

MODELO DE REGRESIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN CHILE¹

RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES

María Margarita Chiang Vega^a • Lidia Valenzuela Espinoza^b • María Angélica Lagos Aguilera^c

Clasificación: Trabajo empírico - investigación
Recibido: Mayo 2014 / Aceptado: Septiembre 2014

Resumen

El objetivo de la investigación es conocer el efecto del empoderamiento en el compromiso organizacional. El universo son las pequeñas y medianas empresas (pymes), con un total de 219 trabajadores de la región del Bío-Bío, en Chile. Para medir el empoderamiento psicológico se utilizó el instrumento de Spreitzer (1995), con cuatro dimensiones (significado, competencia, autodeterminación e impacto), y para medir el compromiso organizacional, el instrumento de Meyer y Allen (1991), con tres dimensiones (afectiva, normativa, costo/alternativas). La fiabilidad de las escalas es variable y en cada caso es la adecuada; los resultados están entre 0,69 y 0,87.

En las pequeñas empresas los resultados muestran un alto empoderamiento, si bien en las medianas empresas este es menor. Respecto del compromiso organizacional, se observa similar en ambas. El modelo de regresión de las medianas empresas indica que el compromiso se explica por el impacto, la autodeterminación y el significado. En las pequeñas empresas no se observa un modelo predictor del compromiso basado en las variables de empoderamiento.

Palabras clave: empoderamiento, compromiso organizacional.

Abstract

The objective of the research is to understand the effect of empowerment on organizational commitment. The universe were small and medium enterprises, with a total of 219 workers.

The instrument used to measure psychological empowerment is Spreitzer's (1995), with four dimensions (meaning, competence, self-determination and impact) and to measure organizational commitment the instrument by Meyer & Allen (1991) with three dimensions (affective, normative, cost / alternative). The reliability of the scales is variable and in each case adequate, the results are between 0.69 and 0.87.

The results show a high empowering in small business while in the mid-size businesses it is lower. Regarding organizational commitment, it appears similar.

¹ Investigación enmarcada en el proyecto de investigación DIUBB 131018 3/R de la Universidad del Bío-Bío, Concepción (Chile).

^a Docente de la Universidad del Bío-Bío, Concepción (Chile), doctora en Recursos Humanos de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid (España), correo electrónico: mchiang@ubiobio.cl.

^b Magister en Gestión de Recursos Humanos de la Universidad del Bío-Bío, Chillán (Chile), correo electrónico: lidia@ubiobio.cl.

^c Estadística e ingeniera comercial de la Universidad del Bío-Bío (Chile), correo electrónico: malagos@ubiobio.cl.

The regression model of the median size company indicates that the commitment is explained by the impact, self-determination and meaning. In small businesses a predictor model for commitment based on empowerment variables is not observed.

Keywords: Empowerment, organizational commitment.

Introducción

Hoy en día la idea de la aldea global genera la necesidad de cambiar en todos los niveles, por lo cual el empoderamiento adquiere vigencia como proceso social del cambio, al propiciar la descentralización de las decisiones en las organizaciones. Esto con el fin de estimular el capital humano de todos los integrantes de una comunidad (Fang, 2011) y para lograrlo se podría pensar que una necesidad empresarial importante es lograr un mayor compromiso de sus trabajadores, en especial los más jóvenes. El objetivo de esta investigación es conocer cómo el empoderamiento psicológico afecta el compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas y medianas empresas (pymes). Si la organización potencia a los colaboradores fomentando la autosuficiencia en conocimientos, capacidades y habilidades, se quiere comprobar si se podrá aumentar el compromiso de los trabajadores.

Empoderamiento

El empoderamiento está emergiendo en los últimos años como un concepto con importantes repercusiones tanto para la salud laboral como para la eficacia organizacional, dado que hace alusión al sentido de control y dominio que tienen los individuos en relación con el contexto laboral. Pauhlius (1983) define el empoderamiento individual como la percepción de control personal competencia, a la comprensión y aceptación de las normas del grupo, a la colaboración y el apoyo mutuos y al diseño de estrategias de afrontamiento y toma de decisiones concretas en una situación determinada. Es importante señalar que el empoderamiento tiene un referente contextual, ya que las personas pueden experimentarlo en algunos ámbitos de la vida, pero no necesariamente en todo ellos (laboral, familiar y sociopolítico). Para Perkins y Zimmerman (1985) el empoderamiento en una organización se define como los procesos y estructuras que incrementan la participación de sus miembros y mejoran el logro de resultados. Los procesos de empoderamiento organizacional se refieren a la adquisición de poder en la estructura de la organización y a la toma de decisiones. Los resultados del empoderamiento en el lugar de trabajo se han relacionado con la efectividad organizacio-

