

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional. Un estudio desarrollado en docentes de las Unidades Educativas Adventistas en el Ecuador

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y

Negocios Internacionales

Autor:

Andrea Micaela Narvaez Manobanda
Paola Alessandra Saez Melo

Asesor:

Mtra. Danny Lita Alomia Lozano

Lima, 27 de Julio de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Danny Lita Alomia Lozano, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional. Un estudio desarrollado en docentes de las Unidades Educativas Adventistas en el Ecuador”** de los autores Bachilleres Andrea Micaela Narvaez Manobanda y Paola Alessandra Saez Melo, tiene un índice de similitud de 11% verificado en el informe del programa Turnitin, y fue realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firma la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 27 días del mes de diciembre del año 2023.



Danny Lita Alomia Lozano

ACTA DE SUSTENTACIÓN

384

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 19 días del mes de diciembre del año 2023 siendo las 12:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Ricardo Elías Jarama Soto el secretario: Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto y como miembro: Mtra. Yessica Del Rocio Erazo Ordoñez y el asesor Mtra. Danny Lita Alomia Lozano, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: "Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional. Un estudio desarrollado en docentes de las Unidades Educativas Adventistas en el Ecuador" de los Bachilleres:

- a. Andrea Micaela Narvaez Manobanda
- b. Paola Alessandra Saez Melo

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Andrea Micaela Narvaez Manobanda

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (b): Paola Alessandra Saez Melo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional. Un estudio desarrollado en docentes de las Unidades Educativas Adventistas en el Ecuador

Andrea Micaela Narváez Manobanda; Paola Alessandra Sáez Melo, Danny Lita
Alomia Lozano

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Km. 19.5 Lurigancho, Lima, Perú

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-0642-3552>

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-9434-2663>

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-5381-2251>

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo principal demostrar cómo influye el Empowerment sobre el Compromiso Organizacional, además determinar cómo influye el Empowerment en las dimensiones del compromiso organizacional (cada uno de ellos: normativo, afectivo y continuo). Para ello se aplicarán 2 instrumentos y se efectuará a través de una metodología Cuantitativo-Correlacional, explicativo, de diseño no experimental y corte transversal, sobre una muestra de 170 docentes de las 7 Unidades Educativas Adventistas del Ecuador, a través de encuestas con escala tipo Likert. Los resultados indican que la variable Empowerment influye positivamente en la dimensión Compromiso afectivo de la variable Compromiso Organizacional, teniendo un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0,354, por lo que se concluye que el Empowerment influye en el Compromiso Organizacional.

Palabras Clave: Empowerment, Compromiso Organizacional, Compromiso afectivo

Abstract

The present study aims to demonstrate how Empowerment influences organizational commitment, also to determine how empowerment influences the dimension of organizational commitment (each of them: normative, affective and continuous). For this, 2 instruments will be applied and will be carried out through a quantitative-correlational, explanatory, non-experimental design and cross-section, on a sample of 170 teachers of the 7 Adventist educational units of Ecuador Likert The results indicate that the Empowerment variable positively influences the affective commitment dimension of the organizational commitment variable, have a significant relationship of 0.49, so it is concluded that Empowerment influences organizational commitment.

Keywords: Empowerment, Organizational Commitment, Affective Commitment

Introducción

Generalmente, la implicación y participación del personal en las decisiones de una organización es muy negativa, particularmente en las Instituciones Educativas, generando así un insuficiente compromiso de los docentes con la empresa.

En los últimos tiempos, se ha dado un importante proceso de transformación en la Educación (UNESCO, 2011), situación que afecta directamente a los docentes ya que en algunos casos desconocen los métodos y procedimientos del Ministerio de educación y pasan de ser individuos activos e innovadores y se convierten en individuos inactivos y rutinarios (Jara & Dagach, 2014). Según Iman Adi et al., (2021), el empoderamiento representa una estrategia educativa de gran importancia ya que conduce al progreso de los conocimientos y destrezas de los empleados, que nos da como resultado un mayor compromiso con la organización, mismo que asegura el triunfo de la organización y por consecuencia será el triunfo para todos (Chiavola et al., 2008).

Cálix et al., (2016) mencionan que el empoderamiento trabaja como un instrumento gerencial que otorga mayor autonomía. Que según (Noboa et al., 2020) es atribuir mayor responsabilidad e implicar a los empleados en las resoluciones que se puedan hacer en las organizaciones. Si la institución no refuerza el empoderamiento, se ve afectado el modo de actuar de los profesores ya que, no se les permite desarrollarse como profesionales y tensionan el significado de profesionalismo y profesionalidad (Martinic & Elacqua, 2010; Sisto, 2011).

Según Dessler & Varela, (2011) el compromiso organizacional se trata de sintonizar las metas de la Institución con las metas de los empleados; y un bajo compromiso con la organización puede presentar conflictos y rotación de empleados (Anchelia et al., 2021).

Chiavola et al., (2008), menciona que en las grandes organizaciones no existía la cultura de delegar responsabilidades ni autoridad para realizar cambios en la empresa y específicamente en las Instituciones Educativa, trayendo como consecuencia situaciones en que los docentes se sintieron excluidos, sin motivación y poco comprometidos con las instituciones, de la misma manera (Yukongdi & Shrestha, 2020) citado por Iman Adi et al., (2021) hace referencia al compromiso organizacional como parte importante entre los empleados y la organización, puesto que si los empleados no están identificados con la organización decidirán irse o en ocasiones hasta podrían ser expulsados por la organización.

