

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Empowerment y su relación con el compromiso organizacional  
en los colaboradores de la Empresa Regional de Servicio  
Público de Electricidad del Oriente S.A**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración con  
Mención en Gestión Empresarial

**Autores:**

Franklin Arévalo Uriarte  
Kerin Vasti Rodríguez Acebedo

**Asesora:**

Mtra. Kelita Guillen López

Tarapoto, julio de 2022

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS


Kelita Guillen López, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

### DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD DEL ORIENTE S.A”** constituye la memoria que presenta los Bachilleres: Arévalo Uriarte Franklin y Rodríguez Acebedo Kerin Vasti, para obtener el título de Profesional de Licenciados en Administración con Mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 25 días del mes de julio del año 2022.



---

Kelita Guillen López

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 15 día(s) del mes de julio del año 2022 siendo las 10:30 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**, y los demás miembros, **Mtro. Elmer Cruzado Vásquez**, **Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo** y el asesor(a): **Mtro. Kelita Guillen Lopez**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores en Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente S.A, 2021."

de los (las) bachiller (es): a) **Franklin Arevalo Uriarte** b) **Kerin Vasti Rodriguez Acebedo**

c) ..... Conducente a la obtención del título profesional de:

**Lic. Administración – Mención: Gestión Empresarial**

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): ) **Franklin Arevalo Uriarte**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (b): **Kerin Vasti Rodriguez Acebedo**

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 colaboradores de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente S.A. **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 107 trabajadores. Para recolectar los datos aplicamos la técnica de encuestas

**Resultados:** demuestran la existencia de una correlación positiva, de magnitud moderada y estadísticamente significativa ( $Rho = .697$ ,  $p < .01$ ).

**Palabras clave:** Empowerment; Compromiso organizacional; Objetivos organizacionales.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between Empowerment and organizational commitment in the employees of the Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente S.A. **Method:** A quantitative approach research was developed, at a descriptive - correlational level, with a non-experimental cross-sectional research design. The sample consisted of 107 workers. To collect the data we applied the survey technique **Results:** they demonstrate the existence of a positive correlation, of moderate magnitude and statistically significant ( $Rho = .697$ ,  $p < .01$ ).

**Keywords:** Empowerment; Organizational Commitment; Organizational goals.

## INTRODUCCIÓN

En la búsqueda del éxito empresarial se utilizan muchas técnicas de gestión que aportan mecanismos útiles que se enfocan en concretar la visión empresarial; una técnica de gestión utilizada en los últimos tiempos es el empowerment, Cáliz et al (2016), indica que es una herramienta muy útil en el entorno empresarial y permite que el talento humano sienta compromiso y ayuda a optimizar los recursos, Orgambidez et al (2017), ayuda al colaborador mejorar la percepción del entorno laboral y de sí mismo; las organizaciones se desenvuelven en un mundo de alta competencia y requieren colaboradores comprometidos con los objetivos organizacionales.

En relación a la gestión de las personas se resaltan muchas tareas importantes y la mayoría de ellas apunta a lograr que los colaboradores sientan apego o compromiso por la organización, Contreras (2015), menciona que en diversos estudios se ha demostrado que los colaboradores, 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.

Muchas organizaciones han entendido que es importante lograr colaboradores comprometidos con la empresa e implementan actividades que propicie (CO); en Europa, empresas con enfoques modernos ofrecen alternativas que en tiempos de antaño no se hubiesen previsto implementar en los lugares de trabajo, Carpio y Urbano (2021), en España Novatis, Google e ING Direct, marcan la pauta en cambios radicales de trato al talento humano, propiciando lugares de relajación para los colaboradores; Espinoza y Toscano (2020), empresas como Banco Santander, CTM y El Pozo tienen ambientes adecuados para el trabajo y realizan actividades con la familia de los colaboradores buscando CO; Rodríguez (2020), el 64% de la población en edad de trabajo en España consideran que hay factores determinantes que los vinculan de manera emocional con la empresa. En Latinoamérica, se ha tomado interés por lograr CO, Mabaso y Dlamini (2017), en Chile, Argentina, Brasil y Colombia los trabajadores inmersos en programas de

motivación e incentivos demuestran una vinculación y CO; en el Perú Rodríguez (2020), indica que la empresa LHH – DBM Perú fomentan diversas técnicas de gestión que a la larga producen CO y que este repercute en variables como desempeño y rendimiento corporativo.

