

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Empowerment y su relación en el compromiso organizacional
en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San
Miguel, Cajamarca - 2020**

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

Autor:

Mabeth Raquel Moncada Nuñez

Asesor:

Mtro. Amado Arce Cobeñas

Tarapoto, Agosto 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Amado Arce Cobeñas, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MIGUEL, CAJAMARCA - 2020”** constituye la memoria que presenta la Bachiller Mabeth Raquel Moncada Nuñez para obtener el título de Profesional de Licenciada en Administración Mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

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

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 27 días del mes de Agosto del año 2021.



Amado Arce Cobeñas

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Campus Universitario Milton Afonso, Distrito de Morales, Tarapoto, San Martín a los 11 días, del mes de agosto del año 2021, siendo las 04:00 p.m, se reunieron los miembros de jurado en la Universidad Peruana Unión, Campus Tarapoto, bajo la dirección del Presidente del Jurado: Dr. Mario Manuel Siles Nates, y los demás miembros siguientes Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo, secretario, Mtro. David Troya Palomino, Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra, vocales; y Mtro. Amado Arce Cobeñas, asesor; con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis titulada:

“Empowerment y su relación en el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca - 2020”

Presentada por el/los Bachiller/es:

Mabeth Raquel Moncada Nuñez

Conducente a obtención del Título Profesional de:

Lic. Administración - Mención Gestión Empresarial

El señor presidente inicio el acto académico, invitando al/los candidato/s hacer uso del tiempo requerido para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invitó a los miembros del mismo a realizar las preguntas y cuestionamientos correspondientes, los cuales fueron absueltos por el (los) candidato (s). En seguida, el jurado procedió a las deliberaciones respectivas, luego se registró en el acta el dictamen siguiente:

Bachiller: Mabeth Raquel Moncada Nuñez

.....Aprobado.....por...Unanimidad

Con el mérito académico adicional de Muy Bueno (15)

Bachiller:

.....por.....

Con el mérito académico adicional de

El presidente del Jurado solicito al/los candidatos/s ponerse de pie. Luego el secretario realizo la lectura del acta con el resultado final del acto académico, procediéndose inmediatamente a registrar las firmas respectivas.

.....	
Presidente	Secretario	Asesor
.....
Vocal		Vocal
.....
Candidato	Candidato	

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres y hermanas Marili y Jhasmin quienes me apoyaron constantemente y me enseñaron a luchar por mis sueños.

Agradecimiento

Agradecimiento y gratitud a Dios por la inteligencia y sabiduría que me brinda y por regalarme unos padres maravillosos quienes me motivaron diariamente a culminar el presente proyecto, y a mi asesor por aportar con sus conocimientos.

CONTENIDO

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	xi
Abstrac.....	xii
Capítulo I.....	13
1. Problema de investigación.....	13
1.1. Descripción de problema.....	13
1.2. Formulación de problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Formulación de hipótesis.....	16
1.4.1. Hipótesis general	16
1.4.2. Hipótesis específicas	16
1.5. Justificación de la investigación.....	16
1.5.1. Relevancia social	16
1.5.2. Utilidad teórica.....	17
1.5.3. Utilidad metodológica	18
1.5.4. Viabilidad	18
Capítulo II.....	19
2. Marco teórico.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Antecedentes internacionales	19
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	21
2.1.3. Antecedentes locales	23
2.2. Presuposición filosófica.....	23

