

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Empowerment y su relación con el compromiso organizacional de
los colaboradores del SENATI, Pucallpa 2022**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios
Internacionales

Autor:

Fiona Yesenia Riva Panaifo
Luz Nelly Orellana Ramirez

Asesor:

Mtro. Alcides Alberto Flores Saenz

Lima, mayo del 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Alcides Alberto Flores Sáenz, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EMPOWERMENT Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL SENATI, PUCALLPA 2022”** de los autores Fiona Yesenia Riva Panaifo y Luz Nelly Orellana Ramirez tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 23 días del mes de mayo del año 2024.



Nombres y apellidos del asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 08 días del mes de mayo del año 2024 siendo las 15:00 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Dr. Jesus Fernando Bajerano Auqui, el secretario: Mtro. David Junior Elias Aguilar Panduro, como miembro: Dr. José Joel Cruz Tarrillo y el asesor Mtro. Alcides Alberto Flores Saenz, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *"Empowerment y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa 2022"* de la Bachilleres:

- a. Luz Nelly Orellano Ramirez
- b. Fiona Yesenia Riva Panaifo

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Luz Nelly Orellano Ramirez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

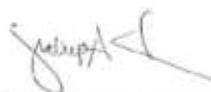
Candidato (a): Fiona Yasenia Riva Panaifo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

ÍNDICE

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN.....	7
1.1. Variables	9
1.1.1. Empowerment.....	9
1.1.2. Compromiso organizacional	11
1.1.3. Variables e indicadores	12
1.1.4. Definición de términos básicos.....	12
MATERIALES Y MÉTODOS.....	14
2.1 Diseño	14
RESULTADOS	22
3.1 Análisis sociodemográfico.....	22
3.2 Análisis descriptivo	22
3.3 Análisis inferencial	24
DISCUSIÓN.....	29
4.1 Discusión sobre el objetivo general	29
4.2 Discusión sobre el objetivo específico 1.....	30
4.2 Discusión sobre el objetivo específico 2.....	30
4.3 Discusión sobre el objetivo específico 3.....	31
4.4 Discusión sobre el objetivo específico 4.....	32
CONCLUSIONES.....	33
LIMITACIONES.....	34
Referencias	35

Empowerment y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa 2022

RESUMEN

La investigación tuvo como objeto determinar el nivel de relación entre el empowerment y el compromiso organizacional. Tuvo enfoque cuantitativo de tipo básica, no experimental, correlacional de corte transversal. La población de estudio fue de 90 colaboradores, participando 88 colaboradores en la muestra. El estudio se planteó al nivel del 99% de confianza, midiendo las variables con instrumentos adaptados, válidos y confiables que constaron de 7 dimensiones y 30 ítems, valorados como muy alta mediante el alfa de Cronbach. Se obtuvo que el empowerment y el compromiso organizacional (CO) se relacionan significativamente al nivel de positiva media ($Rho=0,518$; sig. 0,00). Concluyéndose que una mejora en el empowerment mejoraría el compromiso organizacional. Así mismo, las dimensiones significado estratégico, la competencia, la autodeterminación e impacto se favorecen el CO, pero no a un nivel considerable o mejor; debido a la poca influencia de la dimensión continuidad.

Palabras claves: empoderamiento, significado estratégico, compromiso organizacional.

Empowerment And Its Relationship With The Organizational Commitment Of SENATI's Employees, Pucallpa 2022

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the level of relationship between empowerment and organizational commitment. It had a quantitative, basic, non-experimental, correlational, cross-sectional approach. The study population was 90 employees, with 88 employees participating in the sample. The study was conducted at a 99% confidence level, measuring the variables with adapted, valid and reliable instruments consisting of 7 dimensions and 30 items, rated as very high by Cronbach's alpha. It was found that empowerment and organizational commitment (OC) are significantly related to the mean positive level ($Rho=0.518$; sig. 0.00). It was concluded that an improvement in empowerment would improve organizational commitment. Likewise, the dimensions strategic meaning, competence, self-determination and impact favor OC, but not at a considerable level or better; due to the low influence of the continuity dimension.

Keywords: empowerment, strategic meaning, organizational engagement.

INTRODUCCIÓN

“Empowerment” se refiere al proceso por el cual se delega autoridad y se comparten responsabilidades con los empleados, permitiéndoles tomar decisiones y tener una mayor intervención en su trabajo y su medio laboral. Esta estrategia se implementa con el objetivo de aumentar la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados con la organización. Sin embargo, si el empowerment no se lleva a cabo de manera efectiva, puede generar ambigüedad en los roles y responsabilidades, falta de claridad en los objetivos organizacionales y conflictos de poder entre los miembros del equipo, lo que repercute negativamente en el compromiso de los empleados.

Desde una perspectiva psicológica, el compromiso organizacional se refiere al vínculo emocional y cognitivo que los empleados establecen con su organización. Este compromiso puede ser influenciado por diversos factores, como la percepción de justicia organizacional, el liderazgo, la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional. Cuando los empleados se sienten empoderados y tienen la capacidad de tomar decisiones que afectan su trabajo y su entorno laboral, es más probable que se sientan comprometidos con la organización. No obstante, si perciben que no tienen control sobre su trabajo, falta reconocimiento por sus contribuciones o carecen de oportunidades para crecer y desarrollarse, es probable que su compromiso organizacional disminuya.

El problema entre el empowerment y el compromiso organizacional radica en la forma en que se implementa el empowerment en la organización y cómo afecta la percepción de los empleados sobre su trabajo, su capacidad para contribuir al éxito organizacional y su conexión emocional con la organización.

A nivel mundial, el 87% de los directores de Recursos Humanos consideran la falta de compromiso como uno de los principales problemas que enfrentan las organizaciones, lo cual está estrechamente vinculado con el empowerment, una estrategia destinada a fortalecer el liderazgo, el trabajo en equipo y la calidad en general (Yapias et al., 2020). El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) de Pucallpa no escapa a esta problemática, y carece de conocimiento sobre la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional, lo que representa una desventaja competitiva para optimizar los resultados institucionales.

Por lo tanto, se plantea realizar una investigación bivariada que responde a la pregunta: ¿cómo el empowerment se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022? Siendo su objetivo general determinar el nivel de relación entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022, y sus objetivos específicos: determinar el nivel de relación entre la dimensión significado estratégico y el compromiso organizacional, la dimensión competencia y el compromiso organizacional, la dimensión autodeterminación y el compromiso organizacional, y la dimensión impacto y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022.

De esta manera, la investigación cubre un espacio vacío significativo en la literatura existente al abordar la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional específicamente en el contexto del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) de Pucallpa. Hasta ahora, no se ha explorado cómo estas dos variables interactúan en instituciones de educación superior técnica en la región Ucayali, por lo que es importante y representa una oportunidad para que otros investigadores sigan la metodología para realizar estudios similares en este contexto, o ampliar mayores estudios experimentales en Senati.

