócesis de Tarma — 2022"

1.2. Autores de la investigación . Bach. Angel Ronald Rimal Calixto.

1.3. Nombre del Instrumento : Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

II. INFORMACION DEL EXPERTO

2.1. Apellidos y nombres: Huaytalla Cordova, Nérida Renee

2.2. Titulo profesional: Economista

2.3. Grado Académico: Maestra

2.4. Especializacion o experiencia: Gestidn Educativa y Didáctica

2.5. Institución donde labora: Municipalidad Provincial de Tarma

2.6. Cargo actual: Gerente

2.7. Email: reneehuco@hotmail.com

2.8. Teléfono móvil: 964423967

2.9. Lugar y fecha: Tarma, 14 de marzo 2022




III. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboracion para el análisis riguroso de los Items del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el Item reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:



- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

MG. NESTOR HUAYTALLA CORREA
E. STA
CEJ: 158

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

IV. DIMENSIONES E ÍTEMES

DIMENSIONES	Ítem	Claridad					Utilidad					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1.- Vigor	1.- En mi trabajo me siento lleno de energía				X					X					X						X	
	4.- Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo				X					X					X						X	
	8.- Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar					X					X					X					X	
	12.- Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo				X					X					X						X	
	15.- Soy muy persistente en mi trabajo					X					X					X					X	
	17.- Incluso las cosas no van bien, continuo trabajando				X					X					X	X					X	
02.- Dedicación	2.- Mi trabajo está lleno de significado y propósito					X					X											
	5.- Estoy entusiasmado con mi trabajo					X					X					X					X	
	7.- Mi trabajo me inspira				X					X					X						X	
	10.- Estoy orgulloso del trabajo que hago				X					X					X						X	
	13.- Mi trabajo es retador				X					X					X						X	

DIMENSIONES	Ítem	Certeza					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observaciones
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D3.- Absorción	3.- El tiempo vuela cuando estoy trabajando				X					X												
	6.- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí					X				X				X						X		
	9 - Soy feliz cuando estoy absorbido en mi trabajo					X				X				X							X	
	11.- Estoy inmerso en mi trabajo				X					X				X		X					X	
	14. - Me dejo llevar por mi trabajo				X					X				X						X		
	16.- Me es difícil desconectarme de mi trabajo					X				X				X	X						X	

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento ()

No autorizo la aplicación del instrumento ()


NG. NERIDA RENE HUAYTALLA CORDOVA
ECONOMISTA
CEJ: 159
 HUAYTALLA CORDOVA NERIDA RENE
 DNI N° 21082137

nexo 8: Validez del instrumento engagement

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT V
DE AIKEN**

VDE AIKEN POR										
DIMENSIONES	ÍTEMS	CRITERIOS DE	JUEZ1	JUEZ2	JUEZ3	JUEZ4	JUEZ5	CRITERIO DE	VDE AIKEN POR	V DE AIKEN PO
		VALIDACIÓN						VALIDACIÓN	ÍTEM	DIMENS
		Claridad	0.75	1	1	1	0.75	0.9		
		Suficiencia	0.75	1	1	1	0.75	0.9		
		Coherencia	0.75	1	1	1	0.75	0.9		
		Relevancia	0.75	1	1	1	1	0.95		
D1: Delegación	ÍTEM 1	Claridad	1	1	1	1	0.75	0.95	0.9125	
		Suficiencia	1	1	1	1	0.75	0.95		
		Coherencia	1	1	1	1	0.75	0.95		
		Relevancia	1	1	1	1	1	1		
		Claridad	0.75	1	1	1	1	0.95		
		Suficiencia	0.75	1	1	1	1			
		Coherencia	0.75	1	1	1	1			
		Relevancia	0.75	1	1	1	0.75			
	ÍTEM 2	Claridad	1	1	1	0.75	1			
		Suficiencia	1	1	1	1				
		Coherencia	1	1	1	1				
		Relevancia	1	1	1	1				
	ÍTEM 3	Claridad	0.75	1	1					
		Suficiencia	0.75	1	1					
		Coherencia	0.75	1	1					
		Relevancia	0.75	1	1					
		Claridad	1	1						
		Suficiencia	1	1						
		Coherencia	1	1						
		Relevancia	1							
ÍTEM 4	Claridad	0.75								
	Suficiencia	0.7								
	Coherencia									
	Relevancia									
	Claridad									
	Suficien									
	Coh									
ÍTEM 5										
ÍTEM 6										
ÍTEM 7										
ÍTEM 8										
D3										



