

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y  
COMPROMISO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHICLAYO 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**FRANCISCO JAVIER BAYONA COBEÑAS**

**ASESOR**

**ANALI MILAGROS RAMOS DIAZ**

<https://orcid.org/0000-0003-1581-929X>

**Chiclayo, 2022**

**EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y  
COMPROMISO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHICLAYO 2021**

PRESENTADA POR  
**FRANCISCO JAVIER BAYONA COBEÑAS**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR

Kattia Yolanda Vega Mendoza  
PRESIDENTE

Estela Marcelo Ascencio  
SECRETARIO

Anali Milagros Ramos Diaz  
VOCAL

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a mi madre Liliana, mi hermano Josemaria, mi hermana Giuliana y a mis abuelitos Hayde y Adolfo en el cielo, quienes con su apoyo y cariño permitieron cumplir con este reto. Asimismo, gracias a su ejemplo de valentía y perseverancia que lograron inculcar en mí, los valores necesarios para no rendirme ante las adversidades del entorno.

A mis tíos Hugo, Socorro, Maritza, Albert y abuela María por su acompañamiento en el desarrollo y en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todos mis más cercanos amigos, por apoyarme cuando más las necesité, por extender su mano en momentos difíciles y por las risas brindadas cada día que ayudaban a ser más ameno el largo recorrido de la carrera, de verdad mil gracias, hermanos, siempre los llevaré en mi corazón.

## **Agradecimientos**

Mis gratos agradecimientos a la institución educativa donde se llevó a cabo la presente investigación debido a la confianza y la apertura para poder llevar a cabo todo el proceso de investigación. De igual manera, las gracias a la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en especial a la malla docente de la carrera de psicología, Dr. Marilia Cortez, Dr. Elmer Diaz Villanueva, Dr. Fiorella Melissa Velásquez, Dr. Lizzeth Aime Garcia, Dr. Benito Tomas Mendoza, Dr. Patricia Becerra, Dr. Cora Elizabeth Valle, Dr. Analí Ramos y Dr. Rony Prada quienes con la enseñanza de sus conocimientos lograron hacerme crecer como profesional e inspiraron para la culminación de mis estudios. Asimismo. Gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Analí Ramos, principal colaboradora durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>5</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>6</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>7</b>
<b>Revisión de Literatura.....</b>	<b>9</b>
<b>Materiales y Métodos.....</b>	<b>15</b>
<b>Resultados y Discusión.....</b>	<b>17</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>21</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>22</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>22</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>26</b>

### Resumen

El contexto educativo en los últimos años ha experimentado un gran cambio a nivel organizacional, por lo que es necesario buscar mejoras para lograr enfrentar estos nuevos retos. Diversos investigadores afirman que el compromiso organizacional es uno de los mayores aportadores de productividad en el centro de trabajo, asimismo el empoderamiento psicológico en el trabajo se desarrolla cuando los trabajadores se consideran competentes y capaces de influir en sus trabajos y entornos laborales de manera significativa. Se sugiere que esta actitud podría llegar a influir en el compromiso que tiene los colaboradores con su organización. Se tuvo como objetivo analizar la relación entre el empoderamiento psicológico en el trabajo y el compromiso organizacional. Esta investigación fue de tipo No experimental-correlacional. Analizó los instrumentos de medición y se encontró buenos indicadores de fiabilidad y confiabilidad. La muestra fue de tipo censal, recolectando la información de 74 trabajadores. Los resultados hallados refieren que el empoderamiento psicológico tiene relación positiva de 0.505 con el compromiso organizacional, debido que a mayor empoderamiento psicológico en el trabajo mayor será el compromiso organizacional. Se encontró niveles medios de empoderamiento y compromiso de los trabajadores de la organización. Asimismo, las dimensiones de empoderamiento psicológico con mayor puntuación fueron el significado, la competencia y en el compromiso laboral fue el compromiso de continuidad. Se concluye que el empoderamiento tiene influencia directa en el compromiso laboral. Tanto el empoderamiento psicológico como el compromiso organizacional presentaron prevalencia de niveles medios.

**Palabras claves:** Empoderamiento psicológico, Compromiso laboral, Trabajo, Organización, Psicología organizacional.

### **Abstract**

The educational context in recent years has undergone a great change at the organizational level, so it is necessary to seek improvements in order to face these new challenges. Various researchers affirm that organizational commitment is one of the greatest contributors to productivity in the workplace, likewise psychological empowerment at work develops when workers consider themselves competent and capable of influencing their jobs and work environments in a significant way. It is suggested that this attitude could influence the commitment that employees have with your organization. The objective was to analyze the relationship between psychological empowerment at work and organizational commitment. This research was non-experimental-correlational type. He analyzed the measurement instruments and found good indicators of reliability and reliability. The sample was of a census type, collecting the information of 74 workers. The results found refer that psychological empowerment has a positive relationship of 0.505 with organizational commitment, because the greater the psychological empowerment at work, the greater the organizational commitment. Medium levels of empowerment and commitment of the organization's workers were found. Likewise, the dimensions of psychological empowerment with the highest score were meaning, competence, and in work commitment it was the commitment to continuity. It is concluded that empowerment has a direct influence on work commitment. Both psychological empowerment and organizational commitment presented prevalence of medium levels.

**Keywords:** Psychological empowerment, Work commitment, Work, Organization, Organizational psychology

## **Introducción**

El contexto educativo en el último año ha experimentado un gran cambio y debe enfrentar nuevos retos en cuanto a mejorar procesos organizacionales para mantener sus trabajadores comprometidos y satisfechos en el desempeño de sus labores. En ese contexto las investigaciones acerca del empoderamiento psicológico han apoyado significativamente su relación positiva con el compromiso laboral, como también su relación de estos con la disminución de niveles de absentismo, abandono laboral y el aumento de los niveles de retención y eficiencia en el trabajo. Como también se ha evidenciado que mejora la toma de decisiones, la responsabilidad compartida, el conocimiento, el trabajo en equipo, identificación con el lugar de trabajo y la lealtad de los docentes con la institución (Chong et al, 2019; García del Pilo, et al, 2012).

Asimismo, el estudio de las teorías de empoderamiento psicológico en el trabajo se ha ido transformando a lo largo de los años. Se empezó con una propuesta estructural para después pasar a una propuesta emocional. El empoderamiento como constructo teórico dentro del ámbito organizacional empezó a tomar relevancia en plena transformación industrial, donde las personas ya eran vistas como capital humano y no como simple mano de obra. El empoderamiento implica diferentes dimensiones comprendiendo el significado, la competencia, la autodeterminación y el impacto. (Spreitzer, 1995)

Por otro lado, el compromiso laboral según los investigadores afirma que es uno de los mayores aportadores de productividad en el centro de trabajo, esto lo confirma Jomah (2017). El cual se explica de acuerdo con tres dimensiones; compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo (Meyer y Allen, 1991). Sin embargo, en nuestro contexto latinoamericano las investigaciones al respecto al empoderamiento psicológico y el compromiso laboral en su mayoría se han enfocado en el sector público, bancario, salud y aseguradoras; pocas son las investigaciones que se han preocupado en estudiar el sector educativo. (Rengifo, 2020; Mir y Manzoor, 2018; Saldarriaga, 2019; Treviño; 2019).