nal. Adams (1990) lo identifica como el proceso a través del cual un individuo o grupo adquiere recursos y control para asumir actividades o implicarse en conductas que antes trascendían sus habilidades. La implicación de los trabajadores se puede obtener a través de diversas técnicas: creando grupos de trabajo semiautónomos, mediante círculos de calidad o usando estrategias más globales, como la de la calidad total.

Según Le Bossé y Dufort (2002), en la lengua inglesa la palabra “empoderamiento” (*empowerment*) es un término común que puede ser trabajado en múltiples contextos para significar un aprovechamiento positivo del poder. Desde el punto de vista lingüístico, esta expresión se puede separar en tres elementos: el primero es el radical *power*, que significa “poder”; el segundo es el prefijo *en-* que agregado al radical *power* expresa un movimiento de acceso al poder. La asociación de estos dos elementos forma el verbo *empower*, con el significado de un aumento de poder. El último elemento es el sufijo *-ment*, que sugiere la presencia de un estado resultante de aumento del poder. Entonces, en un primer momento el empoderamiento puede entenderse como un movimiento (proceso) general de adquisición de poder con vistas a alcanzar un objetivo preciso. Castro y Llanes (2008) señalan que la palabra proviene de definiciones como potenciar, poder, capacitar, permitir, autorizar, fortalecer, entre otras. También sostienen que para que se origine un proceso de empoderamiento deben darse condiciones necesarias como la autodeterminación, la legalización y la creatividad, las cuales pueden ser facilitadas mediante técnicas de intervención que sitúen a las personas, las entidades y las localidades con un decisivo papel de participación y aprendizaje de formas de organización, para la autogestión del desarrollo. Luego se puede definir el empoderamiento como un proceso multidimensional de carácter social en el que el liderazgo, la comunicación y los grupos autodirigidos reemplazan la estructura piramidal mecanicista por una estructura más horizontal, en donde la participación de todos los individuos, dentro de un sistema, forma parte activa del control de este con el fin de fomentar la riqueza y el potencial del capital humano, lo que posteriormente se verá reflejado no solo

en el individuo, sino también en la comunidad en la cual se desempeña (Fang, 2011).

Modelo de empoderamiento de Spreitzer (1995)

Spreitzer (1995) desarrolló su modelo del empoderamiento psicológico basándose en la investigación de Thomas y Velthouse (1990). Sin embargo, la principal aportación de esta autora en el ámbito del empoderamiento psicológico es el desarrollo y validación de una medida multidimensional para su análisis en un contexto de trabajo. Para ello, asume cuatro dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto.

Para la creación de la medida del empoderamiento psicológico utiliza escalas adaptadas de investigaciones previas. Así, los ítems de significado los obtuvo directamente de Tymon (1988), mientras que los de competencia fueron adaptados de la escala de autoeficacia de Jones (1986), los de autodeterminación de la escala de autonomía de Hackman y Oldham (1985) y los ítems de impacto de la escala de importancia de Ashforth (1989).

El resultado final es una escala compuesta por cuatro subescalas, una por cada dimensión del empoderamiento, con tres ítems cada una. Las respuestas son en una escala que va desde uno (“Totalmente en desacuerdo”) a seis (“Totalmente de acuerdo”). El promedio de las puntuaciones dadas en cada subescala dará el grado de cada uno de los componentes del empoderamiento psicológico.

La siguiente es una descripción de las cuatro dimensiones del empoderamiento, según Spreitzer (1995):

Significado: Valor que se les asigna a las metas o propósitos de trabajo en relación con los ideales o criterios propios del colaborador. Involucra un conflicto entre los requerimientos del rol de trabajo y sus creencias, valores y comportamiento.

Competencia: También llamada autoeficacia, es una creencia individual en las capacidades para desarrollar determinadas actividades usando las habilidades propias. Se etiqueta como “competencia” en lugar de “autoestima”, porque el término se enfoca en una eficacia específica dentro del rol de trabajo y no en la eficacia general de un individuo. Las competencias que posee el trabajador hacen alusión a la confianza que este tiene sobre sus habilidades y destrezas para desempeñar el trabajo encomendado.

