

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Empoderamiento y compromiso laboral en colaboradores de
una entidad financiera en el oriente peruano**

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

Autores:

Anieska Fiorella Arévalo Rojas

Andy Del Castillo Sajamí

Asesor:

Mtro. Elvis Ricardo Flores Calderón

Tarapoto, mayo del 2023

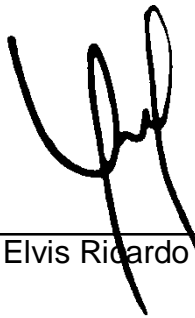
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, Mtro. Elvis Ricardo Flores Calderón, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Empoderamiento y compromiso laboral en colaboradores de una entidad financiera en el oriente peruano”** constituye la memoria que presenta el Bachilleres: Anieska Fiorella Arévalo Rojas y Andy Del Castillo Sajamí, para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 05 días del mes de mayo del año 2023.



Mtro. Elvis Ricardo Flores Calderón

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 05 día(s) del mes de mayo del año 2023 siendo las 09:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): Dr. Mario Manuel Siles Nates, el (la) secretario(a): Mtro. David Troya Palomino; los demás miembros, Mtra. Kelita Guillen Lopez; Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra y el asesor(a): Mtro. Elvis Ricardo Flores Calderón, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Empoderamiento y compromiso laboral en colaboradores de una entidad financiera en el oriente peruano."

de los (las) bachiller (es): a) Anieska Fiorella Arévalo Rojas b) Andy Del Castillo Sajamí

c) Conducente a la obtención del título profesional de:

Lic. Administración y Negocios Internacionales

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Anieska Fiorella Arévalo Rojas

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

Bachiller (b): Andy Del Castillo Sajamí


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

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a


.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de la entidad financiera BCP de las agencias del nor oriente peruano. **Método:** Se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo - correlacional, con diseño de investigación no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 154 trabajadores. Para recolectar la información se hizo uso de la técnica encuesta **Resultados:** demuestran la existencia de una correlación positiva, de magnitud muy fuerte y estadísticamente significativa ($Rho = .801, p < .01$).

Palabras clave: Empoderamiento; Compromiso organizacional; Objetivos organizacionales.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship that exists between Empowerment and organizational commitment in the workers of the financial entity BCP of the agencies of northeastern Peru. **Method:** A quantitative approach research was developed, at a descriptive - correlational level, with a non-experimental cross-sectional research design. The sample consisted of 154 workers. To collect the information, the survey technique was used. **Results:** show the existence of a positive correlation, of a very strong magnitude and statistically significant ($Rho = .801, p < .01$).

Keywords: Empowerment; Organizational Commitment; Organizational goals.

INTRODUCCIÓN

Para lograr resaltar en el mundo empresarial las organizaciones se valen de diversas estrategias, se buscan aquellas que hagan aportes útiles los que ayudan a concretar los objetivos propuestos; una estrategia utilizada por las estrategias empresariales es el empowerment, Cáliz et al (2016), comenta que es una técnica útil en el campo empresarial y ayuda al talento humano a sentir compromiso muy aparte de ayudar a optimizar los recursos, Orgambidez et al (2017), provoca en los trabajadores mejoras en la percepción del entorno de trabajo y de sí mismo; las organizaciones en la actualidad desarrollan sus actividades en un mundo muy competitivo y requieren trabajadores comprometidos en aportar para concretar los objetivos propuestos.

Las personas en las organizaciones requieren de una buena gestión humana la cual es una tarea de vital importancia, una de las actividades que realizan es conseguir que el trabajador sienta apego o compromiso por la organización, Contreras (2015), indica que se realizaron muchos estudios los que demuestran que los trabajadores con un buen nivel de compromiso organizacional (CO) tienen más pasión por las actividades que realizan y demuestran entusiasmo en el desarrollo de estas, Huang y Rundle (2015), cuando los colaboradores sienten CO disminuyen factores como, rotación, ausentismo y baja productividad.