Existe muchos estudios que últimamente se han desarrollado acerca del empowerment y el compromiso laboral. Ahmadi et al. (2018) menciona que existe una correlación positiva y significativa entre el empoderamiento psicológico y sus dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto, con el compromiso organizacional. De la misma manera Murray & Holmes (2021) y Ibrahim et al. (2015), determinan que a través del empoderamiento de los empleados se crea un fuerte compromiso emocional con la organización.

Por otra lado (Jomah, 2017), determinó que el impacto y la autodeterminación son las dos únicas dimensiones del Empoderamiento que se relacionan positivamente con el compromiso organizacional. De la misma manera (Kebriaei et al., 2015), menciona que solo tres dimensiones del empoderamiento psicológico son las relevantes que influyen significativamente en el compromiso organizacional.

En tal sentido, se concluye que todos los estudios coinciden que en cuanto más empoderado psicológicamente esté un empleado; es más probable que esté comprometido con la organización.

El presente estudio se enfoca en el Empowerment y el compromiso laboral, siendo, el objetivo principal determinar cómo influye el Empowerment en el compromiso organizacional, además determinar cómo influye el Empowerment en el compromiso afectivo, continuo y normativo. Asimismo, determinar el nivel de Empowerment y el nivel de Compromiso Organizacional de los docentes. Para ello, se aplicarán dos instrumentos a los docentes y se efectuara a través de una metodología descriptiva-correlacional, explicativa, de diseño no experimental y corte transversal.

Marco teórico

Empowerment Psicológico

El Empowerment se considera una herramienta de gestión, que tiene la capacidad de integrar a los empleados que mantienen puestos de menor rango, asignando mayor responsabilidad en los procesos importantes de las empresas. Cáliz et al., (2016) indica que el Empowerment se dispone en las organizaciones como un instrumento de gestión y que es considerado como un nuevo paradigma en el ámbito empresarial (Hurtado, 2008), de la misma García et al., (2021) menciona que el Empowerment es la herramienta más importante para la transformación de la organización (Nikulín et al., 2015).

El empoderamiento se puede utilizar como una estrategia para mejorar la gestión empresarial, que para (Rangel, 2011) citado por (Cáliz et al., 2016) el Empowerment debe crear un ambiente donde se trabaje en equipo y que el empleado se sienta involucrado con la empresa, lo que facilita a los empleados a desarrollarse personalmente y que por consiguiente contribuirán al éxito de la organización según (Silva et al., 2015). Por ello (Hanaysha, 2016) citado por Baez-Santana et al., (2019) mencionan que se deben empoderar a los empleados para que puedan contribuir positivamente a la organización. Por otra parte Conger & Kanungo, (1988) mencionan que el Empowerment se define como autoeficacia ya que de esta manera se permite que los empleados estén seguros y confiados en sus capacidades, que para (Thomas & Velthouse, 1990) es un componente de motivación dentro de la organización que permite, autonomía, creatividad e innovación en el trabajo mismo que se ve plasmado en los éxitos de la organización.

Chiavola et al., (2008) menciona que el Empowerment se enfoca en modificar la estructura cultural de una empresa; donde los empleados participan y se interesen por la organización, convirtiéndose en agentes de cambio para lograr alcanzar los objetivos propuestos, que por otro lado, Banda & Morales, (2015) mencionan al Empowerment como un procedimiento que otorga resultados

positivos en la organización, tomando como referencia los componentes que prioriza el Empowerment: significado, competencia, autodeterminación e impacto (Spreitzer, 1995).

Empowerment y sus dimensiones

Significado

Según Orgambídez et al., (2017) El significado es el valor que le da el trabajador a los objetivos propuestos en la organización, el mismo que implica un mayor compromiso con sus labores, sin dejar a un lado sus propias necesidades y aspiraciones personales (Díaz, 2009; Pérez & Guerrero, 2012).

Competencia

Para díaz, (2009) la competencia es la aptitud que tiene el trabajador para desarrollarse de manera eficiente en su puesto de trabajo, por otro lado para spreitzer, (1995) menciona que es la confianza y determinación que tiene el trabajador con respecto a sus capacidades para realizar su trabajo en situaciones laborales complicadas (Orgambídez et al., 2017).

Autodeterminación

Para pérez & guerrero, (2012), la autodeterminación consiste la libertad y autonomía que tiene un empleado para realizar su trabajo (Díaz, 2009). Que para orgambídez et al., (2017) es la responsabilidad y el compromiso del empleado para afrontar los retos laborales.

Impacto

Spreitzer, (1995) se refiere al nivel que tiene un empleado para contribuir en los resultados de la empresa, por otro lado (Albar et al., 2012) considera que el desempeño de los empleados y sus acciones influyen en la organización favorablemente.

Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es la conexión entre la organización y el individuo, desarrolla esfuerzos por el cumplimiento y crecimiento de la organización, generando eficiencia y productividad, teniendo como resultado una relación moral de permanencia y así, la reducción de probabilidad del cese laboral. Según Baez-Santana et al., (2019), el compromiso organizacional se considera como una conexión entre la institución y los colaboradores, siendo la energía relativa el reconocimiento personal participación con una organización en particular ,es decir, el fuerte anhelo de permanecer como miembro de una (Porter et al., 1973). En tanto, que Meyer & Allen (1991), definen al compromiso

como un conjunto de afectos y/o creencias concernientes del colaborador hacia la empresa. Buchanan (1974) indica que ve al colaborador involucrado es semejante a un socio de la institución, por lo tanto, al anhelar su permanencia en ella, acepta sus principales objetivos y valores organizacionales (Porter & Lawler, 1965), acatando las normas de la organización (Franklin, 1975), por la cual, el individuo practica elevados sacrificios por el bien de la institución (Porter & Lawler, 1965) y continua cooperando activamente en ella (Davis y Newstrom, 2000).

La relevancia del compromiso organizacional (CO) reside en la competencia para contribuir sobre la eficiencia y la comodidad para con los individuos de una organización (Urteaga et al., 2008). Baez-Santana et al. (2019), solicitan de las aptitudes en el conocimiento y el manejo emocional la posibilidad de generar el pacto con la organización; entonces, los altos estándares de compromiso organizacional determinarán el alcance de los objetivos y metas organizacionales, lo cual se establece como ventaja competitiva (Neves et al., 2018).

Neves et al., (2018) asegura que, el comprometerse con la empresa es un constructo multidimensional, el cual, refleja el estado psicológico asociado al vínculo afectivo de los trabajadores con la organización, la apreciación del deber moral de permanencia, por fidelidad, y el costo/beneficio relacionado a la salida. Mientras Dee et al., (2006) también lo describen como el deseo de un empleado de comprometerse y manifestando fidelidad a la organización.

Sait (2017) indica que el compromiso organizacional es crucial para las organizaciones que desean retener empleados talentosos. Por lo tanto, si el compromiso organizativo del individuo a una organización es mayor, la posibilidad de abandono será reducida y habrá mayor deseo de permanencia (Ayala Calvo et al., 2007).

Compromiso Organizacional y sus dimensiones

Compromiso afectivo

El compromiso afectivo es la conexión emocional que desarrolla el colaborador con la organización, apoyándose en las experiencias positivas generadas, y es así como optan por permanecer dentro de ella. Meyer & Allen (1991), mencionan que el compromiso afectivo es la orientación afectiva que percibe el colaborador con la institución, lo que al mismo tiempo, impacta de primera mano a la participación anímica que muestran entre ambos, es decir, establecen relaciones afectivas.

Por otro lado, Mowday & Streers (1979), menciona que el vínculo emocional, identidad y compromiso con la organización, surge cuando el colaborador se compromete emocionalmente con la organización, por lo tanto se asegura un estado emocional positivo (Newstrom, 2011). Polo-Vargas et al., (2017), indica que el compromiso afectivo está formada por el entusiasmo o dinamismo manifestado en el trabajo, generada por el trato justo recibido de la organización para con sus trabajadores (Meyer & Allen, 1991). Entonces Arias et al., (2003), considera que la satisfacción laboral es el factor más importante, además, la percepción de justicia organizacional de los colaboradores, representadas por el desarrollo profesional o de carrera, suscitan un compromiso afectivo mayor

(Hinestroza, 2010). Según Newstrom (2011), los colaboradores ansían esmerarse y deciden quedarse en la institución, buscan confort en la organización y mantener destacado orgullo de pertenencia al manifestar a sus parientes de su emoción de pertenecer a la misma. Asimismo, se demuestra un interés del empleado por los acontecimientos fortuitos que pueda pasar la organización, apoyando y cooperando en situaciones adversas (Arciniega, 2002) porque la considera parte de su vida (Allen y Meyer, 1996).

Compromiso de continuidad

El acuerdo de continuidad es la necesidad que percibe el trabajador por permanecer en la institución, requerido por las inversiones hacia su persona y el costo que generaría su salida. Según Meyer & Allen (1991), el compromiso de continuidad es explicado como la necesidad de continuar en la organización dado que se ha dedicado tanto en ella, estimula a los trabajadores a mantenerse en consecuencia a las considerables “inversiones” que tienen con la empresa (Newstrom, 2011), el colaborador realizará su esquema de valores para continuar en la organización, que está relacionada con las consecuencias asociadas a su decisión de salida (Wallace, 1997), antes de tomar una decisión, éste, analizaría las decisiones efectuadas, los inconvenientes y consecuencias para su entorno familiar y si podría conseguir un nuevo puesto de trabajo (Urteaga et al., 2008).

Compromiso normativo

El compromiso normativo es el deber moral, que manifiesta el colaborador al pertenecer a la organización como retribución a las prestaciones recibidas por parte de ella. Según Allen & Meyer (1991), precisa que este compromiso, es el nivel que el colaborador percibe como condición moral para continuar prestando sus servicios, es un compromiso a creencias propias y ajenas, así como afección de compromisos interiorizados (Newstrom, 2011), y se generan afectos de obligación que conllevan a los empleados a actuar, valorándola (Eisenberger et al., 2001). Para Urteaga et al. (2008), son generados a cambio de inversión realizada por la organización en el desarrollo profesional del trabajador (especialización, ayuda profesional, ayuda económica para los hijos, etc.).

