



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Empoderamiento laboral y compromiso organizacional en
colaboradores de una empresa privada en Lima metropolitana,
2023.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Anticona Cotrina, John Felipe (orcid.org/0000-0001-9285-5134)

Moreno Urrunaga, Hector Jesus (orcid.org/0000-0001-6084-0931)

ASESOR:

Mgr. Artica Martinez, Juan Jose Gabriel (orcid.org/0000-0002-2043-4944)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA- PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestras familias, especialmente a nuestros padres, por el apoyo constante en cada momento de nuestras vidas, para mejorar como personas y profesionales. Finalmente, a nuestros seres queridos más cercanos que pudieron motivarnos y orientarnos en la realización de nuestro trabajo.

AGRADECIMIENTO

A nuestro señor Dios, por guiarnos, darnos la fuerza y sabiduría que necesitábamos para culminar nuestra tesis, así mismo a la Universidad César Vallejo por permitirnos desarrollarnos profesionalmente. Por último, a nuestro asesor de investigación, por las pautas y recomendaciones brindadas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGIA	7
3.1 Tipo y Diseño de investigación	7
3.2 Variables y operacionalización	7
3.3 Población, muestra y muestreo	8
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Composición de la muestra por sexo	9
Tabla 2. Composición de la muestra por edad	9
Tabla 3. Análisis factorial exploratorio de empoderamiento psicológico	11
Tabla 4. Análisis factorial confirmatorio (AFC)	11
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario de empoderamiento	13
Tabla 6. Análisis factorial exploratorio de compromiso organizacional	14
Tabla 7. Análisis factorial confirmatorio (AFC)	15
Tabla 8. Confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional	17
Tabla 9. Análisis descriptivo univariado	20
Tabla 10. Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional	21
Tabla 11. Modelo estructural de correlación entre el empoderamiento psicológico y el compromiso organizacional	22
Tabla 12. Modelo estructural de correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión competencia	24
Tabla 13. Modelo estructural de correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión impacto	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo estructural de correlación entre el empoderamiento psicológico y el compromiso organizacional	23
Figura 2. Modelo estructural de correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión competencia	25
Figura 3. Modelo estructural de correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión impacto	27

RESUMEN

La presente investigación, se realizó con el objetivo de establecer la relación existente entre el Empoderamiento y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de una empresa privada en lima metropolitana 2023. El diseño de la investigación es empírico, transversal correlativo. Pues se, recolectará la información en un preciso momento, con el objetivo de detallar las variables, analizar su incidencia y relación entre ambas. Así mismo, no hubo manipulación en las variables y la investigación será observada de manera en el mismo ambiente que se desea realizar, para después analizarlo. Los datos fueron recolectados mediante la técnica de la encuesta tomando como muestra a un total de 259 colaboradores de una empresa privada. Del mismo modo la confiabilidad del instrumento de acuerdo al Omega de McDonald de la variable 1 fue de 0.869 y la variable 2 fue de 0.929 lo cuales indican que nuestros instrumentos son fiables, de acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que, si existe correlación entre la variable de empoderamiento y la variable de compromiso organizacional, en base al resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un modelo estructural de correlación entre empoderamiento y compromiso organizacional adecuado.

Palabras clave: Empoderamiento, compromiso organizacional, estrategia de crecimiento, talento humano.

ABSTRACT

This research was carried out with the objective of establishing the relationship between Empowerment and Organizational the Empowerment and the Organizational Commitment of the collaborators of a private company in metropolitan Lima 2023. The research design is empirical, cross-sectional correlative. The information will be collected at a precise moment, with the objective of detailing the variables, analyzing their incidence and relationship between them. Likewise, there was no manipulation of the variables and the research will be observed in the same environment to be carried out, in order to later analyze it. The data were collected by means of the survey technique taking as a sample a total of 259 collaborators of a private company. Similarly, the reliability of the instrument according to McDonald's Omega of variable 1 was 0.869 and variable 2 was 0.929 which indicates that our instruments are reliable, according to the results obtained it was concluded that, if there is correlation between the variable of empowerment and the variable of organizational commitment, based on the result of the Spearman's Rho correlation coefficient, a structural model of correlation between empowerment and organizational commitment was obtained.

Keywords: Empowerment, organizational commitment, growth strategy, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la globalización ha generado que las organizaciones inviertan en tecnología e infraestructura para posicionarse en un mercado de competitividad constante; sin embargo, algunas organizaciones no logran posicionarse en el mercado y desarrollar una alta competitividad, debido a que no gestionan el desarrollo organizacional considerando la función del recurso humano para el logro de metas organizacionales (Cervera, 2018). En ese sentido, se considera que las organizaciones, en algunas ocasiones, proporcionan limitadas oportunidades de desarrollo, dentro de ello se considera al empoderamiento como una estrategia organizacional utilizada para desarrollar las habilidades, capacidades y responsabilidades de los trabajadores y, en última instancia, permite que trabajen de manera más eficiente y efectiva (Brown, 2017).

En ese sentido, a nivel internacional existen informes de empleados altamente empoderados y comprometidos con la organización. Esto se ve como una ventaja de tener personal autorizado ya que asumen sus funciones con mayor compromiso y disposición aumenta la responsabilidad donde empiezan a producir sin tener un superior, esto se puede convertir en una debilidad por la falta de ayuda, que puede aumentar el riesgo y error (Obando, 2020). Asimismo, Coronado, Aguilera, Alvarado, y Valdivia (2020) señala que las personas que laboran tienen un nivel alto de empoderamiento demostrando un mayor obligación y responsabilidad con la empresa para la que trabajan. En base a ello, estos datos previos podemos decir que el empoderamiento es parte fundamental del proceso del recurso humano debido a que permite un mayor compromiso de los colaboradores.

Frente a ello, se evidencia que los empleados fuertemente comprometidos pueden lograr los objetivos de la organización y benefician a la institución en su conjunto. Además, una organización cuyos empleados tienen un fuerte nivel de compromiso organizacional se benefician de niveles reducidos de rotación y costos de contratación (Tran, Nguyen y Nguyen, 2018). En relación con ello, Sosa (2020) plantea que un gran valor de compromiso organizacional que prevalece la gestión del talento humano para potenciar los puntos de mejora teniendo en participación a cada uno de los empleados de una institución laboral para llegar al éxito de los objetivos.

Ante esta problemática se propuso el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en colaboradores de una Empresa Privada en Lima Metropolitana, 2023?

Este presente proyecto se justificó de forma teórica por lo cual aporta información sobre el objetivo de estudio, debido a que se tiene poca evidencia del tema y con esta investigación se pretendió enriquecer la literatura sobre esta investigación, permitiendo así un estudio más amplio. A su vez se justificó de manera social, ya que brindó recursos para que los colaboradores puedan alcanzar las metas que las organizaciones tienen planteada, debido a que los colaboradores no sintieron una identificación con la organización en la que laboran, teniendo una infraestructura y los materiales para realizar su trabajo. Por último, se justificó de manera práctica donde existen resultados en compromiso organizacional ya que se plantearon nuevas ideas y tipos de investigaciones referente al empoderamiento y así fortalecer la responsabilidad organizacional.

En ese sentido, se planteó como objetivo general Determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en colaboradores de una Empresa Privada en Lima Metropolitana, 2023. Asimismo, la hipótesis específica fue analizar la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión de competencia; analizar la relación entre la elección y las dimensiones de compromiso organizacional; y analizar la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión impacto

Finalmente, se consideró como hipótesis general que existe un modelo estructural de correlación significativo entre empoderamiento y compromiso organizacional en colaboradores de una Empresa Privada en Lima Metropolitana, 2023. Como hipótesis específicas, Existe modelo estructural entre compromiso organizacional y la dimensión competencia, Existe modelo estructural entre compromiso organizacional y la dimensión impacto.

II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación se presentaron estudios previos con las variables empoderamiento y compromiso organizacional, estas documentaciones informaron a través de trabajos previos basándose en información para este proyecto de investigación.

Seguidamente mostramos los antecedentes internacionales, en Arabia Saudita, Rawah y Banakhar (2022) ejecutaron un estudio para examinar la asociación de empoderamiento y compromiso organizacional, la muestra fue de 318 enfermeras de un hospital público. Entre los hallazgos, se determinó que se encontró un enlace significativo y directo entre las variables ($Rho=0.591$; $p<0.05$).

Asimismo en Canadá, Murray y Holmes (2021) en su estudio, las respuestas de 346 encuestas de la fábrica canadiense, buscaron investigar cómo la dimensión de empoderamiento de los colaboradores aumenta el compromiso organizacional y, por lo tanto, disminuir las intenciones de rotación, realizando modelos de ecuaciones estructurales para examinar el efecto de la delegación en el compromiso organizacional en la intención de rotación. A partir de ello, se evidenció que el desarrollo del sentido de empoderamiento de los colaboradores se correlacionó positivamente con la dimensión compromiso organizacional. con los valores de correlación que oscilaron entre .41 y .47, especialmente los modelos del empleado y su estructura institucional se encontraron firmes, creando un vínculo emocional que parece disminuir la decisión del colaborador a irse. El sentido de responsabilidad hacia la organización mostró una relación positiva significativa y las intenciones de rotación disminuyeron.

En Indonesia, Martono et al. (2021) buscaron determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional, en una muestra de 125 docentes universitarios. Entre las respuestas se encontró relación significativa para ambas variables ($Rho=0.553$; $p<0.05$).

Hammed (2020) en su investigación, obtuvo como objetivo puntualizar el enlace de empoderamiento junto a compromiso organizacional en personas de una institución hospitalaria, se usó un diseño transversal, descriptivo y correlacional, esto empleó la herramienta de muestreo no probabilístico y el método de muestreo

accidental para seleccionar la muestra del estudio, que representó 317 enfermeras, las respuestas de esta investigación hallaron que el empoderamiento psicológico tenía una correlación con el compromiso organizacional, encontrando valores de correlación entre .79 y .87 respectivamente. Teniendo como conclusión un buen empoderamiento psicológico y compromiso organizacional.

