

Artículo - Título Profesional Claudia Reyna.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:523594722

Fecha de entrega

5 nov 2025, 5:36 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 nov 2025, 5:39 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Artículo - Título Profesional Claudia Reyna.docx

Tamaño del archivo

153.4 KB

17 páginas

4629 palabras

27.614 caracteres

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 13%  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

- 16% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 13% 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	revistas.unjbg.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	Internet	www.coursehero.com	1%
4	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2024-12-17	1%
5	Internet	doaj.org	<1%
6	Internet	revista.sangregorio.edu.ec	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-05-20	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-06-14	<1%
10	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
11	Internet	www.researchgate.net	<1%

12	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
13	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2025-05-20	<1%
14	Internet	rest-dspace.ucuenca.edu.ec	<1%
15	Internet	dateh.es	<1%
16	Internet	minerva.sic.ues.edu.sv	<1%
17	Internet	press.religacion.com	<1%
18	Internet	repositorio.esan.edu.pe	<1%
19	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%
20	Trabajos entregados	National University College - Online on 2024-07-13	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2025-07-24	<1%
22	Internet	eae.ilce.edu.mx	<1%
23	Trabajos entregados	Instituto Tecnológico de Costa Rica on 2024-10-29	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-09-19	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-10	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2024-11-30	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2025-07-03	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2020-06-11	<1%
29	Internet	es.scribd.com	<1%
30	Internet	idus.us.es	<1%
31	Internet	prezi.com	<1%
32	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
33	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
34	Publicación	Adelson Fidel Quispe Álvarez. "Desempeño docente y su influencia en la satisfacci...	<1%
35	Trabajos entregados	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA on 2024-09-08	<1%
36	Trabajos entregados	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA on 2024-09-22	<1%
37	Publicación	Erika Lopez-Sanchez, Adrian Ramirez-Nafarrate, Araceli Zavala, Armando Elizond...	<1%
38	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2019-04-25	<1%
39	Publicación	Tjeku, Mkhambi Shadrack. "Psychological Empowerment, Work Engagement and ...	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad Pontificia de Salamanca on 2022-07-05	<1%
41	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2023-12-05	<1%
42	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2025-03-22	<1%
43	Internet	bonga.unisimon.edu.co	<1%
44	Internet	produccioncientificaluz.org	<1%
45	Internet	repositorio.ulima.edu.pe	<1%
46	Trabajos entregados	ucol on 2025-04-08	<1%
47	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
48	Internet	www.risti.xyz	<1%
49	Internet	www.theseus.fi	<1%

Empoderamiento y compromiso laboral: Un análisis en colaboradores de una entidad financiera en el oriente peruano

Empowerment and work commitment: An analysis of employees at a financial institution in eastern Peru

Claudia Alejandra Caballero Reyna

Universidad Peruana Unión

claudia.caballero@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0005-8395-5789>

Brayan Diego López Arévalo

Universidad Peruana Unión

brayanlopez@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0005-4209-2403>

Carmen Doreli Guerrero Chocan

Universidad Peruana Unión

carmen.guerrero@upeu.edu.pe

<https://0000-0003-0546-7198>

Resumen

El estudio examina cómo el empoderamiento el sentimiento de significado, el impacto de la autodeterminación y la competencia en el trabajo se relaciona con el compromiso laboral (la atmósfera que afecta el bienestar laboral). El objetivo fue descubrir si existe una conexión significativa entre estos dos factores. Los investigadores utilizaron un método cuantitativo, descriptivo y correlacional con un diseño no experimental, aplicando la prueba de correlación Rho Spearman. Se seleccionó un total de 119 trabajadores a través de un muestreo no probabilístico. Los resultados mostraron fuertes correlaciones positivas ($p = 0,000$): empoderamiento y el clima laboral ($Rho = 0,624$), significado ($Rho = 0,657$), autodeterminación ($Rho = 0,653$), impacto ($Rho = 0,610$) y competencia ($Rho = 0,612$) con el clima laboral indicando relaciones significativas. La conclusión es que el empoderamiento, especialmente en las áreas de significado y autodeterminación, contribuye en gran medida a un compromiso laboral positivo.

Palabras clave: Empoderamiento, clima laboral, significado, autodeterminación, compromiso.