Autodeterminación: Puede decirse que es el sentimiento individual de poder elegir si se inicia o no una actividad. Refleja la autonomía para iniciar y continuar un proceso o actividad en el trabajo; un ejemplo de ello es

tomar la decisión sobre los métodos de trabajo, el ritmo y el esfuerzo para realizar las actividades. Es la disposición para cumplir con el trabajo.

Impacto: Es el grado en el cual un colaborador puede influir estratégica, administrativa u operativamente en la organización fuera de sus propias tareas. El impacto está influenciado por el contexto de trabajo y es el efecto que puede causar la incorporación de un trabajador a la empresa.

Compromiso organizacional

Lodahl y Kejner (1965) definen el compromiso organizacional como el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo. Para Steers (1977) es la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Mathieu y Zajac (1990) indican que las diferentes medidas y definiciones del término tienen en común el considerar que es un vínculo o lazo del individuo con la organización. Meyer y Allen (1991) definen el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual tiene consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Brown y Leigh (1996) lo definen como el nivel en que uno se compromete con su trabajo y la realización de sus tareas y el grado de importancia que este tiene en la vida.

Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991)

Meyer y Allen (citados en Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010) propusieron una división del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo; así, la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización. Un compromiso afectivo fuerte se da en los trabajadores que permanecen en la empresa porque quieren, mientras que quienes tienen un nivel alto de compromiso normativo se mantienen porque sienten que deben hacerlo y la permanencia de aquellos con un fuerte compromiso temporal se debe a que lo necesitan (Ríos, Del Rayo y Ferrer, 2010).

Una descripción de las tres dimensiones de compromiso según Meyer y Allen (1991) es la siguiente:

Compromiso afectivo o actitudinal (deseo, quiero). Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, por lo cual disfrutan de su permanencia en la organización.

Compromiso de continuidad (necesidad, debo). Se refiere a que el individuo es consciente de que existen unos costos asociados a dejar la organización en la que trabaja.

Compromiso normativo (deber, lo necesario). Consiste en el sentimiento de obligación que impulsa al individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, lo que debe hacer. Este sentimiento de lealtad del individuo con la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitación o pagos de colegiaturas), va acompañado de un sentido del deber.

Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional

En la literatura no existen muchos estudios que analicen la relación entre ambos conceptos. Kuokkanen, Leino-Kilpi y Katajisto (2003) destacan el hecho de que la satisfacción profesional y el compromiso con la organización son elementos cruciales para el empoderamiento de las enfermeras. Bogler y Somech (2004) mostraron que el grado de empoderamiento se encuentra estrechamente relacionado con los sentimientos de compromiso hacia la organización, su profesión y la conducta ciudadana organizacional. Krishna (2006) observa una significativa relación positiva entre el empoderamiento psicológico, el compromiso afectivo y el compromiso normativo; sin embargo, no encuentra relación entre la dimensión de competencia de la variable de empoderamiento y la dimensión de compromiso afectivo de la variable de compromiso organizacional, y concluye que los trabajadores

con empoderamiento muestran los niveles más altos de compromiso organizacional. Chen (2008) muestra que el empoderamiento percibido por los trabajadores que tienen un *locus* externo, así como en quienes perciben una fuerte adhesión al contrato psicológico, tiene un impacto positivo fuerte sobre el compromiso organizacional.