Las organizaciones deben comprender que es importante lograr trabajadores comprometidos con la empresa e implementar actividades que ayuden a lograr CO; en Europa, se ha considerado este tema y hay organizaciones que ofrecen alternativas que en otros tiempos no se hubiesen previsto implementar en los lugares de trabajo, Carpio y Urbano (2021), en España Google e ING Direct marcan la diferencia y proponen cambios radicales de trato a los trabajadores, propiciando lugares de relajación para su equipo de trabajo; Espinoza y Toscano (2020), empresas del rubro financiero como lo es el Banco Santander implementaron ambientes adecuados para el trabajo y realizan actividades con la familia de los trabajadores esto ha generado CO; Rodríguez (2020), indica que el 64% de la población laboralmente activa en España mencionan que hay factores determinantes que los vinculan de manera emocional con la empresa y se genera un CO. En Latinoamérica, también se realizan acciones para

conseguir trabajadores con CO, Mabaso y Dlamini (2017), en Chile, Argentina, Brasil y Colombia los trabajadores que han tenido experiencia en programas de motivación e incentivos demostraron una vinculación y CO; en el Perú Rodríguez (2020), indica que la empresa LHH – DBM Perú propicia diversas estrategias que les ha servido para lograr CO y que este repercute de como resultados que los trabajadores se sientan satisfechos con sus trabajos.

En el nor oriente peruano tiene agencias bancarias la entidad financiera CBP (Banco de Crédito del Perú); el cual busca general un acercamiento entidad financiera cliente y propicia los medios necesarios para tener acceso al financiamiento y ayudar a conseguir los objetivos de sus clientes; para lograr esta meta cuenta con trabajadores de los cuales es necesario conocer si realizan sus actividades demostrando CO y de aquí se desprende el objetivo de esta investigación que es: Determinar la relación que existe entre el Empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores del BPC de las oficinas del nor oriente peruano.

MARCO TEÓRICO

El *empowerment* o empoderamiento es una herramienta estratégica que da un tanto de libertad a los trabajadores para controlar recursos que a su vez permite tomar protagonismo en el manejo de la organización, Silva y Martínez (2004), es un proceso brinda la capacidad de usar recursos a los trabajadores y genera a notoriedad al concretar las metas; Blanco y Moros (2021), es delegar a los trabajadores cierto grado de poder, control y autoridad con el fin de lograr un sentimiento de pertenencia; Carvalho (2008) es el sentimiento de mayor control y que logra el sentimiento de pertenencia al grupo laboral; Camilli y Römer (2017), el dotar de empoderamiento genera autoconfianza, conciencia y asertividad sobre el uso del poder; Hoinle et al (2013), es ceder dominación y poder actuando con las personas del entorno y generando consenso.

El empoderamiento ayuda a general variables que resultan favorables para la organización Cáliz et al (2016), al propiciar empoderamiento indirecta mente se genera un sentimiento de compromiso hacia la organización y es una herramienta que da buenos resultados en la gestión de las personas; en esto

radica la importancia del empoderamiento que es propiciador de otras variables de mucho provecho para las organizaciones Silva y Martínez (2004), cuando una empresa brinda empoderamiento hay como resultado identidad, compromiso y se genera un buen desempeño en las tareas.

Al referir al *compromiso organizacional* se define como un estado de percepción positiva hacia el trabajo demostrando apego y sentimiento de pertenencia por el trabajo tal como lo indican Hernández et al. (2018), quienes indican que es una demostración motivacional positiva en relación a las actividades laborales en el cual se demuestra actitud positiva hasta terminar la tarea; en ese mismo sentido Pizarro et al. (2020), es el estado mental que se muestra cuando un trabajador realiza sus actividades con ahínco sin imponer condiciones; Araya et al. (2020), al contar con colaboradores con CO positivo las actividades se realizan con mucho entusiasmo sin tener en cuenta a las circunstancias; la importancia del CO radica en que si esta variable tiene una percepción positiva en las organizaciones se facilita el logro de las metas; así lo confirma Hernández et al. (2018), la importancia del CO en una organización es vital para el logro de los objetivos planteados. El contar con colaboradores con CO ayuda a que en la organización se facilite el cumplimiento de los objetivos, se realiza mejor el trabajo en equipo, se logra sinergia, realizan las labores con un equipo motivado, se facilita la acción organizada, aporta a la felicidad organización, los colaboradores sienten orgullo y satisfacción por el trabajo que realizan entre otros aspectos que son fundamentales para el éxito organizacional, Flores & Gómez (2018), esta variable es muy importante porque al contar con colaboradores con CO se asegura el cumplimiento de las metas organizaciones, además es importante porque cuando un colaborador está comprometido se desarrollan las actividades con optimismo, se despliega un ambiente agradable y lo más importante ayuda a aproximar a las metas puesto que los colaboradores llegan a sentir pasión por el trabajo que realizan; en muchos de los casos al colaborador se pasa el tiempo muy rápido cuando está inmerso en sus labores y tiene el deseo de seguir aportando.