Universidad
Continental

ESCUELA DE POSTGRADO

Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Carta de presentación

Respetado Docente:

Maestra Milena Elizabeth Goyas Fabian Maestra de

Gestión educativa y didáctica Presente. -

Asunto: validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que estamos desarrollando para obtener el grado de Magíster en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada: "*Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022*"

Conocedores de su experticia, le pedimos evaluar el siguiente instrumento: Cuestionario del empowerment, verificando la VALIDEZ DE CONTENIDO a través del JUICIO DE EXPERTOS, sobre la claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los ítems; así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación. Dicho instrumento será aplicado en forma virtual a través de Google Formularios; cuyo vínculo en formato digital del instrumento es: <https://forms.gle/txtWwo77DztSq2J47>

El expediente de validación, que se hace llegar, contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Matriz de instrumento.
5. Instrumento denominado: Cuestionario del Empowerment
6. Reporte de validación de instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

Huancayo, 14 de mai.

Milena E. Goyas Fabian
DIRECTORA ADMINISTRATIVA
FILIAL TARMA

Ángel Ronald Rímac Calixto DNI N°
40881495

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)**

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

- 1.1. Título de la investigación:** “Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022”
- 1.2. Autores de la investigación :** Bach. Ángel Ronald Rímac Calixto.
- 1.3. Nombre del Instrumento :** Cuestionario de empowerment

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 2.1. Apellidos y nombres:** Goyas Fabian, Milena Elizabeth
- 2.2. Título profesional:** Administrador
- 2.3. Grado Académico:** Maestra de gestión educativa y didáctica
- 2.4. Especialización o experiencia:** Docente Universitaria – Directora administrativa
- 2.5. Institución donde labora:** Universidad Católica Sedes Sapientiae
- 2.6. Cargo actual:** Docente - Administrativa
- 2.7. Email:** mgoyas@ucss.edu.pe
- 2.8. Teléfono móvil:** 964429884
- 2.9. Lugar y fecha:** 16/03/2022


 **Milena E. Goyas Fabian**
DIRECTORA ADMINISTRATIVA
FILIAL TARMA**III. INSTRUCCIONES**

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.



La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

IV. DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1.- Delegación	1.- ¿Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones?				X					X					X					X		
	2.- ¿El dialogo constructivo que realiza le ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación?					X					X					X					X	
	3.- ¿Las capacitaciones recibidas lo ayudan a usted a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores?				X					X					X					X		
	4.- ¿Usted le da libertad de disponer sobre los recursos que necesitan sus colaboradores para desempeñar su trabajo?					X					X					X					X	
	5.- ¿Usted delega toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo?				X					X					X					X		

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D2.- Percepción	6.- ¿Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda?					X					X					X					X	
	7.- ¿La comunicación entre directivos y empleados es positiva?				X					X					X					X		
	8.- ¿Se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas experiencias?					X					X					X					X	
	9.- ¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores?					X					X					X					X	
	10.- ¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores?					X					X					X					X	

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (X)

No autorizo la aplicación del instrumento ()




Milena E. Goyas Fabian
DIRECTORA ADMINISTRATIVA
FILIAL TARMA

Goyas Fabián, Milena Elizabeth

Apellidos y Nombres
DNI N° 21125434



ESCUELA DE POSTGRADO

Maestría en Recurso Humano y Gestión Organizacional

Carta de presentación

Respetado Docente:

Mg. Jean Paul Moreno Palomino

Maestro en Economía, contabilidad y administración. Mención: Finanzas Preventivas.

Asunto: validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que estamos desarrollando para obtener el grado de Magister en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada: *"Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma - 2022"*

Conocedores de su experticia, le pedimos evaluar el siguiente instrumento: Cuestionario del empowerment, verificando la VALIDEZ DE CONTENIDO a través del JUICIO DE EXPERTOS, sobre la claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los ítems; así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación. Dicho instrumento será aplicado en forma virtual a través de Google Formularios; cuyo vínculo en formato digital del instrumento es: <https://forms.gle/Wo77DztS2J47>

El expediente de validación, que se hace llegar, contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
- 4. Matriz de instrumento.**
5. Instrumento denominado: Cuestionario del Empowerment
- 6. Reporte de validación de instrumento de investigación.**

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

Huancayo, 14 de marzo de 2022.