2.3.	Bases teóricas	24
2.3.1.	El empowerment.....	24
2.3.2.	Compromiso organizacional.....	30
Capítulo III	36
3.	Metodología de la investigación.....	36
3.1.	Enfoque de la investigación.....	36
3.2.	Tipo de la investigación.....	36
3.3.	Alcance de la investigación	36
3.4.	Diseño de investigación.....	37
3.5.	Descripción del lugar de ejecución.....	37
3.6.	Población y muestra	39
3.7.	Identificación de variables.....	40
3.8.	Operacionalización de variables	41
3.9.	Técnica e instrumentos para la recolección de datos.....	44
3.9.1.	Instrumento de recolección de datos	45
3.10.	Técnica de procesamiento y análisis de datos	46
Capítulo IV	47
4.	Resultados y discusión	47
4.1.	Análisis de las variables sociodemográficas	47
4.1.1.	Análisis descriptivo de edad y género	47
4.1.2.	Análisis descriptivo de tiempo de servicio	48
4.1.3.	Análisis descriptivo de permanencia en la Municipalidad	48
4.2.	Prueba de normalidad	48
4.3.	Análisis de correlación entre el empowerment y el compromiso organizacional	50
4.4.	Análisis de correlación entre el empowerment y el compromiso continuo.....	51
4.5.	Análisis de correlación entre el empowerment y el compromiso normativo	52
4.5.1.	Descripción de la relación entre el empowerment y el compromiso afectivo.....	52
4.6.	Discusión de resultados	53

Capítulo V	56
Conclusiones y recomendaciones.....	56
5.1. Conclusiones.....	56
5.2. Recomendaciones	58
Referencias bibliográficas	58
Anexos.....	63

Índice de tablas

Tabla 1. Fiabilidad de Alfa de Cronbrach de las variables	36
Tabla 2. Validez según juicio de expertos.....	36
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	37
Tabla 4. Información sociodemográfica.....	38
Tabla 5. Información tiempo de servicio.....	38
Tabla 6. Pregunta de permanencia en la Municipalidad.....	41
Tabla 7. La Municipalidad merece mi lealtad	39
Tabla 8. Análisis de correlación entre el empowerment y el compromiso organizacional	39
Tabla 9. Análisis de correlación entre el empowerment y el compromiso continuo	40
Tabla 10. Análisis de correlación entre el empowerment y el compromiso normativo.....	42
Tabla 11. Análisis de correlación entre el empowerment y compromiso afectivo	43

Índice de anexos

Anexos.....	53
Anexo 1 Matriz de consistencia	63
Anexo 2. Matriz instrumental.....	65
Anexo 3. Instrumentos para la recolección de datos	68
Anexo 4.. Carta de aceptación.....	72
Anexo 5. Guía para validación de instrumentos.....	73

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar si existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca – 2020. La metodología es de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional. El diseño fue no experimental, con corte transversal. Fueron dos instrumentos los que se aplicaron, para la variable empowerment se utilizó el instrumento propuesto por Spreitzer (1995) y para la variable compromiso organizacional se utilizó el instrumento propuesto por Allen y Meyer (1991) ambos instrumentos fueron validados por expertos y se evidenció la fiabilidad a través de Alfa de Cronbach aceptable de 0.851 para la variable empowerment; y 0.856 para la variable compromiso organizacional. La población para el estudio estuvo conformada por 93 colaboradores. Como resultados se obtuvo que sí existe relación significativa moderada ($Rho = ,595^{**}$; $p= 0,000$) entre el empowerment y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel generará un mayor compromiso organizacional.

Palabras claves: Responsabilidad, Colaboradores, Compromiso, Beneficio.

Abstrac

The purpose of this research was to determine if there is a significant relationship between empowerment and organizational commitment in the collaborators of the Provincial Municipality of San Miguel, Cajamarca - 2020. The methodology is quantitative approach, correlational scope. The design was non-experimental, with a cross section. Two instruments were applied, for the empowerment variable the Instrument proposed by Spreitzer (1995) was used and for the organizational commitment variable the instrument proposed by Allen and Meyer (1991) was used. Both instruments were validated by experts and the reliability through Cronbach's alpha acceptable of 0.851 for the empowerment variable; and 0.856 for the organizational commitment variable. The population for the study consisted of 93 collaborators. As results it was obtained that if there is a moderate significant relationship ($Rho = .595^{**}$; $p = 0.000$) between the empowerment and the organizational commitment in the collaborators of the Provincial Municipality of San Miguel, it will generate a greater organizational commitment.

Keywords: Responsibility, Collaborators, Commitment, Profit.

Capítulo I

Problema de investigación

1.1. Descripción de problema

En la actualidad el capital humano juega un papel importante en las corporaciones tanto públicas como privadas; uno de los principales problemas con los que cada día se enfrentan las organizaciones es el lograr el compromiso organizacional.