Desde el punto de vista práctico el estudio es importante porque proporciona información valiosa para los administradores del SENATI sobre cómo el empowerment puede influir en el compromiso organizacional de sus colaboradores, ayudándoles a implementar estrategias más efectivas para mejorar la motivación y el desempeño laboral. Así mismo, da a conocer la situación actual de estas dos variables.

Para tener un panorama completo en el estudio se examinan los siguientes antecedentes teóricos de la investigación.

En su estudio titulado "Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en el personal del Gobierno Regional de Tacna en 2021", Cahuaya (2021) llevó a cabo un análisis descriptivo correlacional con una muestra de 326 trabajadores, concluyendo que el empowerment está significativamente relacionado con el compromiso organizacional. Asimismo, las dimensiones del empoderamiento (significado, competencia, autodeterminación e impacto) se relacionaron con las dimensiones del compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo).

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

Paz y Rafael (2021) llevaron a cabo un estudio cuantitativo de tipo básico y alcance correlacional, utilizando un diseño no experimental de corte transversal aplicado a una muestra no probabilística de 120 empleados. Utilizando los cuestionarios de Spreitzer (1995) y los de Meller y Allen (2002), obtuvieron una correlación positiva baja utilizando el coeficiente Rho de Spearman, tomando como dimensiones del empowerment el significado, la autodeterminación, el impacto y la competencia, y como dimensiones del compromiso organizacional el compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

Esta investigación contribuye a comprender la relación entre las variables, lo que es útil para que los administradores mejoren su gestión. Además, representa una contribución teórica a la comunidad científica, ya que las conclusiones sirven de referencia para futuros trabajos. Además, es metodológicamente sólido, ya que se deriva un enfoque unificado de la investigación. Por último, estas variables no han sido exploradas en instituciones de educación superior, por lo que los resultados fortalecen los antecedentes teóricos en materia organizacional y educativa, y determinan si el empowerment se comporta como predictor del compromiso organizacional, como encontraron Ríos et al. (2010) al correlacionar por primera vez el empowerment (con dimensiones de significado, competencia, autodeterminación e impacto) con el compromiso organizacional (con dimensiones de compromiso continuo, normativo y afectivo).

Si bien Ríos et al. iniciaron estos estudios, solo en las tesis "Validación del instrumento psychological empowerment 'EP' en trabajadores de la empresa call center Atento en Lima en 2020" de Yapias et al. (2020) y "Validación del instrumento compromiso organizacional (CO) en docentes de diversas instituciones UGEL 006 en Lima en 2020" de Neyra et al. (2020) se presentaron instrumentos validados por nuestra casa de estudios para cada variable por separado, y luego fueron adaptados por Cahuaya (2021) y Paz y Rafael (2021), lo que sirve como guía metodológica.

Es fundamental estudiar estos conceptos para abordar este problema de manera efectiva en el ámbito organizacional.

1.1. Variables

1.1.1. Empowerment

El empoderamiento o empowerment, un término de origen anglosajón, ha sido adaptado al castellano como una forma de describir un proceso de adquisición de dominio y control en el ámbito laboral. Es considerado una herramienta estratégica dentro de las

organizaciones, involucrando componentes de interacción interpersonal entre los trabajadores.

El concepto de empoderamiento ofrece una perspectiva amplia y significativa. Aunque su traducción literal podría interpretarse como "potenciación" o "expansión", su verdadero alcance no se refleja completamente en esta traducción. Más bien, se entiende como un proceso complementario que otorga poder adicional, más que una simple expansión de capacidades.

Desde otra perspectiva, el empoderamiento se define como una herramienta empleada por las organizaciones para transferir responsabilidades, competencias y poder a sus miembros. Se busca capacitar a las personas para que aprovechen al máximo sus talentos colectivos, utilizando todas las habilidades disponibles en todo momento para fomentar la acción.

Paz y Rafael (2021) distinguen dos tipos de empoderamiento: el estructural y el psicológico. El primero se refiere a la capacidad de la organización para proporcionar a sus miembros la información, oportunidades y recursos necesarios para su desarrollo y para alcanzar los objetivos establecidos. Por otro lado, el empoderamiento psicológico se centra en las percepciones individuales de los empleados respecto a los cambios en su entorno laboral, influyendo en su motivación y contribuyendo a la eficiencia y eficacia laboral.

Ambos tipos de empoderamiento se complementan mutuamente, formando un enfoque integral que busca fortalecer la participación y el compromiso de los trabajadores en la organización.

1.1.1.1. Dimensiones de Empowerment

1.1.1.1.1. Significado.

El concepto de significado dentro del empoderamiento se refiere al valor intrínseco atribuido por un individuo a un objetivo específico en el ámbito laboral (Yapias et al., 2020). Este valor representa la importancia de los objetivos organizacionales para el trabajador en relación con sus creencias personales. Se mide por el grado de interés y el deseo que el trabajador deposita en las tareas asignadas, influenciado por sus propios ideales y criterios personales.

1.1.1.1.2. Competencia.

La dimensión de competencia se refiere a la confianza de un trabajador y a las habilidades que posee para llevar a cabo sus actividades (Yapias et al., 2020). Se trata del grado en que una persona puede ejecutar las actividades requeridas por su función laboral

con suficiente habilidad y destreza si se esfuerza lo suficiente. Por lo que puede entenderse como la creencia personal del empleado en su capacidad para realizar ciertas tareas utilizando todas las habilidades que posee, reflejando su capacidad para situarse y comprenderse a sí mismo en el entorno laboral.

1.1.1.1.3. Autodeterminación.

La autodeterminación en el contexto del empoderamiento laboral se refiere al sentimiento personal de autonomía experimentado por el trabajador en su entorno laboral (Yapias et al., 2020). Esto implica la autonomía del trabajador para llevar a cabo una tarea desde su inicio hasta su conclusión, teniendo el sentimiento personal de elegir y llevar a cabo cualquier actividad laboral en el trabajo diario.

1.1.1.1.4. Impacto.

El impacto se define como la influencia que un empleado tiene en la estrategia y los resultados de la organización mediante acciones que contribuyen al logro de los objetivos laborales (Yapias et al., 2020), evidenciándose en la capacidad del empleado para influir en los resultados de la organización mientras percibe que sus acciones tienen un impacto significativo en los resultados organizacionales, y que tienen un alcance estratégico, administrativo u operativo fuera de su función profesional, resaltando la diferencia entre influencia y control, siendo la primera influenciada por el entorno laboral y el segundo un rasgo de personalidad influenciado por diversas situaciones.

