

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

CIENCIAS EMPRESARIALES

Administración y Negocios Internacionales



**Empoderamiento y compromiso organizacional en los
trabajadores de AJEPER:Un estudio de relación**

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

Autor:

Joel Fernando Espinoza Pacheco

Asesor:

Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna

Lima, 18 abril de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo Ruth Edelmira Pilloca Moyna, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Empoderamiento y Compromiso Organizacional en los trabajadores de AJEPER: Un estudio de relación”** del autor Joel Fernando Espinoza Pacheco, tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 9 días del mes de junio del año 2023



RUTH EDELMIRA PILLOCA MOYNA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 18 días del mes de abril del año 2023 siendo las 15:00 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro, el secretario: Mg. Alcides Alberto Flores Sáenz, como miembro: Mg. Julio Gerson Rengifo Mansilla y el asesor Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“Empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores de AJEPER: Un estudio de relación.”* de los Bachilleres:

a. Joel Fernando Espinoza Pacheco

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



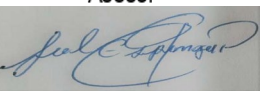
El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos 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): Joel Fernando Espinoza Pacheco

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY 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.

<hr/> Presidente  <hr/> Asesor	<hr/> Miembro	 <hr/> Secretario
 <hr/> Candidato/a (a)	<hr/> Miembro	<hr/> Miembro
<hr/> Candidato/a (a)	<hr/> Miembro	<hr/> Candidato/a (b)

Empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores de Ajeper: un estudio de relación.

Espinoza Pacheco, Joel²
Universidad Peruana Unión
joelespinoza@upeu.edu.pe

Resumen

El éxito empresarial está vinculado directamente con el desarrollo de los colaboradores que se sienten empoderados, tanto en sus labores como en la toma de decisiones, desarrollando un compromiso de trabajar en la empresa en la cual se sienten representados y sienten, que los logros de la empresa también son suyos. En el Perú se trabaja mucho para transformar o renovar el pensamiento de los gerentes de las pequeñas y medianas empresas quienes no trabajan para motivar a sus trabajadores no solo en el tema de recompensas y regalías, sino permitiendo y otorgando responsabilidades con libertad para innovar y desarrollar mejores métodos de trabajo. Por ello la presente investigación, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el empoderamiento y el compromiso organizacional. La metodología usada fue el enfoque cuantitativo, tipo de investigación correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población y muestra fue de 103 participantes. Con tipo de muestreo no probabilista a conveniencia del investigador. Llegando a concluir que, con un ($Rho = 0.491$; $p < 0.05$), existe relación directa y significativa, lo que demuestra que la población de estudio considera mucho el desarrollo y autonomía que la empresa le brinda en el momento de ejecutar su trabajo. Y que, a mejores niveles de empoderamiento, mejor será el compromiso de los trabajadores con la institución.

Palabras clave: empoderamiento, compromiso, afectivo, social, psicológico.

1. INTRODUCCIÓN

Para cada organización es importante el compromiso que debe tener todo colaborador con la empresa, porque esto permitirá que el esfuerzo y el equipo de trabajo haga que la organización para alcanzar las metas y objetivos trazados, y que los beneficios logrados sean para todos los que son parte de la misma. Por ello, una de las herramientas usadas para el desarrollo del compromiso de los colaboradores con la empresa es el empoderamiento, siendo esta una técnica que permite a los líderes, delegar a sus liderados autonomía y responsabilidad para que ellos puedan tomar decisiones que les permitirán resolver problemas o realizar acciones que beneficien a la organización, logrando así que el colaborador sienta que es parte importante del equipo y, tenga mayor compromiso al momento de actuar en la actividades que realiza.

Al aplicar estas herramientas y el conocimiento adquirido, permitirá que los líderes, gerentes o dueños de alguna empresa puedan aprovechar y maximizar las diferentes habilidades que se puedan encontrar en el capital humano dentro de una organización. Sabiendo que nos encontramos en un medio donde las pequeñas y medianas empresas se muestran con un perfil muy limitado, y el crecimiento tiene un proceso lento, estas herramientas deben ser aplicadas, ya que hay poco trabajo desarrollado sobre el empowerment y el compromiso organizacional, pues en la mayoría de los casos no se les permite a los colaboradores poder desarrollarse de acuerdo con sus capacidades intelectuales o ideas de innovación, Paredes et al (2021).