A su vez, Chiang, Valenzuela y Lagos (2014) presentaron una investigación con la finalidad de comprender el empoderamiento con compromiso organizacional, teniendo un total de 219 encuestados, obteniendo como resultado valores de correlación entre .69 y .87, respectivamente, se empleó la herramienta de Spreitzer, con sus cuatro dimensiones, significado, competencia, autodeterminación e impacto; para evaluar la obligación institucional lo cual se empleó la herramienta de Meyer y Allen, con sus tres dimensiones que son afectiva, normativa y costo.

Finalmente teniendo a Twumasi y Karatepe (2022) con el objetivo de examinar el impacto de los vínculos, el ajuste y el sacrificio del arraigo al puesto de trabajo en las intenciones de abandono del puesto a través de medidores de compromiso laboral afectivo, compromiso laboral y empoderamiento laboral, explorando al compromiso organizacional afectivo y el empoderamiento laboral. Teniendo como resultado que el arraigo al puesto de trabajo está relacionado de manera negativa a las intenciones de rotación, adicionalmente mencionan que el arraigo del puesto de trabajo está parcialmente medida por el compromiso laboral.

Se presenta los siguientes estudios locales:

Palomino (2017), realizó investigaciones relacionadas entre empoderamiento y compromiso organizacional en una institución de salud, bajo una muestra de 75 empleados de la ciudad de Lima. Los resultados muestran que el empoderamiento tenía un margen aún mayor, 47% en el nivel medio y 45% del compromiso organizacional a nivel medio.

Paz & Rafael (2021) desarrollaron un estudio a fin de analizar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional, en una muestra de 120 trabajadores de la ciudad de Moyobamba. Entre los resultados se halló una relación directa y significativa entre las variables ($Rho=0.267$; $p<0.05$). Del mismo modo, se determinaron relaciones directas entre el empoderamiento y el compromiso afectivo

($Rho=0.521$; $p<0.05$), normativo ($Rho=0.234$; $p<0.05$); no obstante, no presentó relación significativa con el compromiso continuo ($p>0.05$).

A su vez, Cayllahua (2021) determinó cómo se relaciona el empoderamiento y la responsabilidad organizacional en una institución de salud regional del distrito de Abancay, esta investigación fue básico, cuantitativo, correlacional, lo cual con 86 enfermeras, se dieron las siguientes respuestas, con un 85% donde el empoderamiento fue bueno, y que con más empoderamiento en el hospital existió suficiente clima en el nosocomio, siendo así que el resultado que obtuvo, fue una correlación de .427 para el clima organizacional y de .605 para el empoderamiento.

Araujo (2018) en su estudio, estableció el grado de asociación en empoderamiento y compromiso organizacional, que fue conformada por 90 trabajadores una empresa en la ciudad de Lima. Entre los resultados, se determinó que ambas variables se correlacionaron de forma directa y significativa ($Rho=0.701$; $p<0.05$). Por lo tanto, se identificó correlaciones directas entre el significado y el compromiso afectivo ($Rho=0.544$; $p<0.05$), continuo ($Rho=0.895$; $p<0.05$) y normativo ($Rho=0.530$; $p<0.05$). Así también, se evidenció una relación directa entre la autodeterminación con el compromiso afectivo ($Rho=0.545$; $p<0.05$), continuo ($Rho=0.602$; $p<0.05$), y normativo ($Rho=0.895$; $p<0.05$). Del mismo modo, se determinaron relaciones directas entre el impacto y el compromiso afectivo ($Rho=0.627$; $p<0.05$), continuo ($Rho=0.886$; $p<0.05$) y normativo ($Rho=0.822$; $p<0.05$). Así también, se hallaron relaciones directas entre la competencia y el compromiso afectivo ($Rho=0.601$; $p<0.05$), continuo ($Rho=0.601$; $p<0.05$) y normativo ($Rho=0.729$; $p<0.05$).

Del mismo modo, Portilla (2017) en su investigación relacionó que el interés laboral lleva una responsabilidad organizacional dentro de una entidad de salud pública que se encuentra en Lima, en una muestra de 200 personas, donde se halló las siguientes respuestas; el área afectivo-normativo fue de 46% y en el área de espacio de continuidad 41%.

Angulo (2017) estableció la relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en 211 profesionales en una institución de salud de Lima metropolitana, donde se halló un 52% que representa una mejor responsabilidad organizacional moderada, el 42% menor y el 6% mayor.

Finalmente, Sagastegui (2018) verificó la asociación que hay en compromiso organizacional y empoderamiento, se obtuvo de 80 empleados en el hospital de salud del distrito de la Libertad, determinándose que el 50% de empleados tiene compromiso bajo, el 29% tiene compromiso medio y el 1% es alto.

Respecto a las bases teóricas, el empoderamiento se ha descrito como la oportunidad que tiene un individuo para alcanzar la autorrealización, autonomía y colaboración en la iniciativa que se da en la organización (Meng & Sun, 2019). El empoderamiento se ha dado como un desarrollo para el aumento de los sentimientos de autoeficacia de los empleados que se genera por medio del análisis y eliminación de situaciones que forman la imposibilidad (Al-Madadha et al., 2019), y se propuso como un aumento de las convicciones de un individuo sobre su eficacia propia (Jordán Farías, León & Ocaña, 2022). También ha sido referida como una mayor motivación intrínseca en el desempeño de una función (Romo et al., 2020) y entendido como un desarrollo emocional basado en las siguientes dimensiones: significado, competencia, elección e impacto (Spreitzer, 1995).

Por otro lado, el compromiso organizacional ha sido el centro de atención y una característica clave para el desarrollo de los recursos humanos. En ese sentido, el compromiso organizacional representa un rol significativo en el desarrollo de las actitudes de los miembros del personal hacia la organización; su pasión y lealtad (Al-Hawary & Alajmi, 2017). Ya en la década de 1970, cuando surgió la teoría del compromiso organizacional por Porter et al., (1974) donde postularon que el compromiso organizacional implica la personalidad fuerte de los individuos y su participación en la organización. Asimismo, especificaron tres características que tiene el compromiso entre ellas: valorar las metas y valores; disposición a pagar esfuerzo; y el afán de mantener la membresía. Asimismo, Al-Hawary y Alajmi (2017) denotan que el compromiso organizacional es concebido como el vínculo psicológico de los trabajadores con la organización, y los obliga a tener valores y metas organizacionales. A partir de su estudio del compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991) concluyeron que el compromiso es una estructura multidimensional que comprende: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Esta investigación correspondió a un diseño empírico porque responde a los problemas de investigaciones que se trazaron en el área de psicología (Ato, López & Benavente, 2013).

El trabajo de esta investigación fue correlacional simple por que busca conectar las variables para una población en concreto, se determinó la variable para cuantificarlas y ver la asociación entre ellas (Ato, López y Benavente, 2013).

También fue transversal, porque quiso encontrar una asociación entre variables en un momento determinado, así mismo, la recolección de datos, su análisis e interrelación se hizo en un momento único (Ato, López y Benavente, 2013)

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Empoderamiento

Definición conceptual El empoderamiento se ha descrito como un proceso de aumento de los sentimientos de autoeficacia de los empleados que generó mediante la identificación y eliminación de condiciones que fomentan la impotencia (Al-Madadha et al., 2019)

Definición operacional: La variable fue medida por la Escala de Empoderamiento psicológico de Spreitzer (1995), adaptado en el Perú por Coterá y Poma (2018).

Indicadores: Objetivos, metas, valores, autoridad, responsabilidad, poder, influencia en resultados, importancia del colaborador, toma de decisiones, solución de problemas, confianza y habilidades.

Escala: Ordinal, cuyas alternativas fueron de tipo Likert, que van desde totalmente en desacuerdo (1) a totalmente de acuerdo (6).

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Es la identidad de una persona dentro una empresa donde este va a generar un fuerte sentido de lealtad en la empresa. (Meyer y Allen, 1997).

Definición operacional: La variable será medida por el Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen (1977), adaptado en el Perú por Araujo (2018).

Indicadores: Identificación con la organización.

Escala: Ordinal, con opciones de respuesta de tipo Likert, que van desde nunca (1) a siempre (5).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Arias (2012), mencionó que la población es un grupo finito o infinito de personas con las mismas cualidades; que nos facilitó la recopilación de información de este estudio. El desarrollo que le daremos a la investigación estuvo conformado por un conjunto de personas pertenecientes a una empresa, entre ellos hombres y mujeres de una empresa privada de Lima metropolitana.

Criterios de inclusión: Se incluyó a personas que pertenezcan a una empresa privada de Lima Metropolitana de 18 a 30 años de ambos sexos, del distrito de Miraflores, con un tiempo de permanencia mayor a 3 meses.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los colaboradores que no cumplan con el rango de edad que no laboren dentro de la empresa privada, del distrito de Miraflores y que no cuenten con un dispositivo adecuado para responder la encuesta de manera virtual.

3.3.2. Muestra

Para nuestro estudio se utilizó una muestra de 259 colaboradores la cual se aplicó de manera virtual, esta investigación tomó a todos los colaboradores tanto a hombres como mujeres dentro de la empresa, pertenecientes a Lima metropolitana, entre las edades de 18 a 30 años, para la obtener los datos respectivos Arias (2012) nos menciona, la población es menor a 200 personas, se considera que toda la muestra tiene un resultado preciso.

Tabla 1*Composición de la muestra por sexo*

		Cantidad de participantes	Porcentaje %	Porcentaje acumulado
Muestra	Mujer	118	45,56	45,56
	Hombre	141	54,44	54,44
	Total	259	100	100

Tabla 2*Composición de la muestra por edad*

Edad	Cantidad de participantes	Porcentaje
18-22	37	14,29%
23-26	121	46,71%
27-30	101	38,99%
Total	259	100.0%

3.3 Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, dado que se seleccionaron a los participantes que formaron parte del estudio debido a la accesibilidad y voluntariedad de los individuos (Otzen & Manterola, 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Aplicamos la recopilación de los datos obtenidos con el método de encuesta para una institución privada de Lima metropolitana, se utilizó como método la encuesta, las que se entregaron de manera virtual a los trabajadores, estas dos encuestas se encontraron en la escala de Likert.

