



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

**“EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN DOCENTES MUJERES DE UN
CONSORCIO EDUCATIVO DE LIMA METROPOLITANA”**

Tesis para optar el título profesional de:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Presentado por:

Nataly Melissa Farfán Espejo (0000-0001-9871-0286)

Asesor:

José Manuel Delgado Taboada (0000-0001-5442-6953)

Lima – Perú

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 10 de Noviembre de 2022.

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente:	Dr. Julio Cesar Castro García	<input checked="" type="checkbox"/>
Miembro:	Dr. Jesús José Rincón León	<input type="checkbox"/>
Miembro:	Dr. Freddy Roberpierre Jaimes Alvarez	<input type="checkbox"/>

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“Empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana”

Presentada por la bachiller:

- **Nataly Melissa Farfán Espejo**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Asesorada por: Mg. José Manuel Delgado Taboada

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de la estudiante de la carrera de Psicología en la sustentación, concluyen de manera unánime (X) por mayoría simple () calificar a:

Tesis: Nataly Melissa Farfán Espejo		Nota: (15) Quince	
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ()	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

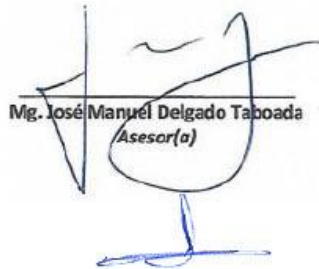
Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



Dr. Julio Cesar Castro García
PSICOLOGO
Dr. Julio Cesar Castro García
Presidente del Jurado



Dr. Jesús José Rincón León
Miembro 1



Mg. José Manuel Delgado Taboada
(Asesor(a))
Dr. Freddy Roberpierre Jaimes Alvarez
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN¹

Lima, 27 de febrero del 2023
Señor,
Dr. Carlos Zavalaga Reyes

**Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –**

De nuestra consideración,

Yo: Nataly Melissa Farfán Espejo, egresado (a) de la carrera de Psicología de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor Dr. Jose Delgado Taboada, declaramos que este informe final de tesis de investigación titulado: Empoderamiento Organizacional y Compromiso Organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana, sustentado para obtener el título de Licenciadas en Psicología es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos ², que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



**Firma tesista
DNI: 70369140**



Sr. José Manuel Delgado Taboada
DNI 43113432
Asesor de tesis

¹ En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

² Los documentos están en: <https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/>

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana

Autores. Nataly Melissa Farfán Espejo.

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2106221615).

Resultado de la evaluación. 9%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.

v.2.0. Empoderamiento organizacional

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.cientifica.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.unfv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	
5	Submitted to Universidad Continental	<1%
	Trabajo del estudiante	
6	es.scribd.com	<1%
	Fuente de Internet	
7	www.coursehero.com	<1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.unap.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.umch.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	

Dedicatoria:

Dedico de manera especial a mi madre, por su sacrificio, soporte y apoyo incondicional durante mi etapa universitaria y mi formación profesional.

Por acompañarme en cada reto y brindarme sus palabras de sabiduría durante mi camino de vida.

Esta tesis es para ti, querida madre.

Agradecimientos:

A Dios por guiarme y bendecirme en cada ámbito de mi vida.

A mis padres y mis hermanos por su motivación, consejos y apoyo brindado en mi carrera profesional.

A mi tía Giovanna por su confianza, cariño y apoyo, en cada momento compartido.

A mi tía Laura por su gran cariño y ser ejemplo de perseverancia y lucha para toda la familia.

Y a mi abuela Rosa por su cariño y apoyo económico brindado para lograr mis objetivos.

ÍNDICE

RESUMEN	12
INTRODUCCIÓN	14
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1. Planteamiento del problema	16
2. Formulación del problema	19
2.1. Problema general	19
2.2. Problemas específicos	19
3. Justificación	20
4. Viabilidad	20
4.1. Limitaciones del estudio	21
II. ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO	23
1. Antecedentes de la investigación	23
1.1. Antecedentes internacionales	23
1.2. Antecedentes nacionales	25
2. Bases teóricas	27
2.1. Empoderamiento organizacional	27
a. Historia y desarrollo del empoderamiento	27
b. Definiciones conceptuales	29
c. Dimensiones del empoderamiento organizacional	33
2.2. Compromiso organizacional	38
a. Definición del compromiso organizacional	38
b. Importancia del compromiso organizacional	41
c. Enfoque tridimensional	43
III. OBJETIVOS E HIPÓTESIS	47
1. Objetivos	47
1.1. Objetivo general	47
1.2. Objetivos específicos	47
2. Hipótesis	48
2.1. Hipótesis general	48
2.2. Hipótesis específicas	48

IV. METODOLOGÍA	49
1. Tipo y diseño de estudio	49
2. Población y muestra	49
3. Operacionalización de las variables	51
4. Técnica y recolección de datos	53
4.1. Técnica	53
4.2. Instrumentos	53
a. Cuestionario de Empoderamiento Organizacional	53
b. Cuestionario de Compromiso Organizacional	57
5. Procesamiento y análisis de datos	59
6. Aspectos éticos	60
V. RESULTADOS	61
1. Descripción de la muestra	61
2. Presentación de resultados	61
2.1. Prueba de normalidad	71
2.2. Comprobación de hipótesis general	71
2.3. Comprobación de hipótesis específicas	72
a. Comprobación de hipótesis específica 1	72
b. Comprobación de hipótesis específica 2	74
VI. DISCUSIÓN	76
VII. CONCLUSIONES	81
VIII. RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
ANEXOS	93

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	61
Figura 2. Nivel de la dimensión estructural del empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	62
Figura 3. Nivel de la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	63
Figura 4. Nivel de compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	64
Figura 5. Nivel de la dimensión afectivo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	65
Figura 6. Nivel de la dimensión continuidad del compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	66
Figura 7. Nivel de la dimensión normativo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	67
Figura 8. Nivel de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de lima Metropolitana 2022, según datos sociodemográficos.....	68
Figura 9. Nivel de compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de lima Metropolitana 2022, según datos sociodemográficos.....	69

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable del Empoderamiento Organizacional.....	51
Tabla 2. Operacionalización de la variable del Compromiso Organizacional.....	52
Tabla 3. Ficha técnica del Cuestionario de Condiciones de Efectividad en el trabajo (CWEQ-II).....	54
Tabla 4. Ficha técnica del Instrumento del Empoderamiento Psicológico (PEI).....	56
Tabla 5. Ficha técnica del Cuestionario del Compromiso Organizacional.....	58
Tabla 6. Nivel de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	61
Tabla 7. Nivel de la dimensión estructural del empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	62
Tabla 8. Nivel de la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	62
Tabla 9. Nivel de compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	63
Tabla 10. Nivel de la dimensión afectivo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	65
Tabla 11. Nivel de la dimensión continuidad del compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	66
Tabla 12. Nivel de la dimensión normativo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	67
Tabla 13. Nivel de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de lima Metropolitana 2022, según datos sociodemográficos...	68
Tabla 14. Nivel de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de lima Metropolitana 2022, según datos sociodemográficos...	69
Tabla 15. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.....	71
Tabla 16. Correlación entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.....	72
Tabla 17. Correlación entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y la dimensión afectivo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.....	73

Tabla 18. Correlación entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y la dimensión continuidad del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.....74

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Resolución de aprobación de la carrera	93
Anexo 2. Matriz de Consistencia	94
Anexo 3. Cuestionario de Empoderamiento Organizacional	95
Anexo 4. Cuestionario de Compromiso Organizacional	97
Anexo 5. Consentimiento Informado	100
Anexo 6. Aprobación del comité institucional de ética	107
Anexo 7. Base de datos en excel	108

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana. Fue un estudio cuantitativo, no experimental transversal y de tipo correlacional. La muestra fue no probabilística, conformada por un total de 50 profesoras pertenecientes al Consorcio Educativo, con edades desde los 25 y 60 años. Respecto a los instrumentos de evaluación para medir el empoderamiento organizacional, se utilizó la unión de dos instrumentos validados y adaptados al contexto peruano por Joseph Patilla Aguirre (2016) para abordar la variable más integral y son: Cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo y el Instrumento de Empoderamiento Psicológico, por otro lado, para medir el compromiso de los trabajadores se utilizó la versión peruana adaptada por Elizabeth Montoya Santos (2014) del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados concluyeron que existe un nivel de correlación ($p=0,006<0.05$) entre las variables de empoderamiento organizacional y compromiso organizacional, indicando que a mayor nivel de empoderamiento mayor será el nivel compromiso de las docentes mujeres. Sin embargo, no se encontró relación significativa entre las dimensiones del empoderamiento organizacional: estructural y psicológico, y del compromiso organizacional: afectivo, continuidad y normativo ($P>0.05$). Estos resultados contribuirán diseñar planes de acción fomentando espacios y oportunidades de desarrollo en las docentes, con el fin de generar un mayor impacto sostenible.

Palabras claves: empoderamiento organizacional, compromiso organizacional, docentes mujeres, empoderamiento psicológico, empoderamiento estructural.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between organizational empowerment and organizational commitment in female teachers of an Educational Consortium of Metropolitan Lima. It was a quantitative, non-experimental cross-sectional and correlational study. The sample was non-probabilistic, made up of a total of 50 teachers belonging to the Educational Consortium, aged between 25 and 60 years. Regarding the evaluation instruments to measure organizational empowerment, the union of two instruments validated and adapted to the Peruvian context by Joseph Patilla Aguirre (2016) was used to address the most comprehensive variable and they are: Questionnaire of Conditions of Effectiveness at Work and the Psychological Empowerment Instrument, on the other hand, to measure the commitment of the workers, the Peruvian version adapted by Elizabeth Montoya Santos (2014) of the Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire was used. The results concluded that there is a level of correlation ($p=0.006<0.05$) between the variables of organizational empowerment and organizational commitment, indicating that the higher the level of empowerment, the higher the level of commitment of female teachers. However, no significant relationship was found between the dimensions of organizational empowerment: structural and psychological, and the dimensions of organizational commitment: affective, continuity and normative ($P>0.05$). These results will help design action plans promoting spaces and opportunities for development in teachers, in order to generate a greater sustainable impact.

Keywords: organizational empowerment, organizational commitment, female teachers, psychological empowerment, structural empowerment.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el ámbito laboral forma parte de nuestro aprendizaje, desarrollo y perfil profesional dentro de la sociedad. En el marco de las organizaciones, permite formar redes de contacto y consolidar nuestras competencias y experiencias dentro de un contexto de relativa equivalencia. Para ello, las empresas han ido transformando su cultura organizacional, orientando su gestión estratégica en el talento humano, siendo el factor fundamental de las organizaciones (Ramírez, et al., 2018). Las ciencias administrativas dentro del ámbito laboral también constituyen un rol importante enfocándose en las condiciones laborales y en la gestión del talento humano, para que ambas partes puedan establecer una relación simbiótica permitiendo el desarrollo equitativo y crecimiento profesional de los trabajadores. En consecuencia, las ventajas de esta integración resultan significativas, ya que, el trabajador se siente parte fundamental de la empresa, potenciando sus habilidades, aumentando su disposición necesaria para ejecutar su trabajo y logrando que la multiplicidad de factores de desvinculación voluntaria esté reflejada en un porcentaje mínimo. (Zambrano et al., 2017).

Por ende, resulta imprescindible que las estrategias de negocio se enfoquen en la creación de oportunidades de desarrollo y crecimiento en las distintas áreas de desenvolvimiento profesional tanto en hombres y mujeres (Remacha, 2017).

No obstante, a lo largo de la historia la igualdad de oportunidades y espacios de crecimiento profesional brindados por los empleadores no se han visto reflejados, sobre todo en la población femenina. En la actualidad, la desigualdad de género aún sigue persistiendo en todo el mundo, resaltando mayores dificultades en contratar a las mujeres en otros rubros que no han sido tradicionalmente desempeñadas por las

mismas, como, por ejemplo: industrial, de construcción, minería, etc. (Ponasso, 2017). De esta manera, a pesar de los grandes avances desde la participación activa y empoderamiento de las mujeres a lo largo de la historia, aún sigue siendo un reto promover una cultura inclusiva y modificar la segregación ocupacional que se encuentra arraigada en países desarrollados y en desarrollo; sumado a ello, las otras brechas existentes que, según el Informe de Brechas de Género de INEI (2020), en este periodo han denotado variaciones significativas como por ejemplo: brecha digital (según acceso y uso: Hombres 55.2 / Mujeres 49.2%), brecha educativa (según personas con educación secundaria: Hombres 74.1% / Mujeres 63.3%), brecha de participación laboral (según tasa de actividad: Hombres 81.1% / Mujeres 64.5%), brecha de participación en los distintos poderes del Estado (según participación en gabinete ministerial: Hombres 57.9% / Mujeres 42.1%), (según participación en parlamento nacional: Hombres 74% / Mujeres 26%), (según participación en cargos de alcaldía: Hombres 95.2% / Mujeres 4.8%) (según participación en cargos de regidoras: Hombres 70.1% / Mujeres 29.9%), brecha entre asalariados (Hombres 52.2% / Mujeres 38.8%) e inclusive la brecha de desempleo (Hombres 4.3% / Mujeres 5.4%); reflejándose porcentajes de subrepresentación en las diversas áreas de desarrollo de la sociedad a nivel mundial (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas [CESNU], 2020).

Estos porcentajes representados por la población femenina, a pesar de ser inferiores con los porcentajes de la población masculina, también refiere un avance a través del tiempo respecto a la integración de las mujeres en la toma de decisiones (político), acceso a los recursos (económico), protagonismo en la sociedad (social) y valor de su talento humano (laboral), la cual, engloba el concepto de empoderamiento, por lo que permite que el individuo consolide sus competencias para generar cambios a sí mismo y en su entorno de acción, trabajando de manera conjunta con la empresa

para un balance y equilibrio adecuado, fortaleciendo el vínculo empresarial entre ambos agentes. Esto resulta un proceso clave y fundamental para la formación y desarrollo profesional equitativo entre los géneros y para el futuro de una sociedad sostenible y justa (De los Ríos, 2012).

Es por esa razón que el presente estudio titulado “Empoderamiento organizacional y Compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana”, permitirá identificar los niveles de empoderamiento y compromiso organizacional de las docentes, así como también, la correlación entre las dimensiones del empoderamiento organizacional y del compromiso organizacional, con el propósito de brindar un espacio de reflexión sobre si los objetivos y/o estrategias están orientadas a la ejecución de acciones que permiten empoderar a las mujeres, mediante oportunidades de crecimiento profesional y medidas de participación activa, conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

El emprendimiento, la gestión empresarial y la independencia económica representan en el panorama laboral de las mujeres un avance significativo en la sociedad, debido al campo de acción, inclusión y participación que han podido ejercer en las últimas décadas. Esta evolución observada en el transcurso de los años es consecuente a la continua lucha de las mujeres por fundar una nueva estructura de equilibrio de género, sin embargo, pese a los avances aún persisten diferencias respecto a la tasa de participación e incorporación laboral, en comparación a los hombres (Duarte y Baltazar, 2016). A nivel del continente América Latina y el Caribe, en base al informe que se publicó “Panorama Laboral de América Latina y el Caribe, 2020” indica un leve aumento en los porcentajes de participación laboral femenina, siendo representada por el 51,4%, a comparación de la tasa de participación masculina con el 74.9%. Indicando que más de 115 millones de mujeres conforman la población económicamente activa, Sin embargo, pese a que la tasa de participación femenina se encuentra dentro del 50%, no son cifras alentadoras, puesto que, sigue siendo inferior en más de 20 puntos porcentuales.

De la misma manera, el Índice Global de Brecha de Género (2020) en su último informe anual realizado a 153 países, indica que hasta la fecha ningún país ha logrado alcanzar la paridad de género respectivamente, pese a mostrar una leve dirección positiva frente a esta problemática, alcanzando un promedio de 31.4% a comparación del 32% que se obtuvo el año anterior en los cuatro ámbitos de desarrollo: salud, educación, poder político y oportunidad económica.

Este ritmo lento aún sigue siendo una larga lucha para alcanzar la paridad de género al ritmo actual de cambio. Para poder alcanzar este equilibrio de género

universal, es importante manejar esta base de estadísticas para que los países puedan ir integrando dentro de sus planes de actuación, estrategias que permitan fomentar el empoderamiento a la mujer que se verá reflejado en los distintos campos de acción.