Si se aplica esta herramienta dentro de las empresas, aplicada de manera muy eficiente y efectiva, permitirá que los colaboradores se sientan más comprometidos en realizar trabajos con mayor impacto en su autoestima y en los logros que la empresa, permitiendo que el beneficio sea para las dos partes, los colaboradores y la organización, Orgambidez et al (2017). Paredes et al (2021) mencionan que las pequeñas y medianas empresas perciben un crecimiento limitado en el proceso interno debido a que realizan sus actividades de manera poco innovadora; esto se debe a una cultura de trabajo en la que los colaboradores efectúan sus actividades como las han desarrollado con anterioridad sin analizar, si es la mejor forma para hacerlas. Vizcarra y Quintanilla (2018) dicen que, en Perú, los cambios son tan vertiginosos que, en los escenarios más adversos e impredecibles para las organizaciones, el capital humano está teniendo fuertes repercusiones, reflejándose en el aspecto emocional, afectando en gran medida su compromiso organizacional que involucra su desempeño y el nivel de fidelidad con la organización, por ello, el difícil reto que enfrentan las organizaciones gira en torno al valor intrínseco de las personas.

Así cuando los colaboradores tomen decisiones y sean llevados a la mejora de la empresa esta tendrá un crecimiento no solo organizacional, sino también económico y traerá mejores beneficios y salarios para los colaboradores. Haciendo que cada miembro sienta la satisfacción de trabajar y que su compromiso sea una marca interna que permita que el trabajo se realice con mayor eficiencia y eficacia. Cada trabajador al sentir una relación estrecha con la empresa, podrá buscar las mejores oportunidades para aportar en su trabajo y en relacionamiento con sus compañeros para alcanzar el objetivo trazado. De esa forma, se muestra que el empoderamiento manifiesta una mejor relación con el compromiso organizacional

Paredes et al (2021) en su investigación vieron que existe una relación moderada con el compromiso organizacional de las identidades financieras. De tal forma Flores y Gómez, (2018), en su estudio, obtuvieron como resultado, la existencia de una relación entre la variable apoyo organizacional y compromiso organizacional. Salvador y Ortega (2018), mediante en su investigación, determinaron que hay una relación moderada entre dichas variables mencionadas. Mientras que Ríos y Pineda, (2019), hallaron que existe una relación positiva baja y significativa en la variable empoderamiento y compromiso organizacional.

Jalal (2016), en su investigación, tuvo como propósito investigar los efectos del empoderamiento de los empleados, el trabajo en equipo y capacitación de empleados sobre el compromiso organizacional; en conclusión, se encontró que el trabajo en equipo desempeña un papel importante en la mejora del compromiso organizacional, y a la vez, la capacitación es una técnica útil que muchas organizaciones utilizan para mejorar las habilidades y conocimiento de sus empleados. Por otro lado, Cheasakul y Parvathy, (2016), en su estudio, realizada en Tailandia, tuvieron como objetivo identificar la relación que existe entre la pasión y el empoderamiento en el comportamiento de la ciudadanía organizacional de los docentes mediana por el comportamiento organizacional, el estudio realizado fue con un enfoque cuantitativo, en una población de 1200 participantes, obteniendo en conclusión que sí existe una relación entre dichas variables mencionadas.

Por otro lado, Ríos et al, (2010), realizaron un estudio cuyo objetivo fue medir la relación que existe entre el empoderamiento y el compromiso organizacional, como conclusión se obtuvo que el empoderamiento se distingue como una variable independiente, donde conserva el desarrollo de las actividades, en cambio el compromiso organizacional influye en el nivel de adhesión de cada persona experimentada dentro de una empresa.

De tal manera, Araque et al, (2016) sustentaron en su investigación: determinar el compromiso organización mediante un estudio de marketing interno, dando como resultado que la relación que existe entre el compromiso organizacional y el marketing interno fue moderado.

La empresa Ajeper del Oriente Pucallpa, es responsable tanto con la salud emocional como física de sus trabajadores, tiene interés por saber cómo manejan el trabajo que se les encomienda y cuál es el nivel de compromiso de los mismos, esto tras ver algunos problemas, como falta de toma de decisiones propias, bajos niveles de autodeterminación y escaso cumplimiento de metas, lo que lleva al estudio empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores de Ajeper del Oriente Pucallpa, Perú 2022.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Empoderamiento

Para Cáliz et al (2016), afirman que el empoderamiento tiene como objetivo gestionar la dirección que aportan las habilidades, autoridad y responsabilidades en las empresas, en las que los colaboradores proporcionan el compromiso de mejorar y que el liderazgo de un administrador los oriente y logre su participación en la toma de decisiones, formando un ambiente de trabajo saludable que les permitan desarrollarse, crecer y aprender. Así mismo, García de Pilo et al (2013), explican que el empoderamiento pretende que los colaboradores puedan crear un ambiente, que los ayude a lograr los objetivos según los estándares de calidad, eficiencia y servicio dentro de las organizaciones, y que se evidencie el cumplimiento de las responsabilidades con la participación de los equipos de trabajo. El empoderamiento permite relacionarse con los colaboradores mediante los equipos de trabajo, ayudando a obtener un mayor diálogo y cumpliendo las metas planificadas por la organización (Valle y García, 2019). Por su parte Banda et al (2015) manifiestan que el empoderamiento es considerado un proceso por el cual los trabajadores van desarrollando sus capacidades o habilidades para un mejor desempeño dentro de las organizaciones. De tal manera, que Wilson (2000), considera en desarrollar sus motivaciones, y a la vez, percibir una respuesta o autoridad.