Metodología

Diseño Metodológico

El diseño corresponde a un enfoque cuantitativo. El tipo de estudio es correlacional porque se estableció la asociación del Empowerment y el Comportamiento Organizacional tomando en cuenta sus diferentes dimensiones que son el Compromiso Afectivo, Continuo y Normativo, para indagar si existe evidencia estadística de relación y si esta es significativa por medio de una prueba de hipótesis

(Cauas, 2015). Para ello se realizó un análisis relacional por medio de la prueba estadística de tau-b de Kendal que permitió establecer la relación entre las dos variables anteriormente mencionadas (Catena et al., 2003). Además, el estudio fue transversal o transeccional ya que se recopiló datos en un momento único (Iván & Leandro, 2014). Asimismo, el diseño de investigación fue no experimental porque se realizó sin manipular deliberada de las variables en estudio; es decir, no se realiza ninguna alteración intencional a la variables independiente o a sus dimensiones (Hernández Sampieri et al., 1997).

Diseño muestral

Para este estudio, la población estuvo conformada por 303 docentes de las unidades educativas particulares adventistas del Ecuador. Aplicamos la fórmula de población conocida, donde se obtuvo una muestra de 170 trabajadores.

FÓRMULA PARA CALCULAR EL TAMAÑO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

$$n = \frac{303 * 0.5^2 * 1.96^2}{(303 - 1) * 0.05^2 + 0.5^2 * 1.96^2}$$

$$n = \frac{291.96}{1.72}$$

$$n = 170$$

Técnicas de Recolección de Datos

La técnica se realizó mediante una encuesta. Para la variable Empowerment se usó el instrumento Psychological Empowerment Scale desarrollado por (Spreitzer, 1995), con la traducción al español de (Albar et al., 2012), el instrumento de Escala de Empoderamiento Psicológico está compuesto por 4 dimensiones: Significado (3 ítems), Competencia (3 ítems), Autodeterminación (3 ítems), e Impacto (3 ítems).

Este Instrumento fue usado por Moncada, (2021), la población del estudio se conformó por 93 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca, obteniendo una fiabilidad de 0.851 por alfa de Cronbach, así como Chiang Vega et al., (2016) en una muestra de 219 trabajadores de la región del Bío-Bío, en Chile, obtuvo una confiabilidad de 0,829 por alfa de Cronbach.

Para medir la variable Compromiso Organizacional se usó el instrumento Organizational Commitment desarrollado por (Allen & Meyer, 1991), con la adaptación al español de Arciniega & González (2006), está compuesto por 3 variables: Compromiso afectivo (6 Ítems), Compromiso Continuo (5 Ítems) y Compromiso Normativo (6 Ítems). Este instrumento fue usado por (Anchelia et al., 2021), en una muestra de 88 individuos comprendido entre docentes y administrativos del sector

educación en Perú, donde se obtuvo una fiabilidad de 0.801 por alfa de Cronbach. De la misma manera Osorio et al., (2016) usaron el instrumento en una muestra de 128 funcionarios de una institución de educación superior de Bogotá, donde obtuvo una fiabilidad de 0.726 de Cronbach.

Sin embargo, para el presente estudio científico se validó el instrumento por juicio de expertos, en los que se contó con 3 profesionales en el área, que revisaron la relevancia, representatividad y claridad en cada uno de los instrumentos:

Escala de Empoderamiento Psicológico: Relevancia (V de Aiken = 0,94), representatividad (V de Aiken = 0,94) y claridad (V de Aiken = 0,95).

Compromiso Organizacional: Relevancia (V de Aiken = 0,92), representatividad (V de Aiken = 0,90) y claridad (V de Aiken = 0,94).

Finalmente, el coeficiente de V de Aiken muestra un análisis de contenido con respecto al Empowerment y Compromiso Organizacional con valores mayores de 0,90 indicando que existe la inclusión de los ítems en el constructo y mostrando así la validez del contenido de los instrumentos.

Tabla 1.

Juicio de expertos

Expertos	Grado	Formación académica	Años de experiencia	Institución laboral
Marcos Enrique Flores González	Doctor	Educativa Empresarial Psicología clínica	16 años	UPeU
Luis Alberto Geraldo Campos	Magister	Empresarial	5 años	UPeU
Salomón Axel Vásquez Campos	Magister	Empresarial	5 años	UPeU

Procesamiento del análisis de datos

La técnica para la recolección de datos se obtuvo mediante los instrumentos Escala de Empoderamiento Psicológico y Compromiso Organizacional, después de la recolección de la base de datos en Excel se procedió a realizar la codificación y darle valores a cada uno de los niveles tomando en cuenta las diferentes dimensiones. Para el procesamiento estadístico se utilizó el Software IBM SPSS y la obtención de los resultados fueron interpretados mediante tablas de frecuencias que permite ver el nivel de las variables y dimensiones en estudio, también se obtuvieron resultados mediante tablas de relación cruzada para asociar la variable Empowerment con las dimensiones del Compromiso Organizacional como es el compromiso afectivo, continuo y normativo. Se usó la prueba de hipótesis Tau b de Kendall para responder a la pregunta de investigación.