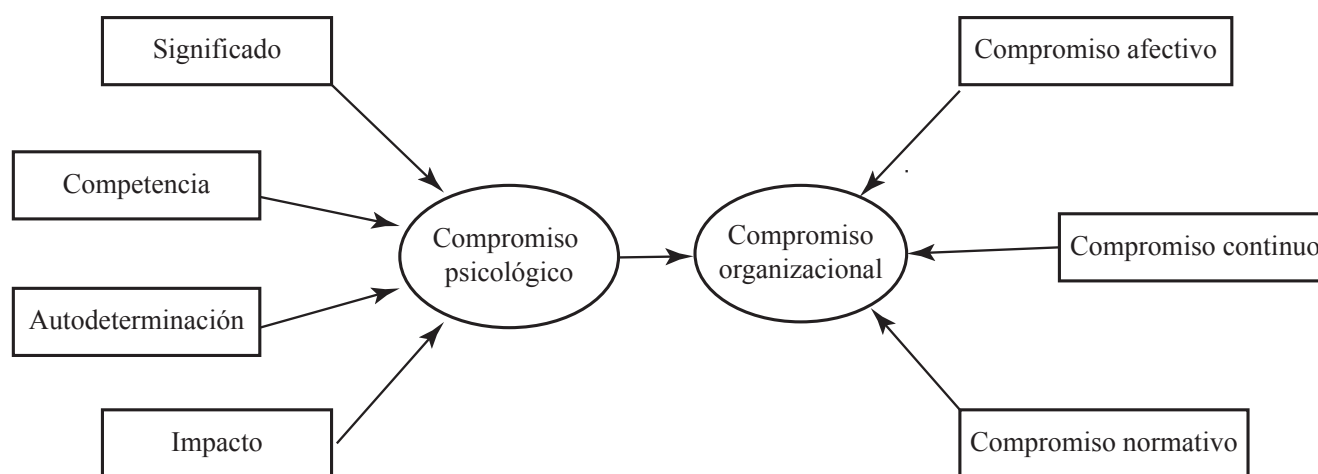
Según Ríos *et al.* (2010), el empoderamiento es el nivel que posee un individuo para desarrollar las actividades que le son encomendadas; mientras que compromiso organizacional se considera como el grado de adhesión que un individuo experimenta hacia la organización donde trabaja. Estos autores comprobaron que, en general, el empoderamiento es un predictor del compromiso organizacional, aunque en cada una de las cuatro dimensiones de la variable de empoderamiento (significado, competencia, autodeterminación e impacto), con respecto a las tres dimensiones de la variable de compromiso (compromiso continuo, normativo y afectivo), el estudio estableció que las dimensiones del empoderamiento afectan únicamente la dimensión de compromiso afectivo.

La figura 1 muestra el modelo a utilizar en la investigación, elaborado por los investigadores Ríos *et al.* (2010), quienes se basaron en las teorías propuestas por Spreitzer (1995), para la variable de empoderamiento, y la teoría de Meyer y Allen (1997), para la variable de compromiso organizacional.

Metodología

La metodología utilizada para llevar a cabo esta investigación es de tipo cuantitativa, no experimental, correlacional y de causalidad, debido a que busca conocer cómo

Figura 1. Empoderamiento psicológico como predictor del compromiso organizacional.



Fuente: Ríos *et al.* (2010).

el empoderamiento psicológico afecta el compromiso organizacional de los trabajadores en pymes.

Instrumento de medida

Para esta investigación se adaptó el instrumento elaborado por Ríos *et al.* (2010), teniendo como referencia el instrumento utilizado por Chiang *et al.* (2010), en donde se validó un cuestionario de compromiso organizacional en Chile mediante el método de juicio de expertos (véase tabla 1).

El instrumento está compuesto por 44 preguntas, de las cuales ocho son de información general, doce relativas al empoderamiento y veinticuatro relativas al compromiso organizacional.

Descripción de la población y muestra

Las empresas participantes se determinaron según la cantidad de trabajadores: la pequeña empresa tiene entre 10 y 49 trabajadores, mientras que la empresa mediana posee entre 50 y 199 trabajadores². Para la toma de la muestra la participación de los trabajadores fue voluntaria y anónima.

La aplicación del cuestionario fue personal, autoaplicada y sin control de tiempo.

Todos los sujetos recibieron el cuestionario con una carta de presentación donde se les explicaban los objetivos de la investigación.

La inclusión se centró principalmente en el criterio de antigüedad mínima del trabajador en la empresa, que debía ser superior a tres meses calendario de contrato fijo, pues las personas con menos tiempo difícilmente pudieran comunicar con precisión la percepción sobre los conceptos estudiados.

Las empresas participantes de este estudio fueron seis (tres empresas pequeñas y tres empresas medianas). El estudio empírico se llevó a cabo con 252 trabajadores pertenecientes a las pymes. En total se administraron 219 cuestionarios (véase tabla 2).

La muestra fue de 219 trabajadores de la región del Bío-Bío, del área de servicios, y el cuestionario se aplicó el año 2013.