La jefa de recursos humanos de la institución educativa manifestó “en las distintas áreas administrativas y mantenimiento demuestran un comportamiento de identificación, apoyo mutuo y coordinan sus actividades responsablemente. Sin embargo, el área docente ha presentado dificultades para poder lidiar con la modalidad del teletrabajo. Manifestando cansancio excesivo, irritabilidad, ausencia en la participación en las actividades, retraso en la presentación de informes en los plazos establecidos. Asimismo, indica esto podría deberse al contexto de la pandemia que requiere de una adaptación a esta nueva modalidad de trabajo” (L. Cajusol, comunicación personal, 24 de junio de 2021)

Con motivo de investigación, se planteó la siguiente pregunta ¿Existe relación entre el empoderamiento psicológico en el trabajo y compromiso laboral en colaboradores de una institución educativa Chiclayo 2021? Teniendo en cuenta esto, se planteó como objetivo general, determinar la relación entre el empoderamiento psicológico y el compromiso laboral en los colaboradores de una institución educativa en Chiclayo 2021 y como objetivos específicos los siguientes; conocer el nivel de empoderamiento psicológico en los colaboradores de una institución educativa en Chiclayo 2021; Conocer el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de una institución educativa en Chiclayo 2021; Conocer el nivel de empoderamiento psicológico según dimensiones en los colaboradores de una institución educativa en Chiclayo 2021; Conocer el nivel de compromiso organizacional según dimensiones en los colaboradores de una institución educativa en Chiclayo 2021.

Para concluir, la presente investigación busca expandir el conocimiento acerca del empoderamiento psicológico y su relación con el compromiso laboral dentro de las organizaciones. De igual manera, la reciente investigación beneficiará a la institución educativa ya que con los resultados obtenidos permitirá a la institución plantear programas de mejora continua donde se pueda desarrollar un empoderamiento psicológico efectivo en los colaboradores y mejorar el compromiso laboral. En cuanto al aporte a la ciencia de la psicología organizacional con esta investigación se podrá dar mayor contexto de las teorías de empoderamiento y compromiso laboral dentro de las instituciones educativas de nuestra sociedad peruana, la cual ha sufrido un fuerte cambio debido al contexto pandémico, se necesitará de herramientas innovadoras que le permitan fortalecer a las instituciones educativas y así impactar en brindar una educación de calidad a las futuras generaciones.

## Revisión de Literatura

### Antecedentes

Chunnin et al (2019) estudiaron el nivel de empoderamiento psicológico, la moral en el desempeño laboral y la intención de permanecer en la docencia. La muestra de investigación fue de 170 profesores tailandeses. Las estadísticas utilizadas fueron frecuencias, porcentajes, medias, desviaciones estándar, coeficientes de correlación de Pearson y análisis de regresión múltiple escalonada. Se encontró una puntuación media alta en el empoderamiento psicológico de los profesores. Cuando se consideró por separado, se encontró un alto nivel de empoderamiento psicológico del docente en tres aspectos: significado, competencia e intención individual. El aspecto de competencia tuvo el puntaje promedio más alto, seguido del significado y luego la intención individual, mientras que el aspecto de impacto tuvo un puntaje promedio moderado.

Ramírez y Franco (2019) examinaron el compromiso organizacional en servidores públicos en Mexico. La muestra fue de 102 servidores públicos, encontrando que el nivel de compromiso organizacional era medio. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones siendo la dimensión afectiva la que presenta mayor tendencia positiva y la dimensión de continuidad la más baja. El estudio tuvo un diseño transversal descriptivo, no experimental, cuantitativo, aplicaron el instrumento de medición adaptado de los autores Meyer y Allen (1991), validado a través de juicio de expertos, la fiabilidad del instrumento se verificó con un Alfa de Cronbach de 0.824.

Guerrero, P (2018) buscó determinar el nivel de compromiso de los colaboradores del banco en estudio cuyos resultados están en torno a las tres dimensiones del Modelo de Allen y Meyer (De continuidad, Afectivo y Normativo) sobre una muestra de 35 colaboradores de un banco chiclayano. Encontrando que las tres dimensiones Afectiva, de Continuidad y Normativa muestran un grado de compromiso medio, siendo ligeramente mayor la puntuación de la dimensión de Continuidad, lo que supondría que los colaboradores sienten un mayor compromiso con la institución por las pocas alternativas de trabajo que pudieran tener, más que por tener un sentimiento de afecto a la institución, sin embargo las tres dimensiones en promedio se encuentran igualmente puntuadas, en el caso del compromiso afectivo este puede deberse al hecho de la buena relación que se tiene entre los colaboradores y asimismo con sus superiores, lo que genera un sentimiento de entorno familiar.

Sahin, E. (2020) estudió que el empoderamiento psicológico desempeñaría un papel edificante entre los cinco grandes rasgos de personalidad y el compromiso laboral. Se utilizó

una muestra de 223 trabajadores turcos a tiempo completo, los resultados mostraron que el empoderamiento psicológico mediaba completamente la relación entre la extraversión y el compromiso laboral y mediaba parcialmente la relación entre el compromiso laboral y la conciencia, la estabilidad emocional y la apertura a la experiencia. Por otro lado, sugieren que las organizaciones deberían considerar brindar capacitación en habilidades de comunicación para la gestión de programas, lo que les permitirá establecer una comunicación abierta y transparente con sus empleados. Una mejor comunicación por parte de la gerencia tiene el potencial de aumentar el empoderamiento psicológico de los empleados, lo que a su vez aumenta el compromiso laboral.

Nikpour (2018) realizó un estudio descriptivo correlacional, este se ejecutó en 244 empleados al azar de un banco de la ciudad de Kerman. Se utilizaron cuatro instrumentos para medir el empoderamiento psicológico, satisfacción laboral, compromiso e innovación organizacionales. Los cuales eran significativamente confiables y fiables; se usó una escala Likert de valoración. En cuanto a los resultados se confirmó el modelo conceptual del estudio el cual confirma que el empoderamiento psicológico tiene una fuerte correlación con el compromiso laboral y afectivo. Asimismo, se encontró que el empoderamiento psicológico ejerce una influencia indirecta en la innovación organizacional a través de la mediación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, este alcance indirecto es más significativo que el alcance directo. Se utilizó el estadístico t-value obteniendo una significancia de  $>1.96$ . Por otro lado, un coeficiente de trayectoria de 0.404 y un p valor de 0.001.