Para Remacha (2017), los objetivos de desarrollo sostenible resultan ser tan relevantes, sobre todo, en el quinto objetivo que es igualdad de género que establece 7 pilares para el empoderamiento, las cuales son: (1) Fomentar la igualdad de género en todas las relaciones jerárquicas, desde lo puestos operativos al más alto nivel, (2) Relacionarse equitativamente, con todo el personal, sin distinción, respetando y defendiendo los derechos de cada uno de los colaboradores, y, fomentando la no discriminación, (3) Velar por la salud ocupacional del personal sin distinción, (4) Promover una cultura inclusiva, (5) Desarrollar programas de crecimiento organizacional y mercadotecnia en pro del empoderamiento de las mujeres, (6) Fomentar la igualdad a través de actividades comunitarias, (7) Evaluar y publicar los procesos ejecutados a beneficio de la igualdad de los miembros de la empresa.

A nivel nacional, la incorporación de la mujer en el área laboral recibe un interés representativo hoy en día, puesto que, en diversos estudios y conferencias se profundiza más en cómo promover su participación activa, así como, en posicionarlas en cargos directivos en las organizaciones públicas o privadas, permitiendo aumentar su nivel de confianza, acceso al poder y protagonismo, para impulsar cambios positivos en sus campos y/o ámbitos de desarrollo. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) en base a la situación del mercado laboral de Lima Metropolitana, en su último informe del trimestre de noviembre / diciembre del 2019 y enero del 2020, informa que la Población Económicamente Activa (PEA) lo conforma la población masculina con el mayor porcentaje de 53,4% seguido de la población femenina con el 46,6%, señalando que se ha generado un leve incremento

dentro de la PEA de las mujeres en un 2.7%. De la misma manera, siguiendo las estadísticas del INEI (2020), sigue prevaleciendo el mayor porcentaje en la población masculina con un empleo adecuado, siendo representado por el 63,2%, notándose una gran diferencia respecto a la población femenina con solo el 36,8%. Por otro lado, la tasa de desempleo femenino (8%) sigue siendo 3.1 puntos porcentuales más que la tasa de desempleo de la población masculina (4,9%); pese a tener las mismas aptitudes, conocimientos y habilidades que le permiten tener la misma valía personal y profesional.

Asimismo, según el Informe de Brecha de Género de INEI (2020) muestra que la puntuación media global en el Índice de Desigualdad de Género en el Perú del 2019 se ubicó en 0,3859, incluyendo 3 dimensiones importantes: la participación en el parlamento (hombres 71,5% / mujeres 28,5%), población con educación secundaria (hombres 75,6% / mujeres 65,3%) y tasa de participación en la fuerza de trabajo (hombres 82,7% / mujeres 65,8%).

Estos resultados demuestran que, a pesar de este avance positivo dentro de las cifras mencionadas, aún sigue siendo notorio y marcada las diferencias de género. Siguiendo la misma línea, el desempleo, la brecha salarial y sobre todo las barreras culturales que aún persisten en la sociedad, sigue siendo un factor influyente en el compromiso organizacional, desempeño, crecimiento profesional, oportunidad laboral y, sobre todo, en la estabilidad económica de la población femenina. Es por ello que abordar el empoderamiento resulta un factor importante y significativo en los niveles de compromiso organizacional, siendo pilar en las empresas públicas y privadas y predictor del éxito empresarial (Patilla, 2016).

2. Formulación del problema

2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana?

2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel predominante de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana, según datos sociodemográficos?
- ¿Cuál es el nivel predominante de compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana según datos sociodemográficos?
- ¿De qué manera se relaciona la dimensión estructural del empoderamiento organizacional con las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana?
- ¿De qué manera se relaciona la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional con las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana?

3. Justificación e importancia

El presente estudio buscará aportar al conocimiento existente la importancia de investigar el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional

correspondientes a nuestra realidad nacional. Por otro lado, permitirá fomentar espacios de análisis y reflexión respecto al impacto y alcance que va adquiriendo el empoderamiento de las mujeres en el campo laboral.

Finalmente, se logrará conocer el panorama actual de las docentes mujeres, con la finalidad de establecer estrategias y/o programas que permitan fomentar una cultura de inclusión, formación y participación dentro del Consorcio Educativo.

4. Viabilidad

El estudio fue viable, ya que, los gastos se redujeron al ser un estudio no experimental, la cual, se accedió a los recursos materiales y se realizó en el tiempo estimado.

Las coordinaciones ante las autoridades de la institución fueron fructíferas, por lo mismo que las autoridades pertenecientes al Consorcio Educativo autorizaron la aplicación de las pruebas en sus trabajadoras.

Para la recopilación de información participaron las docentes de manera voluntaria firmando un consentimiento informado de haber recibido y entendido la finalidad y objetivos de la investigación. Asimismo, se les solicitó sus correos institucionales y/o personales para que la evaluación sea enviada y desarrollada virtualmente (Google Forms).

Finalmente, cuando las pruebas estuvieron completamente desarrolladas se procedió a codificar los resultados para proteger la confidencialidad de la información, la cual, se utilizó el programa SPSS versión 24. De tal manera, que los resultados serán entregados de manera personal con las conclusiones y recomendaciones necesarias.

4.1. Limitaciones del estudio

Las principales limitaciones que presentó el estudio fueron la resistencia de algunas docentes de no participar voluntariamente de la investigación y la limitada disponibilidad de las docentes para realizar los cuestionarios, por lo mismo, que tenían que ser desarrollados fuera de sus horarios de clase.

II. ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la Investigación

En el ámbito laboral, los progresos observados hasta el día de hoy, es consecuencia de la continua lucha de las mujeres por fundar una nueva estructura de equilibrio de género; sin embargo, pese a los avances, aún persisten diferencias respecto al empoderamiento organizacional de las mujeres a comparación de los hombres, la cual, se ha podido ver afectada por la misma historia de las mujeres en su lucha por participar e incorporarse en el ámbito laboral. Asimismo, la incorporación de la población femenina recibe un interés representativo hoy en día, puesto que, en diversos estudios y conferencias se profundiza más en cómo promover su participación, como también, en posicionarlas a cargos directivos en las organizaciones públicas o privadas, permitiendo aumentar su nivel de confianza, acceso al poder y protagonismo para impulsar cambios positivos en sus campos y/o ámbitos de desarrollo.

1.1. Antecedentes Internacionales

Torres (2018) realizó un trabajo de investigación sobre el empoderamiento como herramienta en el desarrollo organizacional en Ecuador; siendo la población conformada de 812 funcionarios, de las cuales, 268 personas conforman la muestra del estudio. Asimismo, tuvo un enfoque cuali-cuantitativo con el paradigma crítico – propositivo. Los resultados mostraron la necesidad e importancia de implementar el empoderamiento para lograr desarrollo organizacional dentro de las empresas.

Aimacaña y Tello (2017) realizaron un estudio acerca de la existente correlación del empoderamiento y compromiso en los colaboradores de una mediana empresa, en Ecuador. El propósito del estudio fue determinar el nivel de influencia de ambas variables, que presentan los empleados hacia la empresa

que laboran. El estudio realizado fue no experimental, de tipo descriptiva, conformada por 33 colaboradores de la industria. Los instrumentos utilizados fueron la Escala del Empoderamiento Psicológico desarrollado por Spreitzer (1995) y el Cuestionario de Compromiso de Allen y Meyer (1997). Las conclusiones mostraron que la relación entre las variables era nula, afirmando que no existe relación directa entre ellas reflejando valores mayores de 0,01 a 0,05 mediante la regresión múltiple. Estos datos significan que la variable de empoderamiento no es predictora del compromiso organizacional.

Una investigación realizada por Valdez (2017), respecto al desarrollo organizacional y empoderamiento en la ciudad de Quetzaltenango (Guatemala), buscó relacionar e identificar el nivel de significancia de las variables en los mandos medios de la industria alimentaria “Xelapan”. La población corresponde a una muestra de 35 colaboradores. El tipo de diseño fue no experimental, siendo una investigación descriptiva. Como resultado se obtuvo que los profesionales de la industria alimentaria presentan niveles significativamente altos de empoderamiento, la cual, mejora el desarrollo organizacional.

Otra investigación fue realizada por Chiang et al. (2014) en Chile, para medir el empoderamiento psicológico y compromiso organizacional en las pymes, con el fin de identificar el impacto de ambas variables en los colaboradores. Este estudio fue cuantitativa, correlacional y de causalidad. La población fue de 252 empleados pertenecientes a las pymes, de las cuales sólo el 219 representa la muestra estudiada. Asimismo, las pruebas empleadas fueron el instrumento de Spreitzer (1995), y el cuestionario de Meyer y Allen (1991). Las conclusiones mostraron que existe correlación entre las

variables. García et al. (2013) en España, elaboraron una investigación titulada “Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario zuliano”, cuyo fin fue delimitar la correlación entre ambas variables en los profesores-investigadores de las universidades de Zulia. La investigación fue descriptiva, cuya población constituida por mil doscientos setenta y uno docentes investigadores de 4 universidades públicas y privadas; con una muestra estratificada de 139 docentes. Para ello, se desarrolló el coeficiente de Pearson, obteniendo un alto nivel de relación de 0,90, siendo positiva para la muestra. Finalmente, como resultado se determinó que existe correlación en ambas variables investigadas.

1.2. Antecedentes Nacionales

Villa (2019) se enfocó en desarrollar el impacto del empoderamiento sobre el compromiso organizacional en los negocios comerciales, en la provincia de Moyobamba. El estudio se realizó con una muestra de 115 empleados representativos de las diversas empresas. El diseño fue no experimental y transaccional. Respecto a los instrumentos, se aplicaron el Cuestionario de Empoderamiento y el Cuestionario de Compromiso organizacional. Asimismo, las conclusiones demuestran la existente relación en las variables estudiadas, empero, no se descubrió relación relevante con el componente afectivo del compromiso.

De la misma manera, Gómez (2018) realizó un trabajo de investigación en los miembros de una empresa en la ciudad de Chiclayo sobre el compromiso organizacional, para identificar en qué nivel se encuentran los colaboradores. Para ello, la muestra fue constituida por 70 personas entre edades comprendidas de 18 a 55 años. El instrumento aplicativo fue el Cuestionario de Meyer y Allen

(1997). Por último, se concluyó que el mayor porcentaje de la población estudiada obtuvo un nivel bajo en la variable predictiva.

En un estudio desarrollado por Torres (2017) sobre el empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres que laboran en un restaurante de Lima Metropolitana, se intentó encontrar la correlación en las variables estudiadas, con una muestra constituida por 100 trabajadoras de distintas edades. Las herramientas que se emplearon fueron la Escala de Empoderamiento Psicológico y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Las conclusiones demostraron que existe correlación relevante, encontrando niveles significativos entre ambas variables.

Loli et al. (2016) realizaron un estudio acerca de la “Confianza y empoderamiento de los trabajadores. Para ese fin, utilizaron el Inventario de Confianza Organizacional, utilizado por Ehtiyar y Aktas, (2006) y el Cuestionario de Empoderamiento de Albar et al. (2012), en una muestra no probabilística de 327 profesionales de postgrado de distintas especializaciones en una universidad del sector público. Las conclusiones indicaron que los profesionales muestran un alto nivel significativo de empoderamiento y confianza hacia su área laboral en la compañía donde trabajan.

2. BASES TEÓRICAS

2.1. Empoderamiento Organizacional

a. Historia y desarrollo del empoderamiento

En la actualidad, el empoderamiento resulta ser poco abordado en la mayoría de las empresas públicas y privadas, sin embargo, no es un término relativamente nuevo en los últimos años. A mediados del siglo XVII existen diversas perspectivas y estudios acerca del tema enfocándose en los primeros planteamientos teóricos de diversos autores. No obstante, fue más articulada en 1985 abordando el constructo a través de distintas disciplinas, enriqueciéndola de manera significativa y promoviendo cambios drásticos en las estructuras de subordinación y desigualdad de género, presentes en el ámbito de desarrollo profesional que perpetúa en un mayor porcentaje la participación masculina frente a la participación de las mujeres, según Biewener y Bacqué (2016).

Entre los años ochenta y noventa, resaltaron autores que abordaron de manera indirecta el tema de empoderamiento, sin utilizar exactamente el término. El primero fue Paule Freire (como se citó en Forero, 2015) desde la rama de la Psicología Comunitaria, desarrollando el enfoque de la educación popular como fuente y adquisición de poder dentro de una pedagogía liberadora y transformadora, que permite otorgar a los hombres y mujeres un rol protagónico y un nivel de participación activa. Este nuevo enfoque, le da énfasis a un nuevo método dinámico de enseñanza y aprendizaje, a través de la concientización, permitiendo objetivar la realidad, participar en las decisiones relevantes y transformar el entorno a través de estrategias, con el fin de mejorar la calidad de vida.

En el caso de Molyneux et al. (como se citó en León, 1997) compartían un mismo ideal, de erradicar la subordinación de la mujer y fomentar una sociedad más igualitaria a través de sus planteamientos. El primero, plantea que los intereses de la población femenina no son homogéneos, la cual, distingue los intereses prácticos de los estratégicos - siendo las necesidades prácticas: alimentación, salud, educación, etc.-, que si bien es cierto deben ser satisfechas, no puede ser un fin en común de todas mujeres. En cambio, los intereses estratégicos requieren del análisis del contexto de la subordinación de la población femenina, con la expresión de alternativas satisfactorias, mediante la ejecución de acciones que faciliten establecer políticas de igualdad, libertad, y no discriminación a largo plazo. Siguiendo la misma línea, el segundo autor fue uno de los críticos del MED (Mujer en el Desarrollo), uno de los campos conocidos por el Movimiento de Mujeres de la segunda ola del feminismo, por tener un enfoque que no incorporaba en la planeación de desarrollo, el género, ya que, para este autor la planeación de género era el proceso clave para el desarrollo de la mujer, planteando que los intereses prácticos y estratégicos se vuelven necesidades. Finalmente, el último autor utilizó dos conceptos distintos que mencionaban los anteriores autores, es decir, realizó una modificación de etiqueta, de lo práctico y estratégico por condición y posición. Para ello, la condición hace referencia a los aspectos materiales que nos permite tener un apropiado nivel de vida y, la posición, indica el status de las mujeres en relación con el hombre. Esto quiere decir que, para la intervención en lo estratégico se requiere de lo práctico, logrando modificar

significativamente las relaciones de género y las estructuras de subordinación latentes en la sociedad.

Estos autores a través de sus fundamentos brindaron una perspectiva diferente respecto al desarrollo de la mujer en la sociedad y en sus campos de acción, la cual, se fue formando el concepto de empoderamiento; el proceso para fomentar e impulsar el desarrollo de la población femenina, mediante la creación de conciencia, planificación y organización, y movilización de recursos. El enfoque de empoderamiento fue adquiriendo su propia estructura, planteando cambios y reestructuraciones sociales en los sistemas que prevalecía la participación masculina, la discriminación y desigualdad de género. Es por ello que, partir de estas primeras investigaciones surgieron diversos avances en las conceptualizaciones dentro del ámbito organizacional (Biewener y Bacqué, 2016).

b. Definiciones conceptuales

Frente al escenario detallado, surgió un particular interés por el estudio del empoderamiento, direccionando el foco de atención de las empresas. Esto se debe, a que hoy en día nos encontramos frente a un entorno dinámico y globalizado que requiere que las exigencias y responsabilidades sean cada vez mayores en los trabajadores. Para ello, se hará una revisión de algunas definiciones sobre el tema.

En el caso de Zimmerman (como se citó en Silva y Loreto, 2004), integra a su teoría algunos elementos mencionados por otros autores, como, por ejemplo: esfuerzo, metas, criterio, recursos y autonomía. Desde esta nueva integración, fundamenta que el empoderamiento a nivel

organizacional consiste en que las empresas ofrezcan alternativas y acciones eficaces de desarrollo y competitividad igualitaria, la cual, permita que los colaboradores trabajen conjuntamente para el cumplimiento de las metas a nivel individual y organizacional. De esta manera determina que, la función del agente externo es facilitar los recursos necesarios para fomentar el empoderamiento durante el proceso de desarrollo del trabajador, generando participantes activos e incluidos como agentes de cambio en contacto con alguna tarea específica, reforzando sus competencias laborales.

Para Patilla (2016), es una herramienta de gestión administrativa, cuya implementación debe velar por el bienestar de sus colaboradores sin distinción alguna, libertad para laborar con autonomía, incrementar el compromiso de su personal de trabajo y mejorar las condiciones laborales. Esto permitirá que las empresas tengan una mejor posición competitiva y por ende mayor rentabilidad en el tiempo. Es por ello que, es esencial que las organizaciones implementen en sus objetivos de forma progresiva, estrategias que apoyen y otorguen a sus trabajadores el poder y control necesario para desarrollar el pensamiento crítico y analítico, toma de decisiones, búsqueda de soluciones y manejo de circunstancias que suscitan en el entorno.