2.1.1 Dimensiones

Significativo

Calderón et al (2016), sustentan que la dimensión significativa se ajusta a las metas planteadas por la organización, incluyendo los objetivos personales de los

colaboradores, centrándose en las creencias, comportamientos y valores. También Ríos et al, (2010) plantean que la dimensión significatividad señala los propósitos y metas de las responsabilidades relacionadas con los criterios de los empleados, comprendiendo involucrar los problemas de los roles de trabajo. Así mismo, Orgambídez et al, (2017), indican que significativo se convierte en cumplir las metas que el trabajador busca como un objetivo, a través de las necesidades y valores. Ante ello, Mendoza et al, (2009) expresa que un colaborador siente el compromiso de cumplir las tareas.

Competencia

Calderón et al, (2016), indican que la dimensión de competencia se describe en los efectos de la capacidad de desarrollar actividades diferentes obtenidas y eficacia. Ríos et al, (2010), manifiesta que la competencia está relacionada con la autoeficacia, donde la opinión se evalúa según las capacidades que desarrollan en unas determinadas acciones. Así mismo, Orgambídez et al, (2017) se centran en el comportamiento de cada colaborador demostrando sus capacidades para realizar sus labores de una manera exitosa. También Mendoza et al, (2009) la competencia va relacionada con la energía que demuestran las personas en su desempeño continuo dentro de una organización.

Autodeterminación

Calderón et al (2016), dicen que la autodeterminación representa las capacidades que los colaboradores demuestran mediante las tareas encomendadas dentro de la empresa, también Ríos et al, (2010) señalan que el poder de la autodeterminación está involucrado en los sentimientos propios de preferir un inicio o no una tarea, teniendo en cuenta los procesos de las tareas asignadas, tomando una metodología diferente de trabajo, el esfuerzo de realizar las tareas. A su vez, Orgambídez et al (2017) indican que la autodeterminación es la capacidad que un trabajador va tomando decisiones expresada en la empresa, así también Mendoza et al, (2009) declaran que el colaborador va demostrando los desafíos laborales y demostrando cada día su aprendizaje.

Impacto

Calderón et al (2016), mencionan que el impacto se relaciona con la influencia que tienen los trabajadores dentro de su entorno laboral. También aporta, Manríquez et al, (2010) que el impacto va argumentando en la diferenciación dentro del control que incluye en su entorno laboral, caracterizando su personalidad mediante diversas situaciones, así mismo, Orgambídez et al (2017) sustentan que la calidad que un

colaborador va demostrando es el resultado en su área establecida por la organización. Ante ello, Mendoza et al, (2009) expresan que el desempeño y la perseverancia que el individuo va demostrando una mayor satisfacción dentro una organización.

Seguridad

Quiroz Noriega (2020), indica que mediante la seguridad cada persona va experimentando su aprendizaje adquirido sin ningún apoyo por parte de la empresa, mostrando su alta confianza en sí mismo. Por su parte Díaz Deza (2019), establece un compromiso que cada persona siente dentro sus labores con un mayor aprendizaje. Así mismo, Rodríguez, (2019) por su parte señala que la dimensión de seguridad se establece en el comportamiento de individuo, demostrando una confianza única y consideración dentro de su área correspondiente.

2.2 Compromiso organizacional

Agüero y Santana (2016), manifiestan que el comportamiento organizacional se orienta en los sentimientos del presente y comprensión del pasado, a la vez, demostrando las metas compartidas dentro de la organización. Se establece en las metas que propone el colaborador dentro de la empresa, creando un sentimiento que le distingue a la empresa, según (García, Useche, y Schlesinger, 2013) citado por Dessler y Valera (2004), opinan Hernández et al, (2018) que es el motor para establecer la identificación que un trabajador va desarrollando con la empresa, demostrando su compromiso, como cálculo, normativo y efectivo. Por su parte Rocha y Bohr (2004) manifiestan que se orienta el nivel de un colaborador para que sea activo en su área de trabajo, demostrando el autoimagen, responsabilidad y reputación.

