

Articulo-Empowerment y Compromiso.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:408152320

Fecha de entrega

21 nov 2024, 8:44 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

21 nov 2024, 8:48 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Articulo-Empowerment y Compromiso.docx

Tamaño de archivo

5.4 MB

16 Páginas

4,569 Palabras

27,074 Caracteres

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 11 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 4% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	3%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Internet	revistagestionar.com	1%
5	Internet	revistas.unjbg.edu.pe	1%
6	Internet	revistas.usfx.bo	1%
7	Internet	revistas.univalle.edu	1%
8	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	1%
9	Internet	pesquisa.bvsalud.org	0%
10	Internet	endocrinologiapediatrica.org	0%
11	Internet	publicaciones.eafit.edu.co	0%

12	Internet	repositorio.puce.edu.ec	0%
13	Internet	repositorio.umch.edu.pe	0%
14	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	0%
15	Internet	repositorio.upn.edu.pe	0%
16	Internet	1library.co	0%
17	Trabajos entregados	Escuela Superior Politécnica del Litoral on 2024-07-22	0%

El empowerment y su relación con el compromiso, caso entidad pública en San Martín - Perú

Empowerment and Its Relationship with Commitment: A Case Study of a Public Entity in San Martín, Peru

Isabel Carolina Vásquez Mosquera ^{1; a}



ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-5930-1903>

Lucia Milagros Carrasco Del Águila ^{1; b}



ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-7484-5191>

¹Universidad Peruana Unión.

^a Bachiller en Administración con Mención en Gestión Empresarial

^b Bachiller en Administración con Mención en Gestión Empresarial

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad analizar la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional en colaboradores de una entidad gubernamental. Los resultados mostraron una correlación positiva fuerte y significativa entre ambas variables ($Rho = 0.786$, $p\text{-valor} = 0.00$), lo que indica que el fortalecimiento del empowerment impacta directamente en el compromiso de los trabajadores hacia la organización. Entre las dimensiones compromiso afectivo fue el más influenciado ($Rho = 0.812$, $p\text{-valor} = 0.00$), seguido de la identificación con los objetivos y valores ($Rho = 0.765$, $p\text{-valor} = 0.00$), demostrando que el empowerment mejora la conexión emocional y el alineamiento de los empleados con la misión de la institución. La dimensión moral también presentó una correlación positiva ($Rho = 0.664$, $p\text{-valor} = 0.00$), aunque con menor impacto. En conclusión, el empowerment se confirma como una herramienta efectiva para aumentar el compromiso organizacional de los empleados.

Palabras clave: Empoderamiento; Compromiso organizacional; Objetivos organizacionales.

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the relationship between empowerment and organizational commitment in employees of a government entity. The results showed a strong and significant positive correlation between both variables ($Rho = 0.786$, $p\text{-value} = 0.00$), indicating that strengthening empowerment directly impacts workers' commitment to the organization. Among the dimensions, affective commitment was the most influenced ($Rho = 0.812$, $p\text{-value} = 0.00$), followed by identification with objectives and values ($Rho = 0.765$, $p\text{-value} = 0.00$), demonstrating that empowerment improves employees' emotional connection and alignment with the institution's mission. The moral dimension also showed a positive correlation ($Rho = 0.664$, $p\text{-value} = 0.00$), although with a lower impact. In conclusion, empowerment is confirmed as an effective tool to increase employee's organizational commitment.

Keywords: Empowerment; Organizational commitment; Organizational objectives.

CÓDIGO JEL

M12

INTRODUCCIÓN

En el actual panorama organizacional, cada vez más dinámico y complejo, las entidades buscan fortalecer su capacidad de adaptación y generar un entorno propicio para la innovación y el desarrollo integral de sus colaboradores. Cálix et al (2016), en este contexto, el "empowerment" o empoderamiento organizacional se presenta como una estrategia clave para fomentar la autonomía, la participación activa y el compromiso de los trabajadores con los objetivos de la organización.