Instrumento:

El instrumento que se utilizó nos ayudó a obtener información para tener una mayor facilidad a la medición de nuestras variables.

Cuestionario:

La herramienta que se utilizó para la evaluación de la variable 1, fue la Escala de Empoderamiento psicológico de Spreitzer (1995), adaptado en el Perú por Cotera y Poma (2018). Se utilizó la escala de Likert con síes niveles de respuestas: totalmente en desacuerdo el cual se asignó el número 1, muy en desacuerdo se asignará el número 2, en desacuerdo se asignará el número 3, de acuerdo con el número 4, muy de acuerdo con el número 5 y totalmente de acuerdo con el número 6, Así mismo presenta cuatro dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto, cada dimensión está contando con tres indicadores teniendo una suma de 12 indicadores. El máximo de tiempo para llenar el cuestionario será de 5 a 10 minutos.

Como parte del desarrollo de la investigación para determinar la validez por estructura interna del cuestionario de empoderamiento, se realizó el análisis factorial exploratorio, donde el valor de KMO es de 0.82, lo que indica que es pertinente realizar un análisis factorial. Complementamos este análisis con la prueba de esfericidad de Bartlett ($X^2= 1785$, $gl= 66$, $p = < .001$).

Para realizar el AFE se utilizó el método de extracción de residuos mínimos con rotación oblimin. A fin de conocer el número de factores subyacentes a la estructura se utilizó el análisis paralelo, este indicó la presencia de cuatro factores, el primero agrupó los ítems 4, 5 y 6, el segundo los agrupó en 1, 2 y 3, el tercero los agrupó en 7, 8 y 9; y finalmente el cuarto en 11, 12 y 10; esta estructura es similar a la presentada por Cotera y Poma (2018). Dando paso al análisis de los índices de ajuste mediante AFC.

Tabla 3*Análisis factorial exploratorio de empoderamiento psicológico*

Cargas de los Factores

	Factor				Unicidad
	1	2	3	4	
emp5	0.979				0.0864
emp4	0.876				0.2280
emp6	0.828				0.1875
emp1		0.956			0.0940
emp2		0.820			0.2894
emp3		0.437			0.5744
emp8			0.910		0.1831
emp9			0.693		0.3384
emp7			0.590		0.5249
emp11				0.622	0.5219
emp12				0.616	0.4383
emp10				0.517	0.6017

Nota. El método de extracción 'Residuo mínimo' se usó en combinación con una rotación 'oblimin'

Tabla 4

Análisis factorial confirmatorio (AFC)

Para determinar la validez por estructura del instrumento a través del análisis factorial confirmatorio, donde el modelo original (4 dimensiones – 12 items) presenta una estructura con los siguientes índices: $\chi^2/gl= 3.58$; CFI= 0.93; SRMR= 0.0755, RMSEA=0.0999.

En la presente tabla se indican los modelos especificados con sus respectivos índices de ajuste. El modelo 1 de 4 factores es similar a la obtenida por Cotera y Poma (2018), esta estructura es ofrecida por el AFE. El modelo 2 presenta los siguientes índices de ajuste $X^2/gl= 3.15$; CFI=0.945, SRMR= 0.0477, RMSEA= 0.0911, RMSEA inferior= 0.0730 RMSEA superior= 110, AIC= 4390. El modelo 3 presenta la siguiente estructura $X^2/gl= 2.78$; CFI=0.961, SRMR= 0.0457, RMSEA= 0.0830, RMSEA inferior= 0.0622, RMSEA superior= 0.104, AIC= 3958. El modelo 4 presenta un

modelo de mejor ajuste al anterior teniendo los valores de $X^2/gl= 2.87$; $CFI=0.966$, $SRMR= 0.0479$, $RMSEA= 0.0850$, $RMSEA inferior= 0.0619$, $RMSEA superior= 0.109$ $AIC= 3450$, en este modelo se elimina la dimensión de Significado. El modelo 5 presenta los siguientes índices de ajuste $X^2/gl= 2.18$; $CFI=0.983$, $SRMR= 0.0321$, $RMSEA= 0.0675$, $RMSEA inferior= 0.0376$, $RMSEA superior= 0.0972$ $AIC= 3003$. El modelo 6 presenta los siguientes valores $X^2/gl= 2.82$; $CFI=0.978$, $SRMR= 0.0298$, $RMSEA= 0.0839$, $RMSEA inferior= 0.0513$, $RMSEA superior= 0.118$, $AIC= 2617$. Por último, el modelo 7 presenta los siguientes valores presentando un mejor índice de ajuste $\chi^2/gl= 2.55$; $CFI= 0.987$, $SRMR= 0.0209$, $RMSEA=0.0774$, $RMSEA inferior= 0.0363$, $RMSEA superior= 0.120$ $AIC= 2141$, quedando así eliminada la dimensión de autodeterminación. Finalmente, en el último modelo presentado quedan eliminadas dos dimensiones, este modelo se basa en la teoría de Vallejos (2020) quienes refieren que el empoderamiento psicológico en el ámbito organizacional está conformado por la competencia y el impacto.

Modelo	X^2/gl	CFI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA		AIC
					inferior	Superior	
Modelo 1	3.58	0.93	0.0755	0.0999	0.084	0.116	4624
Modelo 2 (-1)	3.15	0.945	0.0477	0.0911	0.0730	0.110	4390
Modelo 3 (-1, -2)	2.78	0.961	0.0457	0.0830	0.0622	0.104	3958
Modelo 4 (-1, -2, -3)	2.87	0.966	0.0479	0.0850	0.0619	0.109	3450
Modelo 5 (-1, -2, -3, -7)	2.18	0.983	0.0321	0.0675	0.0376	0.0972	3003
Modelo 6 (-1, -2, -3, -7, -8)	2.82	0.978	0.0298	0.0839	0.0513	0.118	2617
Modelo 7 (-1, -2, -3, -7, -8, -9)	2.55	0.987	0.0209	0.0774	0.0363	0.120	2141

Nota: X^2 Chi cuadrado, gl: Grados de libertad, X^2/gl : Ajuste global, CFI: Índice de bondad de ajuste, SRMR y RMSEA: Error de aproximación cuadrática, AIC: Criterio de información de Akaike

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario de empoderamiento

Confiabilidad por consistencia de Omega de Mc Donald

Dimensiones	Ω
Empoderamiento	0.869
Impacto	0.723
Competencia	0.934

En cuanto a la confiabilidad de la escala y sus dimensiones se utilizó el método de consistencia interna utilizando el omega de Mc Donald, los valores obtenidos son de 0.72 para Impacto y 0.934 para competencia, siendo considerado estos valores como adecuados (Campos-Arias y Oviedo, 2008).

Así mismo, se utilizará el Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen (1977), adaptado en el Perú por Araujo (2018). Consta de tres dimensiones: componente afectivo, continuo, y normativo, separados en bases en una escala de cinco niveles: Nunca se asignará el 1, casi nunca se asignará el 2, a veces se asignará el 3, casi siempre se asignará el 4 y siempre se asignará el 5. El máximo de tiempo para rellenar el cuestionario será de 5 a 10 minutos.

Para determinar la validez por estructura interna del cuestionario de compromiso organizacional, se realizó el análisis factorial exploratorio (AFE), donde el valor de KMO es de .89, lo que indica que es concerniente llevar a cabo un análisis factorial confirmatorio. En adición este análisis con la prueba de esfericidad de Bartlett. ($X^2=3635$, $gl=153$, $p < .001$)

Para efectuar el análisis factorial exploratorio, se empleó el método de extracción de residuos mínimos de rotación Oblimin. Con la finalidad de conocer el número de factores que integran la estructura se utilizó el análisis paralelo, este indicó una figura de tres dimensiones, esta estructura similar a la ofrecida por Araujo (2018).

Tabla 6*Análisis factorial exploratorio de compromiso organizacional*

Cargas de los Factores

	Factor			Unicidad
	1	2	3	
compOrg3	0.924			0.1839
compOrg4	0.877			0.3341
compOrg6	0.867			0.0894
compOrg2	0.814			0.2372
compOrg5	0.789			0.4465
compOrg1	0.731			0.2353
compOrg17		0.932		0.1179
compOrg13		0.895		0.2178
compOrg16		0.824		0.2736
compOrg18		0.782		0.3856
compOrg15		0.778		0.3930
compOrg14		0.737		0.4474
compOrg10			0.821	0.2896
compOrg12			0.747	0.4192
compOrg8			0.727	0.3848
compOrg7			0.720	0.4910
compOrg9			0.667	0.5811
compOrg11			0.502	0.6356

Nota. El método de extracción 'Residuo mínimo' se usó en combinación con una rotación 'oblimin'

Para determinar la validez basada en la estructura interna del instrumento, se realizó un análisis factorial confirmatorio. En la presente tabla se observan los modelos especificados con sus respectivos índices de ajuste. El modelo 1 presenta los 3 factores obtenidos por el AFE, donde se obtiene un modelo similar a Araujo (2018).

Tabla 7

Análisis factorial confirmatorio (AFC)

Análisis factorial confirmatorio de compromiso organizacional.