Amat et al (2019) estudió el efecto del empoderamiento psicológico en el compromiso laboral con la intervención del silencio de los empleados entre los profesores y doctores de las universidades y hospitales del sector público en Sindh contando con una población de 5650. Los resultados encontraron que el empoderamiento psicológico tiene una relación positiva y significativa con el compromiso laboral ( $r=.61$ ,  $p<.01$ ). La gerencia puede usar los hallazgos para mejorar el empoderamiento psicológico y reducir el silencio de los empleados, y hacerlos más comprometidos en universidades y hospitales específicamente y en otras organizaciones del sector público en general.

Aggarwal, et al (2020) estudiaron el papel mediador del empoderamiento psicológico en la relación entre sus antecedentes (intercambio líder-miembro) y sus consecuencias (compromiso laboral y comportamiento de retraimiento psicológico). Recopilaron datos de 454 empleados que trabajan de los sectores de tecnología de la información y farmacéutica que operan en la India. Los resultados sugieren que los empleados que tienen una relación de

alta calidad con su líder tienen un alto empoderamiento psicológico, están muy comprometidos con el trabajo y su comportamiento de retraimiento psicológico también es bajo. Además de esto, los altos niveles de empoderamiento psicológico tienen un impacto positivo en su compromiso con el trabajo, lo que conduce a una baja conducta de retraimiento psicológico.

Puma y Estrada (2020) estudiaron la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. El enfoque de investigación fue cuantitativo, el diseño fue no experimental y el nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 80 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, cantidad que fue obtenida mediante un muestreo probabilístico. Los resultados hallados indican que existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. El coeficiente de correlación rho de Spearman de es 0,759 con un p-valor inferior al nivel de significancia ( $p=0,000<0,05$ ). Por otro lado, refirieron niveles medios en la motivación laboral y niveles altos en el compromiso organizacional.

El Badawy et al (2018) estudió el efecto del empoderamiento psicológico sobre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral. Recolectaron datos en 170 empleados de diversos MBA de tres universidades privadas en Cairo. Se utilizó los cuestionarios de empoderamiento psicológico de Spreitzer con un nivel de confiabilidad de 0.86 y el cuestionario de compromiso laboral de Meyer, Allen y Smith que contaba con un coeficiente de confiabilidad de 0.83. Se utilizó el estadístico de Spearman donde se obtuvo un  $r=0.4$  y un  $p<0.001$  mostrando así una fuerte significancia entre el empoderamiento psicológico y el compromiso laboral.

Abou-Moghli (2017) realizó una investigación del empoderamiento psicológico en el lugar de trabajo. A través de cuestionarios se aplicó una investigación cuantitativa en una población docente de 210 participantes en cinco diferentes universidades privadas. Se determinó que ambos empoderamientos, el estructural y el psicológico son altamente relevantes para generar el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Como resultados encontró que, en el contexto educativo superior, el empoderamiento psicológico es fundamental para la implementación de mejoras en la actitud hacia los resultados laborales en los docentes. Se utilizó el análisis de regresión para medir la correlación de variables independientes y dependientes observando el valor p es menor que el nivel de significancia (valor  $p = 0.010$ ), lo que muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre el empoderamiento psicológico y el empoderamiento estructural.

Jomah (2017) estudió el empoderamiento psicológico (EP) y el compromiso organizacional (OC) en academias de Saudi. Se empleó a 100 empleados de la universidad de King Saudi. Asimismo, los constructos usados para medir ambos constructos fueron la escala de empoderamiento de Misha y Spreitzer con una consistencia interna de 0.864 y el cuestionario de Meyer y Allen que obtuvo una consistencia interna de 0.901. A través de un análisis de regresión múltiple se determinó que el empoderamiento psicológico tiene un efecto en el compromiso laboral, ya que se percibió un  $P < 0.05$  siendo estadísticamente significativo. Además, en la correlación de las dimensiones del EP y el OC se obtuvieron los siguientes valores, la correlación entre EP y OC fue de 0.852; las dimensiones del EP: significado, competencia, autodeterminación, impacto y confianza con el OC tuvieron valores entre 0.542- 0.672. Confirmando el importante predictor de compromiso organizacional que es el empoderamiento psicológico.

### **Bases teóricas Empoderamiento psicológico**

Columbus (2010) detalla que el empoderamiento psicológico ha sido estudiado desde la década de los 80, el primero en proponer un concepto fue Conger en 1988. Tanto investigadores organizacionales como teóricos tomaron atención al empoderamiento psicológico ya que podía inspirar a los trabajadores iniciativa e innovación y mejorar el desempeño organizacional. Cuando las personas se sienten empoderadas, se considerarán competentes y capaces de influir en sus trabajos y entornos laborales de manera significativa, y es probable que ejecuten de manera proactiva sus responsabilidades laborales.

Siguiendo esta perspectiva Spreitzer (1995,2007) estudió como los empleados reaccionaban o interpretaban el empoderamiento estructural de manera psicológica. De este modo, él pudo definir al empoderamiento como a un conjunto de actitudes psicológicas necesarias para que los individuos perciban cierto control en relación con su trabajo. Esta perspectiva emocional y psicológica del empoderamiento se centra en como los empleados experimentan su trabajo. Así como también acerca de las creencias personales que cada colaborador tiene acerca de la empresa donde labora. Él definió que esta motivación intrínseca hacia su rol laboral se expresa en cuatro dimensiones.

**Significado o Meaning.** Es el valor dado por el colaborador hacia trabajo. Este valor o propósito está relacionado con los ideales y metas personales del colaborador. Sintiendo este cómodo trabajando en cierta empresa ya que transmite y refleja sus ideas, convicciones y comportamientos.

**Competencia o Competence.** Se refiere a la capacidad que percibe el individuo acerca de su rendimiento en las actividades que requieren cierta habilidad.

**Autodeterminación o Self-determination.** En comparación con la competencia, la autodeterminación es la convicción de ser capaz de elegir iniciar y regular un comportamiento, actitud o acción. Es un reflejo de la autonomía al iniciar procesos laborales, como por ejemplo la toma de decisiones sobre ciertos métodos de trabajo.

**Impacto o Impact.** Es el nivel de influencia micro y macro que tiene el desempeño del colaborador y que es percibido por él dentro de la empresa.

Por otro lado, autores como Crosby (2017) proponen que la autoridad para tomar decisiones es un ingrediente clave del empoderamiento de los empleados; la inclusión y la participación también son fundamentales para que se aproveche el conocimiento de los trabajadores y se planteen los problemas del día a día. Los empleados que realizan el trabajo conocen los problemas actuales, los remedios fallidos del pasado y las razones. De mismo modo, propone un método para aclarar la autoridad dentro de la organización. Primero, identificar el estado actual. Ser específicos sobre qué elementos, tareas, problemas del día a día o escenarios requieren una decisión. Delimitar quién decide y qué estilo se utiliza para cada uno. En segundo lugar, desarrollar el estado futuro. ¿Qué decisiones deben ajustarse para crear un lugar de trabajo más eficiente? Según la complejidad del cambio, ¿qué plazo tiene sentido para llegar allí? Asegúrese de crear un plan que garantice que cada empleado esté listo y sea capaz de asumir su nueva autoridad de decisión. Es posible que necesiten capacitación, educación o acceso a información clave para tomar buenas decisiones.