Este concepto, que ha sido ampliamente estudiado en diversas disciplinas, aboga por la delegación de poder y toma de decisiones a los niveles más cercanos a la acción, promoviendo un sentido de propiedad, responsabilidad y confianza entre los colaboradores (Orgambídez et al., 2017). Al mismo tiempo, el compromiso organizacional, entendido como la identificación y vinculación emocional del trabajador con la organización, ha sido reconocido como un factor determinante en la retención del talento, la mejora del desempeño laboral y la competitividad a largo plazo (Contreras, 2015).

El empowerment, al ser una práctica que se basa en la confianza y la delegación de responsabilidades, puede tener un impacto directo en la manera en que los empleados perciben su rol dentro de la organización. Un trabajador empoderado se siente capaz de influir en las decisiones que afectan su trabajo, lo que podría traducirse en un mayor sentido de pertenencia y compromiso hacia la organización (Huang y Rundle, 2015). Por otro lado, un nivel alto de compromiso organizacional no solo se manifiesta en la lealtad y permanencia dentro de la institución, sino también en un esfuerzo extra para alcanzar los objetivos organizacionales, lo que contribuye al logro de metas estratégicas y al éxito a largo plazo (Carpio y Urbano, 2021).

El Proyecto Especial Huallaga Central Bajo Mayo (PEHCBM), es una entidad pública con un enfoque en el desarrollo social y económico de la región San Martín, Perú, se enfrenta al desafío de mantener un alto nivel de compromiso entre sus colaboradores mientras promueve prácticas que incentiven el empoderamiento. Al tratarse de una organización con un enfoque multidisciplinario y de amplia responsabilidad social, es fundamental que los trabajadores se sientan valorados y parte integral de los procesos que impulsan la transformación y el desarrollo

sostenible en la región. En este sentido, el empowerment se convierte en una herramienta vital no solo para mejorar la eficacia operativa, sino también para aumentar la satisfacción laboral, promover el bienestar y fomentar un entorno de trabajo colaborativo y resiliente.

Sin embargo, a pesar del creciente interés en la implementación del empowerment en organizaciones públicas, existe aún una brecha considerable en la literatura que explore de manera exhaustiva su impacto en el compromiso organizacional, especialmente en el contexto de instituciones públicas en América Latina. Este estudio tiene como objetivo contribuir al llenado de esta brecha mediante la evaluación del vínculo entre el empowerment y el compromiso organizacional en el PEHCBM. Específicamente, se centra en analizar cómo las prácticas de empowerment influyen en los niveles de compromiso de los colaboradores, entendidos en sus dimensiones afectiva, normativa y de continuidad.

La relevancia de este análisis radica en la necesidad de generar políticas que promuevan el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, asegurando a su vez que la organización cumpla con sus metas y objetivos de manera eficiente y efectiva. Las organizaciones públicas en Perú, especialmente aquellas con un enfoque de desarrollo regional, deben enfrentar desafíos de eficiencia y transparencia en la gestión, lo que incrementa la necesidad de contar con equipos altamente comprometidos y empoderados. En consecuencia, los resultados de este estudio pueden servir como una guía para mejorar las prácticas de empowerment dentro de instituciones similares, contribuyendo así al desarrollo sostenible y a la mejora de los servicios públicos en la región.

El PEHCBM presenta una oportunidad única para explorar estas dinámicas. Con un equipo multidisciplinario que abarca diversas áreas, desde el desarrollo de infraestructura hasta la gestión de recursos naturales, es imperativo entender cómo las políticas de empowerment implementadas afectan a los diferentes niveles de la organización y cómo estas, a su vez, se reflejan en el compromiso de los colaboradores con el cumplimiento de su visión institucional. Este estudio pretende proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre empowerment y compromiso organizacional en este contexto particular.