Resultados

Datos sociodemográficos

La distribución de la población docente en las Unidades Educativas Adventistas está compuesta en su mayoría por docentes jóvenes cuyas edades oscilan entre 25 a 30 años (37,6%), teniendo como género predominante el femenino (75,9%). El 72,4% de los docentes cuentan con un título universitario y con menos de 5 años (47,6%) de experiencia laborando en sus respectivas instituciones. Por otro lado, se observa que la mayor cantidad de docentes laboran en la UEP Adventista del Ecuador (45,3%).

Tabla 2

Datos Sociodemográficos

		n	%
Género	Femenino	129	75,9%
	Masculino	41	24,1%
Grado de instrucción	Primaria	4	2,4%
	Secundaria	6	3,5%
	Técnico	10	5,9%
	Universitario	123	72,4%
	Posgrado	27	15,9%
Rango de edad	De 25 a 30 años	64	37,6%
	De 31 a 40 años	45	26,5%
	De 41 a 50 años	38	22,4%
	De 51 años a más	23	13,5%
Empresa donde trabaja	UEA Loma Linda	26	15,3%
	UEA Príncipe de Paz	23	13,5%
	UEAP del Pacífico	22	12,9%
	UEA Adventista del Ecuador	41	24,1%
	UEPA Ciudad de Quito	33	19,4%
	UEPA Santo Domingo	25	14,7%
Tiempo en la institución	Menos de 5 años	81	47,6%
	De 5 a 15 años	63	37,1%
	Más de 15 años	26	15,3%

Nivel de Empowerment

Para efecto de alcanzar los objetivos de la presente investigación, se tomó en cuenta al constructo “Empowerment” como una sola variable, el mismo que muestra un nivel alto de 92,9% según la percepción de los docentes que participaron como sujeto de estudio. Así mismo, se pudo detectar un nivel moderado del 6,5% con respecto al nivel de percepción del Empowerment. Por otra parte, el 0,6% de la muestra percibe un nivel bajo en cuanto a la variable en estudio.

Tabla 3
Nivel de Empowerment

	n	%
Nivel bajo	1	0,6 %
Nivel moderado	11	6,5%
Nivel alto	158	92,9%
	170	100,0%

Nivel de compromiso organizacional

Por medio de los percentiles 30 y 70 se obtuvieron los niveles bajo, moderado y alto. Se aprecia en la tabla 4 que el nivel de las dimensiones del compromiso organizacional es alto y oscila entre el 52,9% y 81,8%, siendo la dimensión compromiso afectivo con la ponderación más alta (81,8%), el compromiso continuo con (62,4%) y el compromiso normativo con una ponderación de (52,9%). Además, se identifica que el nivel de Compromiso Organizacional es moderado en un 54,7%.

Tabla 4
Nivel de Compromiso Organizacional

		n	%
Compromiso Afectivo	Nivel bajo	4	2,4%
	Nivel moderado	27	15,9%
	Nivel alto	139	81,8%
Compromiso Continuo	Nivel bajo	46	27,1%
	Nivel alto	106	62,4%
	Nivel moderado	18	10,6%
Compromiso Normativo	Nivel bajo	13	7,6%
	Nivel moderado	67	39,4%
	Nivel alto	90	52,9%
Compromiso organizacional	Nivel bajo	7	4,1%
	Nivel moderado	93	54,7%
	Nivel alto	70	41,2%

Prueba de decisión

Si $p < 0,05$ = entonces se rechaza H_0

Si $p > 0,05$ = entonces no se rechaza H_0

La variable empowerment y el compromiso organizacional en su dimensión Compromiso afectivo tienen relación altamente significativa, dado que la significancia es 0,001 ($p < 0,05$), y el coeficiente de correlación Tau- b de Kendall ($r = 0,354$) que indica un grado de relación alto y directo. Es decir, a mayor empoderamiento, mayor es el compromiso afectivo de los docentes de las Unidades Educativas Adventistas del Ecuador. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador. En cuanto a las otras dimensiones del Compromiso Organizacional que son Compromiso continuo y compromiso normativo no se encuentran relacionados con el Empowerment.

Tabla 5

Tau-b de Kendall

		Compromiso Afectivo	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo
Empowerment	Tau-b de kendall	,354**	,116	-,005
	Sig. (bilateral)	,000	,118	,945
	n	170	170	170

Cuando existe un nivel de Empowerment alto, el compromiso afectivo también es alto (79,4%), lo que confirma una relación directa entre la variable y la dimensión en estudio.

Tabla 6

Tabla de relación cruzada, Empowerment y Compromiso Afectivo.

Empowerment		Compromiso Afectivo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	n	1	0	0	1
	%	,6%	0,0%	0,0%	,6%
Medio	n	1	6	4	11
	%	,6%	3,5%	2,4%	6,5%
Alto	n	2	21	135	158
	%	1,2%	12,4%	79,4%	92,9%
Total	n	4	27	139	170
	%	2,4%	15,9%	81,8%	100,0%

Cuando el nivel de Empowerment es alto el compromiso continuo es de nivel medio (59,4%). Sin embargo, no existe suficiente evidencia estadística que determine una relación entre esta variable y la dimensión en estudio.

