

NOMBRE DEL TRABAJO

celeste.pdf

AUTOR

celest1

RECUENTO DE PALABRAS

6277 Words

RECUENTO DE CARACTERES

34918 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

10 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.9MB

FECHA DE ENTREGA

May 22, 2024 6:21 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 22, 2024 6:21 PM GMT-5

● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente



Esta obra está publicada bajo la licencia
[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

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

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

Fiona Yesenia Riva Panaifo¹; Luz Nelly Orellana Ramirez²

Orcid de autores:

²⁸ Universidad Peruana Unión, carretera km. 19.500, Ñaña, Lurigancho-Chosica, código postal 15464, Lima, Perú
²⁸ Universidad Peruana Unión, carretera km. 19.500, Ñaña, Lurigancho-Chosica, código postal 15464, Lima, Perú.

*Autor correspondiente: fionariva@upeu.edu.pe (F. Riva).

Fecha de recepción: 09 01 2021. Fecha de aceptación: 02 03 2021

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 clave: Empoderamiento; Significado Estratégico; Compromiso Organizacional.

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, el empowerment no se lleva a cabo de

DOI: <https://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2021.001>

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 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", Páez 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.

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

- ✓ Introducción
- ✓ Metodología
- ✓ Resultados y discusión
- ✓ Conclusiones

- ✓ Agradecimientos (opcional)
- ✓ Referencias bibliográficas
- ✓ Anexos (opcional).

METODOLOGÍA

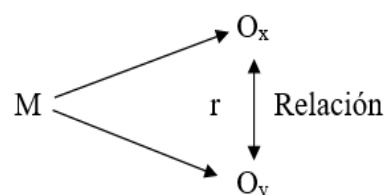
Diseño

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo básica, porque está orientada a generar nuevas teorías e incorporadas 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 la afirmación de 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.

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.

Instrumento

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 1 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/thwFq5gaQM4d8DbJ6>, 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.

14 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.

Análisis 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 2
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:

- H₀: 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.

53

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			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

47

Se concluyó en aceptar H_0 : 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.

15

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

25

- 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)

57

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

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,

20

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 4
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%

58

Fuente: Base de datos de la encuesta

Análisis descriptivo

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

Tabla 5
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 6
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%

45

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.

46

Tabla 7

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 8

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 9

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 10

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%).

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. La prueba inferencial propuesta por Alvarado y Agurto (2009) 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.

Ha: 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 11

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

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Empowerment	,518**
	Coefficiente de correlación	
	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.

Ha: 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 12
Prueba de significancia de la relación entre la dimensión significado estratégico y el compromiso organizacional

			Significado estratégico
Rho de Spearman	Significado estratégico	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000
		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.
 Ha: 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 $Rho=0,455$ indica que existe un nivel de correlación positiva débil.

Tabla 13
Prueba de significancia de la relación entre la dimensión competencia y el compromiso organizacional

			Competencia
Rho de Spearman	Competencia	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000
		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 plantearon las siguientes hipótesis.

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

Ha: 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 14
Prueba de significancia de la relación entre la dimensión autodeterminación y el compromiso organizacional

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

Fuente. SPSS V.28.

Sobre el objetivo específico 3 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.

Ha: 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 15

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

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

Fuente. SPSS V.28.

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.

AGRADECIMIENTOS

Gratitud a Dios, a nuestras familias, maestros y en especial, profundamente, a los colaboradores del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), por el continuo apoyo y respaldo recibido con los datos e información solicitada, los cuales fueron base fundamental para realizar nuestra investigación de manera efectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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, artíficas, humanas*. Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_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.
- 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): https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1411

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Universidad Catolica de Trujillo on 2023-07-20 Submitted works	<1%
2	publikationen.ub.uni-frankfurt.de Internet	<1%
3	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-10 Submitted works	<1%
4	renati.sunedu.gob.pe Internet	<1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.upeu.edu.pe Internet	<1%
7	Universidad Politécnica del Perú on 2024-05-07 Submitted works	<1%
8	Universidad Tecnologica del Peru on 2021-05-01 Submitted works	<1%

9	repositorio.uncp.edu.pe Internet	<1%
10	repositorio.unap.edu.pe Internet	<1%
11	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2024-05-16 Submitted works	<1%
12	Universidad Cesar Vallejo on 2018-06-11 Submitted works	<1%
13	repositorio.usil.edu.pe Internet	<1%
14	theibfr.com Internet	<1%
15	Universidad Continental on 2023-06-12 Submitted works	<1%
16	revistas.unitru.edu.pe Internet	<1%
17	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-04 Submitted works	<1%
18	uncedu on 2024-05-22 Submitted works	<1%
19	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
20	Maastricht University on 2023-09-09 Submitted works	<1%

21	intra.uigv.edu.pe Internet	<1%
22	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%
23	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-30 Submitted works	<1%
24	core.ac.uk Internet	<1%
25	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%
26	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2019-10-14 Submitted works	<1%
27	slideshare.net Internet	<1%
28	Evelym Núñez Cabrera, Mayela Cajachagua Castro, Salomón Huancah... Crossref	<1%
29	Pontifical Catholic University of Puerto Rico on 2022-11-28 Submitted works	<1%
30	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2024-02-26 Submitted works	<1%
31	repositorioacademico.upc.edu.pe Internet	<1%
32	coursehero.com Internet	<1%