En las empresas medianas se administraron 177 cuestionarios, correspondientes al 84,28% del total de la población. En las empresas pequeñas se realizó un censo

Tabla 1. Información del instrumento

Número de preguntas	Información rescatada	Tipo de respuesta
8	Información general del encuestado.	Descriptiva
12	Empoderamiento: Instrumento de Spreitzer (1995), cuatro dimensiones (significado, competencia autodeterminación e impacto)	Escala de Likert, donde 1 equivale a fuertemente en desacuerdo y 6 fuertemente de acuerdo
24	Compromiso organizacional: Instrumento de Meyer y Allen (1991), tres dimensiones (compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso costo/alternativas)	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Descripción de la población y muestra

Empresa mediana	Cantidad total de trabajadores	Nº de cuestionarios aplicadas según fórmula	Estratificación proporcional de la población
EM1	77	64	65%
EM2	52	46	88%
EM3	81	67	82,6%
Total	210	177	84,28%
Empresa Pequeña	Cantidad total de trabajadores	Nº de cuestionarios aplicadas según fórmula	Estratificación proporcional de la población
EP1	17	17	100%
EP2	12	12	100%
EP3	13	13	100%
Total	42	42	100%
Total de instrumentos aplicados			219

Fuente: elaboración propia.

2. <http://www.sofofa.cl/sofofa/index.aspx?channel=4301>.

y se administraron 42 cuestionarios en total, esto es, el 100% de la población encuestada. Del 100% de las encuestas aplicadas, el 80,8% corresponde a empresas medianas y un 19,2% a pequeñas empresas.

Análisis de la información

Concluida la etapa de recolección o levantamiento de datos, se procedió al ingreso de la información en una planilla de Excel, para luego realizar la exportación de los datos al *software* estadístico SPSS 15.0 (véase tabla 3).

Resultados

Análisis de fiabilidad

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos se evaluó el alfa de Cronbach, para cada una de las subescalas de cada instrumento. Cuanto más se aproxime su valor máximo a uno, mayor es la fiabilidad de la escala. Nunnally (1978) considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala y los valores entre 0,5 y 0,699 se consideran

con mediana consistencia interna. Por tanto, el instrumento que evalúa el compromiso organizacional, a través de sus tres subescalas, alcanzó una alta consistencia interna. En cuanto al instrumento de empoderamiento y sus cuatro subescalas, se observan valores consistentes, salvo para la dimensión de competencia, que presentó un valor de 0,698 y se cataloga como de mediana consistencia. De todas formas, se considera que ambos instrumentos presentan valores de consistencia interna adecuados para su replicación en unidades muestrales de características similares al estudiado, ya que todos los valores del alfa de Cronbach se aproximan a 0,7 o más.

Resultados descriptivos por dimensión de empoderamiento psicológico, según tipo de empresa

El tipo de respuesta utilizado en esta investigación se estructuró según la escala de Likert, en la cual el trabajador debió responder de 1 a 6, donde 1 equivale a fuertemente en desacuerdo, 2 a moderadamente en desacuerdo, 3 a ligeramente en desacuerdo, 4 a ligeramente

Tabla 3. Fiabilidad: empoderamiento psicológico y compromiso hacia la organización

Instrumentos	Dimensiones	Nº de Preguntas	Alfa de Cronbach investigación chilena	Alfa de Cronbach investigación mexicana
Empoderamiento psicológico	Significado	3	0,879	0,837
	Competencia	3	0,698	0,573
	Autodeterminación	3	0,885	0,749
	Impacto	3	0,855	0,763
Compromiso organizacional	Afectivo	8	0,805	0,847
	Normativo	6	0,875	0,822
	Costos/alternativas	10	0,870	0,749

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Análisis de dimensiones según tipo de empresa en la variable de empoderamiento psicológico

Empoderamiento psicológico	Dimensión pequeña empresa		Dimensión mediana empresa		Pequeña empresa		Mediana empresa	
	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
Significado	5,79	0,30	5,11	0,90	5,86	0,18	5,32	0,61
Competencia	5,76	0,27	5,44	0,28				
Autodeterminación	5,92	0,10	5,46	0,16				
Impacto	5,95	0,04	5,27	1,08				

Fuente: elaboración propia.

de acuerdo, 5 a moderadamente de acuerdo y 6 a fuertemente de acuerdo.

En la tabla 4 se observa lo siguiente:

Dimensión de significado: En la empresa pequeña se obtiene una media de 5,79, lo que demuestra un alto grado de empoderamiento psicológico; en la empresa mediana es de 5,11, lo que demuestra un empoderamiento psicológico adecuado. Este resultado demuestra que los colaboradores consideran que las actividades que realizan en su trabajo son importantes y significativas para ellos.