2.1.2 Dimensiones

Compromiso normativo

La dimensión del compromiso normativo se centra en la valorización que la empresa tiene con el trabajador y el trabajador demuestre la lealtad con la organización (Santana et al, 2019). Ante ello, Juyumaya, Alvarado, y Rojas (2021) dicen que el trabajador crea un sentimiento propio con la organización lo cual es permanente. También Ríos et al (2010) mencionan que se centra en que el empleador va experimentando un sentimiento por la empresa donde labora, lo cual le obliga a permanecer. Blanco y Castro, (2011), el compromiso normativo va creando una lealtad en la empresa, como proveer de pagos, cubriendo los costos de las capacitaciones, que la empresa considera que es prioridad.

Los trabajadores van creando tipos de influencias en la cultura organizacional según el compromiso de los trabajadores (Cuenca & López, 2020).

Compromiso de continuidad

Santanal et al, (2019), mencionan que se enfoca en las inversiones que realiza la empresa, respecto al costo del personal. Así mismo, Juyumaya et al, (2021) afirman que va orientando en el carácter y el valor que el colaborador posee en la empresa, reconociendo los sobrecostos que incurre la institución. Por su parte Díaz et al, (2006) a modo de reflexión, declaran que se identifica con la lealtad que el colaborador muestra a la empresa de identificarse y de integrarse, ya que eso resulta ser una respuesta relacionada con el compromiso. Por último, Cuenca & López (2020) manifiestan que el trabajador aprecia la necesidad de identificarse con la empresa, buscando oportunidades y no despreciando el tiempo de abandonar sus esfuerzos.

3. METODOLOGÍA

El estudio se ejecutó con el diseño no experimental de acuerdo con este diseño no se manipularon las variables, además de que no se manipularon ni maniobraron los datos (Mousalli, 2015). También tuvo un corte transversal ya que se estableció en un período de tiempo exacto para el estudio. (Hernández Sampieri, 2014).

El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo y también de tipo correlacional. Cuantitativo porque en base a un análisis numérico y de procesamiento de datos se encontró la información (Cortes & Iglesias, 2004), además fue descriptivo porque se vieron hechos reales y se analizaron los reportes dando sustento con información recolectada, (Cazau, 2006). Esta investigación fue correlacional, ya que, de acuerdo con los objetivos, se buscó encontrar la relación entre apalancamiento y rentabilidad, ayudando a cumplir con este objetivo. (Hernández Sampieri, 2014).

3.1 Población y muestra

La población y muestra del estudio estuvo constituida por un total de 103 colaboradores de Ajeper del Oriente Pucallpa, Perú 2022.

3.2 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección se realizó por medio de cuestionarios de empoderamiento que constó de 5 dimensiones con 30 ítems y de compromiso organización que estuvo conformada por 3 dimensiones y 20 ítems, ambos con escala Likert del 1 al 5. Estos instrumentos han sido validadas y usadas por Cuenca & López (2020). Así mismo se realizó de forma anónima, posteriormente después del recojo de la información se trasladó a la aplicación para su análisis.

3.3 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Los datos obtenidos fueron procesados para analizar la información mediante el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), teniendo en cuenta la finalidad de la investigación, diseño y las escalas de medición de cada una de las variables. Para dar respuesta a las objeciones de la investigación se desarrolló un análisis de correlación bivariados, así mismo, para el análisis el estadígrafo estadístico utilizado determinó la prueba de normalidad, si nuestros datos tuvieron una distribución normal se tomó el r de Pearson, caso contrario si los datos demuestran una distribución no normal se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

4. RESULTADOS

Tabla 1
Demográfico

		Recuento	%
Edad	De 18 a 38 años	42	40,8%
	De 39 a 50 años	49	47,6%
	De 50 a más años	12	11,7%
	Total	103	100,0%
Sexo	Femenino	61	59,2%
	Masculino	42	40,8%
	Total	103	100,0%
Estado civil	soltero	36	35,0%
	Casado	53	51,5%
	divorciado	10	9,7%
	Viudo	4	3,9%
	Total	103	100,0%
Grado académico	Primaria	4	3,9%
	Secundaria	35	34,0%
	Técnico	17	16,5%
	Superior	47	45,6%
	Total	103	100,0%
Área de trabajo	Producción	37	35,9%
	Ventas	36	35,0%
	Administrativo	23	22,3%
	Almacén	7	6,8%
	Total	103	100,0%

Se muestran los datos demográficos de la muestra de estudio, donde se exhibe que el rango de edad de la mayoría que fue entre los 39 a 50 años (47.6%) donde una gran proporción fue de sexo femenino (59.2%) y masculino (40.8%) el estado civil de los participantes una gran parte manifestó estar casado (51.5%), el 45.6% tiene estudios de