1.1.2. *Compromiso organizacional*

El compromiso organizacional representa la fuerza con la que un individuo se identifica con la organización en la que trabaja, manifestada a través de vínculos que generan lealtad y afectan el rendimiento hacia el logro de los objetivos organizacionales (Neyra et al., 2020), mostrándose en la autoconciencia y el compromiso que un individuo experimenta hacia su organización, siendo una expresión de su identificación con la misma; fijando una relación fundamental entre el individuo y la organización, influyendo en la decisión de continuar o abandonar la empresa en función de su compromiso con los planes y objetivos de esta. Por consiguiente, el compromiso organizacional evalúa el grado en que los empleados se comprometen con la empresa, sus metas y su disposición para permanecer en ella.

1.1.2.1. *Dimensiones de comportamiento organizacional*

1.1.2.1.1. Compromiso afectivo

El compromiso afectivo surge del vínculo emocional que un trabajador establece con la organización (Neyra et al., 2020); e implica el compromiso, reconocimiento e implicación de los empleados con su equipo de trabajo; a través de una conexión

emocional entre el empleado y la organización, donde este último actúa en beneficio de todos los empleados, generando satisfacción y fomentando la permanencia en la empresa.

1.1.2.1.2. Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad refleja la necesidad del trabajador de permanecer en su puesto y las implicaciones de abandonarlo (Neyra et al., 2020). Se vincula con los costos asociados con dejar la organización, lo que motiva a los empleados a permanecer generando conciencia sobre los sacrificios realizados y las repercusiones de dejar la empresa, analizando la relación costo-beneficio antes de tomar una decisión.

1.1.2.1.3. Compromiso normativo

El compromiso normativo implica sentir una responsabilidad hacia la organización debido a los beneficios recibidos (Neyra et al., 2020); como un sentido de obligación moral para permanecer en la organización, o retribución basada en las oportunidades brindadas, la lealtad del empleador y el reconocimiento de las competencias del empleado.

1.1.3. Variables e indicadores

1.1.3.1. Identificación de las variables

La relación funcional es la siguiente: $Y = f(X)$

Donde:

X: variable 1: Empowerment

Y: variable 2: Compromiso organizacional

Véase en los anexos, la operacionalización de las variables.

1.1.4. Definición de términos básicos

En el marco teórico de este estudio, se emplean diversos términos que son fundamentales para comprender los conceptos y relaciones subyacentes en la investigación. A continuación, se explican algunos de estos términos básicos:

Autodeterminación: Este concepto se refiere al sentido de empoderamiento que experimenta un trabajador para decidir realizar o no actividades durante su jornada laboral, así como su entusiasmo por continuar participando en los procesos laborales.

Autoridad: La autoridad es el reconocimiento que una persona recibe, directamente relacionado con el cargo o puesto que ocupa dentro de la organización.

Competencia: Se entiende como la autoeficacia de un empleado, reflejada en las habilidades que posee y que le permiten alcanzar sus objetivos laborales de manera eficiente, centrada en el rol que desempeña.

Compromiso Organizacional: Este término describe la conexión emocional entre el empleado y su organización, manifestada en el orgullo que siente el empleado por pertenecer a dicha entidad.

Compromiso Afectivo: Esta dimensión del compromiso organizacional está relacionada principalmente con la lealtad personal y la dedicación emocional que el empleado aporta a la empresa.

Compromiso Continuo: Se refiere a las diversas necesidades que los empleados tienen en relación con la percepción de la relación coste-beneficio de su permanencia en la organización a lo largo del tiempo.

Compromiso Normativo: Basado en las necesidades y expectativas de los individuos que desean o necesitan permanecer en la organización, este compromiso se relaciona con la sensación de obligación moral hacia la empresa.

Constructos: Son conceptos creados y utilizados con propósitos científicos, que representan construcciones teóricas y no simples abstracciones de la realidad.

Empoderamiento: Se refiere al proceso mediante el cual se otorga mayor autonomía a los empleados, compartiendo información relevante y otorgándoles control sobre los factores que influyen en su desempeño laboral.

Empowerment: Similar al concepto de empoderamiento, se refiere al proceso de desarrollo individual de cada empleado, fomentando su crecimiento personal, la creación de oportunidades y el logro de metas progresivas.

Engagement: Este término describe un estado de ánimo positivo y satisfactorio hacia el trabajo, caracterizado por la dedicación personal, la dinámica laboral y la receptividad hacia las tareas.

Impacto: Mide el grado en que los empleados influyen en la estrategia, la gestión o las operaciones de la organización más allá de sus responsabilidades laborales directas.

Organización: Se refiere a una estructura formal de tareas y autoridad en la que se definen claramente las funciones de cada puesto y se establecen los niveles jerárquicos dentro de la entidad.

Significado: Es el valor atribuido a los objetivos laborales por parte de los empleados, influenciado por sus creencias, comportamientos y valores, y donde se manifiesta el conflicto entre las percepciones individuales y las expectativas organizacionales.



MATERIALES Y MÉTODOS

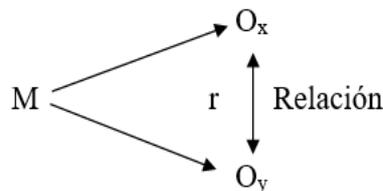
2.1 Diseño

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo básica, porque está orientada a generar nuevas teorías e incorporarlas a las ciencias empresariales, en base a la relación entre Empowerment y el compromiso organizacional en el SENATI Pucallpa, 2022.

Es un proyecto de investigación no experimental, transaccional correlacional; en el que no se manipularán las variables y se describirán la situación actual como se presenta y se establecerá la relación entre las variables.

El diseño de investigación está basado en lo afirma Sánchez y Reyes (2015), cuyo esquema de investigación se presenta en la figura 1.

Figura 1
Esquema de la investigación



Donde:

- M: Muestra de la investigación,
- Ox: Medición de la variable Empowerment,
- Oy: Medición de la variable Comportamiento organizacional (CO),
- r: Grado de relación entre las variables Empowerment y CO en un mismo tiempo.

El nivel de investigación es descriptivo correlacional, porque se describen las variables y se buscará determinar el grado de relación existente entre ellas utilizando un software estadístico y recurriendo a las tablas de ajuste lineal e indicadores de asociación o correlación.