Dimensión de competencia: En la empresa pequeña se obtiene una media de 5,76, lo que demuestra un alto grado de empoderamiento psicológico; en la empresa mediana es de 5,44, lo que demuestra un empoderamiento psicológico adecuado. Para ambos tipos de empresas se puede decir que los colaboradores se sienten seguros sobre sus capacidades para realizar las actividades relacionadas con su trabajo y que dominan las habilidades necesarias para poder realizarlo.

Dimensión de autodeterminación: La pequeña empresa alcanza un alto grado de empoderamiento psicológico con un promedio de 5,92, muy cercano a “fuertemente de acuerdo”, que tiene un valor de seis. Se puede observar que los colaboradores se sienten apoyados por la empresa para tomar determinaciones importantes sobre el quehacer laboral. En la empresa mediana el empoderamiento psicológico es adecuado, con una media de 5,46 que equivale a “moderadamente de acuerdo”.

Dimensión de impacto: La pequeña empresa alcanza un alto grado de empoderamiento psicológico en esta dimensión con un promedio de 5,95 y en la empresa mediana el empoderamiento psicológico es adecuado, con una media de 5,27, que equivale al ítem “moderadamente de acuerdo”. En ambos tipos de empresas se hace referencia a lo importante que es el trabajo para los colaboradores y ellos perciben que su aporte tiene gran impacto e influencia en lo que sucede en la organización.

Resultados descriptivos por dimensión del compromiso organizacional, según tipo de empresa

En la tabla 5 se observa lo siguiente:

Compromiso afectivo o actitudinal (deseo, quiero): Se observa un alto grado de compromiso afectivo en las pequeñas empresas, con un promedio de 5,24, y se puede percibir que los lazos emocionales de los trabajadores son fuertes, que se sienten identificados con su organización y que forman parte de ella, por lo cual son felices y disfrutan de su participación en ella. En la mediana empresa el compromiso afectivo es menor y se ubica en 4,34, en la opción “ligeramente de acuerdo”.

Compromiso normativo (deber, lo necesito): La pequeña empresa alcanza un alto grado de compromiso normativo con una media de 5,53, cercano a “fuertemente de acuerdo”, la máxima opción en la escala de Likert utilizada. Se puede percibir que el sentimiento de lealtad del trabajador con la organización en el sentido del deber se muestra entre el trabajador y la organización. En la mediana empresa se percibe un menor compromiso normativo, el cual se encuentra en la opción cuatro, “ligeramente de acuerdo” (4,04).

Compromiso calculatorio o de continuidad (necesidad, debo): En las pequeñas empresas existe un mayor compromiso de continuidad, con un promedio de 5,02 en esta dimensión. Se percibe que los colaboradores consideran que no es conveniente salirse de su empresa, tal vez motivados porque esta les ha brindado la posibilidad de adquirir nuevas experiencias, conocimientos y beneficios. En relación con las medianas empresas, se observa una media de 4,54; aquí los colaboradores consideran que los costos asociados a dejar la organización son más bajos que en el caso de la pequeña empresa.

Resultados de las correlaciones entre las dimensiones del compromiso organizacional y el empoderamiento psicológico

Tabla 5. Análisis de dimensiones según tipo de empresa en la variable de compromiso organizacional

Compromiso organizacional	Dimensión pequeña empresa		Dimensión mediana empresa		Pequeña empresa		Mediana empresa	
	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
Compromiso afectivo	5,24	1,14	4,34	0,31				
Compromiso normativo	5,53	0,21	4,04	0,75	5,27	0,86	4,31	0,50
Compromiso continuo	5,02	1,21	4,54	0,43				

Fuente: elaboración propia.

Con el objetivo de analizar el comportamiento de las diversas dimensiones de cada una de las dos variables del modelo, se elaboró un análisis de correlación bivariable de Spearman. Este análisis de regresión permite conocer la relación entre las variables en estudio (tabla 6). Para las medianas empresas se presentan las siguientes correlaciones entre compromiso organizacional y empoderamiento:

El compromiso afectivo tiene una correlación positiva estadísticamente significativa con la dimensión de significado (0,260**) y con la dimensión de impacto (0,409**), esta última con el nivel de correlación más alto.

El compromiso normativo tiene una correlación positiva estadísticamente significativa con la dimensión de significado (0,217**) y la de impacto (0,219**).