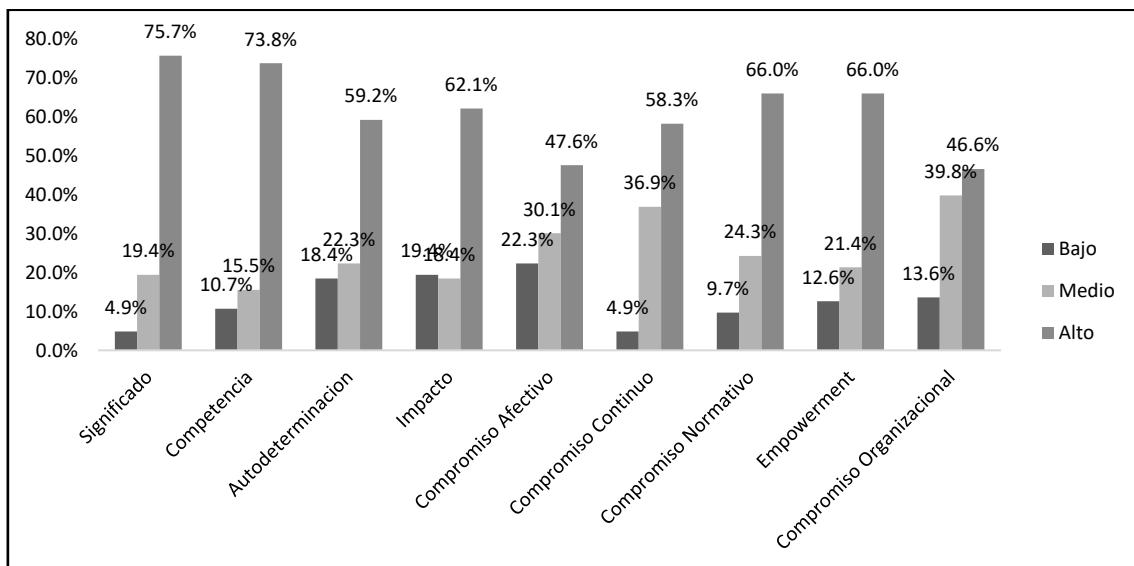
grado superior, y la mayoría trabaja en las áreas de producción y ventas (35.9%) y (35%) respectivamente.

Tabla 2
Descriptivos

		Recuento	%	Medidas
Significado	Bajo	5	4,9%	M = 2,71 D.S = 0,554
	Medio	20	19,4%	
	Alto	78	75,7%	
	Total	103	100,0%	
Competencia	Bajo	11	10,7%	M = 2,63 D.S = 0,671
	Medio	16	15,5%	
	Alto	76	73,8%	
	Total	103	100,0%	
Autodeterminación	Bajo	19	18,4%	M = 2,41 D.S = 0,785
	Medio	23	22,3%	
	Alto	61	59,2%	
	Total	103	100,0%	
Impacto	Bajo	20	19,4%	M = 2,43 D.S = 0,800
	Medio	19	18,4%	
	Alto	64	62,1%	
	Total	103	100,0%	
Compromiso Afectivo	Bajo	23	22,3%	M = 2,25 D.S = 0,801
	Medio	31	30,1%	
	Alto	49	47,6%	
	Total	103	100,0%	
Compromiso continuo	Bajo	5	4,9%	M = 2,53 D.S = 0,591
	Medio	38	36,9%	
	Alto	60	58,3%	
	Total	103	100,0%	
Compromiso normativo	Bajo	10	9,7%	M = 2,56 D.S = 0,667
	Medio	25	24,3%	
	Alto	68	66,0%	
	Total	103	100,0%	
Empowerment	Bajo	13	12,6%	M = 2,53 D.S = 0,711
	Medio	22	21,4%	
	Alto	68	66,0%	
	Total	103	100,0%	
Compromiso organizacional	Bajo	14	13,6%	M = 2,33 D.S = 0,706
	Medio	41	39,8%	
	Alto	48	46,6%	
	Total	103	100,0%	

Se muestra el análisis de percepción de los factores, se midió la variable empowerment, al que en su mayoría respondió con un nivel alto (66%; M = 2.53; D.S =

0.711) explicado por sus dimensiones, correspondiente a significados obtuvo un grado alto (75.7%; M = 2.71; D. S = 0.554) para el indicador competencia un gran parte de la población afirmó con un índice alto (71.8%; M = 2.63; D.S = 0.671); en autodeterminación una gran proporción manifestó ubicarse en un nivel alto (59.2%; M = 2.41; D.S = 0.785); asimismo, se tuvo el mismo comportamiento en la dimensión impacto con un grado alto (62.1%; M = 2.43 D.S = 0.800) por otra parte, también se analizaron los factores de la variable compromiso organizacional, siendo este de índice alto (46.6%; M = 2.33; D.S = 0.706) explicado por sus indicadores correspondiente al afectivo, donde una gran proporción se sitúa en un nivel alto (47.6%; M = 2.25; D.S = 0.801), de la misma manera tuvo el efecto en el compromiso continuo y normativo con un grado alto (58.3%; M = 2.53; D.S = 0.591) y (66%; M = 2.56; D.S = 0.667) respectivamente (ver figura).