2.3 Participantes

De acuerdo al área de recursos humanos, en la sede Pucallpa los colaboradores están distribuidos como administrativos, instructores, personal de servicio y otros como vigilancia y seguimiento, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1
Colaboradores del SENATI Pucallpa, 2022

Categoría	Cantidad de empleados	Participantes de la muestra
Administrativos	10	9
Instructores	73	73
Servicios	3	2
Otro	4	4
Total	90	88

Fuente: RRHH. SENATI. Elaboración propia

Para calcular el tamaño de la muestra, se usó la fórmula 1, bajo las siguientes condiciones:

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Figura 1. Fórmula para determinar el tamaño de la muestra para poblaciones finitas

Donde:

- N = Población (90)
- Z = 2,58 (99% confiabilidad estadística)
- P = Q = 0.5 (probabilidad de favor y en contra)
- e = 0,02 (2%) (error máximo permisible)
- n = 88 (tamaño de muestra)

Por lo cual, después de efectuar las operaciones en la fórmula 1, resulta de 88 colaboradores del SENATI Pucallpa, 2022, conforme los participantes de la muestra en la misma tabla 1.

$$n = \frac{2,58^2 * 90 * 0,5 * 0,5}{0,02^2 * (90 - 1) + 2,58^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{149,769}{1,6997}$$

$$n = 88,11496146 \approx 88$$

La unidad de análisis para ambas variables es cada uno de los colaboradores del SENATI Pucallpa que se encuentre laborando durante la aplicación de la encuesta.

Criterios de inclusión

- Ser personal del SENATI Pucallpa durante el periodo de aplicación de la encuesta en la modalidad de tiempo completo o tiempo parcial.
 - Se incluirán todos los colaboradores de las diferentes modalidades de los turnos mañana, tarde y noche, incluso personal de servicio, seguimiento y vigilancia.
- Criterios de exclusión
- Colaboradores que se nieguen a participar por voluntad propia o por rellenar inadecuadamente los formularios.
 - Colaboradores que se encuentren con permiso, vacaciones o por alguna razón se retiren o sean retirados durante el plazo de la investigación.

2.4 Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, en la modalidad de cuestionario, que contempló las dimensiones e indicadores de la operacionalización de las variables, alineados a la Matriz de consistencia de la investigación para conocer el nivel de percepción del empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de SENATI. Utilizó como instrumento el cuestionario automatizado en Google formulario, en el que el encuestado respondió de forma autoadministrada cada ítem, eligiendo con un clic entre su respuesta en la escala de Likert de siete opciones, que luego fueron valuadas de acuerdo a la tabla 2.

Tabla 2
Escala de Likert del instrumento

Escala	Valoración positiva	Valoración negativa
Totalmente en desacuerdo	1	7
Muy en desacuerdo	2	6
En desacuerdo	3	5
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	4	4
En acuerdo	5	3
Muy en acuerdo	6	2
Totalmente de acuerdo	7	1

Fuente: Elaboración propia

El formulario de Google que se alojó en la dirección: <https://forms.gle/thwFq5qaQM4d8DbJ6>, correspondiente al instrumento del anexo A, y fue virtual debido a que no todos los colaboradores se encuentran con trabajo presencial, y porque permite optimizar la aplicación en paralelo y de forma automatizada, cuyos datos se almacenaron instantáneamente en un Excel alojado en internet, además que los gráficos de referencia permitieron dar un panorama sobre los resultados.

Una encuesta puede definirse como una técnica a través de la cual se recoge y analiza un conjunto de datos de una muestra representativa o población para investigar, describir, predecir y/o explicar un conjunto de características, utilizando un conjunto estandarizado de procedimientos de investigación.

Para Arias (2020), un cuestionario es una herramienta de recogida de datos que "consiste en una serie de preguntas enumeradas en una tabla y una serie de opciones de respuesta que el encuestado debe contestar. No hay respuestas correctas o incorrectas; todas conducen a resultados diferentes y se aplican a grupos formados por individuos" (p. 45).

Antes de aplicar el instrumento a través del cuestionario virtual se envió una carta de autorización para la aplicación de la encuesta.

Validación del instrumento

Para Carrasco (2010) la validez se traduce en la eficacia del instrumento para medir las características deseadas.

La encuesta, en la modalidad cuestionario, contiene preguntas que fueron validadas por nuestra universidad para ambas variables por separado.

En "Validación del instrumento psychological empowerment 'EP' en trabajadores de la empresa call center Atento, Lima, 2020" de Yapias et al. (2020) se realizó la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) obteniendo que el instrumento del Empowerment válido. Además, a través de la prueba de esfericidad de Bartlett la consistencia interna resultó con significancia.

En "Validación del instrumento compromiso organizacional (CO) en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020" de Neyra et al. (2020), mediante la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) obtuvieron que el instrumento de CO es válido. Además, la prueba de esfericidad de Bartlett mostró consistencia interna significativa.

Confiabilidad del instrumento

Se determinó a través del coeficiente de Alfa Cronbach. Inicialmente la confiabilidad del instrumento para ambas variables por separado, en las tesis de referencia, indicaban valores altos como se observa en la tabla 3. En este trabajo los α fueron similares, encontrándose en los calificativos de Muy alta y Alta, lo cual resulta aceptable para la investigación, aplicándose los instrumentos para la toma de datos.

En la investigación se obtuvo el α a partir de una prueba piloto aplicada a 20 colaboradores de una institución de educación superior de la ciudad de Pucallpa, con constancia de confiabilidad estadística firmada por especialista matemático, y aprobado por el jefe del Centro de Formación Profesional de SENATI Pucallpa para su aplicación.

Tabla 3
Consistencia interna y confiabilidad del instrumento

Variable	Autor	Adaptado	α ref	Ítems	α en la tesis	Magnitud
Empowerment	Yapias et al. (2020)*	Cahuaya (2021)***, Paz y Rafael	85.5%	12	85%	Muy alta
Comportamiento organizacional	Neyra et al. (2020)**	Rafael (2021)****	91%	18	76%	Alta
Global	Unión	En la tesis	-	30	82%	Muy alta

(*) "Validación del instrumento psychological empowerment 'EP' en trabajadores de la empresa call center Atento, Lima, 2020"

(**) "Validación del instrumento compromiso organizacional (CO) en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020"

(***) "Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en el personal del Gobierno Regional de Tacna, 2021"

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

Fuente: Elaboración propia

2.5 Analisis de datos

El estudio se basó en el análisis de datos recopilados a través de un formulario de Google, los cuales fueron transferidos a un archivo en Excel 2019. En este archivo, se llevaron a cabo procesos de tabulación y asignación de puntajes conforme a la formulación de las preguntas, distinguiendo entre aquellas de connotación positiva y negativa.

Posteriormente, se procedió a realizar un análisis estadístico descriptivo, considerando las escalas correspondientes a cada variable y dimensión, en concordancia con la cantidad de ítems presentados en la tabla 4. Estos resultados sirvieron como base para la creación de tablas de distribución de frecuencias y gráficos circulares, los cuales

fueron incorporados en este informe final, específicamente en la sección de resultados y anexos.

Además, los datos tabulados en Excel fueron exportados al software estadístico SPSS, versión 28, para llevar a cabo análisis más detallados y complejos, para la estadística inferencial. Sin embargo, primero se determinó el tipo de prueba (paramétrica o no paramétrica) a partir de la prueba de normalidad basado en la magnitud de la muestra, la cual fue superior a 32, habiéndose elegido la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dando que la distribución de datos para las variables no corresponde a una distribución normal, siendo recomendada por Martínez et al. (2022) las pruebas paramétricas del Rho de Spearman.