Abstract

The study examines how empowerment (the sense of meaning, the impact of self-determination, and competence at work) relates to work commitment (the atmosphere that affects well-being at work). The objective was to discover whether there is a significant connection between these two factors. The researchers used a quantitative, descriptive, and correlational method with a non-

11 experimental design, applying the Spearman Rho correlation test. A total of 119 workers were selected through non-probability sampling. The results showed strong positive correlations ($p = 0.000$): empowerment and work climate ($Rho = 0.624$), meaning ($Rho = 0.657$), self-determination ($Rho = 0.653$), impact ($Rho = 0.610$), and competence ($Rho = 0.612$), with work climate indicating significant relationships. The conclusion is that empowerment, especially in the areas of meaning and self-determination, greatly contributes to a positive work commitment.

Keywords: Empowerment, work environment, meaning, self-determination, commitment

Introducción

El compromiso laboral (CL) es la conexión emocional que los empleados tienen con su organización, crucial para el éxito de las instituciones (Guillén, 2015). Este compromiso se ve influenciado por diversas variables entre ellas por el empoderamiento laboral, que implica brindar a los empleados mayor independencia, control y acceso a los recursos (Monje et al., 2021). Sin embargo, la falta de CL se ha identificado como un problema persistente que perjudica la productividad y dificulta la retención de empleados talentosos (Gil et al., 2021).

En un plano mundial el bajo CL es un gran reto. Según Gallup (2023), solo el 23% de los trabajadores en todo el mundo se sienten comprometidos mientras que el 59% se desconecta sin que nadie lo note. En el sector financiero Nasution & Rafiki (2020), encontraron que en los bancos de oriente medio han optado por dar a los empleados más poder y responsabilidad y esto ayudó a aumentar su compromiso. Además, Serhan et al. (2022), indican que en los bancos de oriente medio el darles una mejor estructura de trabajo ayudó a aumentar en un 45% el compromiso emocional de los empleados. Estos estudios muestran que la falta de empoderamiento puede limitar el compromiso y afectar el rendimiento.

En América, el CL enfrenta desafíos similares, agravados por jerarquías estrictas y una independencia limitada. Según la OIT (2021), solo el 18% de los trabajadores en América Latina reportan un alto nivel de compromiso. En Chile, Torres et al. (2023), encontraron que el liderazgo transformacional vinculado al empoderamiento tiene una relación positiva con el compromiso en bancos de Lima. En México, Hinojosa (2022), reportó que el empoderamiento estructural aumenta el compromiso en un 38% en las instituciones financieras. Estos hallazgos sugieren que la falta de empoderamiento contribuye al bajo nivel de compromiso en la región.

En Perú, el CL en el sector financiero es moderado. Paredes et al. (2021), indican que el 52% de los empleados de instituciones de Junín muestran un nivel medio de compromiso, enfocado principalmente en la permanencia en sus puestos. Castillo (2022), determinaron que el entorno laboral relacionado con el empoderamiento explica el 42% el nivel del CL que experimentan los trabajadores. En el sector de las microfinanzas, la presión por alcanzar objetivos y la baja independencia reducen el compromiso.

En la Caja Municipal de Ahorro y Crédito – Piura (CMAC-P) agencias San Martín, aunque no hay estudios recientes específicos investigaciones en el campo de las microfinanzas en Perú indican problemas similares. Mamani et al. (2022), indican que el estrés por los resultados en las cajas rurales de afecta el compromiso de los trabajadores. Corisapra (2022), informó que la falta de

autonomía en estas entidades financieras causa una rotación del 25% de empleados cada año. En CMAC Piura la presión por cumplir metas y la escasa autonomía probablemente afectan el compromiso de los empleados lo que impacta la calidad del servicio, hecho que se ha visto manifestado en un trabajo interno realizado por el área de gestión de las personas, donde el compromiso de los trabajadores se resalta como un tema de preocupación. La falta de CL influenciada por un bajo empoderamiento es un problema que necesita atención a nivel global regional y local. Este estudio examinará cómo el empoderamiento puede mejorar el compromiso en CMAC Piura contribuyendo al entendimiento del sector de microfinanzas en Perú.