En una investigación realizada por la OIT (2014) existe un porcentaje de colaboradores que afirma que el abandono de su lugar de trabajo es debido a un deficiente compromiso entre el colaborador y la empresa. Asimismo, en las organizaciones de Australia se realizó un estudio por Great Place to work Institute (2016) mostrando como resultados que se ha evidenciado un mejoramiento en la dinámica organizacional en un 36% debido a esto se muestra que el 92% de los colaboradores se sienten identificados con lo que realizan (p.3).

En el plano de Latinoamérica, en la investigación realizada por la Consultora Deloitte Universiti (2015), en los resultados se puede apreciar que los colaboradores tienen un compromiso bajo, por ende, se muestran que solo un 13% del capital humano sí está comprometido. Asimismo, Chirinos & Vela (2017), mencionan que el compromiso organizacional es “la actitud que el colaborador mantiene hacia su organización, y aceptan la visión y misión de la misma, siendo esta la fuerza y el sentido de pertenencia a su lugar de trabajo”

De acuerdo a estadísticas a nivel internacional los colaboradores no se sienten comprometidos con la empresa u organización a la que representan y esto es preocupante tratándose en una problemática para la organización. Asimismo, en el Perú las organizaciones, corporaciones no son ajenas a esta problemática, ya que el compromiso organizacional es una de las principales preocupaciones.

El compromiso organizacional es un ente que muchas de las empresas u organizaciones buscan lograr en sus colaboradores pues trae consigo mayor productividad y eficacia en las funciones a cargo, asimismo genera mayor satisfacción, adaptación del colaborador. Es por ello que para la presente investigación se aplicó también la variable empowerment la cual actúa como proceso estratégico que al emplearlo cambiando la jerarquía antigua, creando grupos auto-dirigidos, delegando autoridad.

Para Allport, (1943) lo define como el grado en el cual un empleado participa en su trabajo, teniendo en cuenta necesidades, prestigio, autonomía y autoimagen.

Mencionado esto nos planteamos distintas cuestiones que desembocan en magnos retos para los administrativos que vienen laborando en las entidades públicas. ¿Cómo lograr un mayor compromiso en los colaboradores? ¿Cómo lograr mayor calidad en los servicios que se ofrece como entidad? ¿Cómo lograr mayor lealtad e identificación con la entidad?

El tema es de gran importancia para la Municipalidad; pues es preciso mencionar que la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca no es ajeno a la necesidad de mejorar el compromiso organizacional pues hay un escaso compromiso por parte de los colaboradores; es preciso mencionar que parte de los colaboradores se limitan a cumplir con sus horarios de trabajo, no toman la iniciativa en las decisiones, asimismo no existe socialización entre colegas, se precisa que no existe tal compromiso; por lo que se busca mejorar mediante el empowerment y así ir cumpliendo metas y objetivo en conjunto.

Finalmente, la presente investigación ambiciona determinar si existe relación significativa entre el Empowerment y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel departamento de Cajamarca, 2020.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación significativa entre empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Existe relación significativa entre empowerment y el compromiso continuo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020?
- ¿Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca 2020?
- ¿Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el empowerment y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel departamento de Cajamarca, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el empowerment y el compromiso continuo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020.

- Determinar la relación que existe entre el empowerment y el compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020.
- Determinar la relación que existe entre el empowerment y el compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020.

1.4. Formulación de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

El empowerment se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

El empowerment se relaciona significativamente con el compromiso continuo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020.

El empowerment se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020.

El empowerment se relaciona significativamente con el compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Relevancia social

Actualmente el empowerment es un modelo crucial la cual beneficia en la mejor toma de decisiones, ya que constantemente las tomamos, y damos solución a problemas mediante

ellas y mucho más las organizaciones, municipios, que depende de estas decisiones que se toman en el trabajo tomando la iniciativa para beneficio mutuo.

Las personas pueden razonar y decidir sin necesidad de preguntar precisamente todo a su jefe inmediato, pues si se delega autoridad el colaborador se siente satisfecho y brinda ideas que muchas veces no han sido mostradas o no dio a conocer. La cual motiva al colaborador a aportar diariamente en su lugar de trabajo innovando día a día.