MARCO TEÓRICO

El empowerment otorga a los empleados la capacidad de tomar decisiones de manera independiente, lo que les permite actuar con mayor libertad y responder de forma ágil a las demandas del entorno laboral; proporciona a los trabajadores más confianza en sus habilidades y competencias, lo que fortalece su capacidad para realizar tareas y enfrentar retos laborales con éxito (Silva y Martínez, 2004); es promotor de distribución de la responsabilidad dentro de la organización, lo que implica que los empleados asuman un rol activo en la resolución de problemas y el logro de objetivos (Blanco y Moros, 2021); propicia participación activa de los empleados en la toma de decisiones clave es un elemento central del empoderamiento, lo que genera un mayor compromiso y sentido de pertenencia con la organización (Carvalho, 2008); proporcionar a los empleados las herramientas, el conocimiento y los recursos necesarios para que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva y asumir mayores responsabilidades (Camilli y Römer, 2017).

El empowerment contribuye a desarrollar factores que benefician a la organización, como indican Cálix et al. (2016), al fomentar el empoderamiento de manera indirecta, se crea un sentido de compromiso hacia la empresa, convirtiéndose en una herramienta eficaz para la gestión del talento humano. En esto radica su relevancia, ya que promueve otras variables valiosas para las organizaciones, según Silva y Martínez (2004), cuando una empresa otorga empowerment, se fortalece la identidad, el compromiso y se favorece un desempeño eficiente en las tareas.

Las dimensiones del empowerment las propone y define Mendoza et al (2009), quienes indican que son:

Significado: Se refiere al valor que los empleados atribuyen a su trabajo, cuando consideran que sus tareas son importantes y alineadas con sus valores personales;

Autodeterminación: Es la capacidad que tienen los empleados para elegir y regular sus propias acciones y métodos de trabajo de manera autónoma; *Impacto:* Mide el grado en que los empleados sienten que sus acciones influyen significativamente en los resultados y metas de la organización y *Competencia:* Se relaciona con la

percepción que tienen los empleados sobre su habilidad y eficiencia para realizar sus tareas y enfrentar retos laborales.

Al referir al *compromiso organizacional* se define como el conjunto de sentimientos y actitudes que vinculan al empleado con la organización tal como lo indican Hernández et al. (2018), grado en el que un individuo se identifica con la organización y sus objetivos, demostrando un deseo de mantener su membresía y un esfuerzo considerable por contribuir a su éxito; en ese mismo sentido Pizarro et al. (2020), actitud del trabajador que refleja su lealtad a la organización y su disposición a esforzarse en alcanzar los objetivos organizacionales a cambio de una relación duradera; Araya et al. (2020), estado psicológico del empleado que refleja su identificación y apego con la organización, y su involucramiento activo para contribuir al logro de los objetivos organizacionales; la importancia del CO radica en que se relaciona con la retención del talento y la reducción de la rotación de personal. Empleados comprometidos muestran un mayor deseo de permanecer en la organización y contribuyen al logro de sus objetivos; así lo confirma Hernández et al. (2018), la importancia del CO en una organización es vital porque aumenta la identificación del empleado con la organización, promoviendo mayor esfuerzo, motivación y productividad en su desempeño diario. El contar con colaboradores con CO reduce el deseo de los empleados de buscar otras oportunidades, al considerar los costos económicos y personales asociados a dejar la empresa, Flores & Gómez (2018), es esencial para mantener una fuerza laboral motivada y leal, lo que mejora la cohesión interna y el cumplimiento de las metas organizacionales a largo plazo.

Las dimensiones del CO que se han tenido en cuenta en este estudio son las propuestas por Fonseca et al (2019), quienes indican que son: *Compromiso Afectivo*: Vínculo emocional del empleado con la organización, basado en su deseo de permanecer porque se siente identificado y satisfecho en su entorno laboral, *Identificación con los objetivos y valores*: Grado en que el empleado comparte y se alinea con las metas y principios de la organización, lo que refuerza su lealtad y participación activa y *Moral*: Sentimiento de obligación del empleado hacia la organización, impulsado por un sentido de responsabilidad y lealtad, lo que lo motiva a quedarse.

MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo de estudio

Esta investigación es de tipo básica, según lo planteado por Ceroni (2010), dentro de este tipo están los estudios que se centran en un solo tema y generan aportes basados en los resultados obtenidos; para este trabajo se ha utilizado un diseño no experimental con un enfoque transversal, según Sánchez (2019), los datos fueron recolectados en un solo punto temporal, y los resultados se presentan sin aplicar ninguna intervención o manipulación; respecto a su enfoque, esta investigación sigue un enfoque cuantitativo, tal como lo menciona Sánchez (2019), es donde los datos obtenidos se analizan a través de métodos estadísticos para cumplir con los objetivos planteados y el nivel de la investigación es descriptivo-correlacional, como señalan Herbas y Rocha (2018), el enfoque descriptivo se encarga de identificar las características del fenómeno en un momento específico, mientras que el correlacional busca establecer la relación entre las variables estudiada.

Población

La población que participó en este estudio lo conformaron los trabajadores del PEHCBM: según el reporte de personal a julio 2024 eran un total de 163 personas. En este estudio se consideraron criterios de inclusión y exclusión.

Inclusión: personal que tomó la decisión de participar en esta investigación, tener vínculo laboral mayor a 6 meses, estar activo en sus funciones al momento de realizado el estudio y ser trabajador directo la entidad.

Exclusión: Personal que decida no participar, personal con vínculo laboral menor a 6 meses, personal de vacaciones o licencia al momento de realizado el estudio y trabajadores que realizan sus funciones en la entidad, pero son parte de planilla de otra empresa.

Muestra

La muestra se calculó considerando el muestreo no probabilístico por conveniencia, se tomaron a todos los individuos que forman parte de la población y que cumplían los criterios de inclusión sin el uso de formula alguna (Otzen y Manterola, 2017), en total fueron 155 trabajadores.

Instrumentos

Para el desarrollo de esta investigación, se empleó el instrumento de medición del empoderamiento llamado Empowerment Scale, en su versión adaptada al español de Mendoza et al. (2009), este cuestionario consta de 4 dimensiones y 20 ítems. Para medir el compromiso organizacional, se utilizó la Escala del Compromiso Organizacional de Fonseca et al. (2019), que incluye 3 dimensiones y 12 ítems; ambos instrumentos se miden por medio de escala Likert de 1 (nunca) a 5 (siempre).

La confiabilidad de ambos instrumentos fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.952 para la Escala de Empoderamiento y 0.943 para la Escala del Compromiso Organizacional, lo que indica una confiabilidad aceptable. Según Soler et al. (2012), el Alfa de Cronbach se considera fiable cuando supera el valor de 0,7.

Para validar los instrumentos, se sometieron al juicio de tres expertos, quienes evaluaron cada ítem de los cuestionarios y determinaron que eran adecuados para su uso en esta investigación.

Análisis de datos

Antes de proceder con la recolección de datos, se envió una solicitud formal a PEHCBM, con el propósito de obtener la autorización necesaria para realizar el levantamiento de información. Tras recibir el permiso, se llevó a cabo la encuesta de manera virtual a través de un formulario creado en la plataforma Forms de Microsoft. Este proceso se expandió durante un mes, debido a que las ocupaciones de los participantes generaron algunos retrasos, los cuales fueron gestionados por los investigadores.

Para el análisis de los datos recolectados, se utilizó el software SPSS versión 26, complementado con el uso de Excel para Windows.

Las técnicas estadísticas utilizadas fueron: Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach; las características de la población estudiada, así como los niveles de las variables y sus dimensiones, fueron descritos a través de la estadística descriptiva; para determinar el análisis estadístico apropiado, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, y según los resultados obtenidos, se empleó el coeficiente de Pearson o el Rho de Spearman

En cuanto a la determinación de los niveles de relación se ha tomado en cuenta el rango de correlación que proponen Mondragón (2014), quien indica:

- 0 = no hay correlación,
- De 0,01 – 0,10 = correlación positiva débil
- De 0,11 – 0,50 = correlación positiva media
- De 0,51 - 0,75 = correlación positiva considerable
- De 0,76 – 0,90 = correlación positiva muy fuerte
- De 0,91 – 1 correlación positiva perfecta

RESULTADOS

A continuación, se exponen los principales hallazgos obtenidos en la investigación.