Revisión de la literatura

Empoderamiento (Emp)

Empoderamiento en una organización se refiere al proceso que permite a los empleados tener más control y libertad para tomar decisiones que afectan su trabajo y la empresa, también es conocido como empowerment. Según González (2024), empoderarse es un estado mental que incluye cuatro aspectos: significado competencia autodeterminación e impacto; para Martín (2020), lo conceptualiza como una manera de motivar a los empleados ayudándoles a confiar en sí mismos al eliminar obstáculos; en esa línea Cáceres et al. (2022), lo describen como pensamientos internos que muestran cómo los empleados perciben su control y propósito en su trabajo. Para Robbins & Judge (2017), empoderar a los empleados significa darles la autoridad y responsabilidad para actuar de manera activa; también aporta Carranza (2023), lo relaciona con sentir que tienen control y están comprometidos con los objetivos de la empresa; asimismo Orgambidez et al. (2017), dicen que es un proceso que libera el potencial de los empleados al delegar poder y crear un ambiente de apoyo; por su parte Cáceres et al. (2022), señalan que se logra al ofrecer recursos información y oportunidades para que los empleados impacten los resultados de la organización. Por último, Piguave & Vegas (2021), lo presenta como una estrategia que promueve la participación activa y el desarrollo de habilidades para mejorar el rendimiento en el trabajo.

Las dimensiones de empoderamiento en este estudio, se han tomado las propuestas por Mendoza et al (2009), *Significado*: La idea de que el trabajo tiene un propósito y tiene valor para uno mismo; *Autodeterminación*: La sensación de tener la libertad para decidir sobre las tareas; *Impacto*: La creencia de que lo que uno hace afecta los resultados de la organización y *Competencia*: La confianza en que uno tiene las habilidades necesarias para hacer el trabajo bien.

Compromiso laboral (CL)

El CL es la conexión emocional y psicológica que un empleado tiene hacia su trabajo. Se refleja en su dedicación, su afinidad con los valores de la empresa y su disposición a contribuir al logro de los objetivos de la organización. Dávila (2023), describe al CL como una conexión psicológica que tiene tres partes: emocional normativa y de continuidad; para Olaz (2024), lo define como la lealtad del empleado hacia los objetivos de la empresa, también aporta Doria et al. (2023), ven el compromiso como una actitud que cambia con el tiempo y mejora la relación entre el trabajador y la organización; por su parte Ramos & Tejera (2017), mencionan que este compromiso viene de un apego emocional que motiva al empleado a ayudar al éxito de la empresa. Salvador (2019) lo relaciona con la energía dedicación y enfoque que el trabajador pone en su trabajo. Guillén (2015) lo describe como un vínculo que anima al empleado a quedarse y actuar en favor de la organización. Finalmente, Diaz & Carrasco (2018), piensan en el compromiso como un grupo de deseos obligaciones y necesidades que el empleado siente hacia la empresa.

El CL es vital para el buen funcionamiento y la estabilidad de las empresas. Según Govea & Zuñiga (2020), ayuda a reducir la rotación de empleados y a aumentar la productividad. Ríos et al. (2023), subrayan su importancia para unir las metas personales con las de la organización. Burgos (2023), resalta que promueve la retención y el crecimiento profesional de los empleados. Maraza et al. (2022), señalan que mejora el bienestar y la eficiencia en el trabajo mientras que Ibarra et al. (2024), indican que fortalece la unión y el trabajo en equipo.

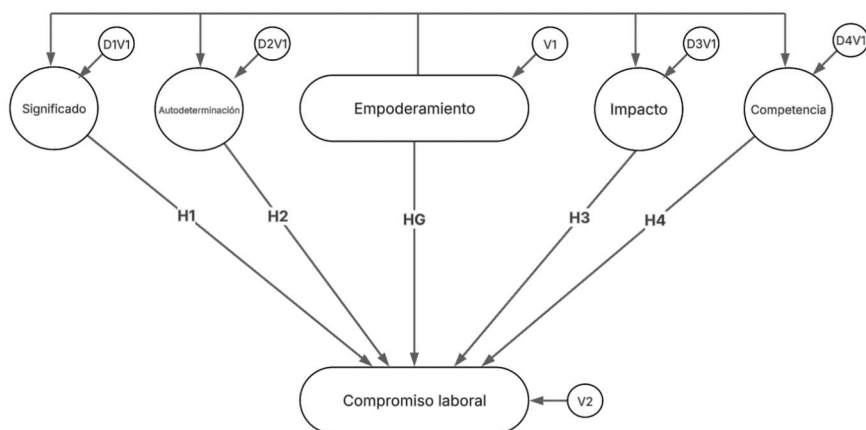


Figura 1.