MATERIAL Y MÉTODOS

Tipo de estudio

Esta investigación según su tipo es básica, Ceroni, (2010), las investigaciones básicas solo tratan un solo tema y realizan aportes de acuerdo a los resultados encontrados.

Para este estudio se ha tenido en cuenta un diseño no experimental y de corte transversal Sánchez (2019), La colecta de los datos se realizó en un solo momento, en cuanto al resultado se presentan sin hacer ninguna manipulación.

En cuanto al enfoque esta investigación responde al enfoque cuantitativo Sánchez (2019), se miden los datos recolectados utilizando técnicas estadísticas con la finalidad de concretar el objetivo propuesto.

El nivel de esta investigación es descriptivo - correlacional Herbas y Rocha. (2018), una investigación descriptiva determina las características de un tema en un tiempo determinado y correlacional busca determinar cómo se relacionan o asocian las viareables.

Población

En esta investigación contó con la participación de los trabajadores de las agencias BCP del nor oriente peruano, trabajadores que realizan funciones como (gerente de agencia, analistas de crédito, operaciones y soporte técnico) de las agencias de: Juanjui, Agencia Tarapoto, Agencia Alcides Carrión – Tarapoto, Agencia Moyobamba, Agencia Rioja y Agencia Nueva Cajamarca); Veiga et al (2017), una población son personas con características comunes las que son de interés para el investigador.

En la determinación de la población se consideró términos de inclusión y exclusión:

Inclusión: Trabajadores con contrato activo con el BCP.

Exclusión: Trabajadores outsourcing, trabajadores con algún tipo de licencia o vacaciones.

Luego de tener en cuenta estos criterios se determinó que 3 trabajadores estaban de vacaciones al momento de realizada la investigación y 4 estaban con licencia por motivos diversos, quedando una población de 154 trabajadores del BCP de las agencias del nor oriente peruano.

Muestra

Para la determinación de la muestra en esta investigación se hizo uso de un muestreo no probabilística e intencional por conveniencia López (2004), las muestras intencionales dan la libertad incluir como participantes a las personas con características comunes y que estas sean de interés para los investigadores; luego de lo anterior descrito se consideró a los 154 trabajadores que cumplen con los criterios de inclusión.

Instrumentos

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó el instrumento de medición del empowerment denominado Empowerment Scale en su adaptación al español de

Mendoza et al (2009), Este instrumento está compuesto por 4 dimensiones y 20 ítems estructurados en escala de Likert (1 = nunca - 5 = Siempre); para medir para compromiso organizacional se utilizó el instrumento Escala del Compromiso Organizacional de Fonseca et al (2019), este instrumento está compuesto con 3 dimensiones y 12 ítems estructurados en escala de Likert (1 = nunca - 5 = Siempre).

A estos instrumentos determinamos su fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach que dio como resultado: para el Empowerment Scale un coeficiente de 0.964 y para la Escala del Compromiso Organizacional un coeficiente de 0.935; lo cual indica fiabilidad aceptable Soler et al (2012), indican que la fiabilidad Alfa de Cronbach se manifiesta cuando supera el 0,7.

Para validar los instrumentos estos fueron sometidos al juicio de 3 expertos quienes hicieron la valoración respectiva de cada ítem de los cuestionarios y se determinó que son aptos para su utilización.

Análisis de datos

Antes de la recolección de los datos, se hizo llegar una solicitud a la gerencia de la entidad financiera BCP en la zona nor oriente del Perú, con el fin de tener autorización para el recojo de los datos; una vez que obtenida se procedió a encuestar de manera virtual por medio de un formulario de la plataforma Google. Este proceso tomó un mes, las ocupaciones de los participantes produjeron algunos retrasos que fueron solucionados por los investigadores.

En el procesamiento de los datos se hizo uso del programa SPSS 26 y Excel para Windows.

Tabla 1

Técnicas estadísticas utilizadas

Técnica estadística	Razón
Alfa de Cronbach	Para determinar la fiabilidad Soler et al (2012)
Estadística descriptiva	Para mostrar las características de los participantes y los niveles las variables y sus dimensiones
Kolmogorov-Smirnov	(Prueba de normalidad) para determinar el análisis estadístico adecuado
Rho Spearman	De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad para determinas las correlaciones (Pedrosa et al., 2014).