Tabla 4
Escalas de medida para las variables y dimensiones

Variable/Dimensión	Número de ítems	Escala
Empowerment	12	Bajo: [12; 35] Regular: [36; 60] Alto: [61; 84]
Significado estratégico	3	Bajo: [3; 8] Regular: [9; 15] Alto: [16; 21]
Competencias	3	Bajo: [3; 8] Regular: [9; 15] Alto: [16; 21]
Autodeterminación	3	Bajo: [3; 8] Regular: [9; 15] Alto: [16; 21]
Impacto	3	Bajo: [3; 8] Regular: [9; 15] Alto: [16; 21]
Dimensiones del compromiso organizacional	6	Bajo: [6; 25] Regular: [26; 46] Alto: [47; 56]
Compromiso organizacional	18	Bajo: [18; 53] Regular: [54; 90] Alto: [91; 126]

Fuente: elaboración propia

Se desarrolló el procedimiento de prueba de normalidad planteándose la hipótesis:

- H_0 : Los datos sí tienen una distribución normal
- H_a : Los datos no tienen una distribución normal

Utilizando el nivel de confianza del 99% bilateral y significancia (alfa) del 1%, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra (n=88) fue superior a 32. Obteniéndose los datos de la tabla 5.

Tabla 5
Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_Empowerment	,201	88	,000	,819	88	,000
V2_Comp_Organiz	,094	88	,054	,984	88	,337

a. Corrección de significación de Lilliefors

A través del criterio de decisión

- Si $p < 1\%$ se rechaza H_0 y se acepta H_a (caso de la investigación)
- Si $p \geq 1\%$ se acepta H_0 y se rechaza H_a

Se concluyó en aceptar H_a : los datos no tienen una distribución normal, por lo que se utilizaron las estadísticas paramétricas, Rho de Spearman en vez de Pearson.

Luego de acuerdo a los objetivos de la investigación se procedió a correlacionar las variables y/o dimensiones correspondientes en el SPSS, para contrastar las hipótesis de la investigación con los resultados de la correlación en grado y significancia, cuyas conclusiones se anotaron como tal y en la sección de resultados y discusión.

Para la estadística inferencial se interpretaron los resultados según los valores del coeficiente del Rho de Spearman, que proponen Fernández et al. (2014)

- “-1.00 = negativa perfecta,
- 0.90 = negativa muy fuerte,
- 0.75 = negativa considerable,
- 0.50 = negativa media,
- 0.25 = negativa débil,
- 0.10 = negativa muy débil,
- 0.00 = No existe correlación alguna,
- +0.10 = positiva muy débil,
- +0.25 = positiva débil,
- +0.50 = positiva media,
- +0.75 = positiva considerable,
- +0.90 = positiva muy fuerte,

+1.00 = positiva perfecta” (Fernández et al., 2014, p. 305)



RESULTADOS

3.1 Análisis sociodemográfico

En la investigación se contó con la participación de 88 colaboradores de la CFP Pucallpa, de los cuales el 77% fueron varones y el 23% mujeres. Siendo los administrativos el 10%, instructores 83%, personal de servicio 2% y vigilantes 5%. Caracterizándose en la población y la muestra que más del 65% del total de colaboradores son instructores varones. Lo cual se constata en la tabla 6. Además, se observó que una persona era menor de 21 años, 24 se encontraban entre 21 y 30 años, 40 entre 31 y 40 años, 21 entre 41 y 50 años, una entre 51 y 60 años, y uno más de 60 años.

Tabla 6
Análisis sociodemográfico de los colaboradores en la muestra

Categoría	Participantes de la muestra	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Total
Administrativos	9	6	3	6.82%	3.41%	10.23%
Instructores	73	57	16	64.77%	18.18%	82.95%
Servicios	2	1	1	1.14%	1.14%	2.27%
Vigilancia	4	4	0	4.55%	0.00%	4.55%
Total	88	68	20	77.27%	22.73%	100.00%

Fuente: Base de datos de la encuesta

3.2 Análisis descriptivo

Se obtuvieron los siguientes resultados descriptivos a partir de las escalas previamente elaboradas para cada variable y dimensión.

Tabla 7
Tabla de distribución de frecuencias de la percepción del empowerment

Empowerment	fi	hi%
Bajo [12; 35]	0	0%
Regular [36; 60]	9	10%
Alto [61; 84]	79	90%
Total	88	100%

Fuente: Base de datos de la encuesta

Como se observa en la tabla 7, para la variable Empowerment se obtuvo una percepción alta (90%) y regular (10%).

Tabla 8

Tabla de distribución de frecuencias de la percepción del compromiso organizacional

Compromiso organizacional		fi	hi%
Bajo	[18; 53]	0	0%
Regular	[54; 90]	26	30%
Alto	[91; 126]	62	70%
Total		88	100%

Fuente: Base de datos de la encuesta

Como se observa en la tabla 8, para la variable Compromiso organizacional se obtuvo una percepción alta (70%) y regular (30%).

Para las dimensiones de la variable empowerment se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 9

Tabla de distribución de frecuencias de la dimensión significado estratégico

Significado estratégico		fi	hi%
Bajo	[3; 8]	0	0%
Regular	[9; 15]	7	8%
Alto	[16; 21]	81	92%
Total		88	100%

Fuente: Base de datos de la encuesta

En la tabla 9, se observa que la dimensión significado estratégico se encuentra en el nivel de alto (92%) y regular (8%).

Tabla 10

Tabla de distribución de frecuencias de la percepción de la dimensión competencia

Dimensión competencia		fi	hi%
Bajo	[3; 8]	1	1%
Regular	[9; 15]	6	7%
Alto	[16; 21]	81	92%

Total	88	100%
-------	----	------

Fuente: Base de datos de la encuesta

En la tabla 10, se observa que la dimensión competencia se encuentra al nivel de alto (92%), regular (7%) y bajo (1%).

Tabla 11

Tabla de distribución de frecuencias de la percepción de la dimensión autodeterminación

Dimensión autodeterminación		fi	hi%
Bajo	[3; 8]	2	2%
Regular	[9; 15]	19	22%
Alto	[16; 21]	67	76%
Total		88	100%

Fuente: Base de datos de la encuesta

En la tabla 11, se observa que la dimensión autodeterminación se encuentra al nivel de alto (76%), regular (22%) y bajo (2%).

Tabla 12

Tabla de distribución de frecuencias de la percepción de la dimensión impacto

Dimensión impacto		fi	hi%
Bajo	[3; 8]	0	0%
Regular	[9; 15]	19	22%
Alto	[16; 21]	69	78%
Total		88	100%

Fuente: Base de datos de la encuesta

En la tabla 12, se observa que la dimensión impacto se encuentra al nivel de alto (78%) y regular (22%).