Finalmente, Day, et al (2014) define al empoderamiento en el contexto organizacional como un proceso de aprendizaje individual, particularmente durante los cambios organizacionales, en el que un empleado reconstruye sus formas de pensar y actuar. Obteniendo así a colaboradores sintiéndose seguros de realizar con éxito una determinada actividad durante los cambios organizativos. Está relacionado al sentimiento constante de los empleados hacia tener la oportunidad de usar sus habilidades, el poder y responsabilidades que tienen en su trabajo. Así como también el empoderamiento puede considerarse no solo como una vía de prevenir la insatisfacción laboral y los efectos negativos (por ejemplo, ausentismo), sino también como un modelo para mejorar las experiencias positivas (por ejemplo, el compromiso).

### **Compromiso laboral.**

Mcdermott et al (1996) explican que el compromiso organizacional ha tenido dos muy diferentes conceptualizaciones de compromiso. El compromiso actitudinal y compromiso

calculador. Los colaboradores con un alto compromiso actitudinal se mantienen en la organización porque ellos lo desean, en cambio con el compromiso calculador quienes se mantienen sienten que necesitan un plan de pensiones o la interrupción en la vida personal en la búsqueda de un nuevo trabajo o mudarse a una nueva ubicación. Se ha encontrado vinculación positiva entre el compromiso y la voluntad de los empleados de participar en estrategias para el desarrollo profesional. También hay evidencia entre la relación del compromiso organizacional y el superior desempeño en el trabajo.

La teoría de tres componentes de Meyer y Allen (1991) define al compromiso organizacional como un vínculo psíquico entre el colaborador y su centro de trabajo que ocasiona una disminución de probabilidades de deserción del colaborador con la organización. Si bien el trabajo inicial en el área se caracterizó por visiones unidimensionales del constructo, a menudo conflictivas, el compromiso organizacional es ahora ampliamente reconocido como una actitud de trabajo multidimensional. Según esta perspectiva, el vínculo psicológico entre los empleados y sus organizaciones puede adoptar tres formas muy distintas, a cada una de las cuales se le asigna una etiqueta distintiva.

***Compromiso afectivo.*** Es la identificación, la participación y el apego emocional a la organización. Así, los empleados con un alto compromiso afectivo se mantienen en su trabajo porque así lo desean.

***Compromiso de continuidad.*** Es el compromiso basado en el reconocimiento del empleado de los costos asociados con dejar la organización. Los colaboradores con un alto compromiso de continuidad, entonces, permanecen en la organización porque tienen que hacerlo.

***Compromiso normativo.*** Es el compromiso basado en un sentido de obligación hacia la organización. Los empleados con un alto compromiso normativo permanecen porque sienten que deben hacerlo.

Como puede verse, los tres componentes del compromiso tienen implicaciones claras para permanecer en una organización (o dejarla), pero más allá de eso, son conceptualmente bastante diferentes. Dadas estas diferencias, el compromiso se evalúa de manera más significativa utilizando tres medidas separadas.

Es un estado psicológico que se caracteriza por la aceptación, internalización y percepción de un rol, así como también con las metas y valores organizacionales. Esta fuerte identificación con la empresa se traduce en una firme voluntad de realizar un esfuerzo considerable en nombre de la institución como también un fuerte deseo de seguir permaneciendo dentro de la empresa ya que tanto sus metas personales como las de la

institución se integran cada vez más para contribuir al bienestar de toda la empresa. (Jans, 1989; Lamba y Choudhary, 2013; Meyer y Allen, 1990; Mowday et al, 1982; Ogaboh, et al, 2010; Viljoeh y Rothman, 2009; Yusuf y Metiboba, 2012; citados en Kassaw y Golga, 2019)

## **Materiales y Métodos**

### **Diseño de investigación.**

No experimental- correlacional según lo propuesto por Ato et al, 2013.

### **Participantes.**

El estudio se realizó en los colaboradores de las áreas de administración, docencia y mantenimiento de una institución educativa privada de Chiclayo en el 2021. La muestra fue de tipo censal tomando como referencia a 118 participantes. Como criterio de inclusión de tomará en cuenta a todos los cuestionarios, llenados correctamente por los colaboradores de la institución educativa que se encuentren activos y en planilla. Como también que sean mayores de edad, sin distinción de sexo, años laborando, grado de instrucción, áreas administrativas, docente y mantenimiento. Como criterio de exclusión al personal que cuente con alguna discapacidad que no le permite resolver los cuestionarios, referido por la jefa de recursos humanos. Como criterio de eliminación se tendrá en cuenta a los cuestionarios llenados de forma incorrecta.

### **Técnicas e instrumentos.**

La técnica que se utilizará será la encuesta, donde se administrará el cuestionario de Empoderamiento Psicológico de Spreitzer (1995); consta de 4 dimensiones (ver anexo c) adaptado al español por Albar et al (2012) donde se eliminó el ítem 10 de la escala original por el alto porcentaje de varianza inexplicable del ítem. El nuevo modelo demostró un alfa de Cronbach en la escala general de 0.85 y la confiabilidad en las subescalas son; significado (0.91), competencia (0.89), autodeterminación (0.82) e impacto (0.73). La escala cuenta con validez donde el análisis ítems test haciendo uso del coeficiente de correlación de Pearson, los coeficientes tienen una significancia de  $p$  menor 0.01. También se utilizó el análisis factorial. (ver anexo A)

En la escala de Compromiso laboral de Meyer y Allen adaptada por Montoya (2014) el cual obtuvo una confiabilidad alta por resultado del alfa de Cronbach de 0.926 y una validez de constructo a través de las pruebas de matriz de correlación, KMO, la prueba de esfericidad, de dos factores. Obteniendo los siguientes resultados KMO (0.938), Sig  $p < 0.001$ . Asimismo, se llevó a cabo una validez convergente correlacionado con los resultados de la escala de compromiso organizacional con la encuesta de satisfacción laboral, a través del

análisis de dos factores. La prueba consta de 18 ítem, 3 dimensiones teniendo al compromiso afectivo, de continuidad y el normativo. (ver anexo B)

Por otro lado, se entregará un consentimiento informado a todos los participantes de la investigación donde se detallará los objetivos de la investigación, aclarando sus derechos a participar de forma voluntaria, como también que se procesará la información obtenida sin fines de lucro y respetando el código de ética de la psicología. (ver anexo C)

#### **Procedimientos.**

Se presentó la carta correspondiente a la institución donde se realizó la investigación. Seguido de la comunicación con la jefa de recursos humanos donde se recolectó información de la realidad en la institución con respecto a las variables de empoderamiento y compromiso laboral. Para la difusión de los cuestionarios se envió a los participantes por el correo institucional el enlace de acceso al formulario Google. Solo en casos excepcionales donde el participante no contó con acceso a herramientas digitales se realizó la encuesta de manera presencial, a través de un cuestionario físico, el cual se realizará dentro de la institución educativa durante sus horarios laborales. Asimismo, será realizado en un ambiente abierto y cumpliendo las medidas de bioseguridad. En el formulario se presentará el consentimiento informado como también los cuestionarios.