En ese escenario realiza sus actividades la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente S.A; dedicada a brindar el servicio de fluido eléctrico a las regiones de San Martín, Amazonas, Cajamarca y Loreto; con oficinas administrativas en el distrito de Tarapoto, esta institución se ha planteado como objetivo principal brindar un servicio óptimo y de calidad, garantizando un fluido energético constante en las regiones antes mencionadas; para lograr este objetivo se cuenta con la participación y apoyo de los colaboradores, de la empresa, a fin de conocer en sus actividades la demostración del CO; para luego medir el objetivo de esta investigación que consiste en: Determinar la relación que existe entre el Empowerment y compromiso organizacional en los colaboradores de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente S.A

## **MARCO TEÓRICO**

El *empowerment* o empoderamiento es la técnica de gestión que da facilidades a los colaboradores para controlar recursos que a su vez permite tomar protagonismo en el manejo de la organización, Silva y Martínez (2004), es un proceso que brinda la capacidad de usar recursos de gestión en los colaboradores y luego genera notoriedad al concretar las metas; Blanco y Moros (2021), es delegar a los colaboradores 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 generar variables que resultan favorables para la organización Cálix et al (2016), al propiciar empoderamiento indirectamente 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 mayor 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.

En referencia al *compromiso organizacional*, los teóricos lo definen 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), mencionan que es una demostración motivacional positiva en relación a las actividades laborales en la cual demuestran 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 organizacional, 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, organizacionales, 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 se desarrolla bajo el tipo de investigación básica, Ceroni (2010), una investigación básica se centra en un solo tema y busca concretar un objetivo.

El enfoque de esta investigación es cuantitativo; Sánchez (2019), se miden los datos recolectados haciendo uso de las técnicas estadísticas.

En cuanto al nivel de esta investigación es descriptivo - correlacional Herbas y Rocha (2018), una investigación descriptiva muestra características de un tema en un tiempo determinado y correlacional busca la relación o grado de relación entre dos o más constructos.

El diseño de esta investigación es no experimental y de corte transversal Manterola et al (2019), El recojo de la información se realiza en un momento determinado, en cuanto al resultado es tal y como se encuentra en la realidad.

### **Población**

Esta investigación contó con la participación de los colaboradores de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente S.A, colaboradores de la oficina, ubicada en Tarapoto, departamento de San Martín, Perú; que según el reporte del área de personal suman un total de 113 personas; Veiga et al (2017), una población son personas con características comunes las que son de interés para el investigador.

### **Muestra**

En esta investigación se ha utilizado un muestreo no probabilística e intencional por conveniencia. López (2004), las muestras intencionales tienen en cuenta a participantes con características comunes y de interés para los investigadores.

Para determinar la cantidad de participantes se ha tomado términos de inclusión y exclusión que se describen a continuación:

*Inclusión:* Colaboradores con modalidad de contrato por tiempo indefinido, que realicen trabajo de tipo administrativo (personal de oficina).



*Exclusión:* Colaboradores que realizan trabajos de campo, colaboradores outsourcing, colaboradores con licencia o de vacaciones. Luego de considerar estos criterios se consideró a los 107 colaboradores que cumplían 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 0.916 y para la Escala del Compromiso Organizacional, un coeficiente de 0.894; lo cual indica fiabilidad aceptable; Soler et al (2012), indican que la fiabilidad Alfa de Cronbach se manifiesta cuando supera el 0,7.

Cabe mencionar que ambos instrumentos 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 aplicación.