3.3 Análisis inferencial

En la investigación se interpretaron las variables y las dimensiones tomando en cuenta los objetivos de la investigación, a partir de los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas y del procesamiento de la información, según la prueba inferencial propuesto por Alvarado y Agurto (2009), en el cual se menciona cinco (5) etapas: Planteamiento de hipótesis, determinación de significancia, tipo de prueba, aplicación y toma de decisión.

Sobre el objetivo general se planteó determinar el nivel de relación entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022, por lo cual se plantearon las siguientes hipótesis.

H₀: Existe una relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022.

H_a: No existe una relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022.

Utilizando un nivel de confianza del 99%, significancia de $\alpha=1\%$ bilateral, y error de cada cola de $\alpha/2=0.005$. Y debido a que las variables empowerment y comportamiento organizacional no se ajustan a un modelo lineal se aplicaron las pruebas paramétricas del Rho de Spearman de la tabla 13, donde se obtiene una significancia al nivel de 1% bilateral ($0.000 < 0.005$). Por lo cual, se decide aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis alterna. Que menciona que: Existe una relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022. Además, de acuerdo con Fernández y Baptista (2014), un Rho=0,518 indica que existe un nivel de correlación positiva media.

Tabla 13
Prueba de significancia de la relación entre las variables empowerment y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Empowerment	Coefficiente de correlación
		,518**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		88

Fuente. SPSS V.28.

Sobre el objetivo específico 1 se planteó determinar el nivel de relación entre la dimensión significado estratégico y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022. Por lo cual se plantearon las hipótesis siguientes.

H₀: Existe una relación significativa entre la dimensión significado estratégico y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022.

H_a: No existe una relación significativa entre la dimensión significado estratégico y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022.

Utilizando un nivel de confianza del 99%, significancia de $\alpha=1\%$ bilateral, y error de cada cola de $\alpha/2=0.005$. Al aplicarse las pruebas paramétricas del Rho de Spearman de la tabla 14, se obtiene una significancia al nivel de 1% bilateral ($0.000<0,005$). Por lo cual, se decide aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis alterna. Que permite afirmar que: Existe una relación significativa entre la dimensión significado estratégico y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022. Además, de acuerdo con Fernández y Baptista (2014), un $Rho=0,506$ indica que existe un nivel de correlación positiva media.

Tabla 14
Prueba de significancia de la relación entre la dimensión significado estratégico y el compromiso organizacional

		Significado estratégico
Rho de Spearman	Significado estratégico	1,000
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	.
	N	88

Fuente. SPSS V.28.

Sobre el objetivo específico 2 se planteó determinar el nivel de relación entre la dimensión competencia y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022, por lo cual se plantearon las siguientes hipótesis.

H₀: Existe una relación significativa entre la dimensión competencia y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022.

H_a: No existe una relación significativa entre la dimensión competencia y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022.

Utilizando un nivel de confianza del 99%, significancia de $\alpha=1\%$ bilateral, y error de cada cola de $\alpha/2=0.005$; a través de las pruebas paramétricas del Rho de Spearman de la tabla 15, se obtiene una significancia al nivel de 1% bilateral ($0.000<0,005$). Por lo cual, se decide aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis alterna. Que nos muestra que: Existe una relación significativa entre la dimensión competencia y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022. Además, de acuerdo con Fernández y Baptista (2014), un $Rho=0,453$ indica que existe un nivel de correlación positiva débil

Tabla 15

Prueba de significancia de la relación entre la dimensión competencia y el compromiso organizacional

		Competencia	
Rho de Spearman	Competencia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	88

Fuente. SPSS V.28.

Sobre el objetivo específico 3 se planteó determinar el nivel de relación entre la dimensión autodeterminación y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022. Por lo cual se plantaron las siguientes hipótesis.

H₀: Existe una relación significativa entre la dimensión autodeterminación y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022.

H_a: No existe una relación significativa entre la dimensión autodeterminación y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022.

Utilizando un nivel de confianza del 99%, significancia de $\alpha=1\%$ bilateral, y error de cada cola de $\alpha/2=0.005$. Al aplicarse las pruebas paramétricas del Rho de Spearman de la tabla 16, se obtiene una significancia al nivel de 1% bilateral ($0.000 < 0,005$). Por lo cual, se decide aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis alterna. Que nos permite interpretar que: Existe una relación significativa entre la dimensión autodeterminación y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022. Además, de acuerdo con Fernández y Baptista (2014), un Rho=0,365 indica que existe un nivel de correlación positiva débil.

Tabla 16

Prueba de significancia de la relación entre la dimensión autodeterminación y el compromiso organizacional

		Autodeterminación	
Rho de Spearman	Autodeterminación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	88

Fuente. SPSS V.28.

Sobre el objetivo específico 4 se planteó determinar el nivel de relación entre la dimensión impacto y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022. Por lo que se plantearon las siguientes hipótesis.

H₀: Existe una relación significativa entre la dimensión impacto y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022.

H_a: No existe una relación significativa entre la dimensión impacto y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022.

Utilizando un nivel de confianza del 99%, significancia de $\alpha=1\%$ bilateral, y error de cada cola de $\alpha/2=0.005$. Al aplicarse las pruebas paramétricas del Rho de Spearman de la tabla 15, se obtiene una significancia al nivel de 1% bilateral ($0.000 < 0,005$). Por lo cual, se decide aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis alterna. Que permite interpretar que: Existe una relación significativa entre la dimensión impacto y el compromiso organizacional de los colaboradores del SENATI, Pucallpa, 2022. Además, de acuerdo con Fernández y Baptista (2014), un Rho=0,430 indica que existe un nivel de correlación positiva débil.

Tabla 17
Prueba de significancia de la relación entre la dimensión impacto y el compromiso organizacional

		Impacto
Rho de Spearman	Impacto	1,000
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	.
	N	88

Fuente. SPSS V.28.



DISCUSIÓN

4.1 Discusión sobre el objetivo general

En la investigación, a través del Rho de Spearman se encontró que las variables empowerment y compromiso organizacional se relacionan significativamente al nivel de positiva media, con una confiabilidad del 99% bilateral. Lo que significa que para los instructores el significado estratégico, la competencia, la autodeterminación ni el impacto se entrelazan para lograr un impacto importante en el compromiso organizacional del SENATI sede Pucallpa. Pese a que el 90% de los colaboradores considera que existe un nivel alto de empowerment, no se traduce en un compromiso del mismo impacto, sólo alcanza el 70%.

Estos resultados son contradictorios con la teoría debido a que se espera que si el empoderamiento es muy alto el sentido de compromiso organizacional también lo sea.