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, presentamos los hallazgos principales de la investigación.

Análisis de los participantes

En la Tabla 1 se muestran los datos sociodemográficos de los participantes, que en porcentajes mayores tenemos: el 57.1% es de género femenino, el 45.5% de edad de 25 a 35 años, el 61.7% es de estado civil soltero, el 40.9% que laboran en la institución de 1 a 5 años, el 58.4% de grado de instrucción superior universitaria y el 29.2% que laboran en la agencia Tarapoto.

Tabla 2

Descripción de la muestra (N = 154)

		Recuento	%
Género	Masculino	66	42.9%
	Femenino	88	57.1%
Edad	Menos de 25 años	39	25.3%
	de 25 a 35 años	70	45.5%
	de 36 a 45 años	35	22.7%
	de 46 a 55 años	9	5.8%
	Más de 56 años	1	0.6%
Estado civil	Soltero	95	61.7%
	Casado	52	33.8%
	Viudo	3	1.9%
	Divorciado	4	2.6%
Tiempo que labora en la entidad	menos de 1 año	49	31.8%
	de 1 a 5 años	63	40.9%

	de 5 a 10 años	26	16.9%
	más de 10 años	16	10.4%
Grado de instrucción	Secundaria	9	5.8%
	Superior técnica	36	23.4%
	Superior universitaria	90	58.4%
	Posgrado	19	12.3%
Agencia en la que labora	Agencia Juanjui	16	10.4%
	Agencia Tarapoto	45	29.2%
	Agencia Alcides Carrión Tarapoto	28	18.2%
	Agencia Moyobamba	25	16.2%
	Agencia Rioja	20	13.0%
	Agencia Nueva Cajamarca	20	13.0%

Análisis descriptivo de la investigación

En relación al empowerment en la institución financiera, de acuerdo a la tabla 2, se encontró que esta variable predomina a un nivel bueno con un 71.4%, a un nivel regular un 28.6% y a un nivel bajo 0%. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones, se aprecia una predominancia en el nivel bueno del significado con un 74%, autodeterminación con un 55.8%, impacto con un 64.9% y competencia con un 64.3%.

Tabla 3.

Análisis descriptivo del empowerment y dimensiones

Variables	Malo		Regular		Bueno	
	F	%	F	%	F	%
Empowerment	0	0.0	44	28.6	110	71.4
Significado	2	1.3	38	24.7	114	74.0
Autodeterminación	0	0.0	68	44.2	86	55.8

Impacto	1	0.6	53	34.4	100	64.9
Competencia	1	0.6	54	35.1	99	64.3

En esa misma línea, en la tabla 3, se muestra los niveles de compromiso organizacional, se encontró que esta variable predomina a un nivel bueno con un 60.4%, a un nivel regular un 39.6% Por otro lado, en cuanto a las dimensiones se aprecia una predominancia en el nivel bueno del compromiso afectivo con un 61%, identificación con los objetivos y valores con un 63%, y moral con un 61%.

Tabla 4.

Análisis descriptivo del compromiso organizacional y dimensiones

Variables	Malo		Regular		Bueno	
	F	%	F	%	F	%
Compromiso organizacional	0	0.0	61	39.6	93	60.4
Compromiso afectivo	0	0.0	60	39	94	61
Identificación con los objetivos y valores	0	0.0	57	37	97	63
Moral	0	0.0	60	39	94	61

Prueba de normalidad

En la tabla 4, se presenta la distribución de los datos, de acuerdo a la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov se aprecia una significancia inferior a <.005, estos resultados indican que los datos no siguen una distribución normal, es por ello que la prueba estadística para la comprobación de la hipótesis más adecuada es el Rho Spearman (Pedrosa et al., 2014).

Tabla 5.

Distribución de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment	0.154	154	0.000
Significado	0.255	154	0.000
Autodeterminación	0.161	154	0.000
Impacto	0.168	154	0.000
Competencia	0.155	154	0.000
Compromiso organizacional	0.114	154	0.000
Compromiso afectivo	0.180	154	0.000
Identificación con los objetivos y valores	0.271	154	0.000
Moral	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 valores obtenidos en la Tabla 5 son indicativos de la existencia de una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa (Rho = .801, *p*-valor = 0.000) entre el empowerment y compromiso organizacional. Así mismo, se aprecia relación positiva muy fuerte entre el empowerment y la dimensiones compromiso afectivo (Rho = .806, *p*-valor = 0.000), en cuanto al empowerment y la dimensión identificación con los objetivos y valores una correlación positiva muy fuerte (rho = .785, *p*-valor = 0.000); y el empowerment y la dimensión moral una relación positiva media (Rho = .574, *p* - valor = 0.000).