Partiendo de ahí, el concepto de empoderamiento recibe un gran nivel de significancia por parte de las altas direcciones por dos razones. En primer lugar, resulta ser predictor de efectividad a medida que el poder y control sean compartidos en el área de trabajo y, en segundo lugar, es un elemento propiciador para establecer mejoras y cambios

idóneos conllevando resultados fructuosos (Keller y Dansereau, 1995). Por tal motivo, resulta importante desarrollar el empoderamiento en la estructura de las empresas para fomentar la movilización de recursos estratégicos, que facilite empoderar a los trabajadores, conllevando, a una mejora en la competitividad general, incremento de márgenes, compromiso organizacional, la cual, repercutirá en una mayor amplitud en los frentes de trabajo (Jáimez y Bretones, 2011).

Por otro lado, para Lussier y Achu (como se citó en Montaña, 2012), el empoderamiento está relacionado con el liderazgo, ya que, resulta importante distribuir el poder de manera equitativa. Esto permitirá fortificar las potencialidades del personal de trabajo, con el fin de que cada uno se oriente a los objetivos y requisitos de la empresa en base a la accesibilidad de información y apoyo que reciba de su empleador. Por ello, para fomentar la incorporación de este nuevo concepto, es necesario que los encargados de cada área estén dotados de estrategias complementarias para guiar y empoderar a sus equipos de trabajo.

De la misma manera, lo plantea García (2014) explicando que el empoderamiento consiste en otorgar a sus miembros de la empresa el poder en su área de trabajo, buscando delegar y fomentar la capacidad de actuación, de manera que asuman responsabilidades y sean capaces de desarrollar sus actividades. A su vez, indica una nueva forma de estructura jerárquica en la que participen, sin limitar el poder en los altos niveles de dirección de la empresa.

Por consiguiente, el enfoque de empoderamiento debe desarrollarse desde dos aspectos: a nivel individual; entes capaces de

realizar diversas acciones de cambio, expresarse libre y asertivamente, alcanzar metas propuestas, tomar decisiones importantes y, ocupar cargos o posiciones significativas; y a nivel organizacional; indispensable para establecer espacios de empoderamiento, oportunidades de éxito, delegación de poder y distribución de personal, para garantizar la efectividad empresarial y el éxito en el desarrollo general, entendiéndose este último como beneficio, para el trabajador y la organización.

Finalmente, luego de haber realizado una revisión de algunas definiciones, para el presente estudio se tomará como definición principal uno de los conceptos más estructurados de Jáimez y Bretones (2011), planteando la unión de dos perspectivas de estudio de diferentes autores sobre el empoderamiento y son: empoderamiento psicológico y empoderamiento estructural. El primero hace referencia a las reacciones del colaborador frente a las condiciones estructurales, mientras que, el segundo señala la percepción de la persona ante las condiciones de empoderamiento en el lugar de trabajo. Adicional a ello, argumenta que los constructos son claves esenciales para la efectividad en las organizaciones, demostrando que ambas perspectivas se encuentran relacionados, garantizando un desarrollo más íntegro y sostenible, ya que, permitirá evaluar aspectos como: autonomía, libertad de acción y expresión, toma de decisiones, oportunidades de crecimientos, entre otros.

c. Dimensiones del empoderamiento organizacional

El empoderamiento organizacional presenta una variada literatura

que se ha desarrollado por diversos autores en los intentos de conceptualizar y medir como variable. En base a los planteamientos abordados en los anteriores párrafos, resulta imprescindible abordar el empoderamiento organizacional de manera integral desde dos dimensiones que serán utilizados en el presente estudio: Empoderamiento estructural y empoderamiento psicológico; ambas herramientas básicas para la gestión empresarial (Jáimez y Bretones, 2011).

Por tal motivo, para comprender aún más de este instrumento, seguidamente, se procederá al desarrollo de cada dimensión con mayor amplitud:

- **Dimensión Estructural**

El empoderamiento estructural fue desarrollado por Kanter (1993), siendo la creadora de una de las dimensiones más relevantes en el ámbito empresarial para medir cuatro indicadores presentes en el trabajo (oportunidad, información, apoyo y recursos).

Para Jáimez y Bretones (2011) el modelo teórico creado por Kanter (1993) es lo que da fundamento a las investigaciones sobre el término de empoderamiento, ya que, establece una relación entre los elementos estructurales y el nivel de empoderamiento de los profesionales, la cual, definen que las conductas laborales y la disposición de los colaboradores están determinados por elementos estructurales del lugar de trabajo y no por propensiones personales. Eso quiere decir, que el personal de trabajo es potenciado a medida que el ambiente laboral otorgue los espacios y oportunidades de crecimiento

y desarrollo necesarios para cumplir con los objetivos y exigencias de las empresas, a través del acceso al poder.

Siguiendo la misma línea, Jáimez y Bretones (2011) abordan el “poder” como la facultad de movilizar los recursos de la empresa para que los trabajadores ejecuten sus funciones laborales en base al logro de las metas. Este término de poder, según Kanter (1993) está vinculado con la autonomía, liderazgo, toma de decisiones e independencia laboral de sus tareas. De tal manera que, promover el empoderamiento en las áreas de trabajo, permitirá enriquecer las posiciones laborales de cada miembro de la organización mediante las oportunidades, apoyo, información y recursos para crecer profesionalmente y llevar a cabo un trabajo más efectivo, aumentando la eficiencia en la empresa, satisfacción del empleado, compromiso y productividad.

Por otro lado, para demostrar la validez y fiabilidad del constructo se realizaron nuevas investigaciones, siendo Laschinger (1996) quien desarrolla “The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire” (CWEQ) en base a la teoría de Kanter (1993). Posteriormente, el Cuestionario de Condiciones para la Efectividad en el Trabajo (CWEQ), pasó por varias modificaciones de análisis respecto a la fiabilidad del constructo, siendo Laschinger et al. (2004) quienes reducen el cuestionario original obteniendo el CWEQ – II, otorgando una amplia perspectiva y abordaje por sus niveles de confiabilidad y validez de la prueba psicométrica (Jáimez y Bretones, 2011).

Para Kanter (1993), los indicadores que conforman el empoderamiento estructural son desarrollados de la siguiente manera:

- 1) **Acceso a las oportunidades:** Se refiere a las condiciones que tiene acceso el personal de trabajo para crecer de manera profesional junto con la empresa, a partir de las oportunidades de crecimiento y mejora que ofrece la organización.
- 2) **Acceso a la información:** Hace referencia a los conocimientos que adquiere el personal de trabajo para desarrollar de manera eficiente y eficaz sus funciones laborales. Esta facilitación de la información permitirá que los colaboradores puedan afrontar las diversas circunstancias que suscitan en el trabajo de manera inmediata.
- 3) **Acceso al apoyo:** Se refiere al feedback que recibe el personal de trabajo por parte de sus superiores, compañeros de trabajo y subordinados, con la finalidad de reforzar las conductas aprendidas y mejorar aquellas que se encuentran en proceso. Asimismo, permitirá afianzar las redes de apoyo, fomentar la autonomía y confianza dentro del área laboral.
- 4) **Acceso a los recursos:** Hace referencia a la accesibilidad que tiene el personal de trabajo a los materiales, factores económicos, tiempo y apoyo para ejecutar sus funciones en la organización.

- **Dimensión Psicológica**

Si bien es cierto, los elementos estructurales de la empresa son importantes para el desarrollo de las labores del personal, existe un indicador que promueve la movilización de todos los recursos dentro del ámbito competitivo de la empresa y es el: Empoderamiento Psicológico. Este nuevo constructo, según Mendoza et al. (2014) hace referencia a estados y procesos psicológicos a nivel cognitivo, la cual,

cambian la percepción de la persona en relación con el entorno en el que se encuentra y consigo mismo.

A partir de esas investigaciones, Thomas y Velthouse (1990), plantearon un nuevo modelo sobre el empoderamiento psicológico, relacionándolo con la motivación intrínseca y satisfacción que produce directamente la realización de una tarea o actividad laboral. También se encuentra expresada en cuatro indicadores cognitivos (significado, competencia, elección e impacto) en relación al entorno de trabajo. Para Jáimez y Bretones (2011), este último modelo es el que tiene mayor sustento y apoyo por los trabajos realizados de Spreitzer (1995), debido a los reconocimientos alcanzados a nivel nacional e internacional por ser un buen referente en el campo organizacional.

Para ello, Spreitzer (1995) elaboró el “Psychological Empowerment Instrument” (PEI) en base al modelo fundamentado por Thomas y Velthouse (1990), demostrando la validez y fiabilidad del constructo. Además, realizó una modificación de etiqueta en el indicador de “elección”, por la palabra “autodeterminación”, argumentando que la integración de estos cuatro indicadores (significado, impacto, competencia y autodeterminación) expresa una tendencia más activa que pasiva hacia el trabajo, la cual, la persona tiene la capacidad de desarrollarse de manera efectiva dentro de su contexto laboral (Mendoza et al., 2014).

En ese sentido, Jáimez y Bretones (2011) fundamenta que Spreitzer (1995), estructura el empoderamiento psicológico desde tres importantes premisas. La primera, que la variable es un conjunto de

buenas condiciones para la ejecución del trabajo de manera idónea. La segunda, es una variable continua en las personas, presentando alto o bajo nivel de empoderamiento. Y, por último, la tercera premisa es que no es un constructo que se pueda generalizar a los distintos contextos más bien, es característico para cada trabajo.

De la misma manera, Spreitzer (1995) bajo su modelo de empoderamiento psicológico detalla los cuatro indicadores relacionados a la vida laboral del trabajador, y son los siguientes:

- 1) **La competencia:** Se refiere a la percepción e idea que tiene el personal sobre sus competencias para ejecutar las funciones correspondientes a su campo de acción.
- 2) **El significado:** Se refiere al grado de valor e importancia que asigna el personal de trabajo a los objetivos de la organización en base a sus propios criterios, respecto a las exigencias de sus funciones y requerimientos del área de trabajo.
- 3) **La autodeterminación:** Se refiere al sentimiento de autonomía y confianza al aceptar, iniciar y continuar con el desarrollo de una tarea o función determinada. Esto permite, que el trabajador desarrolle su confianza y tome decisiones significativas, durante su actividad laboral.
- 4) **El impacto:** Se refiere al grado de influencia y significancia que tiene el trabajador hacia su contexto laboral, en base a los óptimos resultados de sus funciones y/o tareas encomendadas.

2.2. Compromiso Organizacional

a. Definición del Compromiso organizacional

El compromiso resulta ser un concepto abordado en el año 1960, siendo objeto de estudio por diversos autores debido al impacto que posee sobre las organizaciones. Una organización resulta ser rentable por medio de su recurso más significativo que es el capital humano, puesto que, si bien es cierto a través de sus conocimientos, competencias y experiencias puede desempeñarse de manera idónea, existe un componente importante para que los talentos humanos puedan seguir ejecutando de manera significativa sus funciones con mayor satisfacción, involucramiento, entusiasmo y productividad, la cual, es el compromiso organizacional (Peña et al., 2016).

Para Davis y Newstrom (2003) es un proceso por la cual los trabajadores forman su identidad con la organización, mediante la ejecución de sus funciones y responsabilidades durante un tiempo determinado, ya que, se ha demostrado que, a más años de pertenecer a una empresa, sostienen un mayor nivel de compromiso por las experiencias y logros obtenidos. Este indicador es percibido como una respuesta emocional ante una evaluación positiva que realiza el trabajador de su contexto laboral. Asimismo, para Loli et al. (2015) plantea que el compromiso de los trabajadores se va formando en la interacción diaria con la empresa, permitiendo generar cambios positivos a nivel interno y externo, por ejemplo, mejorar el rendimiento laboral, desarrollar la comunicación eficaz, sostener la estabilidad económica, evitar la incidencia de conductas reiteradas, generar menos costos de

rotación y ausentismo, entre otros factores.

Por otro lado, los autores, Hinojosa (2010) y Chiang et al. (2010) (como se citó en Peña et al., 2016), destacan en sus investigaciones que los trabajadores que presentan una mayor percepción positiva frente a su entorno laboral repercuten en el vínculo que adopten con la empresa y en los niveles de rendimiento, productividad y compromiso; obteniendo mejores resultados satisfactorios cuando las personas se sienten agentes significativos en la organización. Por ello, la adecuada dirección del personal será fundamental entendiendo que la única forma de lograr el éxito empresarial es a través de las personas comprometidas con la empresa.

En efecto, para un idóneo funcionamiento de la organización, es necesario un plan de estrategias que fomenten actividades innovadoras que aborden más allá de los requerimientos y exigencias del puesto, siendo la satisfacción del trabajador y el clima organizacional prioridades básicas que ocupan un lugar de importancia dentro del desarrollo del compromiso organizacional. De la misma manera, los trabajadores que perciben tener las competencias necesarias para ejecutar sus funciones en su área laboral y son reconocidas o recompensadas como activo fijo importante de los resultados empresariales, es porque presentan altos niveles de compromiso organizacional.

Por lo tanto, este constructo no sólo es el cumplimiento de las normas ni de las responsabilidades laborales, sino que, involucra la identificación emocional del personal de trabajo con la organización, a través de las percepciones cognitivas, lo cual, por medio de la motivación

y la satisfacción, aumenta sus niveles de autonomía, autoestima y autodeterminación, según Arciniega (2002).

Siguiendo la misma línea, existen dos autores que abordan de manera integral la variable del compromiso organizacional. El primer planteamiento, fue desarrollado en 1986 por O'Reilly y Chatman (como se citó en Pérez, 2014), estos autores abordan el tema, estableciendo que se forma un vínculo psicológico entre el empleador y el empleado. Para ello, identifica tres tipos de compromiso: compromiso de conformidad (se ofrecen las recompensas extrínsecas al trabajador), compromiso de identificación (es el anhelo de adherirse a una organización) y compromiso de internalización (la concordancia de las expectativas del personal con la ética y valores de la empresa).

Mientras que el segundo planteamiento fue desarrollado por Meyer y Allen (1991), la cual, será utilizado para la presente investigación, definiendo el constructo como un estado psicológico que se forma mediante las actitudes y percepciones por parte del trabajador hacia la empresa, estableciendo una relación formal entre ambos agentes e influyendo en la disposición de continuar laborando para los objetivos organizacionales. De la misma manera, este concepto multidimensional comprende tres dimensiones esenciales, cada uno con diferentes efectos sobre el comportamiento laboral del personal de la empresa, las cuales son: Compromiso Afectivo (vínculo emocional), Compromiso Normativo (normas y valores) y Compromiso de Continuidad (conciencia y análisis del trabajador).

Por tal motivo, si un colaborador siente un alto nivel de apego con

la organización y, esta lo refuerza y lo reconoce, desde el factor económico le será difícil aceptar que renuncie.

b. Importancia del compromiso organizacional

En diversas investigaciones, el compromiso ha sido relacionado como predictor del éxito empresarial, y, por ende, de óptimos resultados hacia el cumplimiento de las metas. La relación que se forma entre el empleador y empleado será fundamental, en tanto que ambas partes estén motivadas en afianzar ese vínculo empresarial, y se beneficien del producto obtenido en la organización (Jérico, 2001). Sin embargo, resulta ser un factor preocupante por parte de las empresas, ya que, pueden estar propiciando lo contrario.

Según Bolaños y Franco (2017), refiere que el compromiso del personal con la empresa estará relacionado con el estrecho vínculo que puedan desarrollar ambos agentes. Por la cual, el autor resalta la importancia de la integración del personal de trabajo a la organización, puesto que, esta unión dependerá que las necesidades e intereses de cada colaborador estén satisfechos, permitiendo que la relación perdure en el tiempo.

Para Ruiz (2013) muchas de las empresas públicas y privadas reconocen la importancia de tener dentro de sus compañías, personal de trabajo comprometidos con su área laboral, aportando sostenibilidad en el tiempo, rendimiento que supera las expectativas y calidad en las funciones encomendadas; propiciando un clima laboral competitivo, de crecimiento y de proyectos empresariales. Asimismo, es considerado como uno de los factores intrínsecos que aparte de impulsar y propiciar

el desarrollo de las funciones acordadas, establece una afiliación con la organización; permitiendo involucrarse como miembro importante en los procesos y estrategias de la empresa. De la misma manera, Navarro et al. (2016) plantea que para lograr que los trabajadores compartan la misma perspectiva y objetivo empresarial, es necesario lograr este acoplamiento en base a las expectativas y particularidades del personal con la misión, visión y cultura de la organización. Como bien se explicó en los párrafos anteriores, las ventajas de esta integración son beneficiosas, no obstante, si el trabajador no se siente como parte fundamental de la empresa, ni recibe algún tipo de reconocimiento interno o externo, no podrá desarrollar la disposición necesaria para ejecutar su trabajo y es posible que abandone la compañía.