De los antecedentes, resultado similar obtuvo Cahuaya (2021) al encontrar significancia en la relación de ambas variables. También Paz y Rafael (2021) obtuvieron la significancia de la relación entre las variables; pero de una fuerza positiva baja, que se explica por factores de gestión empresarial.

Para buscar una explicación a este fenómeno en la investigación hay que observar las correlaciones cruzadas donde se descubrió que la variable compromiso organizacional está negativamente influida por su dimensión motivación por continuar en la empresa (compromiso continuo o continuidad), especialmente por una inconsistencia significativa entre la continuidad y el compromiso normativo ($Rho = -.532^{**}$, según el anexo J), lo que permite explicar el fenómeno, ya que la razón de seguir trabajando por un tema salarial, por no conseguir otro trabajo igual, no encontrar otra alternativa, por ser duro dejar la institución incluso queriendo, por el gusto más que por necesidad, o por verse interrumpidas demasiadas cosas en sus vidas no alcanzan para crear un compromiso organizacional fuerte, por lo que la institución debe poner énfasis en dichos aspectos para ser coherentes con el compromiso normativo. De este modo se explica porque la continuidad no se correlaciona fuertemente (sólo con $Rho = -.155$) con el compromiso organizacional en el SENATI sede Pucallpa, ni en general, con tanta fuerza, la significancia entre el empowerment y el compromiso organizacional (sólo $Rho = 0,518^{**}$), pese a tener un alto empoderamiento.

4.2 Discusión sobre el objetivo específico 1

En la investigación, a través del Rho de Spearman se encontró que la dimensión significado estratégico y el compromiso organizacional se relacionan significativamente al nivel de positiva media, con una confiabilidad del 99% bilateral.

Estos resultados se alejan un poco de la tendencia teórica debido a que se espera que si la dimensión significado es muy alto el sentido de compromiso organizacional también lo sea.

Esto se explica debido a que en SENATI sede Pucallpa para los instructores la importancia del trabajo, la valuación de las actividades que desempeñan ni lo significativo de sus trabajos se entrelazan para lograr un impacto importante en el compromiso organizacional pese a que el 92% de los colaboradores considera que existe un nivel alto de la dimensión significado estratégico, no se traduce en un compromiso del mismo impacto, sólo alcanza el 70%. Esto principalmente porque la dimensión significado estratégico del empowerment se correlaciona de forma aparente negativa ($Rho=-,003$) con la dimensión continuidad del compromiso organizacional, cuando la relación debe ser significativamente positiva, lo que conlleva a que en general, no se relacionen con tanta fuerza, la significancia entre la dimensión significado estratégico del empowerment y el compromiso organizacional (sólo $Rho=0,506^{**}$), pese a tener un alto empoderamiento.

De los antecedentes, resultado similar obtuvo Cahuaya (2021) al encontrar significancia en la relación entre la dimensión significado estratégico y el empoderamiento. Así mismo, Paz y Rafael (2021) obtuvieron significancia positiva, pero de una menor fuerza explicada por variables de gestión.

4.2 Discusión sobre el objetivo específico 2

En la investigación, a través del Rho de Spearman se encontró que la dimensión competencia y el compromiso organizacional se relacionan significativamente al nivel de positiva débil, con una confiabilidad del 99% bilateral.

Estos resultados se alejan un poco de la tendencia teórica debido a que se espera que si la dimensión competencia es muy alto el sentido de compromiso organizacional también lo sea.

Esto se puede explicar debido a que en SENATI sede Pucallpa para los instructores la confianza de sentirse aptos para hacer el trabajo, la confianza en la aptitud

para desarrollar las tareas ni el dominio de las habilidades necesarias para el trabajo se entrelazan para lograr un impacto importante en el compromiso organizacional pese a que el 92% de los colaboradores considera que existe un nivel alto de la dimensión competencia, no se traduce en un compromiso del mismo impacto, sólo alcanza el 70%. Esto principalmente porque la dimensión competencia del empowerment se correlaciona de forma aparente nula ($Rho=,006$) con la dimensión continuidad del compromiso organizacional, cuando la relación debe ser significativamente positiva, lo que conlleva a que en general, no se relacionen con tanta fuerza, la significancia entre la dimensión competencia del empowerment y el compromiso organizacional (sólo $Rho=0,453^{**}$), pese a tener un alto empoderamiento.

De los antecedentes, resultado similar obtuvo Cahuaya (2021) al encontrar significancia en la relación entre la dimensión competencia y el empoderamiento. Así mismo, Paz y Rafael (2021) obtuvieron significancia positiva, pero de una menor fuerza explicada por variables de gestión.

4.3 Discusión sobre el objetivo específico 3

En la investigación, a través del Rho de Spearman se encontró que la dimensión autodeterminación y el compromiso organizacional se relacionan significativamente al nivel de positiva débil, con una confiabilidad del 99% bilateral.

Estos resultados se alejan un poco de la tendencia teórica debido a que se espera que si la dimensión autodeterminación es muy alta el sentido de compromiso organizacional también lo sea.

Esto se puede explicar debido a que en SENATI sede Pucallpa para los instructores la autonomía para determinar sus trabajos, decidir por sí mismos la organización de sus trabajos ni la libertad e independencia para decidir la realización de sus trabajos se entrelazan para lograr un impacto importante en el compromiso organizacional debiéndose trabajar la dimensión autodeterminación y el compromiso organizacional ya que tienen niveles de percepción altos sólo del 76% y 70%, respectivamente. Esto principalmente porque la dimensión autodeterminación del empowerment se correlaciona de forma aparente negativa ($Rho=-,078$) con la dimensión continuidad del compromiso organizacional, cuando la relación debe ser significativamente positiva, lo que conlleva a que en general, no se relacionen con tanta fuerza, la significancia entre la dimensión autodeterminación del empowerment y el compromiso organizacional (sólo $Rho=0,365^{**}$), pese a tener un alto empoderamiento.

De los antecedentes, resultado similar obtuvo Cahuaya (2021) al encontrar significancia en la relación entre la dimensión autodeterminación y el empoderamiento. Así mismo, Paz y Rafael (2021) obtuvieron significancia positiva, pero de una menor fuerza explicada por variables de gestión.

4.4 Discusión sobre el objetivo específico 4

En la investigación, a través del Rho de Spearman se encontró que la dimensión impacto y el compromiso organizacional se relacionan significativamente al nivel de positiva débil, con una confiabilidad del 99% bilateral.

Estos resultados se alejan un poco de la tendencia teórica debido a que se espera que si la dimensión impacto es muy alto el sentido de compromiso organizacional también lo sea.