Tabla 6.

Correlaciones de las variables de investigación

Compromiso organizacional y dimensiones	Empowerment	
	Rho Spearman	p-valor
Compromiso Org.	0.801**	0.00
Comp. Afectivo	0.806**	0.00
Identificación O y V	0.785**	0.00
Moral	0.574**	0.00

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados y respondiendo al objetivo de esta investigación que fue: Determinar la relación que existe entre el Empowerment y CO en los colaboradores de la entidad financiera BCP de las agencias del nor oriente peruano, luego de procesados los datos determinamos la existencia de una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa ($Rho = .801$, $p - valor = 0.000$) entre el empowerment y CO; los cual nos permite afirmar que las acciones que se utilicen con el propósito de mejorar el empowerment repercutirán de manera proporcional en el CO de los trabajadores; estos resultados son congruentes a los presentados por Ríos et al (2017), realizaron una investigación que lleva por título “El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes” que contó con la participación de 154 personas y se determinó el empowerment es causal del CO al empoderar generamos trabajadores comprometidos; en esta investigación también encontramos que el empowerment en la población estudiada tiene un porcentaje de 87% de bueno y el CO un 79% de bueno; en esta investigación el empowerment y el CO también tienen una percepción positiva de 71.4% y 60.4% respectivamente; estos niveles de percepción son de mucho beneficio para la entidad Morales y Morales (2018), una organización con niveles aceptables en cuanto a percepción de empowerment y CO está en ventaja y en el camino correcto para lograr sus metas.

Así mismo de acuerdo al resultado de esta investigación en cuanto a las correlaciones del empowerment con las dimensiones del CO, se aprecian relaciones positivas muy fuerte con las dimensiones afectivo ($Rho = .806$, $p\text{-valor} = 0.000$), identificación con los objetivos y valores ($rho = .785$, $p = p\text{-valor} = 0.000$); y moral ($Rho = .574$, $p\text{-valor} = 0.000$) que demuestra una relación positiva media. Morales y Morales (2018), aunque las dimensiones del CO no son las mismas utilizadas es este estudio, detallan que hay una relación significativa entre el empowerment y las dimensiones CO: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuación concluyendo que al realizar esfuerzos por mejorar el empowerment esto afectara a las dimensiones del CO.

En el desarrollo de esta investigación se presentaron algunas dificultades en el regajo de los datos, causado por las diferentes actividades que realizan los participantes que causaron demoras en el llenado del cuestionario.

Otra dificultad fue que no se encontraron investigaciones que consideren a la variable empoderamiento en entidades financieras.

Finalmente se recomienda a otros investigadores correlacionar estas variables como: Identidad laboral, motivación laboral, apoyo organizacional percibido, desempeño laboral, trabajo en equipo u otras que tengan incidencia.

Conclusiones.

Al concluir esta investigación se hace mención a los hallazgos:

Se destaca los resultados positivos en las variables estudiadas con mayor porcentaje en bueno tanto para la variable empowerment como para la variable compromiso organizacional (71.4% y 60.4%)

En cuanto al objetivo general se determinó la existencia de una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa ($Rho = .801$, $p\text{-valor} = 0.000$) entre el empowerment y compromiso organizacional. Indicando que las acciones que se realicen con el propósito de mejorar el empowerment influirán de manera directa, significativa y proporcional en el compromiso organizacional.

En cuanto a los objetivos específicos se determinó una relación positiva muy fuerte entre el empowerment y la dimensiones compromiso afectivo ($Rho = .806$, p - valor = 0.000), en cuanto al empowerment y la dimensión identificación con los objetivos y valores una correlación positiva muy fuerte ($rho = .785$, p - valor = 0.000); y el empowerment y la dimensión moral una relación positiva media ($Rho = .574$, p - valor = 0.000); todo esto indica que los esfuerzos que se realicen con el propósito de mejorar el empowerment influirán de manera positiva, directa y proporcional en las dimensiones del compromiso organizacional.

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](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.](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>