Modelo teórico propuesto

Metodología

La secuencia metodológica que se empleó en este estudio fue según la propuesta hecha por Méndez (2017), el tipo de estudio es básico que solo se ha centrado en el estudio de las variables y aportan teoría al respecto; el enfoque de este estudio fue cuantitativo haciendo uso de números y estadística para concretar su objetivo; el diseño fue no experimental y transversal presentando resultados obtenidos de un solo periodo de encuesta sin ninguna manipulación; el nivel del estudio fue descriptivo correlacional donde se describen las variables y dimensiones así como la relación que existe entre ellas.

La población considerada en este estudio fueron los trabajadores de las agencias de CMAC Piura, trabajadores que realizan funciones como (gerente de agencia, analistas de crédito, operaciones y soporte técnico) de: Agencia mercadillo 40 trabajadores, Agencia Tarapoto 40 trabajadores y Agencia San Martín 49 en total 129 trabajadores. A estos se les aplicó los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión: Personas que libremente decidieron ser parte de este estudio, tiempo laborando en la institución mayor a un año.

Criterios de exclusión: Trabajadores recién contratados., trabajadores destacados de otras sedes, trabajadores en periodo de vacaciones o alguna licencia.

Luego de aplicados estos criterios se contó con una población de 119 trabajadores.

La muestra para este estudio se determinó por medio de un muestreo no probabilístico, se han tenido en cuenta a los individuos con características que aportan al objetivo del estudio sin aplicar formula alguna (Arrogante, 2022). En este estudio se contó con una muestra de 119 trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión.

Se empleó la técnica de la encuesta para recopilar la información; la variable empoderamiento se hizo por medio del instrumento denominado Empowerment Scale en su adaptación al español de Mendoza et al (2009), Este instrumento está compuesto por 4 dimensiones y 20 ítems; para medir el compromiso laboral se utilizó el instrumento Escala del Compromiso Laboral de Prieto et al. (2021), este instrumento es unidimensional y consta de 10 ítems; ambos instrumentos están estructurados en escala de Likert (1 = nunca - 5 = Siempre).

Estos instrumentos fueron sometidos al análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach donde se obtuvo los coeficientes (0.975 y 0.918) determinado su fiabilidad por ser >0.7 según (Toro et al., 2022). La validación se realizó por medio de la colaboración de 4 expertos quienes según su criterio determinaron que los instrumentos eran adecuados para su aplicación.

Los datos fueron obtenidos de manera virtual por medio de un aplicativo de Microsoft. En este estudio se utilizaron herramientas estadísticas como los programas Excel y SPSS 28 para analizar los datos recolectados.

Las técnicas estadísticas se hicieron: Primero se determinó la fiabilidad de los instrumentos por medio del Alfa de Cronbach donde ambos instrumentos son >0.7 demostrando fiabilidad aceptable; luego realizó un análisis descriptivo que ayudó a describir la muestra y la percepción de las variables y sus dimensiones usando la estadística descriptiva; para determinar la técnica de correlación adecuada se hizo la prueba de normalidad K-S; para estudiar las relaciones entre las variables se usó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Para indicar el tipo de relación se utilizaron los parámetros de Mondragón (2014), quien indica: de 0,51 - 0,75 = correlación positiva considerable.

Resultados

Análisis sociodemográfico

Los datos procesados arrojaron las cualidades de los participantes donde en su mayoría son de género masculino (63%); en referencia a la edad en su mayoría están en un rango de edad de 25 a 35 años (55.5%); en cuanto al estado civil en su mayoría son casados (68.9%); el tiempo laborando en la institución en su mayoría tienen una relación entre 5 a 10 años (63.9%) y son de nivel académico superior universitario (45.4%).