Análisis de los participantes

En la Tabla 1 se muestran la descripción de la muestra, se encontraron en mayores porcentajes que: el 58.1% son de género femenino, el 45.8% son de edad (años) entre 46 a 55, el 60.6% son casados, el 45.8% que laboran en la institución de 5 a 10 años, el 59.4% de grado de instrucción superior universitaria.

Tabla 1

Descripción de la muestra

Tabla 1	Descripción de la muestra (N = 155)	Recuento	Porcentaje
Género	M	65	41.90%
	F	90	58.10%
Edad (años)	< 25	38	24.50%
	25 a 35	10	6.50%
	36 a 45	34	21.90%
	46 a 55	71	45.80%
	> 56	2	1.30%
Estado civil	S	53	34.20%
	C	94	60.60%
	V	3	1.90%
	D	5	3.20%
Tiempo que labora en la	< 1	48	31.00%
	1 a 5	17	11.00%

entidad (años)	5 a 10	64	41.30%
	> 10	26	16.80%
Grado de instrucción	Secundaria	9	5.80%
	Superior técnica	35	22.60%
	Superior universitaria	92	59.40%
	Posgrado	19	12.30%

Análisis descriptivo de la investigación

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 2, se observó que el empowerment predomina en un nivel regular con un 61.7%, seguido de un nivel bueno con un 37.7% y un nivel bajo de 0.6%. En cuanto a las dimensiones del empowerment, se encontró que el significado predomina en un nivel regular con un 57.1%, la autodeterminación en un nivel regular con un 58.4%, el impacto con un 51.9% y la competencia con un 55.2%.

Por otro lado, en relación al compromiso organizacional, los resultados muestran que la mayoría de los participantes se encuentran en un nivel regular con un 57.2%, seguido por un nivel bueno con un 42.8%. En cuanto a sus dimensiones, se destaca el compromiso afectivo con un predominio en el nivel regular con un 59.1%, la identificación con los objetivos y valores con un 53.9%, y la moral con un 58.4%, todos en el nivel regular.

Tabla 2.

Análisis descriptivo de las variables y dimensiones

Variable / Dimensión	Malo		Regular		Bueno	
	F	%	F	%	F	%
Emp	1	0.6	95	61.7	58	37.7
Sig	2	1.3	88	57.1	64	41.6
Aut	0	0	90	58.4	64	41.6
Imp	3	1.9	80	51.9	71	46.1
Com	1	0.6	85	55.2	68	44.2
CO	0	0	87	57.2	65	42.8
CA	0	0	91	59.1	63	40.9
IOyV	2	1.3	83	53.9	69	44.8
Mor	0	0	90	58.4	64	41.6

Nota: Emp=Empowerment, Sig=Significado, Aut=Autodeterminación, Imp=Impacto, Com=Competencia, CO=Compromiso organizacional,

CA=Compromiso afectivo, IOyV=Identificación con los objetivos y valores, Mor=Moral.

Prueba de normalidad

En la tabla 3, según los resultados de la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, se observa una significancia menor a $<.005$. Esto indica que los datos no presentan una distribución normal, por lo que la prueba estadística más apropiada para la verificación de las hipótesis es el coeficiente Rho de Spearman (Pedrosa et al., 2014).

Tabla 3.

Distribución de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Emp	0.164	155	0.000
Sig	0.265	155	0.000
Aut	0.171	155	0.000
Imp	0.158	155	0.000
Com	0.145	155	0.000
CO	0.124	155	0.000
CA	0.170	155	0.000
IOyV	0.231	155	0.000
Mor	0.124	154	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Determinación de las correlaciones

A continuación, se presenta las reglas a tener en cuenta para determinar la existencia o no de relación:

-Si el p valor es > 0.05 , no existe relación significativa.

-Si el p valor < 0.05 , existe relación significativa.