#### **Aspectos éticos.**

Esta investigación respetó los lineamientos éticos, debido a que se inició con la evaluación del proyecto por el Comité de ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, quienes determinaron que se podía pasar a ejecutar el plan de investigación (anexo D). En cuanto al respeto de las personas se tomó un consentimiento informado antes de iniciar las evaluaciones. Por otro lado, los principios de beneficencia y justicia fueron cumplidos debido a que se citaron correctamente a todos los autores que contribuyeron al análisis de este documento. Asimismo, para acceder a la información se usó principalmente fuentes de acceso libre. La información obtenida se utilizará para fines de investigación. Por último, en cuanto al análisis del programa Turnitin se obtuvo un 18% de similitud (anexo E)

#### **Procesamiento y análisis de datos.**

Previo a la recolección de datos, se realizó el proceso de adaptación del instrumento, para ello, se hizo un estudio piloto y se determinó la fiabilidad con el 10% de la muestra (20 colaboradores). Posteriormente, la recolección de datos de la muestra se inició con el permiso respectivo de la dirección del centro educativo, se envió el enlace de formulario Google. Después una vez creada la base de datos, se obtuvieron las puntuaciones directas de cada dimensión y de forma total. Los análisis siguientes se realizaron de forma específica con el

programa JAMOVI. Además, con toda la muestra se determinó la fiabilidad por dimensiones y de forma total de los cuestionarios (anexo F). Se elaboraron los baremos percentilares por dimensión y de forma total (anexo G). Asimismo, para determinar los objetivos descriptivos, en primer lugar, se asignó a cada puntuación directa una categoría de acuerdo con la baremación antes dada. Para alcanzar los objetivos de correlación se utilizó los análisis de normalidad de Shapiro-Wilk (anexo H), cumpliendo con este criterio por el cual se utilizó el estadístico de correlación de Pearson.

## Resultados y Discusión

### Relación entre el empoderamiento psicológico y el compromiso organizacional.

Se identificó una relación positiva entre las variables, esto quiere decir que a mayor presencia de empoderamiento psicológico mayor será el compromiso organizacional.

#### Tabla 1

*Resultados de correlación entre empoderamiento psicológico y compromiso organizacional*

		<b>Compromiso organizacional</b>
<b>Empoderamiento Psicológico</b>	<i>r</i>	0.505
	<i>p</i>	<.001
	N	74

Estos datos son coherentes con otros estudios, por ejemplo, Amar et al (2019); El Badawy et al (2018); Nikpour (2018); Abou-Moghli (2017) y Jomah (2017) evidenciaron también una relación positiva entre las variables, demostrando que el empoderamiento psicológico es fundamental para la implementación de mejoras en la actitud de los docentes impactando en su compromiso organizacional, lo que genera en ellos un desarrollo de la participación en las estrategias organizacionales. Por lo cual reafirma la importancia de fomentar un empoderamiento psicológico dentro de los colaboradores de la institución educativa.

Asimismo, Sahin, E (2020) encontró de igual manera una relación positiva entre las variables sugiriendo que las organizaciones deberían considerar brindar capacitación en habilidades de comunicación para la gestión de programas, lo que les permitirá establecer una comunicación abierta y transparente con sus empleados. Una mejor comunicación por parte

de la gerencia tiene el potencial de aumentar el empoderamiento psicológico de los empleados, lo que a su vez aumenta el compromiso laboral.

### **Niveles de empoderamiento psicológico en el trabajo**

Los resultados indican mayor frecuencia del nivel medio de empoderamiento psicológico en el trabajo. Seguido de los niveles alto y bajo.

**Tabla 2**

*Resultados de los niveles de empoderamiento psicológico en el trabajo.*

<b>Niveles</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	19	25,7%
Medio	35	47,3%
<u>Alto</u>	<u>20</u>	<u>27%</u>

Estos hallazgos se asemejan con la investigación de Chunnin et al 2019, el cual refirió un nivel medio de empoderamiento en una población similar a la investigada. El empoderamiento psicológico explica los pensamientos y motivaciones formados por un entorno de trabajo donde el individuo es participe en la toma de decisiones organizacionales sintiéndose capaz de controlar sus actividades e impactando positivamente en la organización. Encontrar un nivel medio refiere que las percepciones de los colaboradores hacia la institución educativa, reflejan la necesidad de asumir un papel activo en la toma de decisiones de sus labores, sin embargo, sienten que el control final aún depende de los jefes directos.

Esto es argumentado también por Aggarwal, et al (2020) quien refirió que altos niveles de empoderamiento son en gran medida resultado de la relación de calidad entre los colaboradores y líderes de equipos. Cabe detallar que dentro de los estudios de la variable de empoderamiento psicológico en los cuales se encontraron niveles más altos de empoderamiento en su mayoría han estado orientados a los trabajos de atención al cliente y calidad de servicio, donde es el vendedor o el cajero quien tiene mayor libertad para tomar decisiones siguiendo igualmente ciertos lineamientos de la organización. Por lo que estudiar esta variable en entidades mayormente burocráticas, donde la toma de decisiones tiende a tener mayores restricciones, podría explicar los niveles hallados.

### **Niveles de compromiso organizacional**

Los resultados indican mayor frecuencia del nivel medio de compromiso organizacional. Seguido de los niveles alto y bajo.

**Tabla 3**

*Resultados de los niveles del compromiso organizacional*

<b>Niveles</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	20	27%
Medio	31	41,9%
Alto	23	31,1%

Estos datos son igualmente referidos por Ramírez y Franco (2019) quienes revelan un nivel medio de compromiso laboral, entendiéndose como el vínculo entre el colaborador y su centro de trabajo. Esto demostraría que dentro de la organización los colaboradores no se sienten completamente identificados con el rol que cumplen dentro de sus labores. Asimismo, aceptan e internalizan medianamente las metas y valores de la organización.

Por otro lado, se encontró diferencias con lo encontrado por Puma y Estrada (2020) quien señalaron niveles altos del compromiso laboral en instituciones.

**Niveles según dimensiones del empoderamiento psicológico**

Se encontraron niveles altos en las dimensiones de Significado y Competencia. Por otro lado, un nivel medio en las dimensiones de autodeterminación e impacto.