Tabla 7

Tabla de relación cruzada, Empowerment y Compromiso Continuo

Empowerment		Compromiso Continuo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	n	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	,6%	,6%
Medio	n	6	5	0	11
	%	3,5%	2,9%	0,0%	6,5%
Alto	n	40	101	17	158
	%	23,5%	59,4%	10,0%	92,9%
Total	n	46	106	18	170
	%	27,1%	62,4%	10,6%	100%

Cuando existe un nivel de Empowerment alto el compromiso normativo es de nivel alto (48,8%), lo que muestra una tendencia entre la variable y la dimensión en estudio, sin llegar a tener suficiente evidencia estadística de relación significativa.

Tabla 9

Tabla de relación cruzada, Empowerment y Compromiso Normativo

Empowerment		Compromiso Normativo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	n	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	,6%	,6%
Medio	n	2	3	6	11
	%	1,2%	1,8%	3,5%	6,5%
Alto	n	11	64	83	158
	%	6,5%	37,6%	48,8%	92,9%
Total	n	13	67	90	170
	%	7,6%	39,4%	52,9%	100,0%

Discusión

De acuerdo a los resultados se puede observar que el empowerment, influye significativamente sobre el compromiso afectivo, con un p valor de 0,000 y un coeficiente de correlación Tau- b de Kendall ($r = 0,354$) indicando así que el nivel de empoderamiento del docente dentro de su entorno laboral define el compromiso afectivo que tenga con la institución en la ejecución de su labor. Estos resultados son evidenciados de manera similar en estudio como el de Murray & Holmes (2021), determinó que el desarrollo de significado a través del empoderamiento de los empleados, particularmente cuando los ideales y estándares entre los trabajadores y su organización están alineados, crea un fuerte compromiso emocional y afectivo que parece reducir fuertemente la

intención de un empleado de irse. Por otro lado, Jomah (2017), indico que el impacto y la autodeterminación son las dos dimensiones del empowerment que se relacionan positivamente con el compromiso organizacional y las dimensiones como el afectivo. Por el hecho de que cuando se les da la autonomía para tomar decisiones sobre sus esfuerzos, ritmo y métodos de trabajo, su compromiso organizacional definitivamente aumentará. A su vez, Zamora (2009) en su estudio sobre la relación de los compromisos organizacionales que establecen profesores chilenos de enseñanza básica con sus escuelas, concluyeron que los docentes del sector municipalizado basan su decisión de permanencia laboral, en criterios de tipo afectivo, teniendo coherencia con los resultados.

Por otro lado, se determinó que existe influencia poco significativa del empowerment sobre el compromiso continuo, teniendo un p valor = 0.118, un coeficiente de correlación Tau- b de Kendall ($r = 0,116$). Así mismo en la investigación de Ortíz, (2018) se menciona que el compromiso de continuidad con la variable de estudio tiene una baja correlación (0,36) en el aula de profesores de centros educativos públicos.

Por otro lado, se determinó que existe influencia poco significativa del empowerment sobre el compromiso normativo, teniendo un p valor = 0,945 y un coeficiente de correlación Tau- b de Kendall ($r = -0.005$), indicando una influencia poco significativa, esto indica que el empowerment de los docentes afecta también al compromiso normativo con la institución, en el respeto a sus normas y políticas institucionales, considerando este hecho el colegio debe concientizar en fortalecer el empoderamiento en sus docentes. Estudios como el de Kebriaei et al. (2015), determinan que solo tres dimensiones del empoderamiento psicológico influyeron significativamente en el compromiso normativo, concluyendo que en cuanto más empoderado psicológicamente esté un empleado; es más probable que esté comprometido con la organización. También Zamora (2009) obtuvo un resultado similar donde el compromiso normativo es significativamente menos contundente de lo que sucede con el afectivo. A su vez, Nikpour (2018), determinó que el empoderamiento psicológico de los empleados, más allá de su influencia directa, ejerce un efecto indirecto en la innovación organizacional y en el respeto a las normas a través de las mediaciones del compromiso organizacional en el cual el alcance del efecto indirecto es significativamente mayor que el del directo. Y por último Ibrahim et al., (2015), determinó que el empoderamiento psicológico tiene una relación significativa con el compromiso normativo, esto significa que el 45,68% del impacto de la construcción individualizada y el compromiso normativo podría explicarse por el empoderamiento psicológico como variables mediadoras.

Se determina, a su vez que el nivel de empoderamiento se encuentra en un nivel alto con un 92,9%. El empoderamiento se puede utilizar como una estrategia para mejorar la gestión empresarial, que para (Rangel, 2011) citado por (Cálix et al., 2016) el empowerment debe crear un ambiente donde se trabaje en equipo y que el empleado se sienta involucrado con la empresa, lo que facilita a los empleados a desarrollarse personalmente y que por consiguiente contribuirán al éxito de la organización según (Silva et al., 2015). Por ello (Hanaysha, 2016) citado por Baez-Santana et al., (2019) mencionan que se deben empoderar a los empleados para que puedan contribuir positivamente a la organización.

Y por último se determina que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel moderado en un 54,7%. Según Baez-Santana et al., (2019), el compromiso organizacional se considera como una conexión entre la institución y los colaboradores, siendo la energía relativa el reconocimiento personal participación con una organización en particular ,es decir, el fuerte anhelo de permanecer como miembro de una (Porter et al., 1973). Mientras que Meyer & Allen (1991), definieron el compromiso como un grupo de afectos y/o creencias concernientes del colaborador hacia la organización.