Modelo	X ² /gl	CFI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA		AIC
					inferior	Superior	
Modelo 1	2.56	0.942	0.0530	0.0776	0.0675	0.0879	12051
Modelo 2 (-1)	2.65	0.940	0.0533	0.0799	0.0691	0.0908	11590
Moldeo 3 (-1 y -2)	2.24	0.954	0.0554	0.0695	0.0575	0.0816	11066
Modelo 4 (-1, -2 y -3)	1.94	0.965	0.0539	0.0604	0.0467	0.0739	10543
Modelo 5 (-1, -2, -3 y -4)	1.58	0.980	0.0486	0.0471	0.0299	0.0630	9818
Modelo 6 (-1, -2, -3, -4 y -5)	1.24	0.992	0.0482	0.0305	0.00	0.0506	9049
Modelo 7 (-1, -2, -3, -4, -5 y -6)	1.36	0.990	0.0512	0.0375	0.00855	0.0577	8301
Modelo 8 (-1, -2, -3, -4, -5, -6 y -7)	1.58	0.985	0.0541	0.0476	0.0244	0.0682	7582
Modelo 9 (-1, -2, -3, -4, -5, -6, -7 y -8)	1.33	0.992	0.0561	0.0362	0.00	0.0614	6902
Modelo 10 (-1, -2, -3, -4, -5, -6, -7, -8 y -9)	1.63	0.988	0.0575	0.0494	0.0189	0.0754	6096
Modelo 11 (-1, -2, -3, -4, -5, -6, -7, -8, -9 y -10)	1.02	1.00	0.0219	0.0090	0.00	0.0554	5385

Modelo 12 (-1, - 2, -3, -4, -5, -6, - 7, -8, -9, -10 y - 11)	0.87	1.00	0.0158	0.00	0.00	0.0529	4567
Modelo 13 (-1, - 2, -3, -4, -5, -6, - 7, -8, -9, -10, - 11 y -12)	0.63	1.00	0.00937	0.00	0.00	0.0480	3705
Modelo 14 (-1, - 2, -3, -4, -5, -6, - 7, -8, -9, -10, - 11, -12 y -16)	0.57	1.0	0.0887	0.00	0.00	0.0638	3160

Nota: χ^2 Chi cuadrado, gl: Grados de libertad, χ^2 /gl: Ajuste global, CFI: Índice de bondad de ajuste, SRMR y RMSEA: Error de aproximación cuadrática, AIC: Criterio de información de Akaike

Para determinar la validez basada en la estructura interna del instrumento se realizó un análisis factorial confirmatorio. En la presenta tabla, se observa el modelo 1, obtenida por el AFE que representa 3 factores. Mostrando un χ^2 /gl, de 2.56 lo que indica un buen ajuste si se considera que el valor está por debajo de 5. El CFI fue de 0.94, el SRMR de 0.0530 y el RMSEA de 0.0776, con un IC del 90% entre 0.0675 y 0.0879. Además, el AIC fue de 12051. Luego se presenta un modelo 2 donde se presenta mejores índices de ajuste a comparación del primer modelo mostrando los siguientes valores, χ^2 /gl= 2.65; CFI= 0.94, SRMR= 0.0533, RMSEA= 0.0799, RMSEA inferior= 0.0691, RMSEA superior= 0.0908, AIC= 11590. El modelo 3 presenta la siguiente estructura χ^2 /gl= 2.24; CFI= 0.954, SRMR= 0.0554, RMSEA= 0.0695, RMSEA inferior= 0.0575, RMSEA superior= 0.0816, AIC= 11066. El modelo 4 presenta los siguientes índices de ajuste χ^2 /gl= 1.94; CFI= 0.965, SRMR= 0.0539, RMSEA= 0.0604, RMSEA inferior= 0.0467, RMSEA superior= 0.0739, AIC= 10543. El modelo 5 presenta los siguientes índices χ^2 /gl= 1.58; CFI= 0.98, SRMR= 0.0486, RMSEA= 0.0471, RMSEA inferior= 0.0299, RMSEA superior= 0.0630, AIC= 9818. El modelo 6 presenta los siguientes índices χ^2 /gl= 1.24; CFI= 0.992, SRMR= 0.0482, RMSEA= 0.0305, RMSEA inferior= 0.0, RMSEA superior= 0.0506, AIC= 9049. El modelo 7 presenta los siguientes valores χ^2 /gl= 1.36; CFI= 0.99, SRMR= 0.0512,

RMSEA= 0.0375, RMSEA inferior= 0.00855, RMSEA superior= 0.0577, AIC= 8301, aquí queda eliminado la dimensión de compromiso afectivo. El modelo 8 presenta los siguientes valores χ^2/gl = 1.58; CFI= 0.985, SRMR= 0.0541, RMSEA= 0.0476, RMSEA inferior= 0.0244, RMSEA superior= 0.0682, AIC= 7582. El modelo 9 presenta los siguientes índices χ^2/gl = 1.33; CFI= 0.992, SRMR= 0.0561, RMSEA= 0.0362, RMSEA inferior= 0.0, RMSEA superior= 0.0614, AIC= 6902. El modelo 10 presenta los siguientes valores χ^2/gl = 1.63; CFI= 0.98, SRMR= 0.0575, RMSEA= 0.0494, RMSEA inferior= 0.0189, RMSEA superior= 0.0754, AIC= 6096. El modelo 11 presenta la siguiente estructura χ^2/gl = 1.02; CFI= 1.00, SRMR= 0.0219, RMSEA= 0.0090, RMSEA inferior= 0.0, RMSEA superior= 0.0554, AIC= 5385. El modelo 12 presenta los siguientes valores χ^2/gl = 0.87; CFI= 1.00, SRMR= 0.0158, RMSEA= 0.0, RMSEA inferior= 0.0, RMSEA superior= 0.0529, AIC= 4567. El modelo 13 presenta los siguientes valores χ^2/gl = 0.63; CFI= 1.00, SRMR= 0.00937, RMSEA= 0.0, RMSEA inferior= 0.0, RMSEA superior= 0.0480, AIC= 3705, en este modelo queda eliminada la dimensión de compromiso continuo. Finalmente, el modelo 14 presenta mejores índices de ajuste χ^2/gl = 0.57; CFI= 1.0, SRMR= 0.0887, RMSEA= 0.0, RMSEA inferior= 0.0, RMSEA superior= 0.0638, AIC= 3160, donde queda eliminado adicionalmente a las dimensiones antes mencionadas el ítem 16, este modelo se basa en la teoría de Silva, Supo y Castillo, 2021, quienes explican que en la realidad peruana el compromiso organizacional se refiere al nivel de conexión del colaborador con la empresa, sin estar necesariamente compuesto por otros factores.

Tabla 8

Confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional

Dimensiones	Ω
Compromiso Organizacional	0.929

Se evidencian los resultados de confiabilidad mediante coeficiente de Omega de McDonald para las dimensiones de compromiso organizacional, en donde todas las dimensiones obtuvieron valores superiores a 0.70 lo cual indica una adecuada confiabilidad.

3.5 Procedimiento

Como primer proceso de nuestro trabajo se llevó a cabo la revisión de distintas investigaciones de acuerdo con el tema que tocamos, luego se eligió el instrumento de evaluación en cuanto a las variables, seguidamente se solicitó a los autores el permiso por medio de un correo electrónico. Así mismo, se solicitó el consentimiento de los participantes para poder realizar la aplicación de los instrumentos. Después de ello, se obtuvo la base de datos para la correlación de las variables y así obtener resultados con relación a nuestros objetivos e hipótesis.

3.6 Método análisis de datos

Se utilizó como método el análisis de nuestra base de datos en el programa Microsoft Excel 2016, el cual se exportó al programa Jamovi para ello, se realizó la prueba de normalidad de Bartlett para contrastar la normalidad de las variables, posteriormente se realizó el análisis factorial exploratorio de ambas variables para observar la estructura de los instrumentos, adicional a ello se realizó el análisis confirmatorio de las variables, para evidenciar la validez del instrumento, finalmente se comprobó la correlación entre ambas variables a través del Modelo de Ecuaciones estructurales.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación solicitó la autorización de la empresa privada de Lima metropolitana del distrito de Miraflores, de igual manera, el consentimiento de los colaboradores el cual fue de manera voluntaria, así mismo, se informó que toda la información recopilada fue de manera anónima recalcando la confidencialidad de sus respuestas. Finalmente, la información brindada por los colaboradores fue revisada por los alumnos que se encuentran estudiando la carrera de psicología.

Tomando como consideración la ética del colegio de psicólogos del Perú, esta investigación se destacó por el compromiso y responsabilidad en el proceso de los principios éticos del colegio de psicólogos, según el capítulo 3 de la investigación, inciso 22 mencionado. Se consideró la propiedad intelectual, otorgándose crédito a los autores citando las respectivas fuentes de donde se ha extraído la información,

para evitar el plagio, con respecto al recojo de datos se les envió un enlace del cuestionario a los colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, donde se llegó a aplicar a través de las redes sociales. Adicionalmente se garantizó la privacidad y confidencialidad de las participantes de esta investigación.

IV. RESULTADOS

En este capítulo veremos los resultados obtenidos, describiendo el análisis de univarianza, que podemos observar en la siguiente tabla.