**Tabla 4**

*Resultados de los niveles según dimensiones del empoderamiento psicológico.*

<b>Niveles</b>	<b>Significado</b>		<b>Competencia</b>		<b>Autodeterminación</b>		<b>Impacto</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	24	32%	20	27%	20	27%	25	34%
Medio	5	7%	16	22%	31	42%	26	35%
Alto	45	61%	38	51%	23	31%	23	31%

Estos datos coinciden con otros estudios como el de Chunnin et al (2019) quienes encontraron niveles altos en la dimensión de significado y competencia. Siendo la dimensión de significado la de mayor puntaje. Refiriendo que los colaboradores reconocen y toman como suyos las ideas y metas de la organización, sintiéndose cómodos trabajando dentro la empresa. Asimismo, se sienten con las capacidades para desarrollarse con autonomía en sus actividades laborales. Siguiendo con la dimensión de impacto, la cual mostró el nivel medio más bajo en comparación con la dimensión autodeterminación, sugiere que el impacto dentro de la organización es percibido levemente por los colaboradores. Por otro lado, existe discrepancia con la dimensión de autodeterminación, la cual se encontró en un nivel medio, evidenciándose la necesidad apoyo que requieren los colaboradores de sus jefes inmediatos

debido a que no se sienten completamente autónomos al iniciar sus actividades laborales y en la toma de decisiones en ciertos métodos de trabajo.

### **Niveles según dimensiones del compromiso organizacional**

Se encontró que los colaboradores de la institución educativa presentan un nivel bajo en el compromiso afectivo. Por otro lado, un nivel medio en el compromiso de continuidad y normativo.

**Tabla 5**

*Resultados de los niveles según dimensiones del compromiso organizacional*

Niveles	Afectivo		Continuidad		Normativo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	28	37,8%	23	31,1%	21	28,4%
Medio	22	29,7%	32	43,2%	29	39,2%
Alto	24	32,4%	19	25,7%	24	32,4%

Estos datos son equivalentes con los encontrados por Ramírez y Franco (2019) quienes refieren altos porcentajes en el nivel medio de las dimensiones de compromiso de continuidad y normativo. Detallando que la dimensión de continuidad refleja que los colaboradores conocen los costos que se relacionan con el abandono de su trabajo y prefieren permanecer dentro de la institución. Por otro lado, en la dimensión de normatividad, la cual expresa el vínculo moral que poseen los servidores hacia la institución muestra que los trabajadores son leales. Sin embargo, esto no es suficiente para estar altamente comprometidos a seguir en la organización frente a mejores oportunidades laborales.

Por otro lado, existe discrepancia con la dimensión afectiva que en esta investigación se encontró en un nivel bajo. La cual está asociada con el vínculo emocional del colaborador con sus compañeros y superiores directos. Asimismo, adopta como suyos los objetivos de la institución. Estos niveles bajos hallados sugieren que los colaboradores de la institución educativa, perciben de manera indiferente la relación con sus compañeros y superiores directos.

Guerrero, P (2018) también encontró que las tres dimensiones del compromiso muestran un grado de compromiso medio, siendo ligeramente mayor la puntuación de la dimensión de Continuidad, lo que supondría que los colaboradores sienten un mayor compromiso con la institución por las pocas alternativas de trabajo que pudieran tener, más que por tener un sentimiento de afecto a la institución. Afirmando que, en los colaboradores de la institución estudiada, prevalece un sentimiento de continuidad debido a que los

colaboradores son conscientes del costo que supondría dejar la institución, debido las escasas posibilidades de conseguir un nuevo trabajo, lo que supondría un riesgo ya que podría impactar dentro de sus estilos de vida.

### **Conclusiones**

El empoderamiento psicológico se asocia con el compromiso laboral de tal manera que a mayor capacidad de autonomía en la toma de decisiones de parte del colaborador mayor será la vinculación psíquica que él tenga con esta misma.

El empoderamiento psicológico mostró una alta frecuencia en el nivel medio esto refleja la necesidad de los colaboradores de una mayor libertad por parte de los jefes directos, que les permita tener autonomía en la toma de decisiones dentro de las actividades y metodologías empleadas en el trabajo.

De igual manera, existe prevalencia del nivel medio en el compromiso organizacional, lo cual explica que los colaboradores no se sienten completamente identificados con el rol que cumplen dentro de sus labores. Por lo cual, aceptan e internalizan medianamente las metas y valores de la organización.

En cuanto a los niveles por dimensión en el empoderamiento psicológico, la dimensión con mayor prevalencia fue la de significado, evidenciando que los trabajadores reconocen y toman como suyos las ideas y metas de la organización, sintiéndose cómodos dentro de la empresa. Por otro lado, la dimensión con menor prevalencia fue impacto, sugiriendo que sus labores dentro de la organización son percibidas como medianamente significativas.

Finalmente, en cuanto a los niveles por dimensión en el compromiso laboral, la dimensión de continuidad fue la de mayor puntaje medio, lo que reflejaría que los colaboradores conocen los costos de dejar su trabajo, debido a las pocas posibilidades de conseguir un nuevo trabajo y, asimismo, conseguir mejores expectativas salariales. En cuanto a la dimensión afectiva reflejó una prevalencia menor en comparación a todas las dimensiones, esto indicaría que los trabajadores perciben de manera indiferente la relación con sus compañeros y superiores directos.

## Recomendaciones

De acuerdo con lo encontrado, en los niveles de empoderamiento y compromiso organizacional, se recomienda que la organización incentive una mayor autonomía en la toma de decisiones dentro la organización. Asimismo, mejorar la comunicación entre los jefes directos y los subordinados, permitirá el desarrollo de un mayor vínculo emocional dentro de estos grupos, lo cual podría influir en la percepción que tienen los trabajadores acerca de su trabajo.

Además, el desarrollo de un compromiso afectivo deberá fomentarse activamente a través de las diversas áreas de la organización, centrándose en el desarrollo de un sentimiento de pertenencia, vinculación afectiva y solidaridad con los problemas de la organización

Por otro lado, en cuanto al estudio del empoderamiento psicológico es recomendable seguir explorando este constructo en diferentes poblaciones, donde se concentre en estudiar los factores relacionados a la autonomía y libertad en la toma de decisiones.

## Referencias

- Abou-Moghli, A. (2017). Investigación the Relationship among Antecedents of Psychological Empowerment and Workplace Consequences: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Revista International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7 (7), 125-142.  
[https://www.researchgate.net/publication/325124275\\_Investigating\\_the\\_Relationship\\_among\\_Antecedents\\_of\\_Psychological\\_Empowerment\\_and\\_Workplace\\_Consequences\\_The\\_Mediating\\_Role\\_of\\_Psychological\\_Empowerment](https://www.researchgate.net/publication/325124275_Investigating_the_Relationship_among_Antecedents_of_Psychological_Empowerment_and_Workplace_Consequences_The_Mediating_Role_of_Psychological_Empowerment)
- Albar, M; Garcia-Ramirez, M; López, A & Garrido, R. (2012). Spanish Adaptation of the Scale of Psychological Empowerment in the Workplace, *Revista The Spanish journal of psychology* , 15 (02), 793-800.  
[https://www.researchgate.net/publication/229006443\\_Spanish\\_Adaptation\\_of\\_the\\_Scale\\_of\\_Psychological\\_Empowerment\\_in\\_the\\_Workplace](https://www.researchgate.net/publication/229006443_Spanish_Adaptation_of_the_Scale_of_Psychological_Empowerment_in_the_Workplace)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Revista Journal of Vocational Behavior*, 49 (3), 252–276. doi:10.1006/jvbe.1996.0043
- Amar, H; Mangi, R & Soomro, H. (2019). Exploración de la influencia del empoderamiento psicológico en el compromiso laboral entre los empleados que trabajan en organizaciones basadas en el conocimiento: un análisis intermedio del silencio del