Soberanes y De la Fuente (2009) plantean que las consecuencias de tener trabajadores no comprometidos con la empresa generan mayores costos, altos índices de rotación, ausentismo, baja productividad y eficiencia. Asimismo, existen otros factores que influyen en el compromiso de los colaboradores, como el área gerencial, jefes del área y el equipo de trabajo, que interactúan de manera constante dentro de la compañía. Esto quiere decir, que la empresa no es el único factor influyente, sino que existen factores internos empresariales que van a causar cierta influencia en la vida laboral del trabajador, según Colquitt, et al. (como se citó en Frías, 2014).

Por otro lado, si la organización tiene dentro de su equipo de trabajo miembros comprometidos con la empresa, se trabajará de manera equitativa hacia el logro de las metas, se fomentará la participación, la

innovación y satisfacción laboral. Por ello, para promover y aumentar el indicador de compromiso, se tendrá que realizar la intervención en tres niveles esenciales: nivel individual, grupal y organizacional. Esto servirá para la elaboración de estrategias apropiadas y adaptadas al contexto del personal de trabajo. Por ende, las organizaciones deben gestionar ciertos factores para propiciar el compromiso en sus trabajadores como: fomentar la comunicación asertiva entre sus compañeros, jefes y directivos, dar reconocimientos verbales y/o físicos a su personal de trabajo, velar por el bienestar del trabajador, proporcionar los recursos y conocimientos necesarios para que pueda desenvolverse de manera eficiente, desarrollar y practicar el trato íntegro y parcial entre los niveles jerárquicos de cada organización, etc. (Ríos et al., 2010).

c. Enfoque tridimensional del compromiso organizacional

Al plantear este constructo, como proceso o estado psicológico del trabajador que permite establecer un vínculo con la organización; Meyer y Allen (1991), establecen 3 dimensiones que intervienen en dicha relación, y que será utilizado en el estudio. Las dimensiones son:

- **Compromiso Afectivo**

Esta dimensión plantea que los trabajadores generan un lazo afectivo hacia la organización, la cual, permite que la persona se identifique como miembro fundamental de la empresa, y se compenetre con la cultura y valores de la misma. Esto a su vez, impacta en su permanencia laboral, caracterizada por su involucramiento y participación dentro de su área laboral (Meyer y Allen,1991)

Dicho de esta forma, la decisión de permanecer será por

motivación y satisfacción personal, la cual, va a garantizar que el colaborador trabaje de manera activa, sin presiones ni disfueros, por lo que repercutirá en su desempeño laboral e innovación. Para ello, se identificará con la cultura y valores de la compañía, en base a sus propias características personales, sintiendo placer y orgullo de ser miembro de la organización (Meyer y Allen, 1991).

Por tal motivo, para Meyer y Allen (1991) este componente va a generar mayor afiliación con la empresa, pese a las dificultades que pueden suscitar, ya que, al estar relacionado con la motivación intrínseca, se esforzarán para conseguir los objetivos propuestos. Por ello, la mayoría de los trabajadores sienten placer a través de sus experiencias, beneficios y vivencias, y un fuerte deseo personal, sin esperar algún tipo de incentivo externo, sólo colaborar y aportar con el crecimiento de la empresa.

De tal manera, que el afecto y sentimiento de satisfacción que desarrolla la persona se fortalece de las siguientes maneras: (1) El buen trato equitativo recibido por parte de la empresa, (2) Reconocimiento y valoración del esfuerzo invertido para el cumplimiento de las metas, (3) Solidaridad del empleador ante situaciones significativas del trabajador y (4) Desarrollo y promoción del personal en la toma de decisiones (Meyer y Allen, 1997).

- **Compromiso de Continuidad**

En este componente, el compromiso del trabajador será asociado por una evaluación que realiza el colaborador en base a los beneficios que adquiere en su puesto laboral. Esto resulta importante,

ya que, resalta las posibilidades y oportunidades que ofrece la empresa al trabajador, y si estas, van acorde a las expectativas e intereses del personal del trabajo, según el puesto que van desempeñando (Meyer y Allen, 1991).

Para Gómez (2018) es una forma de fidelidad que surge hacia la empresa, en base a los costos y pérdidas que implicaría el hecho de tomar la decisión de renunciar, ya que, se ha invertido muchos recursos para la formación, desarrollo y ejecución de sus funciones, la cual, si decide renunciar, puede percibir que no encontrará las mismas oportunidades, generando un alto costo y cierta sensación de inseguridad de no encontrar otro trabajo mejor o igual que en el que labora.

En otras palabras, resulta ser un proceso calculador, al realizar una evaluación sobre los factores que considera como prioridad dentro de una organización; permitiendo saber y analizar qué beneficios no sacrificaría para su permanencia (sueldo, línea de carrera, seguros, formación de aprendizaje, etc.). A su vez, generando cierta incertidumbre psicológica, al plantear la idea de que, si continúa laborando conllevaría un beneficio y un costo asociado a la decisión de renunciar (Meyer y Allen, 1991).

- **Compromiso Normativo**

En este caso, el vínculo que forma el colaborador con la organización es por obligación o por culpa, más no por propia convicción, satisfacción, o apego hacia la empresa. Este tipo de compromiso, de alguna manera es una forma de retribución por tantos

beneficios y oportunidades que ha recibido, generando un sentimiento de culpa u obligación, si es que no logra pagar dicha deuda.

Es por ello, que las normas, la ética y la moral están relacionadas con el sentido de reciprocidad del trabajador, la cual, se sentirá obligado de permanecer en la empresa hasta el tiempo que se ha estipulado, pese a tener varias demandas u oportunidades laborales. Asimismo, se refleja la creencia de lealtad por los beneficios recibidos como miembro de la empresa (capacitaciones, bonos, flexibilidad de horarios, etc.), que fomenta la idea de permanecer en la empresa como un deber de carácter moral (Meyer y Allen, 1991).

III. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

1. Objetivos

1.1. General

Determinar la relación entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

1.2. Específicas

- Identificar el nivel predominante de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana, según datos sociodemográficos.
- Identificar el nivel predominante de compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana, según datos sociodemográficos.
- Analizar la relación entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.
- Analizar la relación entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

2. Hipótesis

2.1. General

Existe correlación significativa y positiva entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

2.2. Específicas

- Existe correlación significativa y positiva entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana
- Existe correlación significativa y positiva entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana

IV. METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo básico y nivel descriptivo - correlacional ya que, tiene como objetivo delimitar el nivel de relación entre ambas variables dentro de un contexto determinado y explicar los resultados (Hernández, et al.,2010).

Asimismo, pertenece a un diseño no experimental, la cual, no existirá manipulación activa (Hernández, et al.,2010). Con respecto a la temporalidad, la recopilación de información se caracterizará por ser transversal, porque se llevará a cabo en determinado momento (Hernández et al.,2010).

2. Población y muestra

La población estará conformada por 100 profesoras pertenecientes al Consorcio Educativo de Lima Metropolitana, con edades desde los 25 a 60 años.

Finalmente, la muestra se obtendrá de manera no probabilística discrecional, y estará conformada por el total de 50 profesoras pertenecientes al Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

Para ello, la selección de la muestra presentará los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- A. Unidad de análisis: una docente mujer
- B. Unidad de muestreo: un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.
- C. Criterios de inclusión:
 - Grado de instrucción superior completa.
 - Género femenino.

- Edad mínima de 25 años.
- Mínimo 1 año de permanencia laboral.

D. Criterios de exclusión:

- Profesoras que no pertenecen al Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.
- Profesoras que entreguen los cuestionarios incompletos.
- Profesoras que se nieguen a cooperar con la investigación.

3. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable del Empoderamiento Organizacional.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valores	Categorías	Puntajes
Empoderamiento Organizacional	El empoderamiento estructural consiste en movilizar los recursos humanos y materiales para cumplir con las metas organizacionales, argumentando que un trabajador en un ambiente de empoderamiento tiene acceso a la información, recursos, apoyo y oportunidades para aprender y desarrollarse (Kanter, 1993)	Estructural	Oportunidades	1,2,3	Ordinal	Muy en desacuerdo	Muy empoderado	De 101 a 125
			Información	4,5,6				
			Apoyo	7,8,9				
			Recursos	10,11,12				
	El empoderamiento psicológico hace referencia a procesos psicológicos que se encuentran relacionados con la motivación y satisfacción que produce directamente la realización de una tarea o actividad laboral (Thomas y Velthouse, 1990)	Psicológico	Competencia	12,9,1	Ordinal	De acuerdo	Marginado	De 26 a 50
			Significado	2,5,10				
			Autonomía	3,7,13,8				
			Impacto	11,6,4				
					Muy de acuerdo	Muy marginado	De 0 a 25	

Nota: clasificación de conceptos, dimensiones, indicadores, ítems, tipo de escala, clasificación de rango de valores, categorías y puntajes de la variable empoderamiento organizacional.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable del Compromiso Organizacional.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala	Valores	Categorías	Puntajes
Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional se define como el estado psicológico que caracteriza la relación entre el trabajador y el empleador, que influye en la decisión de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991)	Afectivo	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal	Definitivamente en desacuerdo	Muy alto	De 118 a 126
					Muy en desacuerdo	Alto	De 97 a 117
		Continuidad	8,9,10,11,12,13		En desacuerdo	Tendencia alto	De 76 a 96
					De acuerdo	Tendencia bajo	De 55 a 75
		Normativo	14,15,16,17,18,19,20,21		Muy de acuerdo	Bajo	De 34 a 54
					Definitivamente de acuerdo	Muy bajo	De 21 a 33

Nota: clasificación de concepto, dimensiones, ítems, tipo de escala, clasificación de rango de valores, categorías y puntajes de la variable compromiso organizacional.

4. Técnica y recolección de datos

4.1. Técnica

La información será recopilada mediante los dos instrumentos y luego se creará una base de datos en Excel. Finalmente, los resultados serán analizados mediante el programa Spss versión 24.

4.2. Instrumentos

a. Cuestionario del Empoderamiento Organizacional

Para medir la variable del Empoderamiento Organizacional, se utilizó dos instrumentos validados y con la confiabilidad que los respalda, para abordar el tema de manera más integral, ya que, es esencial desarrollar esta variable a partir de las 2 dimensiones: Estructural y Psicológico.

- Cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ-II)

Se aplicó la versión traducida al español por Mendoza et al. (2014) “The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire” (CWEQ-II) desarrollado por Laschinger et al. (2004), en base a la teoría de Kanter (1993) sobre el empoderamiento estructural. La CWEQ-II está compuesta por cuatro indicadores que miden la percepción de acceso a las correspondientes estructuras del empoderamiento estructural, con 12 ítems distribuidos de la siguiente manera: acceso a las oportunidades (1,2,3), acceso a la información (4,5,6), acceso al apoyo (7,8,9) y acceso a los recursos (10,11,12). Los ítems corresponden a la escala de tipo Likert, siendo el valor (1) “Muy en desacuerdo” (2) “En desacuerdo” (3) “Indiferente” (4) “De acuerdo” y

el valor (5) “Muy de acuerdo”.

Por otro lado, el desarrollo de la prueba se realiza de manera individual o colectiva, por lo que el tiempo de administración tiene una duración de 15 minutos aproximadamente.

Finalmente, la interpretación de los resultados se realiza a través de la sumatoria de los puntajes, por lo que, el más alto significa mayor nivel de empoderamiento

Ficha técnica del Cuestionario de Condiciones de Efectividad en el trabajo (CWEQ-II)

Tabla 1.

Ficha técnica del Cuestionario de Condiciones de Efectividad en el trabajo (CWEQ-II).

Nombre original	The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ-II)
Autor	Laschinger et al. Basada en la teoría de Kanter (1993)
Año	2004
Administración	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ejecución	Los ítems se puntúan según la escala tipo Likert
Adaptación española	Mendoza et al. (2014)
Adaptación peruana	Patilla (2016)
Calificación	El puntaje total está conformado por la suma de los puntajes de los ítems de cada faceta
Objetivo	Medir una de las dimensiones más importantes del empoderamiento organizacional

Nota: información sobre el Cuestionario de Condiciones de Efectividad en el trabajo (CWEQ-II).

Validez y confiabilidad del Cuestionario de Condiciones de Efectividad en el trabajo (CWEQ-II)

El Cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ –II) fue validado en Perú por Patilla (2016), utilizando la versión original traducida en la ciudad de Huancayo a un grupo de trabajadores de 18 a 41 años.

La validez del cuestionario se desarrolló por medio del juicio de expertos, contando con 3 profesionales en el tema para las modificaciones respectivas (Patilla, 2016).

Por otro lado, para la confiabilidad Patilla (2016) aplicó el Alpha de Cronbach, la cual, se obtuvo un valor de 0.961 en el grado de homogeneidad y consistencia.

- Instrumento de Empoderamiento Psicológico (PEI)

El instrumento “The Psychological Empowerment Instrument” fue desarrollado por Spreitzer (1995), la cual, se utilizó la versión adaptada al español por Albar et al. (2012), en base al modelo de empoderamiento psicológico planteado por Thomas y Velthouse (1990). El Instrumento de Empoderamiento Psicológico (PEI) está compuesta por 13 ítems que se encuentran distribuidas en los 4 indicadores de la dimensión, las cuales son: competencia (3 ítems), significado (3 ítems), autonomía (4 ítems), impacto (3 ítems).

Los ítems corresponden a la escala de tipo Likert, siendo el valor (1) “Muy en desacuerdo” (2) “En desacuerdo” (3) “Indiferente” (4) “De acuerdo” y el valor (5) “Muy de acuerdo”.

Asimismo, el desarrollo de la prueba es de manera individual o colectiva, por lo que el tiempo de administración tiene una duración de 15 minutos aproximadamente.

Finalmente, la interpretación de los resultados se realiza a través de la sumatoria de los puntajes, lo cual, el más alto significa mayor nivel de empoderamiento.

Ficha técnica del Instrumento del Empoderamiento Psicológico (PEI)

Tabla 4.

Ficha técnica del Instrumento del Empoderamiento Psicológico (PEI).

Nombre original	The Psychological Empowerment Instrument (PEI)
Autor	Spreitzer. Basada en el modelo de Thomas y Velthouse (1990)
Año	1995
Administración	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ejecución	Los ítems se puntúan según la escala tipo Likert
Adaptación española	Albar et al. (2012)
Adaptación peruana	Patilla (2016)
Calificación	El puntaje total está conformado por la suma de los puntajes de los ítems de cada faceta
Objetivo	Medir una de las dimensiones más importantes del empoderamiento organizacional

Nota: información sobre el Instrumento del Empoderamiento Psicológico (PEI).

Validez y confiabilidad del Empoderamiento Psicológico (PEI)

El Cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ –II) fue validado en Perú por Patilla (2017), utilizando la versión original traducida en la ciudad de Huancayo a un grupo de trabajadores de 18 a 41 años.

La validez del cuestionario se desarrolló por medio del juicio de expertos, contando con 3 profesionales en el tema para las modificaciones respectivas (Patilla, 2017).

Por otro lado, para la confiabilidad Patilla (2017) aplicó el Alpha de Cronbach, la cual, se obtuvo un valor de 0.961 en el grado de homogeneidad y consistencia

b. Cuestionario del Compromiso Organizacional

Se aplicó la escala de compromiso organizacional desarrollada por Meyer y Allen (1990), y Meyer, Allen y Smith (1993), adaptada y validada en versión español por Frutos et al. (1999). El instrumento está compuesto por 3 dimensiones y 21 ítems que abordan el constructo establecido y son: afectivo (7 ítems), continuidad (6 ítems) y normativo (8 ítems). Asimismo, los ítems del cuestionario responden a la escala Likert de 6 puntos: (1) “Definitivamente en desacuerdo” (2) “Muy en desacuerdo”, (3) “En Desacuerdo”, (4) “De Acuerdo”, (5) “Muy de acuerdo” y (6) “Definitivamente de acuerdo”.

Por otro lado, el desarrollo de la prueba se realiza de manera individual o colectiva, por lo que el tiempo de administración tiene una

duración de 20 minutos aproximadamente.

Finalmente, la interpretación de los resultados se realiza a través de la sumatoria de los puntajes, por lo que, el más alto significa mayor nivel de compromiso organizacional.

Ficha técnica del- Cuestionario de Compromiso Organizacional

Tabla 5.

Ficha técnica del Cuestionario del Compromiso Organizacional.