Tabla 9

Análisis descriptivo univariado

	Mínimo	Máximo	Media	D.E.	g1	g2	W de Shapiro-Wilk	Valor p de Shapiro-Wilk
Ítem 1	1	5	4.75	0.593	-3.348	14.701	0.465	<.001
Ítem 2	1	5	4.69	0.628	-2.774	10.481	0.535	<.001
Ítem 3	1	5	4.53	0.733	-2.156	6.674	0.639	<.001
Ítem 4	1	5	4.60	0.647	-2.160	7.138	0.617	<.001
Ítem 5	1	5	4.60	0.611	-2.080	7.894	0.618	<.001
Ítem 6	1	5	4.59	0.613	-2.019	7.620	0.625	<.001
Ítem 7	1	5	4.56	0.715	-2.313	7.769	0.619	<.001
Ítem 8	2	5	4.57	0.686	-1.659	2.593	0.650	<.001
Ítem 9	2	5	4.55	0.694	-1.719	3.147	0.653	<.001
Ítem 10	2	5	4.56	0.634	-1.437	2.111	0.670	<.001
Ítem 11	2	5	4.48	0.717	-1.591	2.838	0.679	<.001
Ítem 12	2	5	4.59	0.630	-1.673	3.187	0.642	<.001

Los resultados de la tabla 9 muestran estadísticas descriptivas para los ítems de la variable empoderamiento psicológico, se observa que todas las variables tienen valores mínimos de 1 o 2 y valores máximos de 5, en cuanto a las medias, la mayoría de las variables tienen valores cercanos a 4.5 o 4.6, lo que sugiere que, en promedio, las respuestas están en el rango más alto de la escala. Sin embargo, hay algunas variables que tienen medias ligeramente más altas, como emp1 con una media de 4.75, y otras que tienen medias ligeramente más bajas, como emp4 y emp5 con medias de 4.60. Las desviaciones estándar varían entre 0.593 y 0.733, lo que indica que, en promedio, los valores individuales tienden a dispersarse relativamente cerca de la media. En cuanto a la asimetría (g1), y curtosis (g2) todos los ítems se encuentran fuera del rango de normalidad de +/- 1.5. Las pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk arrojan valores de W significativamente bajos (<.001) para todas las variables, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 10*Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional*

	Mínimo	Máximo	Media	D. E.	g1	g2	W de Shapiro-Wilk	Valor p de Shapiro-Wilk
Ítem 1	1	5	3.88	1.249	-0.621	-1.096	0.791	< .001
Ítem 2	1	5	3.90	1.275	-0.613	-1.213	0.768	< .001
Ítem 3	1	5	3.79	1.325	-0.488	-1.341	0.784	< .002
Ítem 4	1	5	3.74	1.392	-0.520	-1.270	0.790	< .003
Ítem 5	1	5	3.65	1.401	-0.444	-1.299	0.812	< .004
Ítem 6	1	5	3.93	1.251	-0.593	-1.318	0.750	< .005
Ítem 7	1	5	3.73	1.283	-0.567	-0.970	0.838	< .006
Ítem 8	1	5	3.75	1.282	-0.574	-0.990	0.832	< .007
Ítem 9	1	5	3.60	1.381	-0.451	-1.197	0.838	< .001
Ítem 10	1	5	3.76	1.262	-0.530	-1.070	0.830	< .001
Ítem 11	1	5	3.72	1.318	-0.604	-0.941	0.834	< .001
Ítem 12	1	5	3.73	1.293	-0.538	-1.060	0.832	< .001
Ítem 13	1	5	2.84	1.118	0.165	-0.309	0.889	< .001
Ítem 14	1	5	3.00	1.122	0.107	-0.361	0.891	< .001
Ítem 15	1	5	2.99	1.150	0.146	-0.456	0.891	< .001
Ítem 16	1	5	3.00	1.150	0.085	-0.463	0.894	< .001
Ítem 17	1	7	2.91	1.161	0.272	-0.021	0.899	< .001
Ítem 18	1	7	2.96	1.229	0.705	1.026	0.886	< .001

Los resultados de la tabla 10 muestran estadísticas descriptivas para los ítems de la variable compromiso organizacional. Se observa que todas las variables tienen valores mínimos de 1 y máximos generalmente alrededor de 5, aunque hay algunas excepciones con valores máximos de 7. Esto indica que los datos se encuentran en un rango cercano. Las medias varían entre 2.84 y 3.93, con la mayoría de las variables teniendo medias cercanas a 3.5. Esto sugiere que, en promedio, las respuestas tienden a estar en el rango intermedio de la escala de medición. Las desviaciones estándar se sitúan principalmente entre 1.118 y 1.401, lo que indica que los valores individuales tienden a dispersarse relativamente cerca de la media, aunque algunas variables muestran una mayor dispersión que otras. En cuanto a la asimetría (g1), y curtosis (g2) todos los ítems se encuentran dentro del rango de normalidad de +/- 1.5. Las pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk indican que la mayoría de las variables tienen valores de p significativamente bajos (< .001), lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 11

Modelo estructural de correlación entre el empoderamiento psicológico y el compromiso organizacional

X ²	Gl	X ² /gl	CFI	SRMR	RMSEA	95% IC.	
						Lower	Upper
141	53	2.66	0.996	0.079	0.080	0.064	0.096

En la tabla 11, se muestran los resultados de un análisis de ecuaciones estructurales (SEM) que examina la asociación de empoderamiento psicológico y compromiso organizacional. Los valores obtenidos indican que el modelo propuesto tiene un ajuste adecuado. El valor de X²/gl fue de 2.66, el cuales adecuado debido a que es un valor <5. Además, el índice CFI obtuvo un valor de 0.996, superando el umbral mínimo de 0.90, lo que indica un buen ajuste del modelo. El valor de SRMR fue de 0.079, lo cual también sugiere un ajuste adecuado del modelo. Por último, el valor de RMSEA fue de 0.080, estando por debajo del umbral de aceptación de 0.08, lo que indica un ajuste razonable del modelo. En conjunto, estos resultados respaldan la validez de una asociación significativa y positiva en empoderamiento y compromiso organizacional. Esto implica que cuando los individuos se sienten empoderados en su trabajo, es más probable que muestren un mayor compromiso hacia la organización.

Figura 1

Modelo estructural de correlación entre el empoderamiento psicológico y el compromiso organizacional

H0: No existe modelo estructural de correlación entre empoderamiento y compromiso organizacional.

H1: Existe modelo estructural de correlación entre empoderamiento y compromiso organizacional.

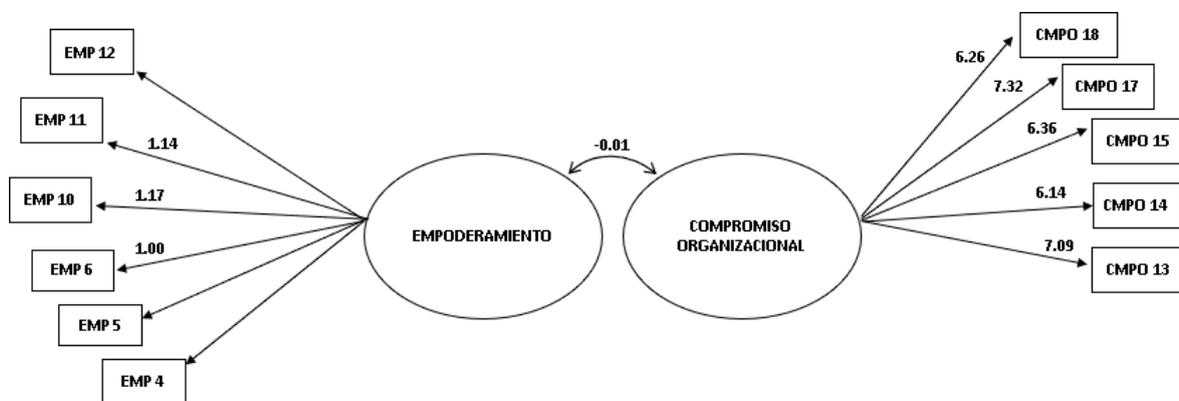


Tabla 12

Modelo estructural de correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión competencia

X ²	Gl	X ² /gl	CFI	SRMR	RMSEA	95% IC.	
						Lower	Upper
13.3	26	0.511	1.0	0.065	0.059	0.049	0.069

En la tabla 12, se muestran los resultados de un análisis de ecuaciones estructurales (SEM) que examina la relación entre compromiso organizacional y la dimensión competencia I. Los valores obtenidos muestran que X²/gl fue de 0.511, indicando un ajuste razonable del modelo propuesto. En cuanto al índice CFI, se obtuvo un valor de 1.0, lo que sugiere un buen ajuste del modelo, ya que supera el umbral de aceptación de 0.90. Además, el valor de SRMR fue de 0.065, lo cual indica un ajuste adecuado del modelo. El valor de RMSEA fue de 0.059, lo que también indica un ajuste razonable del modelo, ya que se encuentra por debajo del umbral de aceptación de 0.08. Estos resultados respaldan la validez de la asociación favorable y significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión competencia

Figura 2

Modelo estructural de correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión competencia

H0: No existe modelo estructural de correlación entre compromiso organizacional y la dimensión competencia.

H1: Existe modelo estructural entre compromiso organizacional y la dimensión competencia.

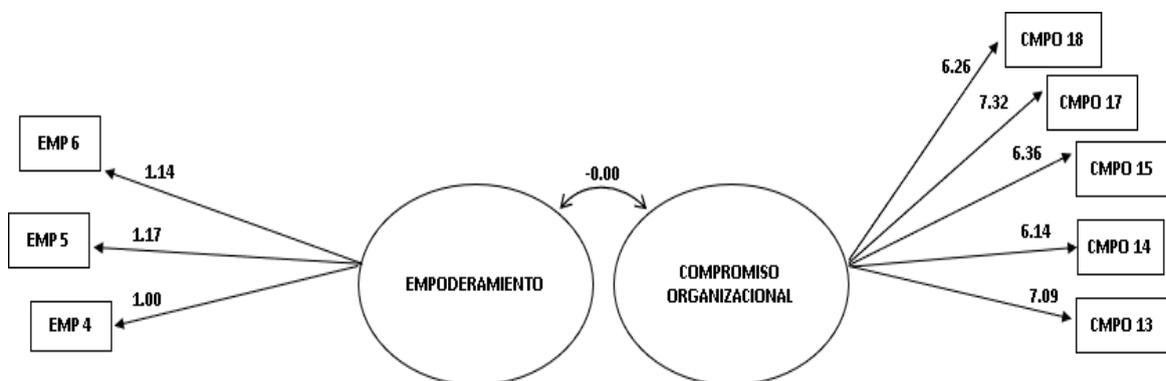


Tabla 13

Modelo estructural de correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión impacto

X ²	Gl	X ² /gl	CFI	SRMR	RMSEA	95% IC.	
						Lower	Upper
48.4	26	1.86	0.998	0.068	0.058	0.031	0.083