Recibido Conforme
15/03/2022
S

Angel Ronald Rimac Callxto
DNI N° 40881496

REPORTS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO — JUICIO DE EXPERTOS)

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

- 1.1. *Título de la investigación: "Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma — 2022"*
- 1.2. Autor de la investigación : Bach. Angel Ronald Rimac Calixto.
- 1.3. *Nombre del Instrumento : Cuestionario de empowerment*

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 2.1. Apellido y nombre: **MORENO PALOMINO, JEAN PAUL**
- 2.2. Título profesional: **ECONOMISTA**
- 2.3. Grado Académico: Maestro en Economía, contabilidad y administración. Menciones: Finanzas
- 2.4. Especialización o experiencia: Docente Universitario
- 2.5. Institución donde labora: Universidad Católica Sedes Sapientiae
- 2.6. Cargo actual: Docente
- 2.7. Email: morepablo55@gmail.com
- 2.8. Teléfono móvil: 97253g3so
- 2.9. *Lugar y fecha: Tarma, 16/03/2022*

III. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:





- Claridad: El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- Suficiencia: El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que esté midiendo.
- Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

IV. DIMENSIONES

E ÍTEMES

DIMENSIONES		ÍTEMES				
D2.- Percepción		la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores?				
		su área de trabajo?				
		credibilidad				
		1	2	3	4	5
D1.- Delegación	1.- ¿Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones?					X
	4.- ¿Usted le da libertad de disponer sobre los recursos que necesitan sus colaboradores para desempeñar su trabajo?	X				X
	6.- ¿Todos en la empresa son capaces de apoyar equipo recibir ayuda?		X			
	7.- ¿La comunicación entre directivos y empleados es positiva?		X			X
	8.- ¿Se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas?		X			X
	5.- ¿Usted delega toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo?	X				
	2.- ¿El diálogo constructivo que realiza le ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación?	X				X
	3.- ¿Las capacitaciones recibidas lo ayudan a usted a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores?	X				

Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

DIMENSIONES	Ítems	Calidad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observaciones
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	Experiencia																					
	9.- ¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores?					X					X					X					X	
	10.- ¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores?					X					X					X					X	

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (X) No autorizo la aplicación del instrumento ()

JEAN PAUL MORENO PALOMINO




Carta de presentación

Respetado Docente:

Maestro May Smith Lavado Yaranga Maestro de

Gestión educativa y didáctica Presente. -

Asunto: validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que estamos desarrollando para obtener el grado de Magíster en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada: “*Engagement y empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022”

Conocedores de su experticia, le pedimos evaluar el siguiente instrumento: Cuestionario del empowerment, verificando la VALIDEZ DE CONTENIDO a través del JUICIO DE EXPERTOS, sobre la claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los ítems; así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación. Dicho instrumento será aplicado en forma virtual a través de Google Formularios; cuyo vínculo en formato digital del instrumento es: <https://forms.gle/txtWwo77DztSq2J47>

El expediente de validación, que se hace llegar, contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Matriz de instrumento.
5. Instrumento denominado: Cuestionario del Empowerment
6. Reporte de validación de instrumento de investigación.

valiosa colaboración.

Huancayo, 14 de marzo de 2022.

Agradecemos de antemano su



A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Ángel Ronald Rímac Calixto".

Ángel Ronald Rímac Calixto

DNI N° 40881495

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

- 1.1. Título de la investigación:** “Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022”
- 1.2. Autores de la investigación :** Bach. Ángel Ronald Rímac Calixto.
- 1.3. Nombre del Instrumento :** Cuestionario de empowerment

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 2.1. Apellidos y nombres:** LAVADO YARANGA MAY SMITH
- 2.2. Título profesional:** LICENCIADO EN PSICOLOGIA
- 2.3. Grado Académico:** Maestro en Gestión y Didáctica
- 2.4. Especialización o experiencia:** Docente Universitario y Psicólogo Clínico
- 2.5. Institución donde labora:** Universidad Católica Sede Sapientiae
- 2.6. Cargo actual:** Docente
- 2.7. Email:** mike_7_77@gmail.com
- 2.8. Teléfono móvil:** 914132684
- 2.9. Lugar y fecha:** 16/03/2022

III. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
 - **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
 - **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
 - **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.
- La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

IV.DIMENSIONES

E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1.- Delegación	1.- ¿Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones?					X					X					X					X	
	2.- ¿El dialogo constructivo que realiza le ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación?					X					X					X					X	
	3.- ¿Las capacitaciones recibidas lo ayudan a usted a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores?					X					X					X					X	
	4.- ¿Usted le da libertad de disponer sobre los recursos que necesitan sus colaboradores para desempeñar su trabajo?					X					X					X					X	
	5.- ¿Usted delega toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo?					X					X					X					X	
D2.- Percepción	6.- ¿Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda?					X					X					X					X	
	7.- ¿La comunicación entre directivos y empleados es positiva?					X					X					X					X	
	8.- ¿Se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas					X					X					X					X	

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	experiencias?																					
	9.- ¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores?				X						X					X					X	
	10.- ¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores?				X						X					X					X	

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (x)

No autorizo la aplicación del instrumento ()



MAY SMITH LAVADO YARANGA
C.Ps.P. 40535

Apellidos y Nombres

DNI N° 45206029



ESCUELA DE POSTGRADO

Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Carta de presentación

Respetado Docente:

Maestro Oscar Alejandro Deudor Najera Presente. -

Asunto: validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que estamos desarrollando para obtener el grado de Magíster en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada: “*Engagement y empowerment* en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022”

Conocedores de su experticia, le pedimos evaluar el siguiente instrumento: Cuestionario del empowerment, verificando la VALIDEZ DE CONTENIDO a través del JUICIO DE EXPERTOS, sobre la claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los ítems; así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación. Dicho instrumento será aplicado en forma virtual a través de Google Formularios; cuyo vínculo en formato digital del instrumento es: <https://forms.gle/txtWwo77DztSq2J47>

El expediente de validación, que se hace llegar, contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de consistencia.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Matriz de instrumento.
5. Instrumento denominado: Cuestionario del Empowerment
6. Reporte de validación de instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

Huancayo, 14 de marzo de 2022.

Ángel Ronald Rímac
Calixto DNI N°
40881495

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)**

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

- 1.1. Título de la investigación:** “Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022”
- 1.2. Autores de la investigación :** Bach. Ángel Ronald Rímac Calixto.
- 1.3. Nombre del Instrumento :** Cuestionario de empowerment

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 2.1. Apellidos y nombres:** DEUDOR NAJERA OSCAR ALEJANDRO
- 2.2. Título profesional:** LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
- 2.3. Grado Académico:** MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
- 2.4. Especialización o experiencia:** GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO
- 2.5. Institución donde labora:** INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL N° 32
- 2.6. Cargo actual:** DIRECTOR
- 2.7. Email:** odeudor7@gmail.com
- 2.8. Teléfono móvil:** 966892996
- 2.9. Lugar y fecha:** 15 de marzo de 2022

III. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

IV. DIMENSIONES

E ÍTEMS

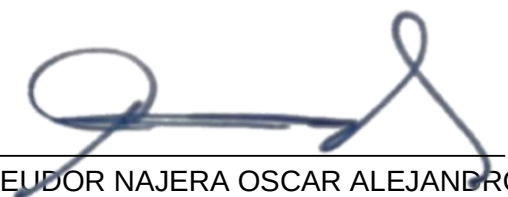
DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1.- Delegación	1.- ¿Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones?					x					x					x					x	
	2.- ¿El dialogo constructivo que realiza le ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación?					x					x					x					x	
	3.- ¿Las capacitaciones recibidas lo ayudan a usted a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores?					x					x					x					x	
	4.- ¿Usted le da libertad de disponer sobre los recursos que necesitan sus colaboradores para desempeñar su trabajo?				x						x					x					x	
	5.- ¿Usted delega toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo?					x				x						x					x	
D2.- Percepción	6.- ¿Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda?					x					x				x						x	
	7.- ¿La comunicación entre directivos y empleados es positiva?				x						x					x					x	
	8.- ¿Se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas					x					x				x					x		

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	experiencias?																					
	9.- ¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores?					x					x					x					x	
	10.- ¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores?					x					x					x					x	

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (☒)

No autorizo la aplicación del instrumento (☐)


 DEUDOR NAJERA OSCAR ALEJANDRO
 DNI N° 09683384



ESCUELA DE POSTGRADO

Maestria en Recursos Humanos y Gestion Organizac ional

Carta de presentación

R espelado Docen te

Maestra Nérida Renee Huayta Ila Cordova Maestra de
Gestion educativa y didactic a Pres ente

Asunto: va lidac ion de instrumentos a través de juic io de experto.

Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su colaboracion como experto en la validacion del presente instrumento que es parte de la investigacion que estamos desarrollando para obtener el grado de Magister en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental

Esla accion permitira recopilar informacion para fundamentar la tesis titulada. "*Engagement y empowerment en los docentes de la Oficina Diocesana de Educacion Catolica en la Diocesis de Tarma — 2022* "

Conocedores de su experticia, le pedimos evaluar el siguiente instrumento: Cuestionario del empowerment, venficando la VALIDEZ DE CONTENIDO a través del JUICIO DE EXPERTOS, sobre la claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los ítems: así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente: su opinion constituira un valioso aporte para esta investigacion. Dicho instrumento sera aplicado en forma virtual a través de Google Formularios , cuyo vinculo en formato digital del instrumento es: [\tc : _ _ _ ' - ° _ j _](#)

El expediente de validacion, que se hace llegar, contiene

1. Carta de presentacion
- 2 Matriz de consistencia
- 3 Matriz de operacionalizacion de variables
4. Matriz de instrumento
5. Instrumento denominado. Cuestionario del Empowerment
6. Reporte de validacion de instrumento de investigacion

Agradecemos de antemano su valiosa colaboracion

Huancayo , 14 de marzo de 2022.

Angel Ronald Rimac Calixto
DNI N° 40881495

REPORTS DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (VALIDEZ DE CONTENIDO - JUICIO DE EXPERTOS)

I. INFORMACION DEL INSTRUMENTO

Título de la investigación: "Engagement y empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educacidsn Catdlica en la Diócesis de Tarma - 2022"

1.1. Autores de la investigación : Bach. Angel Ronald Rimac Calixto.

1.2. Nombre del Instrumento : Cuestionario de empowerment

INFORMACION DEL EXPERTO

II.

2.1. Apellidos y nombres: Huaytalla Cordova, Nérida Renee

2.2. Título profesional: Economista

2.3. Grado Académico: Maestra

2.4. Especialización o experiencia: Gestión Educativa y Didáctica

2.5. Institución donde labora: Municipalidad Provincial de Tarma

2.6. Cargo actual: Gerente

2.7. Email: reneehuco@hotmail.com

2.8. Teléfono **movil:** 964423967

2.9. Lugar y fecha: Tarma, 14 de marzo 2022



MG. NERIDA RENEE HUAYTALLA CORDOVA
ECONOMISTA
CEJ: 158

III INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los Items del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el Item reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- Claridad: El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- Suficiencia: El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente
- Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es

MG. NERIDA RENEVA HUAYTALLA CORDOVA
NÚMERO : 158

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

IV. DIMENSIONES

E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observe en par P.m
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1.- Delegación	1.- ¿Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones?				X					X					X						X	
	2.- ¿El diálogo constructivo que realiza le ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación?				X					X					X						X	
	3.- ¿Las capacitaciones recibidas lo ayudan a usted a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores?					X					X				X					X		
	4.- ¿Usted le da libertad de disponer sobre los recursos que necesitan sus colaboradores para desempeñar su trabajo?					X					X				X					X		
	5.- ¿Usted delega toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo?					X				X					X						X	
D2 - Percepción	6.- ¿Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda?				X						X				X						X	
	7.- ¿La comunicación entre directivos y empleados es positiva?					X					X				X						X	
	8.- ¿Se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas?					X					X				X						X	

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	experiencias*																					
	9.- ¿El desarrollo de nuevas ideas es bien					X					X					X					X	
	10.- El desarrollo de nuevas ideas es bien					X					X					X					X	

IV. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento)


MIG. MERIDA RIVERA HUAYTALLA CORDOVA
 ECONOMISTA
 CES: 158
 H