Tabla 1

Descripción de la muestra

Variables	Categorías	f	%
Genero	F	44	37,0%
	M	75	63,0%
Edad (años)	< 25	36	30,3%
	de 25 a 35	66	55,5%
	de 36 a 45	9	7,6%
	> 56	8	6,7%
Estado civil	Soltero (a)	36	30,3%
	Casado (a)	82	68,9%
	Unión libre	1	0,8%

Tiempo laborando en la institución (años)	de 1 a 5	34	28,6%
	de 5 a 10	76	63,9%
	más de 10	9	7,6%
Nivel académico	Secundaria	29	24,4%
	Superior técnico	28	23,5%
	Superior Universitario	54	45,4%
	Posgrado	8	6,7%

Fuente: Elaboración propia

Nivel de las variables y sus dimensiones

Los datos siguientes detallan como son percibidas las variables y sus dimensiones, en lo cual la variable Emp. se ubica en un nivel medio (60.5%); la dimensión Sign. se ubica en un nivel medio (37.5%); la dimensión Aut. se ubica en un nivel medio (38.7%); la dimensión Imp. se ubica en un nivel medio (43.7%); la dimensión Comp. se ubica en un nivel medio (42.9%); y por último la variable CL. se ubica en un nivel medio (47.1%).

Tabla 2

Percepción de las variables y sus dimensiones

Variable	Bajo	Medio	Alto
Emp	47 (39,5%)	72 (60,5%)	0 (0,0%)
Sign	42 (35,8%)	44 (37,5%)	33 (27,7%)
Aut.	40 (33,6%)	46 (38,7%)	33 (27,7%)
Imp.	38 (31,9%)	52 (43,7%)	29 (24,4%)
Comp.	36 (30,3%)	51 (42,9%)	32 (26,9%)
CL	37 (31,1%)	56 (47,1%)	26 (21,8%)

Nota: Emp.= empoderamiento; Sign.= significado; Aut.= autodeterminación; Imp.= impacto; Comp.= Competencia; CL= compromiso laboral

Prueba de normalidad

En la tabla siguiente presenta la prueba de normalidad KS donde la significancia es < 0.5 que indica que la distribución de los datos no es normal y es por esa razón se utilizó el análisis estadístico Rho Spearman (Domínguez, 2018).

Tabla 3

Prueba de normalidad

Variable / dimensiones		Emp.	Sign.	Aut.	Imp.	Comp.	CL
Kolmogorov-Smirnov	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	gl	119	119	119	119	119	119
	Estadístico	,292	,210	,192	,192	,247	,187

Análisis de correlación

A continuación, se presentan los resultados de correlación donde la HG se demostró que existe relación entre Emp. y CL con un $p=0.000$ y el $Rho=0.624$ demostró que la relación es positiva considerables; en referencia a la H1 se demostró que existe relación entre el Sign. y CL con $p=0.000$ y $Rho=0,657$ que indica que la relación es positiva considerable; H2 se demostró que existe relación entre la Aut. y CL con $p=0.000$ y $Rho=0,653$ que indica que la relación es positiva considerable; H3 se demostró que existe relación entre el Imp. y CL con $p=0.000$ y $Rho=0,610$ que indica que la relación es positiva considerable y H4 se demostró que existe relación entre la Comp.y CL con $p=0.000$ y $Rho=0,612$ que indica que la relación es positiva considerable.

Tabla 4

Análisis de correlación

Hipótesis	Variables /dimensiones	Rho Spearman	p-valor	N	Comentario
HG	Emp. - CL	, 624**	0,000	119	Aceptada
H1	Sign. -CL	, 657**	0,000	119	Aceptada

H2	Aut. - CL	, 653**	0,000	119	Aceptada
H3	Imp. - CL	, 610**	0,000	119	Aceptada
H4	Comp. - CL	,612**	0,000	119	Aceptada