## **Análisis de datos**

Antes de la recolección de los datos, se hizo llegar una solicitud a la gerencia de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente S.A, con el fin de tener autorización para el recojo de los datos; una vez obtenida se procedió a encuestar de manera virtual por medio de un formulario de la plataforma Google. Este proceso demoró un mes, debido a que en el momento del desarrollo de este estudio las dificultades que trajo consigo la Covid19 aun afectaba el normal desenvolvimiento de las actividades laborales; motivo por el cual, que en diversas oportunidades los investigadores visitamos a la institución con el único propósito

de encuestar directamente a los participantes. Para el procesamiento de los datos se hizo uso del programa SPSS 26 y Excel para Windows.

En cuanto a la determinación de la fiabilidad se realizó el análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach. Para determinar los niveles de percepción de las variables se aplicó la estadística descriptiva.

Para el uso del coeficiente adecuado, se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, de acuerdo a los resultados dieron un nivel de sig. Menor a 0.05 se tomó la decisión de utilizar el coeficiente Rho Spearman (Ver tabla 4).

Entre tanto para 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 y 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 muestra la distribución sociodemográfica de los participantes. Con respecto a la variable género un 59.8% son de género femenino y 40.2% son masculino; respecto a la edad, la mayoría se encuentran entre 25 a 35 años con un 50.5%. Asimismo, en referencia al estado civil un 68.2% son solteros; en cuanto al tiempo que labora dentro de la empresa un 43.0% viene trabajando menos de un año y entre uno a cinco años con un 40.2%; por otro lado, un 47.7% tiene formación universitaria y un 36.4%, formación técnica.

Tabla 1

*Descripción de la muestra (N = 107)*

Variables	Categorías	F	%
Género	Masculino	43	40.2
	Femenino	64	59.8
Edad	Menos de 25 años	26	24.3
	de 25 a 35 años	54	50.5
	de 36 a 45 años	21	19.6
	de 46 a 55 años	5	4.7
Estado civil	más de 56 años	1	0.9
	Soltero (a)	73	68.2
	Casado (a)	31	29.0
	Viudo (a)	1	0.9
Tiempo que labora en la entidad	Divorciado (a)	2	1.9
	Menos de un año	46	43.0
	de 1 a 5 años	43	40.2
	de 5 a 10 años	8	7.5
Grado de instrucción	Más de 10 años	10	9.3
	Secundaria	10	9.3
	Superior técnica	39	36.4
	Superior universitaria	51	47.7
	Posgrado	7	6.5

### ***Análisis descriptivo de la investigación***

En relación al empowerment, en la empresa de servicios públicos de electricidad, de acuerdo a la tabla 2, se encontró que esta variable predomina en un nivel bueno con un 93.5%, en una escala regular un 6.5% y en un grado bajo 0%. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones, se aprecia una predominancia de la categoría buena, significado con un 96.3%, autodeterminación con un 83.2%, impacto con un 89.7% y competencia con un 88.8%.

Tabla 1.

*Análisis descriptivo del empowerment y dimensiones*

Variables	Malo		Regular		Bueno	
	F	%	F	%	F	%
Empowerment	0	0.0	7	6.5	100	93.5
Significado	1	0.9	3	2.8	103	96.
Autodeterminación	0	0.0	18	16.8	89	83.2
Impacto	0	0.0	11	10.3	96	89.7
Competencia	0	0.0	12	11.2	95	88.8

En esa misma línea, en la tabla 3, se muestra los niveles de compromiso organizacional, se descubrió que esta variable predomina en un nivel bueno con un 83.2%, en categoría regular un 16.8%. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones se aprecia una predominancia del grado bueno, del compromiso afectivo con un 81.3%; identificación con los objetivos y valores con un 88.8%, y moral con un 53.4%

Tabla 2.

*Análisis descriptivo del compromiso organizacional y dimensiones*

Variables	Malo		Regular		Bueno	
	F	%	F	%	F	%
Compromiso organizacional	0	0.0	18	16.8	89	83.2
Compromiso afectivo	0	0.0	20	18.7	87	81.3
Identificación con los objetivos y valores	0	0.0	12	11.2	95	88.8
Moral	16	15.0	34	31.8	57	53.3

## Prueba de normalidad

En la tabla 4, se presenta la distribución de los datos, de acuerdo a la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov donde se aprecia una significancia inferior a  $<.001$ , con la excepción del compromiso organizacional en la cual la significancia es de  $.011$ . 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.