Nombre original	Organizational Commitment Questionnaire
Autor	Meyer y Allen (1990) y Meyer et. al (1993)
Año	1993
Administración	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ejecución	Los ítems se puntúan según la escala tipo Likert
Adaptación española	Frutos et al. (1999)
Adaptación peruana	Montoya (2014)
Calificación	El puntaje total está conformado por la suma de los puntajes de los ítems de cada faceta
Objetivo	Medir el nivel de compromiso organizacional
<i>Nota: información sobre el Cuestionario de Compromiso Organizacional</i>	

Validez y confiabilidad del Compromiso Organizacional

El Cuestionario de Compromiso Organizacional fue validado en Perú por Montoya (2014), a un grupo de trabajadores, siendo la muestra de 642 personas, cuya edad promedio fue de 17 años.

Para justificar la validación de la muestra peruana, se utilizó el análisis factorial mediante la Medida de Adecuación Muestral de Kaiser – Meyer – Olkin (KMO), alcanzando el mayor puntaje de carga factorial (0,93) y la significancia de la prueba de Barlett es cero. De tal manera, ambas variables tienen alta multicolinealidad y correlación de la misma. Seguido de la prueba de Chi Cuadrado (6336,701) presentando resultados significativos.

Finalmente, la confiabilidad de la prueba alcanzó un puntaje de 0.926 en Alpha de Cronbach, demostrando consistencia y significancia. De la misma manera se procedió con los puntajes de las 3 dimensiones: afectivo (0,932), continuidad (0,779) y normativo (0.932).

5. Procesamiento y análisis de datos

Se utilizó como principal herramienta el programa SPSS, versión 24. De manera que se evaluó la normalidad estadística de los puntajes obtenidos.

Continuamente se hicieron los análisis descriptivos de la muestra en tablas y figuras de frecuencia de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteados. Además, mediante la obtención del puntaje Shapiro - Wilnk, se describió la distribución proporcional de los datos. Por último, se realizó el análisis psicométrico, a través del coeficiente de Pearson.

6. Aspectos éticos

Se solicitó la aprobación de las autoridades del Consorcio Educativo para ejecutar el estudio. Se aplicó el consentimiento informado y las docentes participaron de manera voluntaria. Los datos obtenidos fueron codificados, para mantener el anonimato.

Por otro lado, se cumplieron con los principios éticos establecidos en la carrera por lo mismo que el proyecto de investigación fue evaluado por el Comité de Ética, mediante código de registro: 747-2020-PRE18.

V. RESULTADOS

1. Descripción de la muestra

La muestra estuvo conformada por 50 docentes de sexo femenino que trabajan como docentes en los niveles de inicial, primaria y secundaria, en un consorcio educativo de Lima Metropolitana. Asimismo, las evaluadas presentaron edades entre los 25 y 60 años.

2. Presentación de resultados

En la tabla 6 y figura 1, se puede observar que, del total de evaluadas respecto a los niveles de empoderamiento organizacional, el 80% se encuentra en el nivel de muy marginado mientras que el 20% se ubica en el nivel de marginado.

Tabla 6.

Nivel de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy empoderado	0	0
Empoderado	0	0
Indiferente	0	0
Marginado	10	20,0
Muy marginado	40	80,0
Total	50	100,0

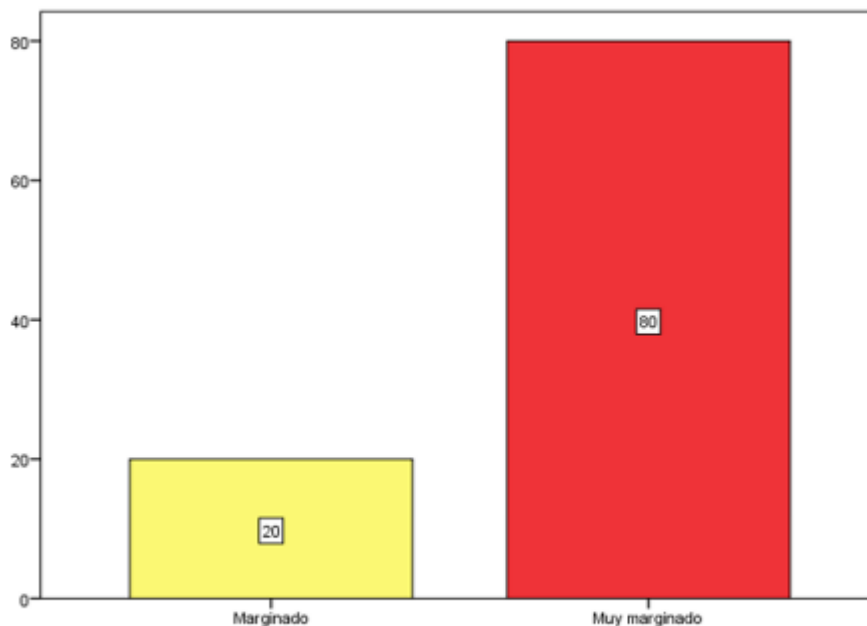


Figura 1. Nivel de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

En la tabla 7 y figura 2, se puede evidenciar que, del total de evaluadas respecto a la dimensión estructural del empoderamiento organizacional, el 68% se encuentra en el nivel de marginado, seguido del 20% que se ubica en el nivel de muy marginado, el otro 10% dentro del nivel de indiferente y finalmente el 2% en el nivel de empoderado.

Tabla 7.

Nivel de la dimensión estructural del empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy empoderado	0	0
Empoderado	1	2,0
Indiferente	5	10,0
Marginado	34	68,0
Muy marginado	10	20,0
Total	50	100,0

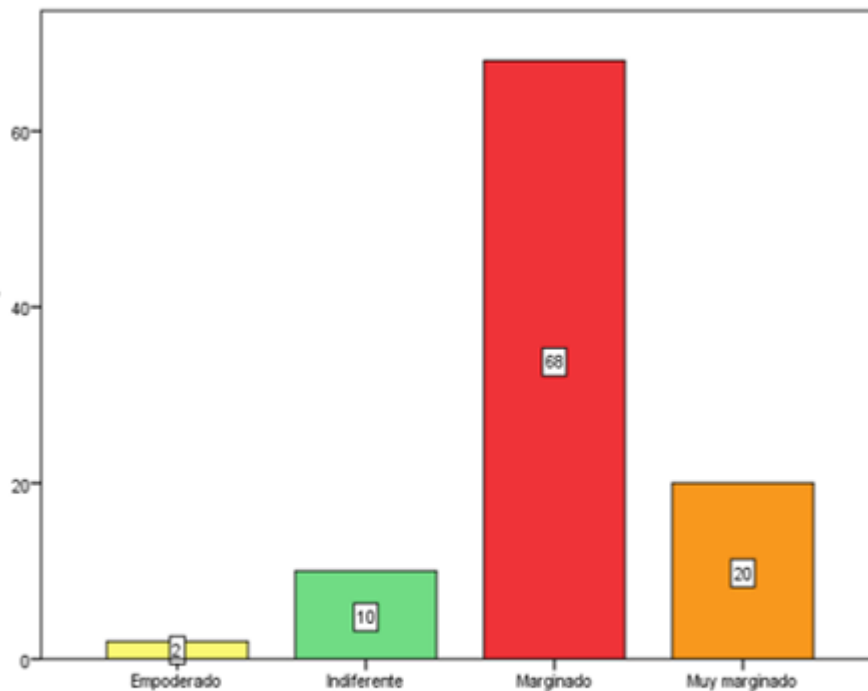


Figura 2. Nivel de la dimensión estructural del empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

En la tabla 8 y figura 3, se puede identificar que, del total de evaluadas respecto a la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional, el 84% se encuentra en el nivel de muy marginado mientras que el 16% se ubica en el nivel de marginado.

Tabla 8.

Nivel de la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy empoderado	0	0
Empoderado	0	0
Indiferente	0	0
Marginado	8	16,0
Muy marginado	42	84,0
Total	50	100,0

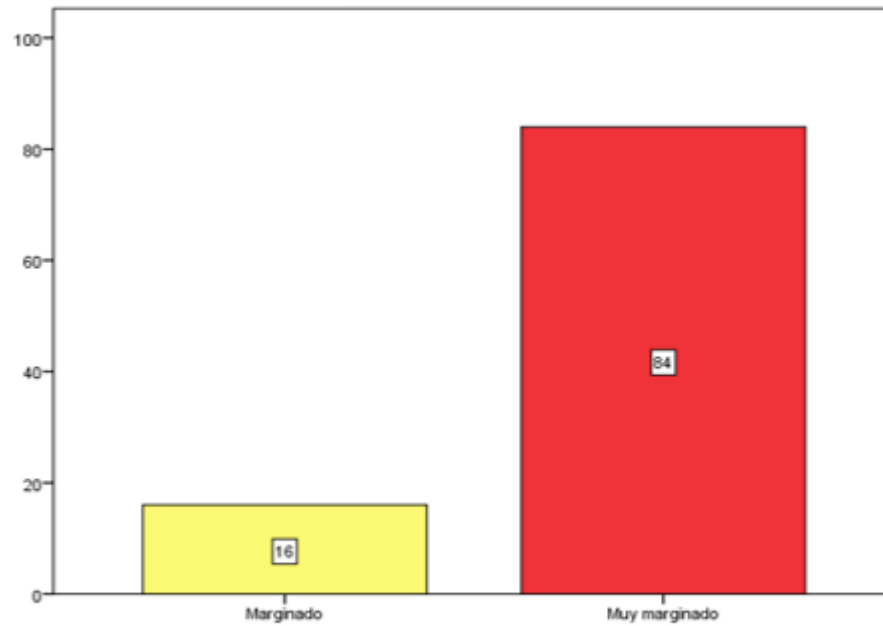


Figura 3. Nivel de la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

En la tabla 9 y figura 4, se puede visualizar que, del total de evaluados respecto a los niveles de compromiso organizacional, el 40% se encuentra en el nivel de tendencia bajo, el 30% se ubica en nivel bajo, el 28% se encuentra en nivel de muy bajo y finalmente el 2% se ubica en tendencia alto.

Tabla 9.

Nivel de compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	0	0
Alto	0	0
Tendencia alto	1	2,0
Tendencia bajo	20	40,0
Bajo	15	30,0
Muy bajo	14	28,0
Total	50	100,0

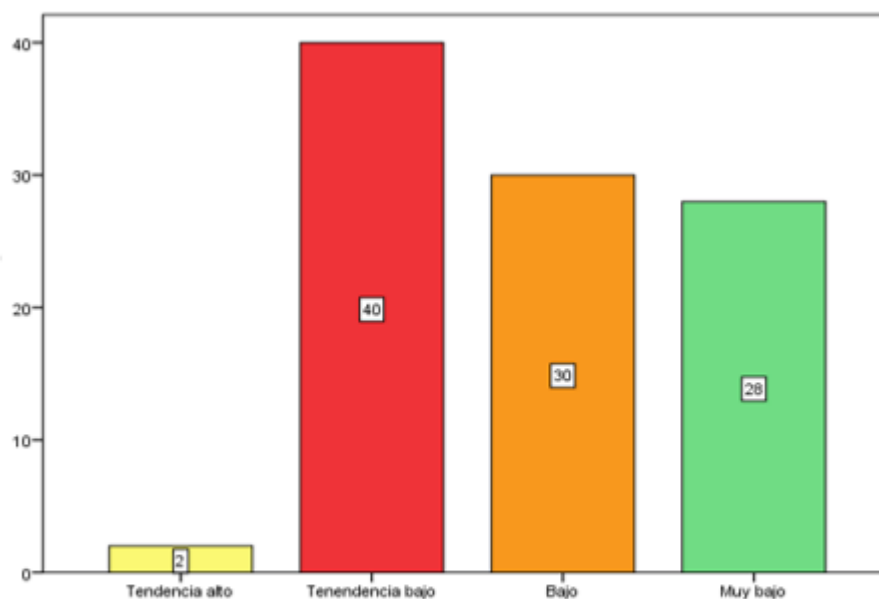


Figura 4. Nivel de compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

En la tabla 10 y figura 5, se puede observar que, del total de evaluadas respecto a la dimensión afectivo del compromiso organizacional, el 52% se encuentra en nivel alto, seguido del 44 % que se encuentra en nivel de tendencia alto, mientras que el 4% se encuentra en tendencia bajo.

Tabla 10.

Nivel de la dimensión afectivo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	0	0
Alto	26	52,0
Tendencia alto	22	44,0
Tendencia bajo	2	4,0
Bajo	0	0
Muy bajo	0	0
Total	50	100,0

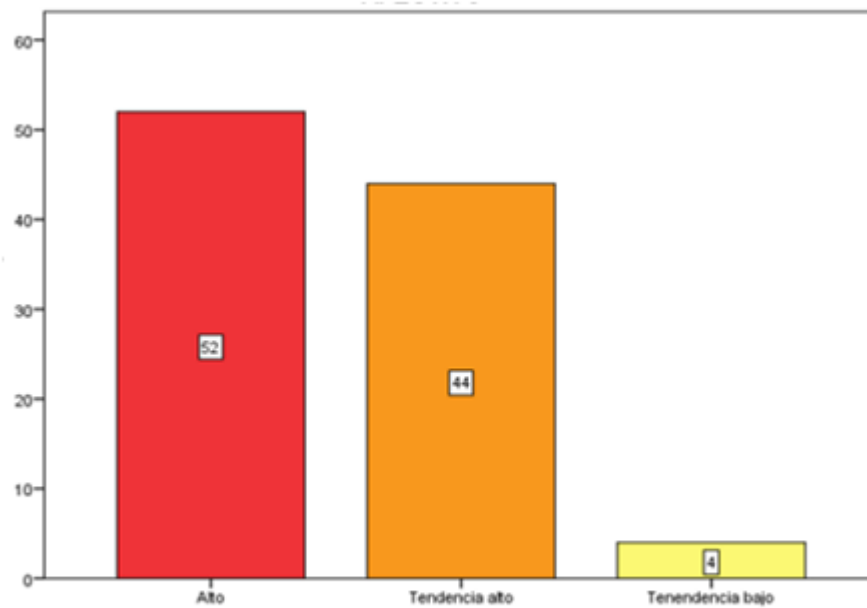


Figura 5. Nivel de la dimensión afectivo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana

En la tabla 11 y figura 6, se puede divisar que, del total de evaluadas respecto a la dimensión continuidad del compromiso organizacional, el 50% se ubica en nivel alto, el 40% se encuentra en nivel de muy alto y el 10% se ubica en tendencia alto.

Tabla 11.

Nivel de la dimensión continuidad del compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	20	40,0
Alto	25	50,0
Tendencia alto	5	10,0
Tendencia bajo	0	0
Bajo	0	0
Muy bajo	0	0
Total	50	100,0

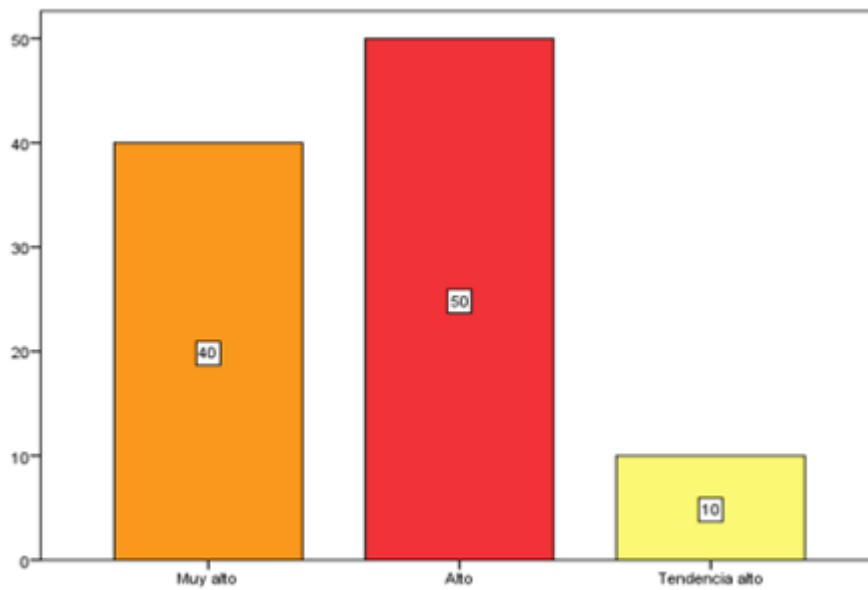


Figura 6. Nivel de la dimensión continuidad del compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana

En la tabla 12 y figura 7, se puede evidenciar que, del total de evaluadas respecto a la dimensión normativo del compromiso organizacional, el 74% se ubica en nivel alto, seguido del 18% que se encuentra en tendencia alto y finalmente el 8% se ubica en muy alto.

Tabla 12.