Nota: Si p valor > 0.5 no existe relación / si p valor < 0.5 existe relación

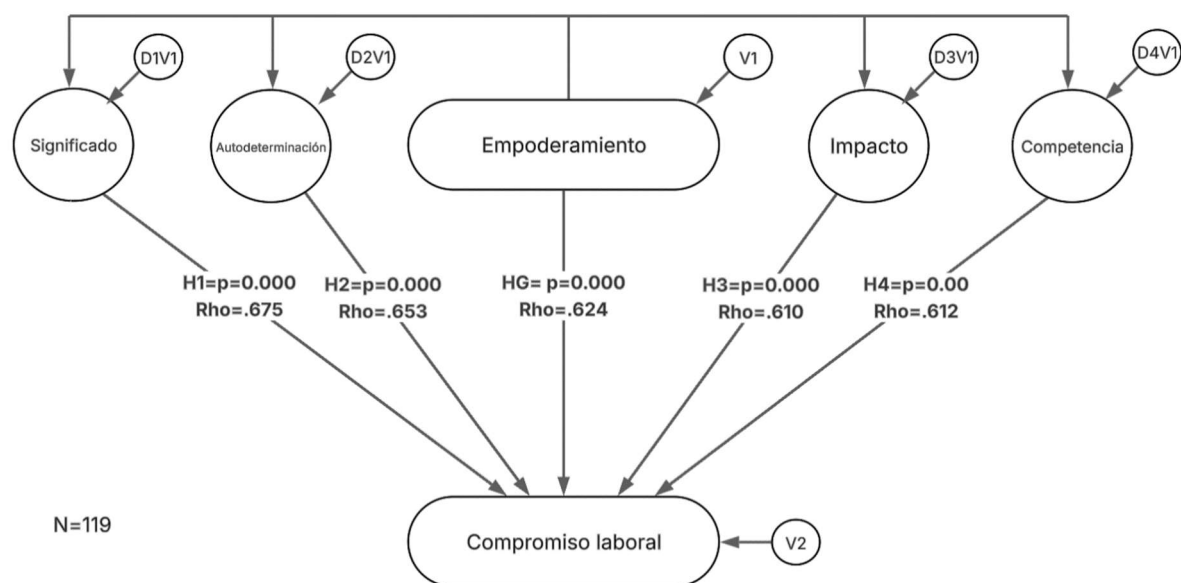


Figura 2.

Comprobación de modelo teórico propuesto

Discusión

Relación entre el empoderamiento y el clima laboral (HG): Existe una fuerte relación positiva (Rho = 0,624 p = 0,000) entre el empoderamiento y el compromiso laboral. Esto concuerda con los hallazgos de Montoya et al. (2020), quienes estudiaron a 201 trabajadores de empresas manufactureras y de servicios. Encontraron que el empoderamiento afecta positivamente el clima de innovación ($\beta = 0,32$ p < 0,05), el cual se relaciona con un buen ambiente laboral. Este estudio demuestra que cuando los empleados se sienten empoderados, se involucran y conectan más con sus equipos, lo que mejora el clima y compromiso laboral. Esto respalda los hallazgos de CMAC Piura, donde el empoderamiento general contribuye a crear un clima laboral positivo.

Significado y clima laboral (H1): La dimensión de significado mostró la relación más fuerte ($Rho=0.657$ $p=0.000$) lo que significa que los empleados que sienten que su trabajo tiene un propósito disfrutan de un mejor ambiente laboral. Este hallazgo es apoyado por Dávila et al. (2021), quienes estudiaron a 316 trabajadores de una empresa industrial en Perú y encontraron una relación positiva y significativa ($Rho=0.559$ $p=0.000$) entre el ambiente organizacional y clima laboral destacando que sentir un propósito en sus tareas mejora el entorno laboral. En el contexto financiero de CMAC Piura el significado parece ser un factor importante para mejorar el compromiso laboral.

Autodeterminación y Clima Laboral (H2): Existe una fuerte y significativa conexión ($Rho=0.653$ $p=0.000$) entre la autodeterminación y el clima laboral. Esto respalda los hallazgos de Chanca (2021), quien también descubrió una relación significativa ($p=0.000$) entre la efectividad del clima laboral y el desempeño laboral del personal militar. Enfatizó que tener control sobre las tareas mejora la percepción de los empleados sobre su ambiente laboral. Este estudio sugiere que los lugares de trabajo que fomentan empoderamiento impulsan el compromiso. Esto es importante para los empleados de CMAC Piura, donde la autonomía parece ser un factor clave para crear un ambiente laboral positivo y compromiso.

Impacto y Clima Laboral (H3): Existe una fuerte conexión positiva ($Rho=0.610$ $p=0.000$) entre el impacto y el clima laboral, como lo demuestra el estudio de Bazalar & Choquehuanca (2020), encontraron una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral ($p<0.05$) en 101 trabajadores. Si bien este estudio se realizó en un entorno educativo, los autores señalan que cuando los empleados sienten que pueden influir en los resultados de la organización, el clima laboral mejora. Este hallazgo también es relevante en el sector financiero, donde los empleados de CMAC Piura consideran que sus acciones influyen positivamente en el clima laboral.