La dimensión de compromiso continuo tiene una correlación positiva estadísticamente significativa con la dimensión de impacto (0,185*). También, esta dimensión posee una correlación negativa estadísticamente significativa con la autodeterminación (-0,307**).

Para la pequeña empresa solo se presenta una correlación negativa estadísticamente significativa entre la dimensión de compromiso continuo y la dimensión de competencia del empoderamiento (-0,314*).

Resultados de la regresión entre dimensiones del compromiso organizacional y el empoderamiento psicológico

Para las medianas empresas, tomando el compromiso total como variable dependiente y las dimensiones del empoderamiento psicológico como variables independientes, se obtiene el siguiente modelo:

$$\text{Compromiso} = 0,637 + 0,781 \text{ impacto} - 0,384 \text{ autodeterminación} + 0,323 \text{ significado}$$

$$R^2 \text{ corregido} = 0,198$$

Este modelo de regresión, aunque de baja representatividad por el valor de R, indica que el compromiso está relacionado con el impacto, la autodeterminación y el significado, pero no con las competencias, y se muestra directamente relacionado con el impacto y el significado, pero inversamente con la autodeterminación.

Si se toman cada una de las dimensiones del compromiso como variables dependientes y las dimensiones del empoderamiento psicológico como variables independientes, se obtienen los siguientes resultados:

$$\text{Compromiso afectivo} = -1,449 + 1,103 \text{ impacto} - 0,427 \text{ autodeterminación} + 0,453 \text{ significado}$$

$$R^2 \text{ corregido} = 0,276$$

$$\text{Compromiso de continuación} = 2,697 + 0,869 \text{ impacto} - 0,501 \text{ autodeterminación}$$

$$R^2 \text{ corregido} = 0,148$$

Estos modelos reafirman lo observado en el modelo general: débil representatividad del modelo dado por el R de bajo valor; y el compromiso tanto afectivo como de continuación sigue estando relacionado con el impacto directamente y con la autodeterminación inversamente. En el caso del compromiso de continuación, ya no se presenta una relación con la variable de significado.

Se observa que las variables que mejor explicarían el compromiso son las de impacto y autodeterminación del empoderamiento.

El compromiso normativo no es explicado por las variables de empoderamiento, lo que se confirma con su R2 corregido = 0,040, muy pequeño.

En las pequeñas empresas no se observa un modelo predictor del compromiso basado en las variables de empoderamiento.

Tabla 6. Correlaciones entre compromiso y empoderamiento psicológico en pymes.

		Significado		Competencia		Autodeterminación		Impacto	
		Pequeña	Mediana	Pequeña	Mediana	Pequeña	Mediana	Pequeña	Mediana
Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	0,161	0,260**	0,087	0,016	0,222	-0,062	0,032	0,409**
	Sig. (bilateral)	0,307	0,000	0,583	0,837	0,158	0,409	0,842	0,000
Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	-0,240	0,217**	-0,314*	-0,012	0,081	-0,038	-0,253	0,219**
	Sig. (bilateral)	0,126	0,004	0,043	0,871	0,611	0,616	0,106	0,003
Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	0,072	0,078	0,006	-0,028	0,163	-0,307**	-0,234	0,185*
	Sig. (bilateral)	0,650	0,299	0,971	0,712	0,303	0,000	0,136	0,014

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Rho de Spearman

Fuente: elaboración propia.

Conclusiones

Esta investigación, realizada en una muestra de 219 pymes de la región del Bío-Bío, ha permitido comprobar que en general existe un efecto del empoderamiento en el compromiso organizacional en las medianas empresas, pero esto no se repite en las pequeñas empresas. Los resultados de Ríos *et al.* (2010) indican que en México el empoderamiento es un predictor del compromiso organizacional; sin embargo, ellos hacen un análisis con una única muestra donde se incluyen las pequeñas y medianas empresas.

El grado de empoderamiento de los trabajadores según el tipo de empresa como un todo es positivo, con resultados para las empresas pequeñas de 5,86 y para las medianas de 5,32, de un máximo de seis puntos equivalentes a “fuertemente de acuerdo”. Se puede concluir que los trabajadores de ambos tipos de empresas están fuertemente empoderados y, en general, se observa que ellos consideran que su trabajo es muy significativo y que sienten satisfacción al realizarlo, pues les gusta y les genera experiencia y mayores conocimientos, confían en su capacidad para llevarlo a cabo, asumen retos y dan solución a los problemas, consideran que tienen la suficiente independencia y libertad para decidir cómo ejecutarlo y utilizan métodos propios.