Conclusión

Se concluye dentro de la investigación que existe influencia significativa del empowerment y el compromiso organizacional en los docentes de la institución, lo que lleva a determinar que el nivel de empoderamiento en el que se encuentren los docentes va poder determinar su compromiso con la institución, por lo que para el colegio debe ser primordial el fomentar el empowerment, siendo esencial que este empoderamiento sea netamente aplicado en el trabajo que desempeña y de esa forma poder fomentar el crecimiento de la institución. De la misma manera podemos ver que en el estudio de (Ahmadi et al., 2018), existe una correlación positiva significativa entre el empoderamiento psicológico y sus dimensiones y el compromiso organizacional; por lo tanto, si el nivel de empoderamiento de los trabajadores aumenta o disminuye, su compromiso organizacional también aumentará o disminuirá.

A su vez se ha determinado que el empowerment influye directamente en el compromiso afectivo de la institución. Por otro lado, se ha determinado también el empowerment influencia directamente sobre el compromiso normativo, aunque esta influencia no se altamente significativo, indica la importancia que tiene para los trabajadores sentirse autónomos en sus laborales, creando así empowerment, atrayendo un mejor respeto y compromiso con las normas de la institución.

De acuerdo al nivel en el que se encuentra cada variable se determina que el nivel de empowerment está en un nivel alto en las instituciones educativas, lo que implica que gran porcentaje de los docentes se siente con empoderamiento en sus instituciones.

Así mismo el nivel de la variable compromiso se encuentra en nivel moderado, confirmando que la institución necesita trabajar en ello para fortalecer los niveles de compromiso.

Referencias

- Ahmadi, M., Yousefianzadeh, O., Taheri, A., & Zare, S. (2018). *The relationship between psychological empowerment and job satisfaction and organizational commitment of librarians in Libraries affiliated to Iran University of Medical Sciences*. 14(3), 134–141.
- Albar, M.-J., García-Ramírez, M., Jiménez, A. M. L., & Garrido, R. (2012). Spanish Adaptation of the Scale of Psychological Empowerment in the Workplace. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 793–800. https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2012.v15.n2.38891
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational*

Commitment. Human Resource Management.

- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. L. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas Administrative management and organizational commitment in educational institutions.* 9(1).
- Arciniega, L. M. (2002). *Compromiso Organizacional Em México:¿ Qué Es Lo Que Hace Que La Gente Se Ponga La Camiseta?*
- Arciniega, L. M., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35–50. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>
- Arias, L. F., Varela, D., Loli, A. E., & Quintana, M. (2003). El Compromiso Organizacional y su relacion con algunos factores demograficos y psicologicos. *Revista de Investigación En Psicología*, 6(2), 13–25.
- Ayala Calvo, J. C., Universidad de La Rioja. Grupo de Investigación FEDRA., M. L., & Jornadas Hispanolusas de Gestión Científica 17a. 2007 Logroño. (2007). Conocimiento, innovación y emprendedores : camino al futuro. *Conocimiento, Innovación y Emprendedores : Camino Al Futuro, 2007, ISBN 84-690-3573-8, 252.*
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23.
- Banda, A., & Morales, M. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología*, 33(1), 3–20.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Cálix, C. G., Martínez, L. B., Vigier, H. P., & Núñez, J. J. (2016). El rol del Empowerment en el éxito empresarial. *Investigación Administrativa*, 117(1), 23–37. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>
- Catena, A., Ramos, M., & Trujillo, H. (2003). Análisis multivariado. In *Papers. Revista de Sociologia* (Vol. 37, Issue 0). <http://papers.uab.cat/article/view/v37-lozares-lopez>
- Cauas, D. (2015). Variables de Daniel Cauas. *Biblioteca Electrónica de La Universidad Nacional de Colombia*, 12.
- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Wackerling Patiño, L. M. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134–138. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000200010>
- Chiavola, C., Parra, P. C., & Sánchez, D. (2008). El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo. *Omnia*, 14(3), 130–143.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2006). Organizational Commitment of Teachers in