Nivel de la dimensión normativo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	4	8,0
Alto	37	74,0
Tendencia alto	9	18,0
Tendencia bajo	0	0.
Bajo	0	0
Muy bajo	0	0
Total	50	100,0

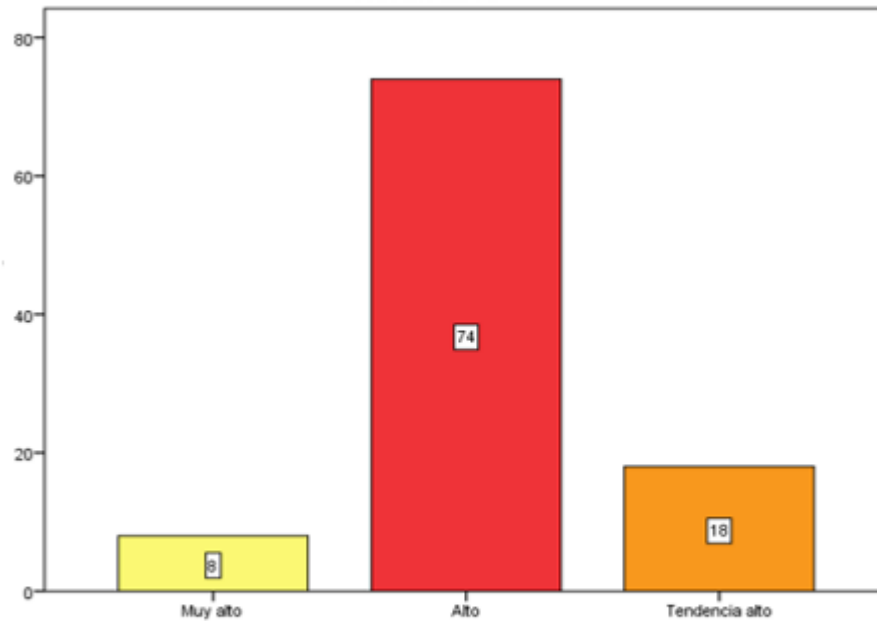


Figura 7. Nivel de la dimensión normativo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

En la tabla 13 y figura 8, se puede observar que, del total de evaluadas en el nivel de empoderamiento organizacional, el 68% del grupo de edad de 26 a 45, 28 personas se encuentran en un nivel de muy marginado y 6 personas en un nivel de marginado. Seguido del 30% del grupo de 46 a 60 años, de las cuales, 11 se ubican en un nivel de muy marginado y 4 se ubican en un nivel de marginado. Por último, el 2% del grupo de edad de 18 a 25 años, 1 persona se encuentra en nivel de muy marginado.

Tabla 13.

Nivel de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de lima Metropolitana 2022, según datos sociodemográficos.

	18 – 25 años	26 – 45 años	46 – 60 años
Muy empoderado	0	0	0
Empoderado	0	0	0
Indiferente	0	0	0
Marginado	0	6	4
Muy marginado	1	28	11
TOTAL	2%	68%	30%
			100%

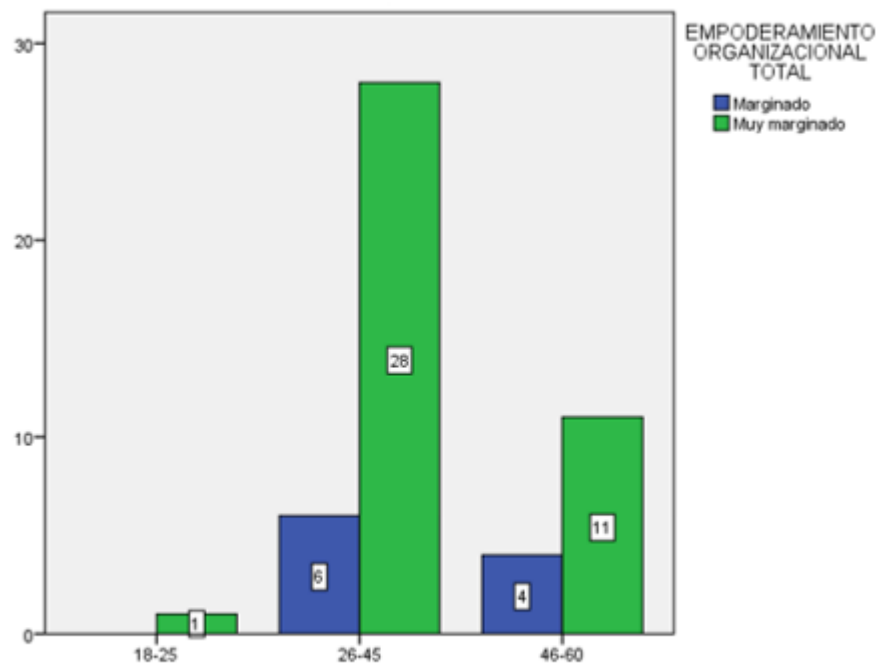


Figura 8. Nivel de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de lima Metropolitana 2022 según datos sociodemográficos.

En la tabla 14 y figura 9, se puede observar que, del total de evaluadas en el nivel de compromiso organizacional, el 50% del grupo de edad de 26 a 45 años, 12 personas se ubican en un nivel de tendencia bajo, 11 se ubican en un nivel de bajo, 10 se ubican en un nivel y 1 persona se ubica en un nivel de tendencia alto. Seguido del 49% del grupo de edad 46 a 60 años, 11 personas se ubican en un nivel de muy bajo, 8 se ubican un nivel de tendencia bajo y 4 personas se ubican en un nivel de bajo. Finalmente, el 1% grupo de edad de 18 a 25 años, 1 persona se encuentra en un nivel de tendencia muy bajo.

Tabla 14.

Nivel de compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana 2022, según datos sociodemográficos.

	18 – 25 años	26 – 45 años	46 – 60 años
Muy alto	0	0	0
Alto	0	0	0
Tendencia alto	0	1	0
Tendencia bajo	0	12	8
Bajo	0	11	4
Muy bajo	1	10	11
TOTAL	1%	50%	49%
			100%

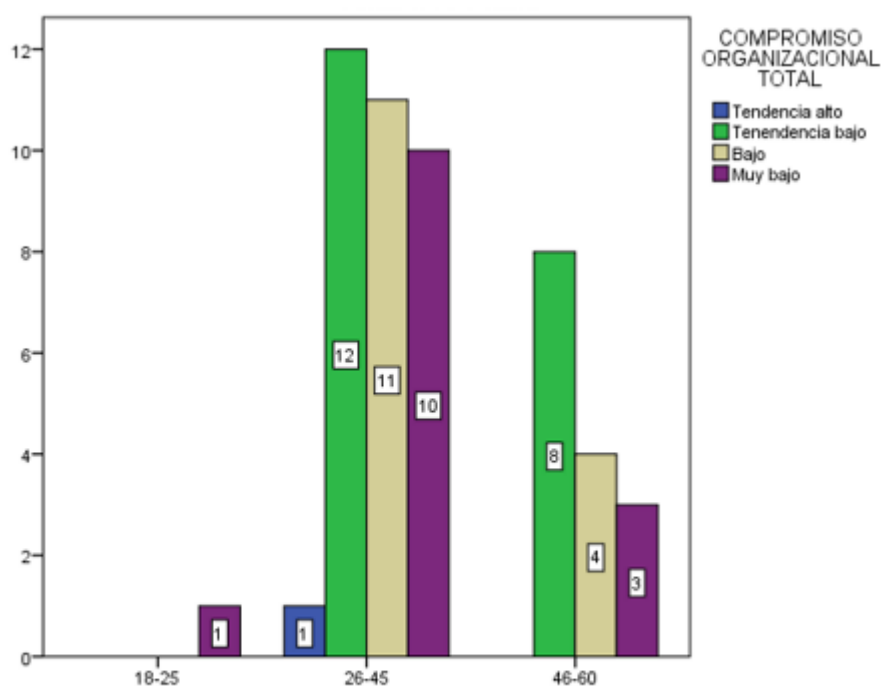


Figura 9. Nivel de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de lima Metropolitana 2022 según datos sociodemográficos

2.1. Prueba de normalidad

Tabla 15.

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Variable	Estadístico	S-W gl	Sig
Compromiso organizacional	,254	50	,000
Empoderamiento organizacional	,490	50	,000

La prueba de normalidad aplicada demuestra que las variables y dimensiones presentan una distribución no normal. Por ende, la comprobación de hipótesis se llevará a cabo mediante el estadístico del Coeficiente de Correlación de Spearman, con el fin de determinar la relación entre las variables.

2.2. Comprobación de hipótesis general

Hipótesis nula (H₀): No existe correlación significativa y positiva entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

Hipótesis alterna (H₁): Existe correlación significativa y positiva entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

Regla de contraste:

- Sig ≤ 0.05 Rechaza la H₀
- Sig > 0.05 Acepta la H₀

Tabla 16.

Correlación entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana.

		Compromiso organizacional
	Coefficiente de correlación	,386
Empoderamiento organizacional	Sig. (bilateral)	,006
	N	50

En la tabla 16 se puede observar que, a través del Coeficiente Correlacional de Spearman, se obtuvo un valor de significancia $p=0,006 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, existe correlación significativa y positiva entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional.

2.3. Comprobación de hipótesis específicas

a. Comprobación de hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (H_1): Existe correlación significativa y positiva entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

Hipótesis nula (H_0): No existe correlación significativa y positiva entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

Regla de contraste:

- Sig \leq 0.05 Rechaza la H₀
- Sig $>$ 0.05 Acepta la H₀

Tabla 17.

Correlación significativa y positiva entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

		Dimensión afectivo (CO)	Dimensión continuidad (CO)	Dimensión normativo (CO)
Dimensión estructural (EO)	Coefficiente de correlación	,242	,242	-,098
	Sig. (bilateral)	,090	,090	,497
	N	50	50	50

En la tabla 17 se puede observar que, a través del Coeficiente Correlacional de Spearman, entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional con las dimensiones afectivo, continuidad y normativo del compromiso organizacional, se obtuvieron los siguientes valores respectivamente: $p=0,090 > 0.05$, $p=0,090 > 0.05$, $p=0,497 > 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por ende, no existe correlación significativa y positiva entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional.

b. Comprobación de hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (H₁): Existe correlación significativa y positiva entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

Hipótesis nula (H₀): No existe correlación significativa y positiva entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

Regla de contraste:

- Sig ≤ 0.05 Rechaza la H₀
- Sig > 0.05 Acepta la H₀

Tabla 18.

Correlación significativa y positiva entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

		Dimensión afectivo (CO)	Dimensión continuidad (CO)	Dimensión normativo (CO)
Dimensión psicológica (EO)	Coefficiente de correlación	,206	,126	,086
	Sig. (bilateral)	,151	,383	,552
	N	50	50	50

En la tabla 18 se puede observar que, a través del Coeficiente Correlacional de Spearman, entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional con las dimensiones afectivo, continuidad y normativo del compromiso organizacional, se obtuvieron los siguientes valores respectivamente: $p=0,151>0.05$, $p=0,383>0.05$, $p=0,552>0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por ende, no existe correlación significativa y positiva entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional.

VI. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el empoderamiento organizacional y el compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana. A continuación, se detallará los resultados de dicha investigación.

Los resultados dentro de la hipótesis general demostraron que existe correlación significativa y positiva entre el empoderamiento organizacional y el compromiso organizacional. Esto se explica ya que el empoderamiento representa una herramienta predictora y generadora del compromiso para alcanzar el éxito (Cálix et al., 2016). En ese sentido, para Aimacaña y Tello (2017) a mayor nivel de empoderamiento mayor será el desempeño y rendimiento de los trabajadores, influyendo en la disposición de continuar laborando para la organización. Por el contrario, si el nivel de empoderamiento no se encuentra desarrollado en el ámbito de trabajo, repercutirá en el compromiso del personal, generando baja productividad, ausentismo, rotación, insatisfacción incidencias o faltas, entre otras más (Loli et al., 2015). Inclusive, la implementación del empoderamiento organizacional permite velar por el bienestar de los colaboradores, laborando con autonomía, aumentando la calidad en el trabajo, mejorando las condiciones laborales e incrementando el compromiso de sus propios trabajadores (Patilla, 2016).

Con respecto a la primera hipótesis específica, para Jaimes y Bretones (2011) la dimensión estructural es potenciada a medida que el ambiente laboral otorgue o no al trabajador, el acceso a oportunidades, información, recursos y apoyo, para el cumplimiento de objetivos, sin embargo, no es determinante en la adhesión e identificación emocional que forma el colaborador con la organización, ya que, dependerá de otros factores relacionados a la misma. Por su parte Martínez et al. (2009)

plantea que el vínculo que desarrolla las docentes se encuentra arraigada y fundamentada en el proceso de enseñanza - aprendizaje que se establece con el alumnado más que, al acceso a estas estructuras del empoderamiento que otorga el empleador. Siguiendo la misma línea, para Pérez (2015), dependiendo de la percepción de este vínculo afectivo, ya sea positivo o negativo, va a influir significativamente, ya sea fortaleciendo o disminuyendo la decisión de continuar laborando para la institución, sin esperar que el ambiente laboral otorgue los espacios y oportunidades de crecimiento y desarrollo necesarios para cumplir con las objetivos y exigencias (Jaimes y Bretones, 2011).

Siguiendo el mismo enfoque, también se demostró que no existe correlación entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y la dimensión continuidad del compromiso organizacional. Esto es consistente con lo que plantea Meyer y Allen (1997), afirmando que el trabajador va a ir analizando las oportunidades que obtendría al momento de conseguir un trabajo nuevo bajo las mismas o mejores condiciones, o la dificultad de encontrar un nuevo empleo. Algo similar llegaron Ríos et al. (2010), quienes argumentaron que esto puede ser posible, ya que, existen otros factores que intervienen en la evaluación y cálculo que realiza el trabajador en base a los beneficios y/o costos que obtendría si decide continuar o renunciar a su empleo, pese a que el ambiente laboral le otorgue los espacios y oportunidades de crecimiento y desarrollo necesarios para cumplir con los objetivos. Por otro lado, existen variables como la edad, antigüedad en el trabajo, experiencia en el área, nivel educativo y/o formaciones académicas que influyen en el compromiso de continuidad de los colaboradores (Guzman et al., 2020). Siguiendo la misma línea, a mayor antigüedad y edad en la organización, mayor serán los niveles de compromiso, mientras que, más alto sea el nivel educativo y formaciones académicas, menor serán los niveles de

compromiso de continuidad, ya que, observarán que tienen mayores posibilidades de conseguir otro trabajo (Sánchez, et al. 2007).

También se demostró que no existe correlación significativa y positiva entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y la dimensión normativo del compromiso organizacional. Para Ríos et al. (2010), esto ocurre porque principalmente la decisión del trabajador de continuar laborando es por el sentimiento de culpa que tiene hacia la empresa, para retribuir la oportunidad de haberle brindado un puesto de trabajo y los beneficios que ha recibido durante su experiencia laboral. Es por tal razón, que Meyer y Allen (1991) destaca que la lealtad adquiere mayor poder en las decisiones del trabajador de continuar laborando, ya que, tiene asuntos pendientes con la misma y existen factores claves que de alguna manera han hecho crecer al colaborador como persona profesional.

La segunda hipótesis específica, se demostró que no existe correlación entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional y la dimensión afectivo del compromiso organizacional. Esto se debe a que el vínculo afectivo que se va desarrollando entre alumno – profesora durante el proceso de trabajo, resulta ser un factor relevante para el docente para continuar laborando en la organización, ocasionando mayor motivación y satisfacción durante el proceso de enseñanza – aprendizaje con el alumnado (Martínez et al., 2009). Asimismo, en un estudio realizado por Arias y Sosa (2003) en una muestra de 190 personas profesionales determinan que las mujeres presentan un mayor nivel de compromiso afectivo debido a las costumbres y cultura organizacional existente. Como se puede apreciar, el involucramiento afectivo se desarrolla con mayor poder en las actividades de docencia, a pesar de que la percepción y/o análisis que realiza la persona en relación con su entorno laboral y a sí mismo conlleva en algunos casos a que las docentes no se sientan reconocidas de

efectuar sus funciones con eficiencia, importancia, autonomía y confianza dentro de su área de trabajo (Useche et al., 2013). Esto se puede identificar en los niveles de la dimensión psicológica que fueron inferiores a comparación del compromiso afectivo de las docentes.