Esto se puede explicar debido a que en SENATI sede Pucallpa para los instructores la importancia de sus trabajos para el funcionamiento de la sede, la autonomía y control de sus cursos ni la influencia que tienen en lo que ocurre en la institución se entrelazan para lograr un impacto importante en el compromiso organizacional debiéndose trabajar la dimensión impacto y el compromiso organizacional ya que tienen niveles de percepción altos sólo del 78% y 70%, respectivamente. Esto principalmente porque la dimensión impacto del empowerment se correlaciona negativa y significativamente ($Rho=-,234^*$) con la dimensión continuidad del compromiso organizacional, cuando la relación debe ser significativamente positiva, lo que conlleva a que en general, no se relacionen con tanta fuerza, la significancia entre la dimensión impacto del empowerment y el compromiso organizacional (sólo $Rho=0,430$), pese a tener un alto empoderamiento.

De los antecedentes, resultado similar obtuvo Cahuaya (2021) al encontrar significancia en la relación entre la dimensión autodeterminación y el empoderamiento. Así mismo, Paz y Rafael (2021) obtuvieron significancia positiva pero de una menor fuerza explicada por variables de gestión.



CONCLUSIONES

La presente investigación se centró en analizar la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional en los colaboradores del SENATI, sede Pucallpa, durante el año 2022. A partir de la revisión teórica y el análisis de datos empíricos, se pueden extraer las siguientes conclusiones.

Se confirmó que existe una relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional. Los resultados indican una correlación positiva media, lo que sugiere que el nivel de empowerment percibido por los colaboradores está asociado con su nivel de compromiso con la organización. Sin embargo, esta relación no es suficientemente fuerte como para asegurar que altos niveles de empowerment se traduzcan automáticamente en altos niveles de compromiso organizacional.

Aunque un alto porcentaje de los colaboradores percibe un nivel elevado de empowerment, este no se refleja en un compromiso organizacional equivalente. Esto indica que, aunque los empleados se sienten empoderados, existen otros factores que limitan la traducción de este sentimiento en un compromiso profundo con la organización.

La dimensión de continuidad del compromiso organizacional muestra una influencia débil y, en algunos casos, una correlación negativa con las dimensiones del empowerment. Esto sugiere que los empleados no necesariamente ven su permanencia en la organización como un resultado directo de sentirse empoderados, lo cual destaca la necesidad de estrategias adicionales para mejorar la percepción de continuidad.

La dimensión del significado estratégico del trabajo tiene una relación significativa con el compromiso organizacional. Los colaboradores valoran el significado de sus actividades, pero este reconocimiento no siempre se traduce en un compromiso sostenido. Esto implica que el significado estratégico debe ser reforzado con otras prácticas organizacionales para fomentar un mayor compromiso.

Las dimensiones de competencia y autodeterminación también muestran relaciones significativas pero débiles con el compromiso organizacional. Esto sugiere que, aunque los colaboradores se sienten capaces y autónomos, estos factores por sí solos no son suficientes para fortalecer significativamente su compromiso. La organización necesita desarrollar estas áreas de manera más holística y alinearlas con otros factores motivacionales y de reconocimiento.

La percepción del impacto que los colaboradores tienen en su entorno laboral está positivamente relacionada con el compromiso organizacional, aunque de manera débil. Esto

subraya la importancia de que los empleados sientan que su trabajo tiene un impacto significativo en la organización, lo que puede ser reforzado a través de programas de capacitación y reconocimiento.

El CFP Pucallpa podría desarrollar estrategias que fortalezcan la percepción de continuidad entre los colaboradores, como la implementación de programas de beneficios a largo plazo y políticas de retención basadas en el reconocimiento y el desarrollo profesional, fomentando programas de capacitación continua que refuercen las habilidades y competencias de los colaboradores, al mismo tiempo que se promueven políticas que fomenten la autonomía y la autodeterminación en el lugar de trabajo.

Finalmente, el CFP Pucallpa podría sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de sus roles y cómo contribuyen al logro de resultados. Esto puede incluir sesiones de inducción, talleres y programas de comunicación interna que refuercen el valor de sus contribuciones o facilitando que los colaboradores comprendan y valoren el impacto de su trabajo mediante la participación en procesos de toma de decisiones y la visibilización de sus logros. Ello debe ir de la mano con un sistema de reconocimiento que valore tanto los logros individuales como los colectivos, alineando las recompensas con las contribuciones significativas al éxito de la organización.

LIMITACIONES

Se tuvo limitaciones económicas para abordar una investigación de mayor alcance. Tomando en cuenta que Senati tiene sedes a nivel nacional sólo se tomó la CFP Pucallpa.

Además, el contexto de la investigación fue post pandemia, donde gran cantidad de colaboradores laboraban bajo la modalidad del teletrabajo, los instrumentos se aplicaron a través de un formulario a los instructores del CFP Pucallpa, lo cual implicaría un grado de sesgo ya que el tiempo fue holgado para sus respuestas; sin embargo, así es la recolección de los datos en este contexto.

Referencias

- Alvarado Pintado, L., & Agurto Mejía, H. (2009). *estadística Para Administración y Economía con Aplicaciones en Excel Luis, Alvarado Pintado / Estadística para administración y economía con aplicaciones en excel*. Lima: San Marcos. ISBN: 9789972387777.
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasElInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Cahuaya Quispe, E. (2021). *Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en el personal del Gobierno Regional de Tacna, 2021*. Obtenido de [repositorio.upt.edu.pe: https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1947/Cahuaya-Quispe-Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1947/Cahuaya-Quispe-Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco Diaz, S. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Casas Angulta, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2013). Recuperado el 20 de febrero de 2022, de La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I): <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (abril de 2014). Recuperado el 21 de enero de 2021, de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2022). Obtenido de El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman- Caracterización: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017#:~:text=El%20coeficiente%20de%20correlaci%C3%B3n%20de,en%20las%20unidades%20de%20medida.
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V., & Álvarez, V. (2020). *Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020*. Obtenido de [revistas.upeu.edu.pe: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412)
- Paz Ruiz, A., & Rafael Chauca, J. (06 de abril de 2021). *Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C-de la Región San Martín, 2020*. Obtenido de [repositorio.upeu.edu.pe: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4423/Adelina_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4423/Adelina_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Ríos, M., Téllez, M., & Ferrer, J. (agosto de 2010). *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes*. Obtenido de [www.scielo.org.mx: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20entre%20las%20variables,organizaci%C3%B3n%20para%20la%20cual%20laboran.](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20entre%20las%20variables,organizaci%C3%B3n%20para%20la%20cual%20laboran.)

- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Mantaro.
- Santos Sánchez, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. Obtenido de www.fcfm.buap.mx: <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Yapias, D., Rojas, C., & Jarama, R. (2020). *Validación del instrumento psychological empowerment "EP" en trabajadores de la empresa call center Atento, Lima, 2020*. Obtenido de revistas.upeu.edu.pe: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1411