- Urban Schools: Examining the Effects of Team Structures. *Urban Education*, 41(6), 603–627.
<https://doi.org/10.1177/0042085906292512>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos. In *19 Octubre*. Pearson Educación. <https://josuetgonzalezp.wordpress.com/2014/10/19/administracion-de-recursos-humanos/>
- Díaz, A. (2009). *Percepcion Del Empowerment Según Sexo y Área Laboral: Caso Administrativos Universitarios*. 1–47.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *The Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Franklin, J. L. (1975). Power and Commitment: An Empirical Assessment. *Human Relations*, 28(8), 737–753. <https://doi.org/10.1177/001872677502800804>
- García, J., Paz, A., & Pinto, E. (2021). Coaching y empowerment: Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(3). <https://doi.org/10.31876/rev.v27i3.36766>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la investigación*.
- Hinestroza, M. P. G. (2010). Implementación de buenas prácticas de promoción de personal y su relación con la cultura y el compromiso con la organización. *Innovar*, 20(36), 79–90.
- Hurtado, D. (2008). *Principios de Administración* (Inst). <http://hdl.handle.net/20.500.12622/1897>
- Ibrahim, N., Ismail, A., Mohamed, N. K., Salim, S. S., & Yusuf, M. H. (2015). Effect of Psychological Empowerment and Transformational Leadership on Organizational Commitment. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 19(2), 75.
<https://doi.org/10.7454/mssh.v19i2.3476>
- Iman Adi, M., I Wayan Gede, S., Gusti, Y., Manuati, A., & Wibawa, H. A. (2021). *Enriquecimiento laboral, empoderamiento y compromiso organizacional: el Papel mediador de la motivación laboral y la satisfacción laboral*. 8(1), 1031–1040.
- Iván, P.-R. J., & Leandro, M.-G. (2014). Espacio literario relevante sobre la evaluación de la calidad del servicio: países de realización de los estudios, métodos de análisis, índices de fiabilidad, hipótesis y desafíos. *Ingeniería, Investigación y Tecnología*, 15(3), 479–492.
[https://doi.org/10.1016/S1405-7743\(14\)70356-7](https://doi.org/10.1016/S1405-7743(14)70356-7)
- Jara, R. F., & Dagach, P. I. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos*, 40(ESPECIAL), 1–18.
<https://doi.org/10.4067/s0718-07052014000200015>
- Jomah, N. Bin. (2017). Psychological Empowerment on Organizational Commitment as Perceived by Saudi Academics. *World Journal of Education*, 7(1), 83.
<https://doi.org/10.5430/wje.v7n1p83>
- Kebriaei, A., Rakhshaninejad, M., & Afshari, Z. (2015). Influence of Psychological Empowerment on Organizational Commitment among Medical Employees in a Hospital Setting. *International*

- Letters of Social and Humanistic Sciences*, 61, 31–38.
<https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.61.31>
- Martinic, S., & Elacqua, G. (2010). ¿Fin de ciclo? Cambios en la gobernanza del sistema educativo. *Organización de Las Naciones Unidas, Para La Educación, La Ciencia y La Cultura*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moncada, M. (2021). Universidad peruana union. *Dirección General de Investigación*, 1–93.
https://drive.google.com/file/d/1_IR8G2xOKhcG-2YVMyc1XXEeJ99GQQ2s/view
- Mowday, R. T., & Streers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Toxicology and Applied Pharmacology*, 34(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X)
- Murray, W. C., & Holmes, M. R. (2021). Impacts of employee empowerment and organizational commitment on workforce sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6).
<https://doi.org/10.3390/su13063163>
- Neves, T., Graveto, J. M. G. N., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26.
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (McGRAW-HILL/INTERAMERICANA (ed.)).
- Nikpour, A. (2018). Psychological Empowerment and Organizational Innovation: Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(2), 106–119. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60421>
- Nikulin, C., Oyarzun, C., & Cortes, N. (2015). ESTRATEGIA DE EMPODERAMIENTO PARA POTENCIAR LOS RECURSOS HUMANOS -d7552. *Dyna (Bilbao)*, 90, 446.
<https://doi.org/10.6036/7656>
- Noboa, M., Torres, G., Estrella, I., & Vizúete, W. (2020). Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico de los trabajadores en ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2). <https://doi.org/10.31876/rsc.v26i2.32435>
- Orgambidez, A., Moura, D., & De Almeida, H. (2017). *Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral*. 35(1).
- Ortíz, G. (2018). Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas. In *Universidad Enrique Guzmán y Valle*.
file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-AplicacionQuizizzYComprensionDeTextosEnInglesConEl-8054631.pdf
- Osorio, L., Ramos, E., & Walteros, D. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias Del Comportamiento de La Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 7(2), 33–51.

- http://www.revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/140/pdf_1
- Pérez, L., & Guerrero, A. (2012). Empowerment, un análisis desde el perfil demográfico. *Revista Panorama Administrativo*, 6(11), 5–18.
- <http://132.248.9.34/hevila/Panoramaadministrativo/2012/vol6/no11/1.pdf>
- Polo-Vargas, J. D., Fernández-Ríos, M., Bargsted, M., Fama, L. F., & Rojas-Santiago, M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: La mediación del engagement. *Universia Business Review*, 2017(54), 110–145.
- <https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04>
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. In *Psychological Bulletin* (Vol. 64, Issue 1, pp. 23–51). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/h0022166>
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Boulian, P. V. (1973). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 1–21.
- Sait, M. (2017). *Organizational Commitment Components and Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction*.
- Silva, F., Gandoy, F., Jara, C., & Pacenza, I. (2015). *Liderazgo del docente y niveles de empoderamiento de los estudiantes*. 31, 68–79.
- Sisto, V. (2011). *Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de 'profesionalización' para la educación*.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace. In *Academy of Management Journal* (Vol. 38, pp. 1442–1465).
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>
- UNESCO. (2011). Nueva agenda de políticas docentes en América Latina y el Caribe. *Ecosoc RMA*, 1–48.
- Urteaga, F., Organizacional, Y. C., Omar, A., & Urteaga, F. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 13(2), 353–372.
- Wallace, J. E. (1997). Becker’s Side-Bet Theory of Commitment Revisited: Is It Time for a Moratorium or a Resurrection? *Human Relations*, 50(6), 727–749.
- <https://doi.org/10.1177/001872679705000605>
- Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445–460.