Los resultados presentados en la Tabla 4 evidencian una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional ($Rho = 0.786$, p -valor = 0.00). Además, se observa una correlación positiva muy fuerte entre el empowerment y la dimensión compromiso afectivo ($Rho = 0.812$, p -valor = 0.00). En relación con la dimensión identificación con los objetivos y valores, también se encontró una correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0.765$, p -

valor = 0.00). Finalmente, la relación entre el empowerment y la dimensión moral mostró una correlación positiva fuerte (Rho = 0.664, p-valor = 0.00).

Tabla 4.

Correlaciones de las variables de investigación

Compromiso organizacional y dimensiones	Empowerment	
	Rho Spearman	p-valor
CO	0.786**	0.00
CA	0.812**	0.00
IOyV	0.765**	0.00
Mor	0.664**	0.00

DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos, y en línea con el objetivo principal de esta investigación, el cual fue establecer la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional (CO) en los colaboradores del PEHCBM, se identificó una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa (Rho = 0.801, p-valor = 0.000). Este hallazgo sugiere que cualquier acción orientada a mejorar el empowerment de los trabajadores impactará de manera proporcional en su nivel de compromiso organizacional. Estos resultados coinciden con lo expuesto por Ríos et al. (2017), quienes en su estudio también concluyeron que el empowerment es un factor determinante del CO, indicando que al empoderar a los empleados, se fomenta su compromiso. En dicha investigación, los autores encontraron que el empowerment presentó un 87% de percepción positiva, mientras que el CO alcanzó un 79%. En este estudio, el empowerment y el CO fueron percibidos de manera regular, con un 61.7% y un 57.2%, respectivamente. Estos niveles de percepción son beneficiosos para la organización, ya que, como mencionan Morales y Morales (2018), contar con niveles elevados de percepción en empowerment y CO coloca a las entidades en una posición ventajosa para alcanzar sus objetivos.

Asimismo, los resultados de este estudio revelan correlaciones muy fuertes entre el empowerment y las dimensiones del CO, específicamente en el compromiso afectivo (Rho = 0.806, p-valor = 0.000), identificación con los objetivos y valores (Rho = 0.785, p-valor = 0.000), y una relación positiva moderada con la dimensión

moral ($Rho = 0.574$, $p\text{-valor} = 0.000$). Aunque Morales y Morales (2018), utilizaron dimensiones diferentes en su estudio, también encontraron una relación significativa entre el empowerment y las dimensiones del CO: compromiso afectivo, normativo y de continuación, concluyendo que los esfuerzos para mejorar el empowerment impactan positivamente en todas las dimensiones del CO.

Durante el desarrollo de esta investigación, surgieron ciertas dificultades, especialmente en la recolección de datos, debido a las ocupaciones de los participantes, lo que generó retrasos en la cumplimentación del cuestionario. Además, se encontró una limitada cantidad de investigaciones que abordaran la variable empowerment en el contexto de entidades financieras.

Por último, se sugiere a futuros investigadores explorar la relación del empowerment con otras variables como la identidad laboral, motivación laboral, apoyo organizacional percibido, desempeño laboral, y trabajo en equipo, u otras que puedan influir de manera significativa en el entorno organizacional..

Conclusiones.

Relación entre empowerment y compromiso organizacional (CO): Se concluye que un mayor empowerment está directamente relacionado con un mayor compromiso organizacional, lo que implica que cualquier iniciativa dirigida a fomentar el empowerment de los empleados incrementará su nivel de compromiso hacia la organización.

Relación entre empowerment y CA: Se concluye que cuando los empleados se sienten empoderados, es más probable que desarrollen un fuerte apego emocional y lealtad hacia la organización.

Relación entre empowerment y la IO y V: Se concluye que los empleados empoderados tienden a identificarse más con los objetivos y valores de la organización, promoviendo un mayor alineamiento y sentido de propósito.

Relación entre empowerment y la dimensión moral: Se concluye que el empowerment también influye en el sentido de ética y responsabilidad de los empleados, aunque en menor medida que en las otras dimensiones.