33	Universidad Privada del Norte on 2024-03-04 Submitted works	<1%
34	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-23 Submitted works	<1%
35	Universidad Catolica de Trujillo on 2017-11-27 Submitted works	<1%
36	Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-05 Submitted works	<1%
37	Universidad Tecnologica del Peru on 2020-10-06 Submitted works	<1%
38	worldwidescience.org Internet	<1%
39	Universidad Cesar Vallejo on 2022-11-28 Submitted works	<1%
40	Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-05 Submitted works	<1%
41	ces.cdmx.gob.mx Internet	<1%
42	pae.dps.uminho.pt Internet	<1%
43	repositorio.unsaac.edu.pe Internet	<1%
44	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-08 Submitted works	<1%

45	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-15 Submitted works	<1%
46	Universidad TecMilenio on 2024-01-24 Submitted works	<1%
47	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet	<1%
48	repository.unipiloto.edu.co Internet	<1%
49	Ana G. Méndez University on 2024-03-01 Submitted works	<1%
50	Universidad Andina del Cusco on 2019-10-26 Submitted works	<1%
51	data.landportal.info Internet	<1%
52	recimundo.com Internet	<1%
53	uncedu on 2024-03-10 Submitted works	<1%
54	unsaac on 2024-01-21 Submitted works	<1%
55	greatplacetowork.es Internet	<1%
56	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-07 Submitted works	<1%

57

grafiati.com

Internet

<1%

58

ser.org.pe

Internet

<1%

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

FUENTES EXCLUIDAS

repositorio.ucv.edu.pe	14%
Internet	
hdl.handle.net	10%
Internet	
Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-01	6%
Submitted works	
Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-29	6%
Submitted works	
doaj.org	6%
Internet	
repositorio.upt.edu.pe	6%
Internet	
Universidad Tecnologica del Peru on 2020-10-19	5%
Submitted works	
Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-01	5%
Submitted works	
Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-04	5%
Submitted works	

researchgate.net	4%
Internet	
repositorio.urp.edu.pe	4%
Internet	
Universidad Nacional de Trujillo on 2021-10-20	3%
Submitted works	
repositorio.unu.edu.pe	3%
Internet	
Universidad Nacional de Trujillo on 2021-10-20	3%
Submitted works	
Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-03	3%
Submitted works	
Universidad Nacional de Trujillo on 2023-09-30	3%
Submitted works	
Universidad Nacional de Trujillo on 2023-09-30	3%
Submitted works	
Universidad Cesar Vallejo on 2024-03-15	3%
Submitted works	
Universidad de Los Llanos,UNILLANOS on 2023-04-30	1%
Submitted works	
Universidad Internacional de la Rioja on 2023-11-22	1%
Submitted works	
Universidad Internacional de la Rioja on 2023-11-22	1%
Submitted works	

repositorio.uwiener.edu.pe 1%
Internet

Universidad de Los Llanos,UNILLANOS on 2023-04-03 1%
Submitted works

Universidad de Los Llanos,UNILLANOS on 2023-04-03 1%
Submitted works

Universidad de Los Llanos,UNILLANOS on 2023-09-04 1%
Submitted works

Universidad Catolica de Trujillo on 2023-07-19 <1%
Submitted works

Universidad Catolica de Trujillo on 2023-07-19 <1%
Submitted works

BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

de tipo básica

lareferencia.info

Compromiso Organizacional.ABSTRACTThe objective of

Universidad Andina del Cusco on 2018-05-02

el compromiso de los empleados

Universidad del Norte, Colombia on 2016-05-21

a quantitative

cathi.uacj.mx

elcompromiso de los empleados.Desde una perspectiva

Universidad Andina del Cusco on 2018-03-21

puede ser influenciado por

Submitted on 1692402005336

entre el empowerment y el compromiso organizacional

Universidad Tecnologica del Peru on 2020-10-19

en el estudio se

Universidad de Piura on 2019-04-22

nte de

repositorio.uancv.edu.pe

del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI

jalayo.blogspot.com

de recursos humanos, en la

uncedu on 2024-01-22

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta

dspace.unitru.edu.pe

llevó a cabo un

archive.org

las dimensiones del compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso ...

docplayer.es

El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) de

eeas.europa.eu

la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional, lo que

www.dymocks.com.au

el empowerment se relaciona con el

repositorio.unas.edu.pe

la relación entre las variables

biblioteca.uteg.edu.ec

investigación se presenta en la figura

Universidad Nacional del Centro del Perú on 2021-01-31

en un

unsaac on 2024-05-15

Para calcular el tamaño de la muestra, se usó la fórmula

prezi.com

para investigar, describir, predecir y/o explicar un conjunto de

Universidad Cesar Vallejo on 2023-06-29

instrumentos para la

repositorio.upse.edu.ec

de una institución de educación superior de la ciudad de

www.learntechlib.org

El estudio se basó en el análisis de datos

old.oalib.com

la prueba de Kolmogorov-Smirnov

repositorio.upn.edu.pe

para contrastar las hipótesis de la investigación

Faculdade Novos Horizontes on 2006-04-20

acuerdo a los objetivos de la investigación se procedió a

www.links.org.ar