RESULTADO INFERENCIAL

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Significado	0,458	103	0,000
Competencia	0,447	103	0,000
Autodeterminación	0,367	103	0,000
Impacto	0,384	103	0,000
Compromiso afectivo	0,300	103	0,000
Compromiso continuo	0,367	103	0,000
Compromiso normativo	0,404	103	0,000
Empowerment	0,404	103	0,000
Compromiso organizacional	0,295	103	0,000

Se muestra el análisis de normalidad calculada con el Kolmogórov-Smirnov por contar con una muestra mayor a 50 datos, así mismo, se observa que cada elemento tiene p valor < 0.05. por lo tanto, se determina que la muestra tiene una distribución no normal, el cálculo de correlación se desarrolló con el Rho de spearman.

Prueba de hipótesis

HG. Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional

H1. Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso afectivo

H2. Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso continuo

H3. Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso normativo

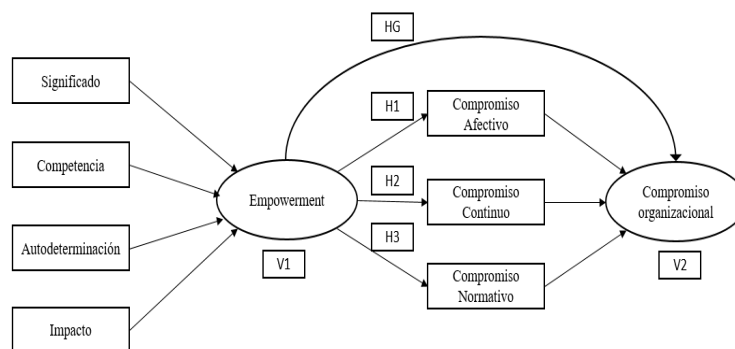


Tabla 4
Correlaciones

			1	2	3	4	5	
	1	Empowerment	Coefficiente de correlación	1,000				
			Sig. (bilateral)					
			N	103				
H1	2	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,586**	1,000			
			Sig. (bilateral)	0,000				
			N	103	103			
H2	3	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	,434**	,512**	1,000		
			Sig. (bilateral)	0,000	0,000			
			N	103	103	103		
H3	4	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,369**	,388**	,462**	1,000	
			Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000		
			N	103	103	103	103	
HG	5	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,491**	,735**	,741**	,718**	1,000
			Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	
			N	103	103	103	103	103

Se muestra el análisis correlacional entre los índices, donde se evidencia que la variable empowerment con la dimensión compromiso afectivo, continuo y normativo cuenta con una relación directa, moderada y significativa ($Rho = 0.586; 0.434; 0.369$), explicado también por la vinculación entre las variables sobre el compromiso organizacional teniendo el mismo comportamiento ($Rho = 0.491; p < 0.05$), confirmando la hipótesis del estudio. Es decir, mientras se tiene empoderamiento en las actividades laboral, mayores se tendrá intrínsecamente un compromiso con la empresa.

5. DISCUSIONES

El propósito de este trabajo se centró en determinar la relación significativa que hay entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Ajeper del Oriente. En consecuencia, la hipótesis de partida señala que existe una relación directa y significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional. Tras someter la hipótesis a contraste empírico, los resultados obtenidos nos permiten afirmar que las hipótesis fijadas se contrastan en la dirección esperada. El empowerment tiene una relación significativa con el compromiso organizacional, por lo que la variable empowerment, puede ser explicada por el compromiso organizacional de los colaboradores.

Esto tiene como similitud con el trabajo realizado por Ríos (2010) que tiene un vínculo muy fuerte entre estas dos variables, donde la influencia del empowerment determina el compromiso de los colaboradores de las pequeñas y medianas empresas. De la misma manera, Villa (2017) en su estudio, también considera que el empowerment tiene su impacto en empresas de maquilladoras en la ciudad de Juárez, aun cuando la información ha presentado algunos inconvenientes, siempre sale a relucir la relación positiva entre estas dos variables. En esta recopilación de datos cuantitativos, para poder corroborar la hipótesis de relación entre las variables empowerment y compromiso organizacional, Solano (2014) tuvo resultados obtenidos a través de 150 trabajadores de una distribuidora de bebidas, teniendo como resultado, la existencia de una relación en estas variables, haciendo que los trabajadores sientan mayor compromiso y mejor productividad en sus áreas de trabajo cuando se les otorga poder, y se les permite innovar y tomar decisiones en la mejora de sus actividades.