Siguiendo la misma línea, también se mostró que no existe correlación entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional y la dimensión continuidad del compromiso organizacional. Para ello, Chiavola (2008) afirma que la dimensión psicológica es un factor independiente, ya que, es el resultado de la autoevaluación que realiza el trabajador de sí mismo ante su entorno laboral, entre ellas: su nivel de significancia en la empresa, la influencia en su entorno, la percepción sobre sus competencias y la autonomía de sus labores. Esto se puede respaldar por los niveles inferiores que se obtuvieron en el presente estudio y el estudio realizado por Ríos (2010) demostrando que las dimensiones del empoderamiento no tienen impacto directo con los componentes del compromiso organizacional. Por otro lado, Arias y Sosa (2003) señalan que existen varias variables que influyen en la continuidad laboral del trabajador, entre ellas, la antigüedad en el trabajo que resulta determinante en la permanencia en el puesto, la cual, fue respaldado en su estudio realizado a profesionales con nivel superior pertenecientes a empresas de diversos tamaños y sectores. Asimismo, Cainicela y Pazos (2016) afirma que los trabajadores que tienen una edad mayor se encuentran más arraigadas a la organización, pese a las condiciones poco favorables de desarrollo e impacto que puedan tener dentro de su área de trabajo.

Finalmente, siguiendo con la segunda hipótesis se comprobó que no existe correlación entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional y la dimensión normativo del compromiso organizacional. Para ello, Cainicela y Pazos (2016) afirma que el trabajador en esta dimensión de compromiso normativo

experimenta un sentimiento de culpa y el deber de permanecer en la empresa por diversos factores, ya sea, por retribuir al empleador lo brindado, por asuntos pendientes que no puede dejar inconcluso o por expectativas que tiene el empleador con el personal de trabajo. Este aspecto va en concordancia con la teoría de la reciprocidad (Gouldner, 1960). Por tal motivo, la labor de las docentes va más allá de las escasas condiciones estructurales y las condiciones de autoevaluación que realizar el colaborador como profesional en su campo de acción, orientándose hacia aquellos factores antes mencionados por cada componente del compromiso detallado. De tal manera que al examinar la influencia individual de cada una de las dimensiones del empoderamiento se concluye que no tiene un impacto directo en los componentes del compromiso organizacional (Ríos, 2010).

VII. CONCLUSIONES

1. Existe significancia positiva entre las variables empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.
2. No existe correlación significativa y positiva entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.
3. No existe correlación significativa y positiva entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.

VIII. RECOMENDACIONES

Primero: Continuar con las investigaciones sobre la relación entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en diferentes rubros de mercado, con el fin de generar predictibilidad entre estas dos variables.

Segundo: Realizar estudios comparativos entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional, según la variable género.

Tercero: Aplicar semestralmente encuestas de manera participativa a todo el personal docente, con el fin de identificar oportunidades de mejora, obteniendo el feedback respectivo. De esta manera, se podrá atender las recomendaciones, aportes y/o dudas del personal docente en aras de mejorar el vínculo laboral y, por ende, la satisfacción hacia la institución.

Cuarto: Fomentar espacios y oportunidades de participación, en las que las docentes se involucren activamente y asuman responsabilidades de manera equitativa; generando oportunidades de desarrollo y valoración de su entorno.

Quinto: Brindar mayores oportunidades de estudio y capacitaciones a las docentes, para desenvolverse correctamente en el desarrollo de sus funciones.

Sexto: Diseñar programas estratégicos, afianzando las percepciones positivas de las profesoras sobre la comunicación, confianza, motivación y liderazgo, para un mayor impacto sostenible en los niveles de empoderamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aimacaña, A., & Tello, M. (2017). *Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: caso industria Inplastico* [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3778/1/T-UTC-0225.pdf>
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?. *Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23.
- Arias Galicia, F., Varela Sosa, D., Loli Pineda, A., & Quintana Otiniano, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista De Investigación En Psicología*, 6(2), 13–25. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Biewener, C., & Bacqué, M. H. (2016). *El empoderamiento: una acción progresiva que ha revolucionado la política y la sociedad* (Vol. 370206). Editorial GEDISA. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=VNynCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=historia+del+empoderamiento&ots=J7C4NqDVgp&sig=ZkbuGAgwPjrQwKNMBv18CYgj7W4#v=onepage&q=historia%20del%20empoderamiento&f=false>
- Bolaños, K., & Franco, D. (2017). *Clima organizacional e identificación*

- organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali* [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Javeriana Cali]. Repositorio Pontificia Universidad Javeriana Cali. http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8406/Clima_organizacional_identificacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cáliz, Carlos Geovany, Martínez, Lisana B., Vigier, Hernán P., & Nuñez, José Jairo. (2016). El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. *Investigación administrativa*, 45(117) Recuperado en 01 de junio de 2022, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782016000100002&lng=es&tlng=es.
- 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*, 7(1), 1-10. <http://www.asfae.cl/journalmbr/images/stories/pdf/2014Articulo01.pdf>
- Consejo Económico y Social de la Naciones Unidas. (2020). Examen y evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General. *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*. <https://undocs.org/es/E/CN.6/2020/3>.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.
- De los Ríos, P. (2012). *El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial* [Tesis de Maestría, Universidad de Almería]. Repositorio Universidad de Almería. http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3749/Trabajo_7042_113.p

df?sequence=1&isAllowed=

Duarte Cruz, J. M., & García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, (18), 107-158.

Ferreiro, M. (2015). *La "revolución laboral" de las mujeres: luces y sombras* [Tesis de Maestría, Universitat Jaume I]. Repositorio Universitat Jaume I.

<http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/146148>

Forero, E. S. (2015). Empoderamiento pacifista para otros mundos posibles. *Revista de Paz y Conflictos*, 8(2), 75-95.

<https://revistaseug.ugr.es/index.php/revpaz/article/view/3312/3891>

Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Universidad de Chile.

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1

García, E. (2014). Actitud emprendedora y oportunidades de negocio. *Paraninfo*.

García de Pilo, L., Useche, M., & Schlesinger, M. (2013). Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario zuliano. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, (16), 6-19.

<http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/42864/095070.pdf?sequence=1>

[&isAllowed=y](#)

Gómez, D. (2018). *Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada* [Tesis de Grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Universidad Católica Santo Toribio de

Mogrovejo.

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1152/1/TL_GomezdelosRiosDanielLorenzo.pdf.pdf

Guzmán, G. C., Velasco, M. V., Dávila, A. A., & Carrillo, A. A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60), 6.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana de México.

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2020). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana N°6 - Junio 2020*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-empleo_marzo-abril-mayo-2020.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2020). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana N°7 - Julio 2020*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/07-informe-tecnico-n07_mercado-laboral-abr.-May.-Jun.%202020.pdf.

Jáimez, M., & Bretones, F. (2011). El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, 344, 209-232. https://www.researchgate.net/profile/Francisco_Bretones/publication/302164187_El_empowerment_organizacional_el_inicio_de_una_gestion_saludable_en_el_trabajo/links/572e84f608aee022975a6117.pdf

Kanter, R. (1993). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.

Keller T., & Dansereau F. (1995). Leadership and empowerment: a social Exchange perspective [Liderazgo y empoderamiento: una perspectiva de intercambio

social]. *Human Relation*, 48 (2), 127–45.

<https://doi.org/10.1177/001872679504800202>.

León, M. (1997). Empoderamiento: Relaciones de las mujeres con el poder. En M. León. (Ed.), *Poder y empoderamiento de las mujeres* (pp. 187-211). Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11935/11201>

León, M. (Ed.). (1997): *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas. <http://www.bdigital.unal.edu.co/53100/1/9586017354.pdf>

Loli, A., Navarro, V., Del Carpio, J., Vergara, A., Bazán, F., Sierra, D., Borja, O., & Gómez, C. (2016). Confianza y empoderamiento de los empleados en organizaciones públicas y privadas de Lima. *Revista de investigación en psicología*, 19(2), 163-177. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/12896>

Mendoza, M., Orgambídez-Ramos, A., Borrego, Y., Gonçalves, G., & Santos, J. (2014). Adaptación al español del cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ-II). *Universitas Psychologica*, 13(3), 923-934. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.aecc>

Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment [Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional]. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and

- occupations: Extension and test of a three-component conceptualization [Compromiso con las organizaciones y ocupaciones: extensión y prueba de una conceptualización de tres componentes]. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Montaña, F. (2012). *El empoderamiento como herramienta de desarrollo del talento humano en las organizaciones* [Trabajo de Investigación de Especialidad, Universidad EAN]. Repositorio Universidad EAN. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/1986/MontanaFreddy2012.pdf?se>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* [Tesis de Grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral 2019 América Latina y El Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- Patilla, S. (2016). *El empowerment organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Portaimport S.A.C., Huancayo* [Tesis de Grado, Universidad Continental]. Repositorio Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3378/4/INV_FCE_308_TE_Patilla_Aguirre_2016.pdf
- Peña, M. C., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*,

9(5),

95-105.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147

Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas* [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio digital de tesis Pontificia Universidad Católica del Perú.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ponasso, L. (2017). La incorporación de la mujer en ámbitos laborales masculinos. El caso de la logística. Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso*.
http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/UNDP_RBLAC_IDH2016ResumenSP.pdf

Ramírez, R., Villalobos, J. & Herrera, B. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3097/Proceso%20de%20talento%20humano%20en%20la%20gesti%c3%b3n%20estrat%c3%a9gica.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Remacha, M. (2017). Empresa y objetivos de desarrollo sostenible. *Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa*, 34, 1-28.
<https://media.iese.edu/upload/ST0438.pdf>

Ríos, M., Téllez, M. & Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del

- compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*, (231), 103-125. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a6.pdf>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio digital de tesis Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4807>
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios empresariales. Segunda época*, (1), 67-86. <https://westminsterresearch.westminster.ac.uk/download/3d2fe2a8e32cb81bbd333d7de6da0c3a4072fa33082519f0044fe5184cedac7c/433000/Ruizalb.a.%20compromiso%20y%20MI.%20Rev%20estudios%20empresariales.%202013.pdf>
- Silva, C., & Loreto, M. (2004). Empoderamiento: proceso, nivel y contexto. *Psykhē*, 13(1), 29-39. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282004000200003#:~:text=72\),.social%20y%20de%20pol%C3%ADtica%20social](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282004000200003#:~:text=72),.social%20y%20de%20pol%C3%ADtica%20social).
- Soberanes, L., & De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5 (9), 120-127. https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation [Empoderamiento psicológico en el lugar de

- trabajo: Dimensiones, medición y validación]. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256865>
- Thomas, K., & Velthouse, B. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation [Elementos cognitivos de empoderamiento: Un modelo "interpretativo" de motivación intrínseca a la tarea]. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1990.4310926>
- Torres, G. (2018). *El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28327/1/48%20GTH.pdf>
- Torres, Y. (2017). *Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres de una cadena de restaurant Lima Metropolitana* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3395/Torres_AYK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Useche, A. O., Monroy, C. R., & Izquierdo, H. (2013). Gestión de mantenimiento en pymes industriales. *Revista venezolana de gerencia*, 18(61), 86-104.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29026161004.pdf>
- Valdez, M. (2017). *Empoderamiento y Desarrollo Organizacional (Estudio realizado con mandos medios de la empresa Alimentos Xelapan, Quetzaltenango)* [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar].

Repositorio Universidad Rafael Landívar.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3395/Torres_AYK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villa, C. (2019). *El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29478/Villa_CCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zambrano, J., Ramón, M. & Espinoza-Freire, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202017000200022&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202017000200022&lng=es&tlng=es)

Anexo 1



**Resolución Directoral Académica de Carrera N° 037 -DACPSI-DAFCS-U.CIENTÍFICA-
2021**

Lima, 10 de Marzo del 2021.

VISTO:

El informe de revisión independiente académica y la aprobación de un Comité de Ética del proyecto de tesis titulado: "Empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana" presentado por la egresada Nataly Melissa Farfán Espejo con código 100005069.

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pregrado para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud, se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Director Académico de la Carrera.

SE RESUELVE:

Art. 1° APROBAR e inscribir el proyecto de tesis titulado "Empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana", con N° de registro 747-2020-**PRE18** y establecer el inicio del período de ejecución del mencionado proyecto.

Art. 2° NOMBRAR al **Mg. José Manuel Delgado Taboada**, como asesor para el desarrollo de la tesis en cuestión.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Liseth Paulett Fernández
Decana de la carrera de Psicología

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES MUJERES DE UN CONSORCIO EDUCATIVO DE LIMA METROPOLITANA

Autora: Nataly Farfán Espejo

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES E ÍTEMS	METODOLOGÍA
<p>Pregunta General ¿Cuál es la relación entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana?</p> <p>Preguntas Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel predominante de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana, según datos sociodemográficos? - ¿Cuál es el nivel predominante de compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana según datos sociodemográficos? - ¿De qué manera se relaciona la dimensión estructural del empoderamiento organizacional con las dimensiones afectivo, continuidad y normativo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana? - ¿De qué manera se relaciona la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional con las dimensiones afectivo, continuidad y normativo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana? 	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel predominante de empoderamiento organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana, según datos sociodemográficos. - Identificar el nivel predominante de compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana, según datos sociodemográficos. - Analizar la relación entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y las dimensiones afectivo, continuidad y normativa del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana. - Analizar la relación entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional y las dimensiones afectivo, continuidad y normativa del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana. 	<p>Hipótesis General Existe correlación significativa y positiva entre el empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe correlación significativa y positiva entre la dimensión estructural del empoderamiento organizacional y las dimensiones afectivo, continuidad y normativo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana - Existe correlación significativa y positiva entre la dimensión psicológica del empoderamiento organizacional y las dimensiones afectivo, continuidad y normativo del compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana. 	<p>Empoderamiento Organizacional</p> <p>Compromiso Organizacional</p>	<p>Estructural</p> <p>Psicológico</p> <p>Afectivo</p> <p>Continuidad</p> <p>Normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidad (1,2,3) - Información (4,5,6) - Apoyo (7,8,9) - Recursos (10,11,12) - Competencia (1,9,12) - Significado (2,5,10) - Autodeterminación (3,7,8,13) - Impacto (4,6,11) - 1,3,7,10,11,12,15 - 4,8,13,16,17 - 2,5,6,9,14 	<p>Tipo de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipo: Básico - Nivel: Descriptivo - Correlacional. <p>Diseño de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño: No experimental - Temporalidad: Transversal <p>Población y muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> - Población: 100 - Muestra: 50 <p>Instrumentos</p> <p>a. Empoderamiento Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de Condiciones de Efectividad de trabajo (CWQE-II) - Instrumento de Empoderamiento Psicológico <p>b. Compromiso Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - La escala de Compromiso Organizacional <p>Procesamiento y análisis de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Excel - SPSS versión 24

Anexo 3

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DEL EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL

Questionario de Empowerment Organizacional

El presente cuestionario pretende medir el grado de empoderamiento organizacional de los trabajadores, desde dos perspectivas a nivel estructural y psicológico. Para ello, lea atentamente cada enunciado y seleccione la respuesta que más corresponda según su criterio u opinión. Recuerde que sus respuestas son confidenciales y no serán evaluadas como buenas o malas.

Muchas gracias por su sincera colaboración.

Versión española del "The Condition of Work Effectiveness Questionnaire" (CWEQ-II)

(Laschinger, et al, 2001).

Edad:

Sexo: (F) (M)

Grado de Instrucción: () Superior () Técnico () Universitario

A continuación, indique el grado en el que cada una de las siguientes características se da en su puesto de trabajo. Para ello, escriba el número correspondiente a cada frase teniendo en cuenta que 1 es "Muy en desacuerdo" y 5 "Muy de acuerdo".

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

1. Un trabajo estimulante.	1	2	3	4	5
2. Oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos en el trabajo.	1	2	3	4	5
3. Desarrollo de tareas que emplean todas sus habilidades y conocimientos.	1	2	3	4	5
4. Información sobre el estado actual de la organización.	1	2	3	4	5
5. Información sobre los valores de la organización.	1	2	3	4	5
6. Información sobre los objetivos de la organización.	1	2	3	4	5
7. Información específica sobre las cosas que usted hace bien.	1	2	3	4	5
8. Comentarios concretos sobre las cosas que usted podría mejorar.	1	2	3	4	5
9. Consejos útiles o sugerencias sobre la resolución de problemas.	1	2	3	4	5
10. Tiempo disponible para realizar el trabajo administrativo.	1	2	3	4	5
11. Tiempo disponible para cumplir los requisitos del trabajo	1	2	3	4	5
12. Oportunidad de conseguir ayuda temporal cuando se necesita	1	2	3	4	5

Psychological Empowerment Instrument

(Gretchen M. Spreitzer, 1995)

A continuación, indique el grado en el que cada una de las siguientes características se da en su puesto de trabajo. Para ello, escriba el número correspondiente a cada frase teniendo en cuenta que 1 es "Muy en desacuerdo" y 5 "Muy de acuerdo".