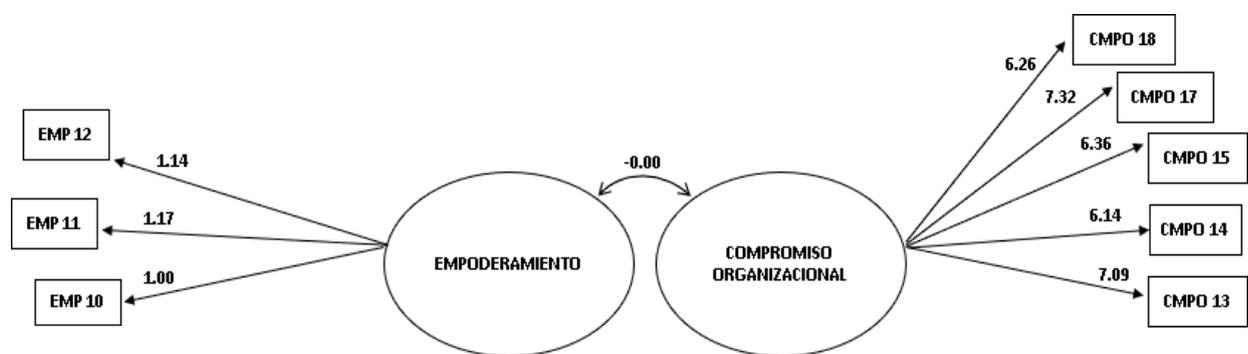
En la tabla 13 se muestran los resultados de un análisis de ecuaciones estructurales (SEM) que examina la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión impacto. Los valores obtenidos indican que X²/gl fue de 1.86, lo que sugiere un buen del modelo propuesto. Además, el índice CFI obtuvo un valor de 0.998, lo cual indica un excelente ajuste del modelo, superando ampliamente el umbral de aceptación de 0.90. El valor de SRMR fue de 0.068, lo que indica un ajuste adecuado del modelo. En cuanto al valor de RMSEA, fue de 0.058, lo cual también indica un ajuste razonable del modelo, ya que se encuentra por debajo del umbral de aceptación de 0.08. Estos resultados respaldan la existencia de una relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión impacto.

Figura 3

Modelo estructural de correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión impacto

H0: No existe modelo estructural de correlación entre compromiso organizacional y la dimensión impacto.

H1: Existe modelo estructural entre compromiso organizacional y la dimensión impacto.



V. DISCUSIÓN

Tomamos en cuenta el objetivo de este proyecto para analizar detalladamente la asociación que hay en empoderamiento psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada con sede en Lima Metropolitana. Para llevar a cabo este estudio, se utilizó una muestra de 259 personas, lo que permitió obtener una muestra representativa y confiable. A través del análisis de ecuaciones estructurales (SEM), se evaluó minuciosamente la relación entre ambas variables, y los resultados obtenidos brindaron evidencia sólida que respalda la existencia de una relación significativa entre el empoderamiento psicológico y el compromiso organizacional ($\chi^2/gl= 2.66$, $CFI=0.996$, $SRMR=0.079$, $RMSEA= 0.080$). Estos hallazgos se encuentran en consonancia con los resultados presentados por Paz y Rafael (2021) en su investigación correlacional, donde emplearon el estadístico Rho de Spearman y obtuvieron un coeficiente de correlación de 0.267 con un valor p de 0.003. Esta correlación positiva y baja entre las variables confirma la presencia de una interrelación significativa entre el empoderamiento psicológico y el compromiso organizacional en el contexto de la empresa privada en Lima. Estos resultados adquieren relevancia al resaltar la importancia del empoderamiento psicológico en el compromiso organizacional. Indican que cuando los colaboradores se sienten empoderados en su entorno laboral, es más probable que muestren un mayor nivel de compromiso hacia la organización. Por lo tanto, promover el empoderamiento en el ámbito laboral puede convertirse en una estrategia efectiva para fomentar un mayor compromiso y motivación de los colaboradores, lo que a su vez podría impactar positivamente en el desempeño y la productividad de la empresa. Estos hallazgos aportan conocimientos valiosos para la administración del talento de gestión humana en una administración, ya que sugieren que el empoderamiento es un componente importante a considerar para mejorar el compromiso y la satisfacción de los empleados. Asimismo, abren la puerta a futuras investigaciones que profundicen en los mecanismos y factores que influyen en esta relación, así como en el diseño de intervenciones y estrategias para fortalecer el empoderamiento psicológico en el ámbito laboral y potenciar sus efectos positivos en el compromiso organizacional (Harter, et al., 2002).

El primer objetivo específico de esta investigación fue profundizar en el análisis de la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión de competencia en colaboradores de una Empresa Privada con sede en Lima Metropolitana durante el año 2023. Para lograr este propósito, se utilizó el análisis de ecuaciones estructurales (SEM), una metodología que permitió una evaluación detallada y rigurosa de dicha relación. Los resultados obtenidos proporcionaron un sólido respaldo a la existencia de una asociación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión de competencia ($X^2/gl= 0.511$, $CFI=1.0$, $SRMR=0.065$, $RMSEA= 0.059$), lo que sugiere que los colaboradores que muestran un alto nivel de competencia, esto lleva a inclinarse a estar más involucrados en la institución. Estos hallazgos se encuentran en línea con la investigación realizada por Arévalo y del Castillo (2023), quienes llevaron a cabo un estudio similar enfocado en la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad financiera BCP en las agencias del nororiente peruano. En su estudio, los investigadores confirmaron una relación positiva y fuerte entre ambas variables, demostrando que aquellos empleados que se sienten empoderados y competentes a inclinarse a estar más involucrados en la institución. El coeficiente de correlación obtenido ($Rho = .801$, $p < .01$) resalta la relevancia de esta relación en el contexto laboral. Estos resultados proporcionan evidencia valiosa sobre la importancia de la dimensión de competencia en el compromiso organizacional y sugieren que las organizaciones podrían beneficiarse al fomentar y promover la competencia en sus colaboradores para impulsar su nivel de compromiso y desempeño laboral. Además, los hallazgos resaltan la pertinencia de investigaciones futuras que profundicen en los mecanismos específicos a través de los cuales la competencia y el compromiso organizacional interactúan y se influyen mutuamente, lo que podría aportar aún más conocimiento sobre cómo mejorar la gestión del talento humano y rendimiento laboral en una administración peruana (Eisenbeiss, et al., 2008).

El segundo objetivo específico de esta investigación se centró en un análisis exhaustivo de la relación entre el compromiso organizacional y la dimensión de Impacto en colaboradores de una Empresa Privada con sede en Lima Metropolitana durante el año 2023. Para alcanzar este propósito, se empleó el análisis de ecuaciones estructurales (SEM), una técnica estadística poderosa que permitió evaluar de manera precisa y detallada esta relación. Los resultados obtenidos

brindaron un sólido respaldo a la existencia de una asociación significativa entre el compromiso organizacional y la dimensión de impacto ($\chi^2/gl= 1.86$, $CFI=0.998$, $SRMR=0.068$, $RMSEA= 0.058$), lo cual sugiere que los colaboradores que poseen un alto nivel de competencia, esto hace que se inclinen a estar más involucrados en la institución. Estos hallazgos son coherentes con los resultados presentados por Ccosi (2021) en un estudio similar que exploró la asociación que se da en empoderamiento y compromiso organizacional en trabajadores en un hospital público. En esa investigación, también se encontró una correlación significativa ($p=0.014$) y un pseudo R cuadrado de 0.170, lo que destaca la importancia de la interrelación entre ambas variables. Estos resultados respaldan la idea de que el empoderamiento y el impacto son factores clave que influyen en el nivel de compromiso que los colaboradores muestran hacia la organización. Estos hallazgos aportan conocimientos valiosos para la gestión del talento humano en una administración, ya que destacan la relevancia de fomentar y desarrollar la competencia de los empleados para mejorar su compromiso y desempeño laboral. Asimismo, sugieren que el empoderamiento y la competencia están estrechamente relacionados y pueden influenciarse mutuamente en el contexto laboral. Por lo tanto, se abre la posibilidad de realizar futuras investigaciones que exploren más a fondo los mecanismos y factores que impulsan esta relación y cómo se pueden potenciar para obtener un mayor beneficio tanto para los colaboradores como para las organizaciones en el ámbito peruano (Seibert, et al., 2011).

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los resultados de este estudio respaldan la existencia de una asociación significativa dada en empoderamiento y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa privada en Lima Metropolitana. La evidencia sugiere que cuando los empleados se sienten empoderados en su entorno laboral, muestran un mayor compromiso hacia la organización.

SEGUNDA: Los resultados de este estudio revelan una asociación significativa en compromiso organizacional y la dimensión de competencia en colaboradores de una empresa privada. Esto sugiere que los empleados que perciben tener habilidades y capacidades adecuadas para desarrollar su trabajo muestran un fuerte compromiso en la organización.

TERCERA: El análisis de los datos revela una asociación significativa, dada en compromiso organizacional con la dimensión de impacto en los colaboradores de la empresa privada en Lima Metropolitana. Esto implica que los empleados que perciben que su trabajo tiene un impacto positivo y significativo en la organización y en su entorno laboral tienden a estar más comprometidos con su trabajo y la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Ampliar la muestra y diversificar el contexto de estudio. Aumentar el tamaño de la muestra permitirá obtener resultados más representativos y generalizables, lo que fortalecerá la validez de la investigación. Además, considerar la inclusión de colaboradores de empresas privadas de diferentes sectores o ubicaciones geográficas dentro de Lima Metropolitana brindará una visión más completa y variada de la asociación dada entre empoderamiento y compromiso organizacional.

SEGUNDA: Investigar la influencia de variables adicionales. Comprender mejor la asociación dada de empoderamiento y compromiso organizacional requerirá explorar el impacto de otras variables que podrían tener efectos significativos. El liderazgo ejercido en la empresa, la cultura organizacional y la satisfacción laboral son aspectos relevantes que podrían influir en la percepción del empoderamiento y el nivel de compromiso de los colaboradores. Analizar estas variables adicionales permitirá tener una comprensión más profunda y precisa de los factores que influyen en la relación estudiada.