Competencia y clima laboral (H4): La conexión entre las habilidades y el ambiente de trabajo ($Rho=0.612$ $p=0.000$) coincide con lo que encontraron Simbron & Sanabria (2020), ellos señalaron que un ambiente organizacional positivo que valora las competencias de los docentes está fuertemente relacionado con la satisfacción laboral ($p<0.05$). Este estudio que se hizo en un entorno educativo indica que tener confianza en las propias competencias mejora las relaciones con los demás y el clima laboral. Este principio es relevante para la CMAC Piura donde la formación técnica es clave para el rendimiento.

Limitaciones y futuras investigaciones: Aunque los resultados de la CMAC Piura son sólidos el estudio de Medina & Heredia (2023), indica que factores como el salario y la falta de reconocimiento pueden reducir el impacto del clima laboral. Sugieren que se deben investigar más a fondo ciertas condiciones específicas como las del sector financiero. Este estudio también destaca la importancia de considerar otros factores como el estrés económico que podrían afectar la relación entre el empoderamiento y el clima laboral en investigaciones futuras en Perú.

Conclusión

El estudio, realizado en la CMAC Piura, muestra una fuerte conexión positiva entre el empoderamiento y el clima laboral ($HG \text{ Rho}=0,624 \text{ p}=0,000$). Esta conexión también se aplica a sus diferentes aspectos: significado ($H1 \text{ Rho}=0,657 \text{ p}=0,000$), autodeterminación ($H2 \text{ Rho}=0,653 \text{ p}=0,000$), impacto ($H3 \text{ Rho}=0,610 \text{ p}=0,000$) y competencia ($H4 \text{ Rho}=0,612 \text{ p}=0,000$), todos con correlaciones son significativas. Estos hallazgos sugieren que impulsar el empoderamiento, especialmente en las áreas de significado y autodeterminación, que presentan los vínculos más fuertes, contribuye significativamente a mejorar el clima laboral. Esto resalta la necesidad de que las organizaciones adopten estrategias que fomenten estos factores para mejorar el clima laboral y el compromiso de los empleados en la institución financiera.

Referencias bibliográficas

- Arrogante, O. (2022). Técnicas de muestreo y cálculo del tamaño muestral: Cómo y cuántos participantes debo seleccionar para mi investigación. *Enfermería Intensiva*, 33(1), 44–47. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2021.03.004>
- Bazalar Paz, M. Á., & Choquehuanca Saldarriaga, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Burgos Chafloque, G. E. (2023). Relación entre el clima laboral y desempeño en los colaboradores de una empresa de seguridad. *SCIÉND*O, 26(4), 381-385. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.055>

Cáceres Cardenas, Maria Lucero, Cañari Guia, Brayan Oscar, & Geraldo Campos, Luis Alberto. (2022). El empowerment como oportunidad para mejorar el desempeño de la empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 15(25), 131-138. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372022000100012&lng=es&tlng=es.

Carranza Taboada, N. S. (2023). Empowerment en el éxito empresarial. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 147–156. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2480>

Castillo Esquivel, D. Y., Harold Bravo Ramírez, M. R., Esquivel Grados, J. T., Esquivel Grados, M. N., & Salgado Montenegro, F. C. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8256-8271. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995

Ccorisapra Quintana, J. (2022). Influencia de los incentivos laborales en el compromiso afectivo del personal financiero de las cajas municipales. *Desafíos*, 13(2), 89-94. <https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.2.375>

Chanca Guerra, J. A. (2021). Eficiencia del clima organizacional y desempeño laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), 270–290. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270>

Dávila-Morán, Roberto Carlos. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(5), 286-295. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500286&lng=es&tlng=es.

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 885–901. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.95.16>

Diaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garces, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 52. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

Domínguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto para pruebas de normalidad en investigación en salud. *Investigación En Educación Médica*, 7(27), 92-93. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2018.27.1776>

Doria-Velarde, A. J., Vivas-Escalante, A. D., Neira-Valdivia, F. Y., & Durand-Saavedra, D. P. (2023). Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 211–225. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2781>

Gallup. (2023). State of the global workplace: 2023 report. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

Gil-Girbau, M. E., Del Cerro, S., Garriga, J., & Giménez, N. (2021). Work commitment of middle-line managers in health-care: Manageable organizational factors. *Journal of healthcare quality research*, 36(5), 301–308. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>

González-Oronoz, M. (2024). El empoderamiento de las mujeres: 7 claves para comprenderlo desde una perspectiva de género. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 9(3), 8-33. <https://doi.org/10.20318/femeris.2024.8868>