Tabla 3.

### *Distribución de normalidad de los datos*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Empowerment	.124	107	$<.001$
Significado	.260	107	$<.001$
Autodeterminación	.171	107	$<.001$
Impacto	.163	107	$<.001$
Competencia	.177	107	$<.001$
Compromiso Org.	.100	107	.011
Afectivo	.193	107	$<.001$
Identificación	.287	107	$<.001$
Moral	.146	107	$<.001$

### ***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 considerable y estadísticamente significativa ( $Rho = .697$ ,  $p\text{-valor} = 0.000$ ) entre el empowerment y compromiso organizacional. Así mismo, se aprecia relación positiva considerable entre el empowerment y la dimensión compromiso afectivo ( $Rho = .704$ ,  $p\text{-valor} = 0.000$ ), en cuanto al empowerment y la dimensión identificación con los objetivos y valores denota una correlación positiva considerable ( $rho = .675$ ,  $p\text{-valor} = 0.000$ ); y el empowerment y la dimensión moral una relación positiva media ( $Rho = .434$ ,  $p\text{-valor} = 0.000$ ).

**Tabla 4.** Correlaciones de las variables de investigación

Compromiso organizacional y dimensiones	Empowerment	
	Rho Spearman	p-valor
Compromiso Org.	0.697**	0.00
Comp. Afectivo	0.704**	0.00
Identificación O y V	0.675**	0.00
Moral	0.434**	0.00

## DISCUSIÓN

En base 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 Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Oriente S.A; luego de procesados los datos determinamos la existencia de una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa ( $Rho = .697$ ,  $p\text{-valor} = 0.000$ ) entre el empowerment y CO; lo 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 colaboradores; estos resultados son congruentes a los presentados por Ríos et al (2017), quienes realizaron una investigación titulado: “El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes” en este análisis participaron 147 personas, donde se determinó que el empowerment es causal del CO debido que 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 79% de

bueno; en esta investigación el empowerment y el CO también tienen una percepción positiva de 93.5% y 83.2% respectivamente; estos niveles de percepción son de mucho beneficio para la organización; 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 considerables con las dimensiones afectivo ( $Rho = .704$ ,  $p\text{-valor} = 0.000$ ), identificación con los objetivos y valores ( $rho = .675$ ,  $p = p\text{-valor} = 0.000$ ); y moral ( $Rho = .434$ ,  $p\text{-valor} = 0.000$ ) que demuestra una relación positiva media. Morales y Morales (2018), aunque las dimensiones del CO no son las mismas utilizadas en 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 afectará a las dimensiones del CO.

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

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 como es el nivel: bueno, tanto para la variable empowerment como para la variable compromiso organizacional (93.5% y 83.2%)

En cuanto al objetivo general se determinó la existencia de una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa ( $Rho = .697$ ,  $p\text{-valor} = 0.000$ ) 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.

Con respecto a los objetivos específicos se determinó una relación positiva considerable entre el empowerment y la dimensiones compromiso afectivo (Rho = .704, p- valor = 0.000), en relación al empowerment y la dimensión identificación con los objetivos y valores se precisa una correlación positiva considerable (rho = .675, p- valor = 0.000); entre tanto el empowerment y la dimensión moral denota una relación positiva media (Rho = .434, 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](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000300024&lng=es&tlng=es)
- Cáliz, 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](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](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](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>
- 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](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](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](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](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>
- Orgambidez, 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>

- Pizarro, S., Díaz Cortés, K., & Rojas Escobar, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Revista Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Ríos, M., Téllez, M., & Ferrer, J.. (2017). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Revista Contaduría y administración*, (231), 103-125. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422010000200006&lng=es&tlng=es](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>

Correo electrónico para correspondencia:

[franklinarevalo@upeu.edu.pe](mailto:franklinarevalo@upeu.edu.pe)  
[vasti.rodriquez@upeu.edu.pe](mailto:vasti.rodriquez@upeu.edu.pe)