En conclusión, los resultados muestran que el empowerment tiene un impacto significativo y positivo en todas las dimensiones del compromiso organizacional, siendo especialmente relevante para el desarrollo del compromiso afectivo y la identificación con los objetivos y valores de la organización. Esto resalta la importancia de fomentar el empowerment como una estrategia para mejorar el compromiso y la lealtad de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araya, S. C., Díaz, K. V., & Rojas, L. E.. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Revista Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Blanco, Y., & Moros, H. (2021). Representación social del empoderamiento organizacional en trabajadores del sector no estatal. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 9(3), e24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000300024&lng=es&tlng=es
- Cálix, C. G., Martínez, B., Vigier, H. P., & Nuñez, J. J. (2016). El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. *Revista Investigación administrativa*, 45(117). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782016000100002&lng=es&tlng=es
- Camilli, C., & Römer, M. (2017). Meta-synthesis of literacy for the empowerment of vulnerable groups. *Revista Comunicar*, 53, 9-18. <https://doi.org/10.3916/C53-2017-01>
- Carpio, D. A., & Urbano, B. (2021). Cómo fomentar la satisfacción de los empleados a través del coaching, la motivación, el salario emocional y las habilidades en redes sociales en la cadena de valor agroalimentaria. *Revista New Medit*, 20(1), 40. <https://doi.org/10.30682/nm2101c>
- Carvalho, S. R. (2008). Promoción de la Salud, "empowerment" y educación: una reflexión crítica como contribución a la reforma sanitaria. *Revista Salud colectiva*, 4(3), 335-347. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-82652008000300006&lng=es&tlng=es
- Ceroni, M. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 76(1), 5-6. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&tlng=es
- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Revista Ciencia & trabajo*, 17(52), 37-42. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>

- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Una solución Alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revista NovaRua*, 12(20), 72-89. doi:<http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Fau, C., Nabzo, S., & Nasabun, V. (2020). Bondad de ajuste y análisis de concordancia. *Revista mexicana de oftalmología*, 94(2), 100-102.<https://doi.org/10.24875/rmo.m20000107>
- Fonseca, J. M. G., Cruz, C. E., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología (PUCP)*, 37(1), 7-29. <https://dx.doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Hernández, B. E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval, S. J., & Méndez, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional.. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Herbas, B. C., & Rocha, E. A. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es
- Hoinle, B., Rothfuss, R., & Gotto, D. (2013). Empoderamiento espacial de las mujeres mediante la Economía Solidaria. *Revista Cuadernos de Desarrollo Rural*, 10(72), 117-139. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-14502013000300007&lng=es&tlng=es.
- Huang, Y. T. & Rundle, S. (2015) A holistic management tool for measuring internal marketing activities, *Revista Services Marketing*, Vol. 29 Issue: 6/7, pp.571-584, <https://doi.org/10.1108/JSM-03-2015-0112>.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Revista Punto Cero*, 09(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Revista Journal of Business Management*, 11(2), 80-90. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación. *Revista médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Mendoza, M. I., León, J. C., Orgambidez, A., & Borrego, Y. (2009). Evidencias de Validez de la Adaptación Española de la Organizational Empowerment Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 17-28. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000100003&lng=es&tlng=pt

- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Morales, P. R., & Morales, C. R. (2018). Empowerment como productor del compromiso laboral en docentes de la UTA. *Revista Ciencia Digital*, 2(4), 231-249. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i4.224>
- Orgambídez, A., Moura, D., & Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 35(1), 257-278. <https://dx.doi.org/http://doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2014). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1), 245–254. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy14-1.pbad>
- Pizarro, S., Díaz Cortés, K., & Rojas Escobar, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Revista Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Ríos, M., Téllez, M., & Ferrer, J.. (2017). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Revista Contaduría y administración*, (231), 103-125. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez, N. (2020). Compromiso organizacional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1433>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Silva, C., & Martínez, M. L. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *Revista Psykhe* (Santiago), 13(2), 29-39. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282004000200003>
- Veiga., N., Otero., L., & Torres., J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Revista Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 94-106. <https://dx.doi.org/10.2916/inter.7.2.10>