Govea Andrade, Karina, & Zuñiga Briones, Doménica. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>

Guillén, J. C. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y administración*, 60(1), 31–51. [https://doi.org/10.1016/s0186-1042\(15\)72146-7](https://doi.org/10.1016/s0186-1042(15)72146-7)

Hinojosa-López, J. I. (2022). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y el compromiso laboral. *RAE*, 62(4). <https://doi.org/10.1590/s0034-759020220410>

Ibarra Bazurto, M. J., Muentes Zambrano, C. T., & Negrín Sosa, E. (2024). Impacto del clima laboral en la satisfacción del cliente: caso de estudio Cooperativa Chone Limitada. *Revista Uniandes Episteme*, 11(2), 177–188. <https://doi.org/10.61154/rue.v11i2.3416>

Mamani-Benito, Óscar, Tito-Betancur, Madona, Armada, José, Monteza, Ghanddy L, & Mejia, Christian R. (2022). Estrés financiero según la percepción de poder perder el trabajo en el Perú durante la pandemia COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina*

del Trabajo, 31(4), 371-379. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602022000400006&lng=es&tlng=es.

Maraza Vilcanqui, N., Flores Choque, G. M., Maraza Vilcanqui, B., & Maraza Vilcanqui, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 6(22), 213–226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>

Martín-Bellido, M Carmen. (2020). La construcción del Empoderamiento Femenino: visibilizando la violencia obstétrica. Temperamentvm, 16, e13206. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-60112020000100023&lng=es&tlng=es.

Medina Pariente, N. M., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 19(1), 55–68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>

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

Méndez Álvarez, C. E. (2017). Metodología: Guía para la elaboración de diseños de investigación en ciencias sociales (3.a ed.). Ecoe Ediciones.

Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. European Management Journal, 39(6), 779–789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>

Montoya-Ramírez, M. F., Ostos, J., & Saenz Arteaga, A. R. (2020). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate. RAE Revista de Administração de Empresas, 60(3), 183–194. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200302>

Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. RAUSP Management Journal, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/rausp-01-2019-0011>

Olaz Capitán, Ángel. (2024). Definiendo el clima laboral. 100 años de revisión bibliográfica. *Revista Internacional De Organizaciones*, (32), 123–145. <https://doi.org/10.17345/rio32.458>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2021*. OIT. <https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/2021/lang-es/index.htm>

Orgambídez-Ramos, A., Moura, D., & Almeida, H. de. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 35(1), 257–278. <https://doi.org/10.18800/psico.201701.009>

Paredes-Pérez, M. A. J., Palomino-Crispin, A. E., Cárdenas-Tapia, V. R., & Gonzales-Peralta, C. F. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29–35. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>

Piguave-Bello, M. M., & Vegas-Meléndez, H. J. (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo: Artículo de investigación. **Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun - ISSN: 2697-3456, 5*(8), 21–38*. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespen.0089>

Prieto-Diez F., Postigo Á, Cuesta M. & Muñoz José (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>

Ramos, Valentina, & Tejera, Eduardo. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-240. Epub 11 de septiembre de 2023. <https://dx.doi.org/10.5944/ap.14.1.17046>

Ríos-López, L. A., Saldaña-Pinto, C. A., Alejandría-Castro, C. A., & Fasanando-Puyo, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica De Ciencias Económicas*, 2(1), e455. <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Rugel-Sono, J. L., Esteves-Fajardo, Z. I., & Tamariz-Núnjar, H. O. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Koinonía*, 8(16), 355–375. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.1396>

Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Evaluación del efecto del compromiso organizacional en la intención de rotación de personal entre los empleados de bancos islámicos. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(2), 141-156. <https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008>

Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59–83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Tinoco-García, C. E., Agüero-Corzo, E. C., & Dávila-Morán, R. C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 141–159. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.712>

Toro, R., Peña-Sarmiento, M., Avendaño-Prieto, B. L., Mejía-Vélez, S., & Bernal-Torres, A. (2022). Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. **Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 63*(2), 17. <https://doi.org/10.21865/ridep63.2.02>

Torres, E., Manzur, E., Olavarrieta, S., & Barra, C. (2023). Análisis de la Relación Confianza-Compromiso en la Banca en Internet. *Revista Venezolana De Gerencia*, 14(47). <https://doi.org/10.37960/revista.v14i47.10539>