TERCERA: Considerando la diversidad cultural y las particularidades de las empresas en Lima Metropolitana, es relevante examinar cómo factores específicos del contexto y la cultura organizacional pueden afectar la percepción del empoderamiento y el compromiso organizacional de los colaboradores. La investigación de estos aspectos permitirá identificar particularidades y adaptar estrategias para fomentar un empoderamiento adecuado y un mayor compromiso en distintos entornos laborales.

CUARTA: Emplear diseños longitudinales, ya que diseños permiten seguir a los participantes a lo largo del tiempo y analizar la evolución de la asociación dada en empoderamiento y compromiso organizacional. Esto proporcionará información sobre cómo estas variables pueden cambiar y cómo se influyen mutuamente con el paso del tiempo, permitiendo una comprensión más dinámica de su relación.

REFERENCIAS

- Aguilera, A; Alvarado, A; Coronado, G y Valdivia, M. (2020). *Compromiso organizacional Antecedentes y Consecuencias. Conciencia Tecnológica* Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México (60). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Angulo, G. (2017). *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21334/Angulo>.
- Araujo, A. (2018). *Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea – Ate, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39377/Araujo_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo Rojas, A. F., & Del Castillo Sajamí, A. (2023). *Empoderamiento y compromiso laboral en colaboradores de una entidad financiera en el oriente peruano*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/6478>
- Ato, M; Benavente, A y López, J. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. *Anales de Psicología*, 29 (3). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Al-Hawary, S. y Alajmi, H. (2017). *Organizational Commitment of the Employees of the Ports Security Affairs of the State of Kuwait: The Impact of Human Recourses Management Practices*. *International journal of academic research in economics and management sciences*. 6 (1). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6007/IJAREMS/v6-i1/2570>
- Al Madadha, A. et. al. (2019). *Organisational climate and team performance: the mediating role of psychological empowerment at Jordanian pharmaceutical*

companies. (2 ed.) Jordania: grupo editorial inderciencice enterprise Ltd.
Recuperado de: <https://doi.org/10.1504/IJMP.2019.098661>

Allen, y Meyer (2006). *Afectiva, la continuidad y el compromiso normativo: Un examen de la validez del constructo*. Diario de Comportamiento Profesional, 49, 252-276. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Venezuela: EPISTEME, C.A. Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>.

Brown, F. (2017). *Impacto del estilo de comunicación del líder sobre el vínculo líder-seguidor y el compromiso organizacional: El rol moderador de la en moderador de la etnicidad y el contexto*. [Tesis doctoral, Universidad Carlos III de Madrid]. Recuperado de: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/25470/Tesis_ofelia_brown_gutierrez_2017a.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cahuaya, E. (2021). Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en el personal del gobierno regional de Tacna, 2021. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1947/Cahuaya-Quispe-Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Campos-Arias, A y Oviedo, H. (2008). *Propiedades psicométricas de una escala: La consistencia interna*. Instituto de investigación del comportamiento humano. 10 (5). Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642008000500015

Cayllahua, O. (2020). *Empoderamiento psicológico y clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega*.

- Abancay*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59305>.
- Cervera, F. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “El tiburón” en la ciudad de Lambayeque*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1179/1/TL_CerveraTimanaFlordeMaria.pdf.pdf
- Cotera, D. (2018). *Adaptación de la escala de Empowerment Psicológico en colaboradores de un call center*. Lima, 2018. [Tesis de Título Profesional, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30213>.
- Ccosi, D. (2021). *Empoderamiento en el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público-Cusco 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74225>.
- Chiang, M., Valenzuela, L., & Lagos, M. (2014). *Modelo de regresión entre compromiso organizacional y empoderamiento psicológico en pequeñas y medianas empresas en Chile*. *Multidisciplinary Business Review*, 1-10. Recuperado de: <https://docplayer.es/18816388-Modelo-de-regresion-entre-compromiso-organizacional-y-empoderamiento-psicologico-en-pequenas-y-medianas-empresas-en-chile-1.html>.
- Chumbiauca Castillo, J. F. (2019). *El empoderamiento y su relación con el compromiso organizacional de los empleados de la oficina regional de Huaraz del organismo supervisor de la inversión de la energía y minería (OSINERGMIN), Huaraz 2018*. Recuperado de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3596>
- Colegio psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*, Perú, Aprobado por resolución N° 190- 2018- CDN- C. PsP. del 16.07.2018. recuperado de:

https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Eisenbeiss, S. A., Knippenberg, D. V., & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438-1446. <https://doi.org/10.1037/a0012716>

García, N. (2019). *El compromiso organizacional y el empoderamiento de los trabajadores en la empresa servicios Call Center del Perú, Lima 2019*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51538>.

Hammed, R. (2020). *Psychological empowerment and organizational commitment among nurses*. Nineveh, Iraq: Northern Technical University. DOI: 10.37506/ijfmt.v14i1.306.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

Jaros, S. (2007). *Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues*. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/228467099_Meyer_and_Allen_Model_of_Organizational_Commitment_Measurement_Issues.

Jordán, D; Farías, T; León, P y Ocaña, A. (2022). *Empoderamiento femenino en el deporte, análisis de su narrativa y tratamiento en los medios de comunicación*. Centro Sur. Universidad Nacional de San Agustín. 6 (2). Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/384/3843149002/3843149002.pdf>

Luna, A (2014) *Proceso administrativo* (2 ed.) México: grupo editorial patria S.A DE CV. Recuperado de: https://books.google.com.gt/books?id=b8_hBAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false.

- Martono, S., Khoiruddin, M., Wulansari, N., Putri, V.W., & Ridloah, S (2021). *Does organizational commitment and psychological empowerment explain the relationship between p-j fit and OCB? Academy of Strategic Management Journal*, 20(6), 1-12. <https://www.abacademies.org/articles/does-organizational-commitment-and-psychological-empowerment-explain-the-relationship-between-pj-fit-and-ocb-12950.html>.
- Meng, Q y Sun, F. (2019). *The impacto of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China*. Psychology research and behavior management. Departament of higher education. College of education. Bohai University, China. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6804786/pdf/prbm-12-983.pdf>
- Murray, W. C. y Holmes, M. R. (2021). *Impacts of Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce Sustainability. Impacts of 42 Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce Sustainability*. University of Guelph, Guelph. DOI: 10.3390/su13063163
- Obando, M. (2020). *El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo*. ResearchGate Universidad de las fuerzas armadas de Ecuador. DOI:10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp81-88.
- Otzen, T. y Carlos M. (2017) *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio* Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Rawah, R. y Banakhar, M. (2022). *The Relationship between Empowerment and Organizational Commitment from Nurse's Perspective in the Ministry of Health Hospitals*. Healthcare;10(4). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9029294/>
- Romo, C. (2023). *Fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Baldoré*. [tesis de maestría en comportamiento humano y desarrollo organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Recuperado de:
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4189/1/79347.pdf>

Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003.
<https://doi.org/10.1037/a0022676>

Silva, I.; Supo, K. y Castillo, A. (2021). *El compromiso organizacional desde una perspectiva del colaborador peruano*. Recuperado de:
[10.13140/RG.2.2.28644.35202](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28644.35202)

Spreitzer, G. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*. *Academy of Management Journal* 38(5),1442-1465 Recuperado de: <https://doi.org/10.2307/256865>

Sosa, E. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un hospital público Lima2020 [tesis de maestría en gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo]*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58099>

Palomino, Y. (2017) *Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consortium sociedad anónima cerrada*,Lima 2017. [Tesis de maestría en Gestión de los servicios de salud, Universidad César Vallejo] Repositorio UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14322>

Paitan, E. (2019). *Gestión administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del hospital San Juan de Lurigancho* [Tesis de maestría en gestión de los servicios de salud,Universidad César Vallejo] Repositorio UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paz, A. & Rafael, J. (2021). *Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C – de la*

Región San Martín, 2020. [Tesis de licenciatura; Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4423/Adelina_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Portilla, R. (2017) *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental de Lima-Perú* [Tesis de grado académico. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla_br.pdf?sequence=16&isAllowed=y

Porter, L; Steers, R; Mowday, R y Boulian, P. (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians.* Journal of Applied Psychology, 59 (5). Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/h0037335>

Sagastegui, M. (2018) *Cultura organizacional y compromiso laboral en el Hospital La Esperanza – Essalud La Libertad, 2017.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Ucv.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29959/sagastegui_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Tran, K; Nguyen, P y Nguyen, L. (2018). *The Role of Financial Slack, Employee Creative Self-Efficacy and Learning Orientation in Innovation and Organizational Performance.* Administrative sciences. Recuperado de: <https://www.mdpi.com/2076-3387/8/4/82/pdf>

Twumasi, E & Karatepe, O. (2022). *The effects of on-the-job embeddedness and its sub-dimensions on small-sized hotel employees' organizational commitment, work engagement and turnover intentions.* ISS: 0959-6119. Emerald Insight. Recuperado de: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-07-2021-0858/full/html>

Vallejos, J. (2020). Empoderamiento psicológico. Recuperado de: [10.13140/RG.2.2.35879.52647](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35879.52647)

ANEXOS

Anexo 1: cuestionario del empoderamiento

Invocación - objetivo: Estimado colaborador de la empresa privada, le agradecemos tenga la gentileza de responder a este sencillo y breve cuestionario, consignando con una (x) en el casillero de su preferencia, utilizar la escala de valoración indicada para cada pregunta.