García y Fernández (2021) consideran un proceso gerencial porque accede al dominio de autoridad y compromiso establecida, ya que el individuo demuestra sus capacidades y habilidades, Chiavola et al, (2008) defienden en su definición que la importancia del empoderamiento se percibe cuando el colaborador acciona sus

capacidades para resolver problemas, formulando sus ideas, procesos y planificación. Se centran en que los colaboradores van desarrollando sus procesos de empoderamiento requiriendo un rompimiento práctico y estable en una cultura organizacional. (Wilson, 2000).

Rodríguez et al (2009), declaran que el compromiso organizacional va de la mano con el bienestar de los colaboradores y la producción, siempre y cuando un administrador es preocupado y busca la estrategia para que sus colaboradores estén satisfechos y tengan un buen desempeño. Así mismo, Torres y Díaz, (2012) manifiestan que en el transcurso que el trabajador labore en una organización, va demostrando un proceso psicológico, cumpliendo con sus objetivos y esté involucrado con el deseo de permanecer en la institución. Por su parte, Ayensa y Gonzales, (2007) afirman que la importancia es centralizar las estrategias, y que el individuo se sienta parte de la empresa, buscando estrategias, acompañado en lograr sus metas y objetivos. por último, Ardila y Vargas, (2011) resaltan que un comportamiento organizacional cambia, dependiendo del accionar de cada trabajador y que realiza modificaciones dentro de una organización de manera positiva, creando seguridad y estar satisfecho.

6. CONCLUSIONES

Se concluye en la presente investigación que, existe relación significativa entre, el empoderamiento y el compromiso organizacional de los trabajadores, lo que demuestra que la población de estudio considera mucho el desarrollo y autonomía que la empresa le da al momento de ejecutar su trabajo.

Así también se demostró que, existe relación entre el empoderamiento y el compromiso afectivo, donde se afirma que, a mayores niveles de empoderamiento dentro de la empresa, mejor será el compromiso afectivo del trabajador para con la empresa y entre compañeros.

Por otro lado, existe relación entre el empoderamiento y el compromiso continuo de los trabajadores con la empresa, siendo que, a mejores niveles de empoderamiento dentro de la empresa, los trabajadores tendrán un compromiso continuo, apoyando constantemente a la empresa.

Y, por último, se demostró que existe relación entre empoderamiento y compromiso organizacional, lo que se demuestra que, en la empresa, los trabajadores necesitan sentirse empoderados, para tener un mayor compromiso con la empresa.

REFERENCIAS

- Alejandro Orgambidez, R., Moura, D., Y de Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. Scielo, (P.1-22). <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v35n1/a09v35n1.pdf>
- Araque Jaimes, D. L., Sanches Estepa, J. M., Y Uribe R, A. F. (2016). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en centros de desarrollo tecnológico colombiano.Elseiver,(P.1-7). <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592317300049?token=87DCBF1E9B13D7902B6E94B44699A503F703DCCB9CFB09DF17B94FAAC29A26A8371DF1466DDE88974B85E608DBBF26C9yoriginRegion=us-east-1yoriginCreation=20220311161038>
- Ardila Franco, M. C., Y Vargas Espinosa, A. E. (2011). Importancia del desarrollo de los individuos y su incidencia. Dialnet, (P.1-23). C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-ImportanciaDelDesarrolloDeLosIndividuosYSuIncidenc-5061179%20 (2).pdf
- Ayensa, E. J., Y Gonzales Menorca, L. (2007). Definición, Antecedentes y Consecuencias del compromiso organizacional. Dialnet, (P.1-20). [file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-DefinicionAntecedentesYConsecuenciasDelCompromisoO-2234965%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-DefinicionAntecedentesYConsecuenciasDelCompromisoO-2234965%20(1).pdf)
- Baez Santanal, R. A., Zayas Agüeroll, P. M., Velázquez ZaldívarII, R., Y Lao León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. Scielo, (P.1-10). <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Banda Castro, A. L., Morales Zamorano, M. A., Y Vanegas Lizárraga, A. C. (2015). Hablando de Empoderamiento: Estudio de una muestra de género masculino en el noroeste de México. Dialnet, (P.1-14). [file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-HablandoDeEmpoderamiento-5925171%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-HablandoDeEmpoderamiento-5925171%20(4).pdf)
- Betanzos Díaz, N., De Palos, P. A., Y Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. redalyc, (P.1-20). <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Blanco García, Y., Y Moros Fernández, H. (2021). Representación social del empoderamiento organizacional en trabajadores del sector no estatal. Scielo, (P.1-22). <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v9n3/2308-0132-reds-9-03-e24.pdf>