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

1. Tengo confianza en mi capacidad para hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
2. El trabajo que hago es importante para mí.	1	2	3	4	5
3. Tengo bastante autonomía para decidir cómo hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
4. Mi influencia sobre lo que ocurre en mi departamento o área es alta.	1	2	3	4	5
5. Las actividades laborales tienen un significado personal para mí.	1	2	3	4	5
6. Tengo mucho control sobre lo que suceden en mi departamento o área.	1	2	3	4	5
7. Puedo decidir por mí mismo/a cómo voy a realizar mi propio trabajo.	1	2	3	4	5
8. Tengo mucha oportunidad de independencia y libertad en la forma de hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
9. He adquirido las habilidades necesarias para mi trabajo.	1	2	3	4	5
10. El trabajo que hago tiene sentido para mí.	1	2	3	4	5
11. Tengo mucha influencia sobre lo que ocurre en mi departamento o área.	1	2	3	4	5
12. Estoy seguro/a acerca de mis capacidades para realizar las actividades de mi trabajo.	1	2	3	4	5
13. Tengo la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo mi trabajo	1	2	3	4	5

Calificación	Puntaje
Muy empoderado	De 101 a 125
Empoderado	De 76 a 100
Indiferente	De 51 a 75
Marginado	De 26 a 50
Muy marginado	De 0 a 25

Anexo 4

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
 Por: Allen y Meyer (1990) y Meyer, Allen y Smith (1993).

DATOS GENERALES POR FAVOR CONSIGNE LOS DATOS SOLICITADOS

Edad:

Sexo: (F) (M)

Grado de Instrucción: () Superior () Técnico () Universitario

INSTRUCCIONES

- Lea cuidadosamente las preguntas del cuestionario antes de contestar, no se preocupe por el tiempo.
- Marque una "X" dentro del recuadro de cada pregunta que describa mejor tu respuesta.
- No hay respuestas buenas ni malas, sólo se requiere tu opinión.

	Definitivamente En Desacuerdo	Muy En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Muy De Acuerdo	Definitiva mente De Acuerdo
1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.						
2. Siento de verdad, que cualquier problema en esta institución, es también mi problema.						
3. Trabajar en esta institución significa mucho para mí.						
4. En esta institución me siento como en familia.						
5. Estoy orgulloso de trabajar en esta institución.						

6. Me siento emocionalmente unido a esta institución.						
7. Me siento parte integrante de esta institución.						
8. Creo que no estaría bien dejar esta institución aunque me vaya a beneficiar en el cambio.						
9. Creo que debo mucho a esta institución.						
10. Esta institución se merece mi lealtad.						
11. Siento la obligación de tener que seguir trabajando para esta institución						
12. Me sentiria culpable si ahora dejara esta institución.						
13. Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.						
14. Si continuo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (sueldo).						
15. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.						
16. Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						

17. Si ahora decidiera dejar esta institución, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.						
18. En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.						
19. Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20. Ahora mismo, trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera.						
21. Continuaría en este trabajo, aunque tenga otro a la vista.						

Anexo 5



TÍTULO DEL ESTUDIO:

“Empoderamiento organizacional y Compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana.”

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN LA ENCUESTA DEL ESTUDIO

INTRODUCCIÓN:

Buenas tardes, docentes. Mi nombre es Nataly Farfán, bachiller de la Carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud. Actualmente, estoy realizando una investigación sobre el Empoderamiento organizacional y Compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana, cuyos factores son de vital importancia en el ámbito laboral.

Por tal motivo, deseamos invitarle a ser parte del presente estudio en base a la información que se detallará a continuación en los siguientes párrafos. Finalmente, antes de que decida participar puede consultarme ante alguna duda que pueda surgir respecto a la investigación.

PROPOSITO DEL ESTUDIO:

El empoderamiento y compromiso organizacional son factores claves para la formación y desarrollo profesional entre hombres y mujeres; y para el futuro de una sociedad sostenible y justa. Por ello, se consideró importante explorar el contexto laboral actual de la mujer y su afiliación laboral con su empleador (compromiso organizacional), permitiendo brindar un espacio de reflexión sobre si los objetivos y/o estrategias de las empresas de los distintos sectores, están orientadas a la ejecución de acciones que permitan empoderar a las mujeres, mediante oportunidades de crecimiento profesional a nivel individual, grupal y organizacional.

Por tal motivo, la razón de este estudio es identificar los niveles de empoderamiento y compromiso organizacional de las docentes mujeres pertenecientes al consorcio educativo con el propósito de proponer las recomendaciones necesarias, basadas en las conclusiones de la investigación.

PROCEDIMIENTOS:

Le pediremos que participe de manera voluntaria en la investigación previamente detallada, la cual, el objetivo principal es recopilar información mediante dos instrumentos que se ejecutarán de manera virtual. El primero es el Cuestionario de Empoderamiento Organizacional, la cual, para

Formato elaborado siguiendo las recomendaciones y ejemplos de WHO (Eliminar después de su elaboración)



abordar la variable de manera integral se utilizará el Cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo y el Instrumento de Empoderamiento Psicológico; y el segundo instrumento es el Cuestionario del Compromiso Organizacional. Ambos instrumentos nos permitirán analizar los niveles de cada variable estudiada.

Por otro lado, para la recopilación de información del presente estudio se coordinó con los directores y subdirectores pertenecientes al Consorcio Educativo, para la autorización respecto a la aplicación de las pruebas a sus trabajadoras. Para ello, la reunión con las autoridades permitirá presentar el trabajo de investigación y los instrumentos que se aplicarán. Una vez obtenida las autorizaciones, se convocará a una reunión para comunicar a las docentes la autorización del colegio para ejecutar el estudio, a través del apoyo de la dirección.

De la misma manera, se expondrá el objetivo de la investigación sobre todo las pautas de cada instrumento de medición y se brindará la orientación respectiva a las participantes, según sea el caso. Posterior a ello, las docentes que desean participar de la investigación firmarán el consentimiento de haber recibido y entendido la información brindada sobre el estudio que se realizará. Seguido de ello, se procederá a pedirles sus correos institucionales o personales, ya que, la evaluación será enviada por ese medio y se ejecutará de manera virtual a través de la plataforma de respuestas Google Forms. Luego, con previa coordinación de las docentes, se indicará las fechas para poder realizar la recolección de datos fuera de sus horarios de clase.

Finalmente, cuando las pruebas estén completadas, se procederá a codificar los resultados para proteger la confidencialidad de la información recopilada y para ello, se utilizará el programa estadístico SPSS versión 24 para el análisis respectivo. Asimismo, al obtener los resultados serán entregados al personal correspondiente, incluyendo las recomendaciones.

SELECCIÓN DE PARTICIPANTES:

Invitamos a todas las docentes que cumplan con los siguientes criterios

- Que sean de instrucción técnica o superior.
- Que sean de género femenino.
- Que sean mayores de 25 años.
- Que tengan mayor o igual a 1 año de permanencia laboral en la institución.
- Que acepten participar de manera voluntaria en la investigación.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. Usted decide si participa o no. Tanto si decide participar como si no, no tendría por qué generar cambios en su trabajo. Por otro lado, puede que cambie de opinión más tarde y deje de participar, aunque hayas aceptado antes.

Formato elaborado siguiendo las recomendaciones y ejemplos de WHO (Eliminar después de su elaboración)



DURACIÓN

El proceso completo de esta encuesta demorará aproximadamente 30 minutos. La investigación se realizará durante 2 meses en total. Durante ese tiempo, será necesario realizar el seguimiento respectivo a través de los correos institucionales o personales para la realización de los instrumentos. Por otro lado, las coordinaciones con los directores y/o subdirectores se concretarán de manera presencial. Al final de los dos meses, la investigación será finalizada.

EFFECTOS SECUNDARIOS

No existe ningún efecto secundario al culminar con la realización de la prueba.

RIESGOS

Al participar o no en esta investigación no tendría por qué generar cambios, inconvenientes o conflictos en su trabajo, ya que, se respetará la confidencialidad de los datos y resultados brindados. En conclusión, el presente estudio no representa ningún riesgo dado que solo se limita a recoger información de forma confidencial.

BENEFICIOS

Es posible que no haya ningún beneficio para usted, pero es probable que su participación nos ayude a encontrar la respuesta al trabajo de investigación y realizar las recomendaciones necesarias en la institución educativa en base a los resultados obtenidos. Por otro lado, el estudio beneficiará a la sociedad, generando focos de interés especialmente en las organizaciones, cuyas observaciones podrán plasmarse hacia la elaboración de estrategias para ser incorporado como conocimiento en las acciones de los sectores públicos o privados.

REEMBOLSOS O COMPENSACIONES

El estudio se realizará de manera virtual, por lo tanto, no se entregará ningún tipo de incentivo económico.

CONFIDENCIALIDAD

La participación de Ud. es confidencial y voluntaria, la cual, se cumplirá con los principios de autonomía y justicia, beneficencia y no maleficencia. De la misma manera, los datos obtenidos serán tratados de manera anónima y codificados, con el objetivo de que las docentes no sean expuestas de forma personal en ningún medio. Finalmente, el protocolo de investigación será evaluado por un comité de Ética.

Formato elaborado siguiendo las recomendaciones y ejemplos de WHO (Eliminar después de su elaboración)

RESULTADOS

Los resultados que se obtengan de esta investigación se compartirán con los directores y sub directores del consorcio educativo, para informar sobre los datos relevantes del panorama actual de las docentes de la institución y sobretodo brindar las recomendaciones necesarias. No se compartirá información confidencial. Después de la reunión, se publicarán los resultados para que otras personas interesadas puedan aprender de nuestra investigación o ampliar el estudio.

DERECHO A NEGARSE O RETIRARSE

La participación en este estudio es totalmente voluntaria, es decir, no tiene que participar en este estudio si no lo desea. En el caso que quiera participar se le dará una copia de este documento. Asimismo, si Ud. desea retirarse de la investigación, podrá hacerlo en cualquier momento sin ningún problema, lo importante es que se sienta cómodo(a) y seguro(a) con la decisión sobre su participación en la investigación y esta no tendrá ningún tipo de repercusión o influencia en sus tratamientos. Por otro lado, el presente estudio no representa ningún riesgo dado que solo se limita a recoger información de forma confidencial.

PERSONA(S) DE CONTACTO

Si tiene alguna pregunta, puede hacerla ahora o más tarde, incluso después de que el estudio haya comenzado. Si desea hacer preguntas más tarde, puede ponerse en contacto con cualquiera de los siguientes datos: [Nataly Farfán Espejo, 940212017/natalyfe28@gmail.com].

Esta propuesta ha sido revisada y aprobada por EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR, que es un comité cuya tarea es asegurarse de que los participantes en la investigación estén protegidos de cualquier daño.

Si lo desea, puede hacerme más preguntas sobre cualquier parte del estudio de investigación.
¿Tiene alguna pregunta?

PARTE II: Certificado de consentimiento

He leído la información anterior. He tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre ella y las preguntas que he hecho han sido respondidas a mi satisfacción. Doy mi consentimiento voluntario para participar en esta investigación.

Colocar nombre del participante: _____

Firma del participante: _____

Fecha (Día/Mes/Año): _____

Formato elaborado siguiendo las recomendaciones y ejemplos de WHO (Eliminar después de su elaboración)



Declaración del investigador/persona que toma el consentimiento

He leído con precisión la hoja de información al posible participante y, en la medida de mis posibilidades, me he asegurado de que el participante entienda que se hará lo siguiente:

1. Recopilar información mediante los dos instrumentos que se ejecutarán de manera virtual.
2. La participación será de manera voluntaria y en caso de desistir del estudio no habrá ningún riesgo.
3. La información brindada será confidencial respetando los principios de autonomía y justicia, beneficencia y no maleficencia.

Confirmando que se le dio al participante la oportunidad de hacer preguntas sobre el estudio, y todas las preguntas hechas por el participante han sido contestadas correctamente y lo mejor que puedo. Confirmando que el individuo no ha sido coaccionado para dar su consentimiento, y que el consentimiento ha sido dado libre y voluntariamente.

Así mismo, se ha proporcionado una copia de este FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO al participante

Nombre del investigador/persona que ha tomado el consentimiento: _____

Firma del investigador/persona que ha tomado el consentimiento: _____

Fecha (Día/Mes/Años): _____

Anexo 6



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 82-CIEI-CIENTÍFICA-2021

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA) da constancia que el proyecto de investigación, cuyos datos se registran a continuación, ha sido **aprobado** por el CIEI-CIENTÍFICA.

Código de registro: **747-2020-PRE18**

Título: **Empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un Consorcio Educativo de Lima Metropolitana**

Investigador(a): **Nataly Melissa Farfán Espejo**

La aprobación del proyecto de investigación implica que el documento presentado a evaluación cumple con los lineamientos de Universidad en materia de investigación y ética, los cuales se sustentan en la normativa internacional vigente. Adicionalmente, en el contexto de la pandemia de enfermedad por COVID-19, le recomendamos cumplir con las normas publicadas por el estado peruano (accesos, medidas de bioseguridad, etc.) y tener los permisos de las instituciones en las que realizará el estudio antes de ejecutarlo.

En tal sentido, esta aprobación carecerá de valor si es que el proyecto de investigación arriba indicado es modificado de cualquier forma. Toda enmienda, añadido, eliminación o eventualidad (eventos adversos, etc.) posterior a la fecha de aprobación debe ser reportado al CIEI-CIENTÍFICA.

La vigencia de la aprobación de este documento es de dieciocho (18) meses (**hasta el 4 de setiembre del 2022**), periodo en el que puede desarrollarse el proyecto. Cualquier trámite para su renovación deberá ser enviado antes del término de la vigencia de este documento, debiendo suspenderse todo desarrollo hasta que la renovación sea aprobada. La presente aprobación será ratificada en la sesión del CIEI más próxima.

Vila El Salvador, 5 de marzo de 2021




Mg. Fulton Paul Rivera Albinagorta
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación

Asesoría al presidente
Carrera Vito C. Páramonova 1011110
Calle Carabaya 106, Huancayo

T: (052) 853 8730 | correo@ciei-cientifica.edu.pe

Anexo 7

Nº	EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL											EMPODERAMIENTO PSICOLOGICO												
	EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6	EE7	EE8	EE9	EE10	EE11	EE12	EP13	EP14	EP15	EP16	EP17	EP18	EP19	EP20	EP21	EP22	EP23	EP24
1	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
6	3	4	3	4	5	5	2	2	4	1	1	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
7	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
9	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4
11	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
12	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
13	2	5	5	5	4	4	5	4	5	2	2	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	5
14	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
15	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
17	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	1	5	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
20	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
24	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
25	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
26	4	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	4	5	5	2	3	4	4	4	2	5	5	4	4
27	2	5	5	3	3	3	2	3	3	1	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
28	2	4	5	4	3	3	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	5	3	4	4	2	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	3	5	5	4	2	5	5	4	4
32	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4
33	1	4	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	2	3	4	4	3	4
35	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
37	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
40	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
42	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
43	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
44	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
47	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5
48	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
49	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4
50	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4

Nº	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21
1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	6	6	2	4	2	2	2	2	2	5
2	3	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
5	4	4	5	5	6	5	5	3	2	4	1	1	3	3	4	2	3	4	1	4	4
6	6	3	4	5	5	5	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
7	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	6	5	3	3	3	3	3	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	5
10	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
12	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4
13	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
14	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
15	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
16	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
18	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
19	6	4	5	6	6	6	6	3	6	6	6	3	6	3	5	3	3	4	3	1	3
20	5	4	5	5	6	6	6	4	6	6	4	6	6	3	5	3	3	4	5	4	6
21	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
24	4	4	6	4	6	4	5	5	4	6	1	4	3	1	2	2	5	4	3	1	6
25	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
26	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2
27	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3
28	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	3	5	3	5	6	3	3	6
29	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
30	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3	3
31	6	4	5	5	6	4	6	3	4	6	3	4	3	3	6	6	4	4	3	3	3
32	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
33	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
34	4	5	5	5	5	5	5	3	6	5	3	5	5	2	5	2	2	2	2	1	3
35	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3
36	3	6	6	6	6	6	6	3	4	6	3	4	6	3	6	3	3	4	3	3	4
37	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3
39	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
40	3	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3
41	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	2	4	3
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4
43	5	5	6	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	3	5	5	3	3	5
44	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
45	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3
46	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	3	3	4	2	3	3	2	2	4
47	4	3	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4
48	5	5	4	5	5	4	6	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	2	3	2	5
49	4	5	6	6	5	4	5	5	3	5	3	6	5	2	4	2	2	3	1	2	5
50	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	2	3	3	5	3	2	2	3	2	4