- empleado. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6, 1–24.  
<https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1572/1594>
- Ato, M; Lopéz, J & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.  
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Choong, Y (2011). Psychological empowerment and organizational commitment in the malaysian private higher education institutions: a review and research agenda. *Academic Research International*, 1 (3), 236-245.  
[https://www.researchgate.net/publication/279538069\\_PSYCHOLOGICAL\\_EMPOWERMENT\\_AND\\_ORGANIZATIONAL\\_COMMITMENT\\_IN\\_THE\\_MALAYSIAN\\_PRIVATE\\_HIGHER\\_EDUCATION\\_INSTITUTIONS\\_A\\_REVIEW\\_AND\\_RESEARCH\\_AGENDA](https://www.researchgate.net/publication/279538069_PSYCHOLOGICAL_EMPOWERMENT_AND_ORGANIZATIONAL_COMMITMENT_IN_THE_MALAYSIAN_PRIVATE_HIGHER_EDUCATION_INSTITUTIONS_A_REVIEW_AND_RESEARCH_AGENDA)
- Choong, Y; Tan, C; Kuek, T; Peng, T & Choe, K. (2019). A Causal Relationship Between Dimensionality of Psychological Empowerment and Affective Commitment: A Partial Least Squares Approach, *1*, 539 -547.  
[https://www.researchgate.net/publication/332430813\\_A\\_Causal\\_Relationship\\_Between\\_Dimensionality\\_of\\_Psychological\\_Empowerment\\_and\\_Affective\\_Commitment\\_A\\_Partial\\_Least\\_Squares\\_Approach](https://www.researchgate.net/publication/332430813_A_Causal_Relationship_Between_Dimensionality_of_Psychological_Empowerment_and_Affective_Commitment_A_Partial_Least_Squares_Approach)
- Chunin, M; Saksri, S & Nokchan, C. (2019). Psychological Empowerment and Morale on Work Performance Predicting Intention to Stay as Teachers. *Rangsit Journal of Educational Studies*, 6(1), 39-50. doi: 10.14456/rjes.2019.4
- Columbus, A (2010). *Advances in psychology research*. (70 digital ed.). Editorial Nova Science Publishers. <https://ebookcentral.upc.elogim.com/lib/upc-ebooks/reader.action?docID=3017964&query=Advances+in+psychology+research.+>
- Conger, J & Kanungo, R (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *The Academy of Management Review*, 13 (3), 471-482.  
<https://www.jstor.org/stable/258093>
- Crosby, C (2017). *Strategic Organizational Alignment : Authority, Power, Results*, (1st digital ed). Editorial Business Expert Press, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upc-ebooks/detail.action?docID=4721219>
- Day, A; Kelloway, E & Jr. Hurrell, J.(2014). *Workplace well-being : How to build psychologically healthy workplaces*. (1st digital ed). Editorial Jhon Wiley & Sons.

- <https://ebookcentral.upc.elogim.com/lib/upc-ebooks/reader.action?docID=1684621&query=Psychological+empowerment#>
- El Badawy, T; Kiker, M & Magdy, M. (2018). The Empowerment effect: Investigating the interaction between psychological empowerment, quality of work-life and organizational commitment. *International Journal of Management and Administrative Sciences*, 5 (9), 1-14. <https://www.ijmas.org/5-9/IJMAS-5801-2018.pdf>
- García del Pilo, L; Useche, M & Schlesinger, M (2014) Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario zuliano. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/42864/095070.pdf?sequence=1>
- Guerrero, P (2018). *Compromiso organizacional basado en el modelo de meyer y allen en los colaboradores de un banco chiclayano*. [Tesis para optar el grado de licenciado]. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldonadoPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf)
- Jomah, N. (2017). Psychological Empowerment on Organizational Commitment as Perceived by Saudi Academics. *World Journal of Education*, 7 (83). [https://www.researchgate.net/publication/314111963\\_Psychological\\_Empowerment\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_as\\_Perceived\\_by\\_Saudi\\_Academics](https://www.researchgate.net/publication/314111963_Psychological_Empowerment_on_Organizational_Commitment_as_Perceived_by_Saudi_Academics)
- Kassaw, E & Golga, D (2019) Employees' Organizational Commitment in Higher Educational Setting. *Job Commitment in Higher Education institution*. (doi: 10.20944/preprints201904.0029.v1)
- McDermott, K; Spence, H & Shamian, J (1996) Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management*, 27 (5), 44-47. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8710344/>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61–89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-z
- Mir, R.A & Manzoor, S. (2018). Psychological Empowerment Effects on Employee Affective Commitment and Behavioural Intentions. *Pacific Business Review International*, 10 (9). [http://www.pbr.co.in/2018/2018\\_month/March/19.pdf](http://www.pbr.co.in/2018/2018_month/March/19.pdf)
- Montoya, E (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de

- Ciencias Aplicadas]. Repositorio académico de la UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>
- National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research (1979). *The Belmont Report*. Washington, DC: US Government Printing Office. <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html>
- Nikpour, A (2018) Psychological Empowerment and Organizational Innovation: Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, (7), 106-119. [https://ijol.cikd.ca/article\\_60421.html](https://ijol.cikd.ca/article_60421.html)
- Puma, M & Estrada, E (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 23(3),45-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>
- Ramírez, S & Franco, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166-189. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Rengifo, G (2020) *El empoderamiento y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa aseguradora de Trujillo, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55403/Rengifo\\_PGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55403/Rengifo_PGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Saldarriaga, M (2019). *Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública Piura, 2019*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45857/Saldarriaga\\_VM-A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45857/Saldarriaga_VM-A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Spreitzer (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Revista The Academy of Management Journal* , 38 (5), 1442-1465. <https://www.jstor.org/stable/256865>
- Spreitzer (2007). Taking Stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. In *The Handbook of Organizational Behavior*, Editor C. Cooper and J. Barling . Sage Publications. [https://www.researchgate.net/publication/228915522\\_Toward\\_the\\_integration\\_of\\_two\\_perspectives\\_A\\_review\\_of\\_social-structural\\_and\\_psychological\\_empowerment\\_at\\_work](https://www.researchgate.net/publication/228915522_Toward_the_integration_of_two_perspectives_A_review_of_social-structural_and_psychological_empowerment_at_work)

## Anexos

### Anexo A

Link de cuestionario digitalizado

<https://forms.gle/q8V28a6rbkQMwipg7>

### Escala de Empoderamiento Psicológico de Spreitzer

A continuación, se presentan unos enunciados relacionados con su experiencia psicológica en el puesto de trabajo. Marque la opción que considere refleje su percepción, en una escala del 1 al 7, siendo 1= Totalmente en DESACUERDO y 7= Totalmente de ACUERDO.