- Blanco, M., Y Castro Ch, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. Desktop/Artículo, (P.1-19).
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Cálix, C. G., Martínez, L. B., Vigier , H. P., Y Núñez, J. J. (2016). El rol del Empowerment en el éxito empresarial. Redalyc, (P. 1-16).
<https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>
- Cálix, C. G., Martinez, L. B., Vigier, H. P., Y Nuñez, J. J. (2016). El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. Scielo, (P.1-25).
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v45n117/2448-7678-ia-45-117-00002.pdf>
- Cheasakul, U., Y Parvathy, V. (2016). The Influence of Passion and Empowerment on Organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. Scindirect,(P.1-19).
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0186104216300158?token=F26359BB936ED7DEA5F636001C210AEC1DD85F751D7D9341ED8647C14CDB04E6C5C7FB356DB452321AB448E4469D3967yoriginRegion=us-east-1yoriginCreation=20220311161521>
- Chiavola, C., Cendrós Parra, P., Y Sánchez F, D. (2008). El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo .Redalyc, (P.1-15).
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121007.pdf>
- Cuenca Galarza, R. X., Y López Paredes, H. A. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. Scielo, (P.1-14).
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-43.pdf>
- Díaz Deza, A. P. (2019). Percepción del empowerment según sexo y área laboral: caso administrativos universitarios. Chiclayo: Facultad de Ciencias Empresariales.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/128/1/TL_Diaz_Deza_AnaPatricia.pdf
- Flores M, J., Y Gómez V, i. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de lima, PERÚ. Scielo, (P.1-31).
http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n1/v16n1_a01.pdf
- García de Pilo, L., Useche, M. C., Y Schlesinger, M. w. (2013). Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito

- universitario zuliano. Redhecs, (P.1-14).
[file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-EmpowermentYCompromisoOrganizacionalDelPersonalDoc-4773079%20\(10\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-EmpowermentYCompromisoOrganizacionalDelPersonalDoc-4773079%20(10).pdf)
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., Y Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. Scielo, (P.1-27).
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>
- Jalal, H. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on organizational Commitment. ScienceDirect, (P.1-9).
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042816310758?token=CC7B78A5BDAE2CFA978FC6FB48D7C65C0BE2A834E548552808FF306D35F2EB4A893BCA95A1251DDFBC1CD86D8D5FA332yoriginRegion=us-east-1yoriginCreation=20220312235759>
- Juyumaya, J., Alvarado, N., Y Rojas, C. (2021). Efectos del Empoderamiento y el Compromiso en el Rendimiento de los Trabajadores de la Industria Textil Chilena. Revista Uchile, (P.1-13). [file:///C:/Users/Windows/Downloads/61108-1490-237325-1-10-20211218%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/61108-1490-237325-1-10-20211218%20(4).pdf)
- Mendoza Sierra, I., León Jariego, J. C., Orgambidez Ramos, A., Y Borrego Alés, Y. (2009). Evidencias de Validez de la Adaptación Española de la Organizational Empowerment Scale. Scielo,(P.1-12).
<https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v25n1/v25n1a03.pdf>
- Paredes, Y Palomino, C. ., (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junin. Gaceta Científica, (P.1-7).
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1062/888>
- Quiroz Noriega, G. E. (2020). Empoderamiento organizacional y su relación con la gestión del conocimiento en docentes de las instituciones educativas de la red de aprendizaje N° 1 del distrito de Ventanilla . Lima : Universidad Nacional de San Marcos.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15471/Quiroz_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos Díaz, J. Y., Y Loli Pineda, A. E. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú . Dialnet, (P.1-12).

[file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-JusticiaOrganizacionalYCompromisoOrganizacionalEnT-8162697%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-JusticiaOrganizacionalYCompromisoOrganizacionalEnT-8162697%20(2).pdf)

- Ríos Manríquez, M., Téllez, M., Y Ferrer Guerra, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes . Scielo, (P.1-23). <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a6.pdf>
- Rocha, M. C., Y Bohrt Pelaez, M. R. (2004). Tres Dimensiones del Compromiso organizacional: identificación, membresía Y Lealtad. Scielo, (P.1-7). <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>
- Cazau, P. (2006). Introducción a la Investigación en ciencias sociales. *Alternativas*, 15(3), 83.
- Cortes, M., & Iglesias León, M. (2004). generalidades sobre metodología de la investigacion, 174 p. Retrieved from http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ta). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. *Mérida*, (June), 1–39. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2633.9446>
- Rodriguez Rodriguez, C. (2019). Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros , Chimbote – 2019. *Universidad César Vallejo*, 102. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39272/Rodríguez_R_CR.pdf?sequence=1&isAllowed=y