Respecto del compromiso organizacional, en general, se puede observar que este es de 5,27 para las pequeñas empresas y de 4,31 para las medianas. Se puede concluir que los trabajadores de las pequeñas empresas están más comprometidos con sus organizaciones que los de las medianas: los primeros están comprometidos a un nivel medio alto y los segundos, ligeramente comprometidos.

El estudio mexicano también entrega como resultado altos niveles de empoderamiento y compromiso organizacional en las pymes, con una media de 5,23 para las pequeñas y de 4,6 para las grandes (Ríos *et al.*, 2010).

En las empresas medianas se observa un modelo de regresión, aunque de baja representatividad por el valor de R; este indica que el compromiso se explica por el impacto, la autodeterminación y el significado y no por las competencias; se presentan directamente relacionados con el impacto y el significado, pero inversamente con la autodeterminación. Si se toman cada una de las dimensiones del compromiso como variables dependientes y las dimensiones del empoderamiento psicológico como variables independientes, los modelos reafirman lo observado en el modelo general, esto es, una débil representatividad del modelo dado por el R de bajo valor; y el compromiso tanto afectivo como el de continuación siguen estando relacionados directamente con el impacto

e inversamente con la autodeterminación. En las pequeñas empresas no se observa un modelo predictor del compromiso basado en las variables de empoderamiento.

Luego, para esta muestra, se puede concluir que las variables del empoderamiento que mejor explicarían el compromiso son las de empoderamiento impacto y autodeterminación. Sin embargo, en el estudio de Ríos *et al.* (2010) se observa que las cuatro dimensiones del empoderamiento afectan la dimensión de compromiso afectivo y solo la dimensión de significado produce influencia en el compromiso normativo.

A modo de sugerencia se puede indicar que es importante que los administradores de estas pymes puedan conocer el nivel que poseen sus colaboradores en cuanto a las dos variables de estudio y cómo ambas se relacionan, para crear estrategias que favorezcan el desarrollo profesional y la adhesión de sus colaboradores a la organización.

Referencias

- Adams, R. (1990). *Self-help, social work and empowerment*. Londres: McMillan.
- Ashforth, B. E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 207-242.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277-289.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationships to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-367.
- Castro, M. E., & Llanes, J. (2008). Empoderamiento: un proceso que se logra mediante el desarrollo de competencias y de la autoevaluación. Consultado en http://www.grupotellso.com/INEPAR/pdf/liberadictus/87_Empoderamiento_un_proceso_que_se_logra_mediante_el_desarrollo.pdf.
- Chen, H. F. (2008). The impacts of empowerment on organizational commitment under a changing environment: Examining the moderating effects of locus of control and perceived psychological contract breach. *Soochow University, Department of International Business*, 18(2), 1-26.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad. *Revista Panorama Socioeconómico*, 28(40), 90-100.

- Fang, Y. (2011). Empoderamiento de los sectores comercial y de servicio. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 27-40.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1985). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- Krishna, Y. R. (2006). *Psychological empowerment and organizational commitment: An empirical study of software programmers in India*. pp. 1-16. Hyderabad Andhra Pradesh, India.
- Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., & Katajisto, J. (2003). Nurse empowerment, Job-related satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Nursing Care Quality*, 18(3), 184-192.
- Le Bossé, Y., & Dufort, F. (2002). El empoderamiento de las personas y comunidades: otra forma de intervenir. En F. Dufort & J. Guay (Eds.), *Agir au coeur des communautés: La psychologie communautaire et le changement social* (pp. 75-115).
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). *The definition and measurement of job involvement*. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mowday, R., & Steers, R. (1979). *Employee-organization linkages*. Nueva York: Academic Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2^a ed.). Nueva York: McGraw-Hill.
- Pauhlus, D. L. (1983). Sphere-specific measures of perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 1253-1265.
- Perkins, D. D., & Zimmerman, M. A. (1985). Empowerment theory, research and application. *American Journal of Community Psychology*, 23, 569-579.
- Ríos, M. M., Del Rayo, T. M., & Ferrer, G. J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las pymes. *Revista Contaduría y Administración*, 231, 103-125, UNAM.
- Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 601-629.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Tymon, W. G. (1988). *An empirical investigation of a cognitive model of empowerment* (Unpublished doctoral dissertation). Philadelphia: Temple University.