	1	2	3	4	5	6	7
El trabajo que yo hago es muy importante para mi							
Mis actividades laborales son personalmente valiosas							
El trabajo que realizo es significativo para mi							
Confío en mi aptitud para hacer mi trabajo							
Confío en mi capacidad para desarrollar las tareas que se requieren en mi trabajo							
He adquirido dominio en las habilidades necesarias para desarrollar mi trabajo							
Tengo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo							
Yo puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi trabajo							
Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer mi trabajo							
Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad							
Tengo suficiente influencia en lo que ocurre en mi unidad							

## Anexo B

**Cuestionario de Compromiso Organizacional**

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su INSTITUCIÓN. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor sus grados de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Se califica del 1 al 5, siendo 1 = en total desacuerdo y 5= en total de acuerdo.

**Instrumento "Mi experiencia en el trabajo"**

	1	2	3	4	5
Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad					
Una de las principales razones por las que continuo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa					
Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto					
Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado					
Esta empresa tiene un gran significado personal para mi					
Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
Ahora mismo no abandonaría mi empresa porque me siento obligado con toda su gente					
Me siento como parte de una familia en esta empresa					
Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas					
Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella					

Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
La empresa donde trabajo merece mi lealtad					
Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo					
Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo					
Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
Creo que le debo mucho a esta empresa					

## Anexo C

### **Consentimiento para participar en un estudio de empoderamiento psicológico y compromiso laboral en colaboradores de una institución educativa**

---

Instituciones : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Institución educativa Santo Toribio de Mogrovejo

Investigadores: Francisco Javier Bayona Cobeñas

Título : Empoderamiento psicológico y compromiso laboral en colaboradores de una institución educativa Chiclayo 2021

---

#### **Fines del Estudio:**

Se le invita a participar del estudio con la finalidad de determinar la relación entre el empoderamiento psicológico en el trabajo y compromiso laboral en colaboradores de una institución educativa Chiclayo 2021, ya que el empoderamiento psicológico es la motivación intrínseca hacia su rol laboral y el compromiso laboral como es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar o dejar de ser miembro de la organización

#### **Procedimientos:**

Si usted acepta participar del estudio, luego de que dé su consentimiento, se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario, el tiempo estimado de aplicación será de 30 minutos.

#### **Riesgos:**

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

#### **Beneficios:**

Se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan.

#### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

#### **Confidencialidad:**

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron del mismo. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

#### **Uso de la información:**

La información una vez procesada será eliminada.

#### **Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional puede escribirle a Francisco Javier Bayona Cobeñas al tel.960336570 o a su correo [fjbayonac@gmail.com](mailto:fjbayonac@gmail.com)

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: [comiteetica.medicina@usat.edu.pe](mailto:comiteetica.medicina@usat.edu.pe)

### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

---

[Investigador](#)

Nombre: Francisco Javier Bayona Cobeñas

DNI:70340988

Fecha:

---

## Anexo D



**CONSEJO DE FACULTAD**  
**RESOLUCIÓN N° 255-2021-USAT-FMED**  
**Chiclayo, 03 de noviembre de 2021**

Vista la solicitud virtual N° TRL-2021-11410 en virtud de la aprobación con fecha 26 de octubre de 2021 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación del estudiante BAYONA COBEÑAS FRANCISCO JAVIER, de la Escuela de Psicología. Asesor: Mgtr. Anali Milagros Ramos Díaz.

**CONSIDERANDO:**

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y COMPROMISO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHICLAYO 2021**, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

**SE RESUELVE:**

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Dar a conocer la presente resolución al interesado.

Regístrese, comuníquese y archívese.



**SECRETARÍA ACADÉMICA**  
**FACULTAD DE MEDICINA**



**FACULTAD DE MEDICINA**

*Rang. Cast.*

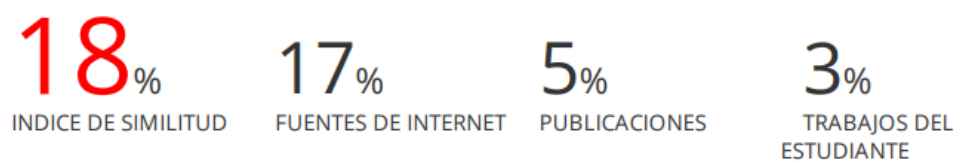
**Mtro. Irene Mercedes del Rocío Rangel Castro**  
**Secretaría Académica**  
**Facultad de Medicina**

**Mtro. Luis Enrique Jara Romero**  
**Decano (e)**  
**Facultad de Medicina**

## Anexo E

## TESIS

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="http://revistas.uap.edu.pe">revistas.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://fundacionkoinonia.com.ve">fundacionkoinonia.com.ve</a> Fuente de Internet	2%

## Anexo F

## ESCALA DE COMPROMISO LABORAL

<b>Dimensión</b>	<b><math>\alpha</math></b>
Afectivo	0,86
Continuo	0,80
Normativo	0,77
<b>TOTAL</b>	<b>0,91</b>

## EMPODERAMIENTO PSICOLOGICO DE SPREITZER

<b>Dimensión</b>	<b><math>\alpha</math></b>
"Significado"	0,99
"Competencia"	0,98
"Autodeterminación"	0,94
"Impacto"	0,97
<b>TOTAL</b>	<b>0,98</b>

## Anexo G

PC	Empoderamiento psicológico				Compromiso laboral				
	<u>Significado</u>	<u>Competencia</u>	<u>Autodeterminación</u>	<u>Impacto</u>	<u>TOTAL</u>	<u>Afectivo</u>	<u>Continuidad</u>	<u>Normativo</u>	<u>TOTAL</u>
	PD	PD	PD	PD	PD				PD
90	21	21	21	14	77,0	35,0	20	28	81,7
80	21	21	21	14	77,0	33,0	18,4	26	78,0
75	21	21	21	14	76,0	33,0	17,8	26	75,0
70	21	21	21	14	75,0	33,0	17	26	75,0
60	21	21	20	12	73,0	32,0	15,8	24	71,0
50	21	21	19	12	71,0	30,0	14	22	65,5
40	21	20	18	12	69,0	27,0	12,2	21	59,4
30	18	19	17	10	66,0	26,0	11	20	57,0
25	18	18	16	10	65,3	26,0	11	19	55,0
20	17	18	15	8	58,8	25,0	9,6	17,6	54,0
10	12	12	12	7	43,0	22,0	7	14,3	48,3
N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	18.5	18.7	17.6	11.2	65.9	28.7	14.0	22.0	64.6
Median	21.0	21.0	19.0	12.0	71.0	30.0	14.0	22.0	65.5
Standard deviation	4.18	4.01	3.94	3.02	14.4	5.51	4.99	5.15	13.7
Minimum	3	3	6	2	15	9	5	8	22
Maximum	21	21	21	14	77	35	24	30	87

## Anexo H

	<b>Empoderamiento</b>	<b>Compromiso</b>
N	74	74
Shapiro-Wilk W	0.750	0.960
Shapiro-Wilk p	< .001	0.019