1	2	3	4	5	6
Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
		X			

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6
SIGNIFICADO							
1	El trabajo que desempeño es importante para mí						
2	Mis actividades laborales son personalmente significativas						
3	El trabajo que realizo es significativo para mí						
COMPETENCIA							
4	Estoy seguro de mi aptitud para realizar mi trabajo.						
5	Estoy seguro de mis capacidades para realizar mis actividades laborales						
6	He alcanzado las habilidades necesarias para mi trabajo						
AUTODETERMINACIÓN							
7	Poseo autonomía para decidir cómo voy a realizar mi trabajo.						
8	Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo.						
9	Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo						
IMPACTO							
10	Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi área.						
11	Tengo control sobre lo que ocurre en mi área						
12	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi área						

Anexo 2: Cuestionario del compromiso organizacional

Invocación – objetivo: Estimado colaborador de la empresa privada, le agradecemos tenga la gentileza de responder a este sencillo y breve cuestionario, consignando con una (x) en el casillero de su preferencia, utilizar la escala de valoración indicada para cada pregunta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		X		

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	¿Se identifica con la organización en la que se encuentra?					
2	¿Se siente bien al realizar sus tareas dentro de la organización?					
3	¿Esta organización significa mucho para usted?					
4	¿Disfruta hablar de su organización con gente que no pertenece a ella?					
5	¿Se siente feliz de trabajar en esta organización?					
6	¿Se siente como parte de una familia en esta empresa?					
COMPROMISO CONTINUO						
7	¿El esfuerzo utilizado en realizar sus tareas ha sido placenteras?					
8	¿El tiempo de permanencia en esta organización, han sido satisfactorios?					
9	¿Siente necesidad de seguir laborando en esta empresa?					
10	¿Se siente a gusto de laborar en esta organización?					
11	¿No busca otro trabajo, porque considera que esta organización le brinda todos beneficios sociales?					
12	¿Si no hubiera puesto tanto de si mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro lugar?					
COMPROMISO NORMATIVO						
13	¿Cree que esta organización merece su lealtad?					
14	¿Tiene la obligación de permanencia en la organización?					
15	¿Hay circunstancias que estrechen fuertemente la relación laboral?					
16	¿Sentiría un sentimiento de culpabilidad por dejar esta institución?					
17	¿Tiene algún apoyo especial de parte de la empresa en la que se encuentra?					
18	¿Usted cree que está en deuda con la organización?					

Anexo 3: Autorización del permiso de la autora para la prueba de empoderamiento

SOLICITUD PERMISO DE APLICACION DE PRUEBA Recibidos x

John Anticona 26 jun 2023, 19:37 ☆
Mis saludos cordiales, me presento soy John Felipe Anticona Cotrina, DNI:48209274, estudiante de la universidad César Vallejo, Lima este, me dirijo hacia su per

JANET G. POMA LUJÁN 27 jun 2023, 9:36 ☆ ↶ ⋮
para mi ▾
Hola Jhon,

Gracias por escribir. Te doy mi autorización para que utilices el instrumento y te deseo los mayores éxitos.

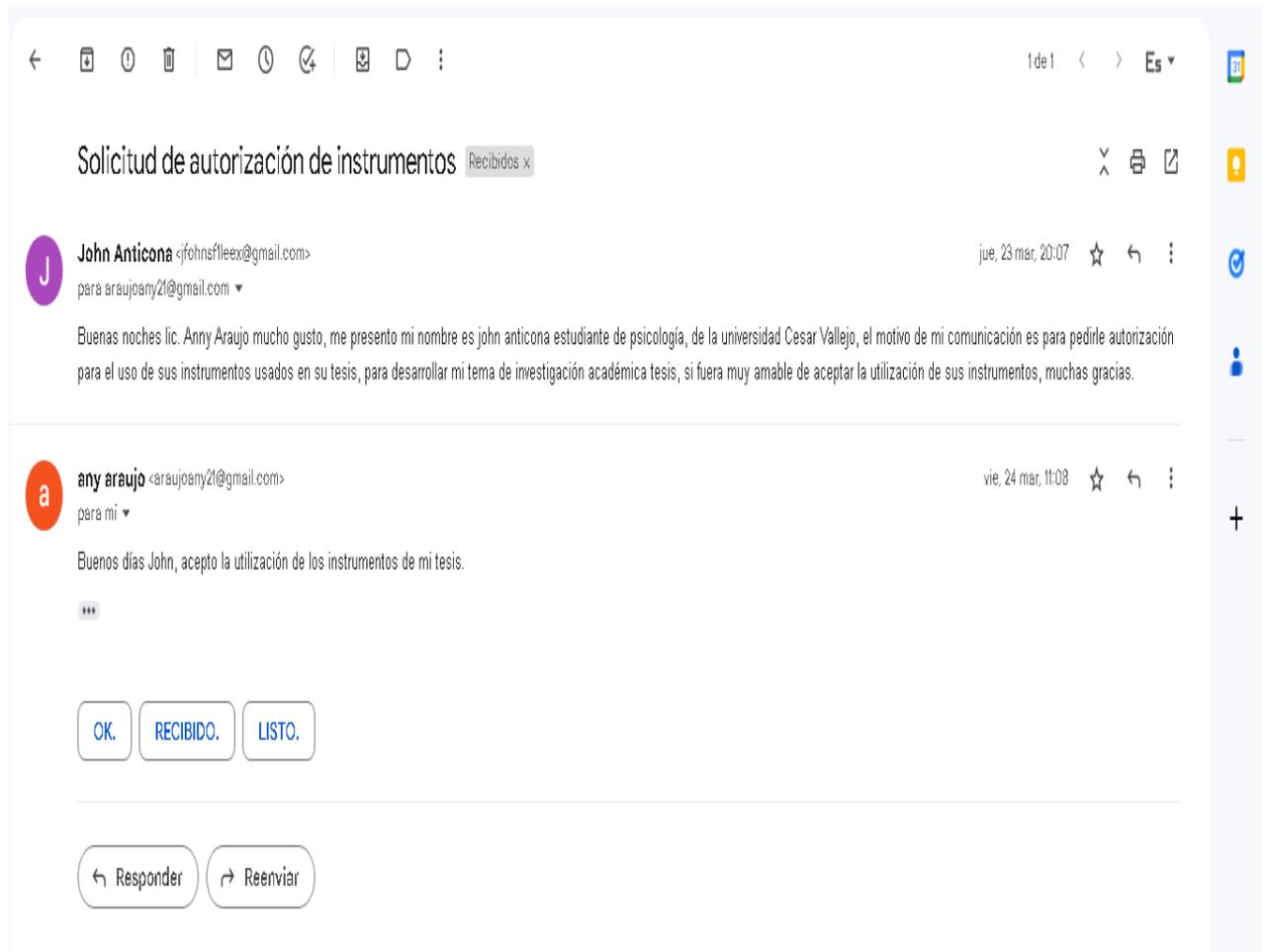
Saludos Cordiales,



Janet Poma Lujan
PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL
+511 902034881
jpomal.2704@gmail.com
www.linkedin.com/in/janetlujan
San Juan de Miraflores,
Lima

El lun, 26 de jun de 2023, 7:37 p. m., John Anticona <jfohnsf1lee@gmail.com> escribió:
Mis saludos cordiales, me presento soy John Felipe Anticona Cotrina, DNI:48209274, estudiante de la universidad César Vallejo, Lima este, me dirijo hacia su persona para solicitar que nos permita utilizar el instrumento de su tesis, ya que estoy desarrollando mi investigación para mi título profesional, le agradecería su pronta respuesta esperando que sea positiva, se puede comunicar conmigo si gusta a mi numero personal 902093143, estare pendiente del correo, muchas gracias.

Anexo 4: Autorización del permiso de la autora para la prueba de compromiso organizacional.



ANEXO 6

Operacionalización de variables

VARIABLES	CONCEPTO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Empoderamiento	Nos dice Spreitzer (1995) Que empoderamiento es la herramienta para fortalecer la autoridad de gestión del talento humano en una compañía para lograr un mejor resultado eficaces dentro del grupo de trabajo, teniendo así informe de las herramientas de trabajo para el logro de resultados favorables, de esta manera las personas se sentirán más comprometidas con su trabajo. (Spreitzer, (1995) citado por Cotera y Poma, (2018).	El empoderamiento se formó en cuatro fases que buscan relacionar la autoridad de los colaboradores, los cuales están se establece por medio de un instrumento de cuestionario de escala Likert de 12 puntos basado en: la Significado, autodeterminación, impacto y competencia.	Significado Autodeterminación Impacto Competencia	Objetivos Metas Valores Autoridad Responsabilidad Poder Influencia en resultados Importancia del colaborador Toma de decisiones Solución de problemas Confianza Habilidades	1. Totalmente de acuerdo. 2 Muy en desacuerdo. 3. En desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Muy de acuerdo. 6. Totalmente de acuerdo.

Compromiso Organizacional	El Compromiso Organizacional es un sentimiento vinculado entre el empleado y la empresa donde desarrolla sus labores. Esta emoción es un deseo motivacional para comprometerse con la empresa. (Meyer y Allen (1991) citado por Araujo, 2018)	Consta de tres dimensiones vinculadas con la satisfacción de los empleados, medidas por un cuestionario de escala Likert de 18 ítems, basadas en: afectivo, continuo y normativo fueron aplicados a los colaboradores de una empresa privada.	Compromiso Afectivo	Identificación con la organización	1. Nunca.
				Sentimientos	2. Casi Nunca.
				Apego Emocional	3. A veces.
			Compromiso Normativo	Costo	4. Casi siempre.
				Conveniencia	5. Siempre.
				Necesidad Económica	
			Compromiso Continuo	Lealtad	
				Reciprocidad con la organización	
				Sentimiento de obligación	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARTICA MARTINEZ JUAN JOSE GABRIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Empoderamiento laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en Lima metropolitana, 2023.", cuyos autores son ANTICONA COTRINA JOHN FELIPE, MORENO URRUNAGA HECTOR JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUAN JOSE GABRIEL ARTICA MARTINEZ DNI: 45620749 ORCID: 0000-0002-2043-4944	Firmado electrónicamente por: JARTICAMA el 21- 08-2023 11:25:45

Código documento Trilce: TRI - 0649555