Asimismo el empowerment se ha plasmado en una herramienta la cual fortalece y permite que los colaboradores se sientan comprometidos; y así tendremos personal más capacitado y lograr contar con un personal competitivo para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

1.5.2. Utilidad teórica

El buen trabajo y desarrollo de las entidades públicas depende de distintos factores que brindan soporte a la calidad de trabajo y uno de los factores importantes es cliente interno (colaboradores) para la cual se plantea el empowerment con sus dimensiones en estudio. Como variable dependiente consideramos el compromiso organizacional, con sus dimensiones; compromiso continuo; compromiso normativo; compromiso afectivo. Como variable independiente tenemos el empowerment con sus dimensiones; significado, competencias, autodeterminación, impacto;

La importancia de la presente investigación se fundamenta en determinar la relación que existe entre el empowerment y el compromiso organizacional de la Municipalidad Provincial de San Miguel Cajamarca, con el propósito de manifestar estrategias las cuales benefician y aporten en el mayor compromiso organizacional dentro de la institución, la cual beneficiará a la institución.

El valor teórico de la presente investigación es de gran importancia pues pese a haber poca evidencia de estudios realizados donde se hayan estudiado estas variables juntas; se

intenta mostrar una visión teórica de ambas variables en estudio y aportar con estudios y resultados que la presente investigación presente.

1.5.3. Utilidad metodológica

La presente investigación cuenta con un soporte metodológico pues es congruente con el diseño de la investigación, establecida por (Hernández, Fernández, & Bapista, 2014).

Asimismo la investigación se realizó mediante el método científico, para ello se realizó la validación de los instrumentos tanto del empowerment así como también del compromiso organizacional por cinco expertos, para recolectar la información necesaria de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel Cajamarca, y así poder manifestar como se relaciona el empowerment y el compromiso organizacional.

1.5.4. Viabilidad

Para el desarrollo de esta investigación se contó con la bibliografía científica precisa y postura de diversos autores; así mismo se contó con la colaboración brindada por parte de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca para que en su nombre se realice dicha investigación, por lo cual se solicitó los permisos necesarios, el cual se encuentra registrado en los anexos; asimismo se contó con la ayuda de los colaboradores quienes voluntariamente nos brindaron su apoyo en las respuestas a instrumento de investigación permitiendo así agilizar el trabajo. Además se dispuso con recursos financieros y materiales para la realización.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Existen diversos autores quienes realizaron investigaciones relacionadas, las cuales brindan un foco de ventajas las cuales vienen a ser beneficiosos para la organización y también al colaborador. Villa & Marquez (2016) en su artículo: “Relación del Empowerment con el compromiso organizacional influenciado por el capital humano y prácticas del alto involucramiento de empleados en maquiladoras automotrices” la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables, y la población utilizada para el muestreo de las empresas maquiladoras quienes cuentan con un número mayor a 300 colaboradores. La metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo, correlacional; respecto a la aplicación de encuestas, estas fueron validadas respectivamente y de por medio se realizó la prueba piloto para mayor confiabilidad, la correlación es bivariada de Pearson por ende muestra como resultados que existe una relación directa ($P= 0.528$) entre el empowerment y compromiso organizacional; mostrando así que a mayor nivel de empowerment percibido por el empleado mayor vendría a ser el nivel del capital humano que generan la iniciativa propia, destrezas.

Orgambídez, Moura, & Almeida (2017) desarrollan su artículo titulado “Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral” la cual tuvo como objetivo analizar el impacto del estrés sobre la satisfacción laboral mediante el empowerment psicológico en el trabajo. La investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño bibliográfico. La muestra utilizada para el estudio fue de 314 trabajadores del sur de Portugal, los encuestados en mayor porcentaje fueron del género femenino, el instrumento utilizado de la escala de empowerment psicológico de Spreitzer 1995. Como resultado se

obtuvo que el conflicto de rol tuvo un efecto directo sobre la satisfacción ($p= 0.605$); es por ello que las organizaciones deben centrarse en la prevención del estrés y aumentar el empowerment.

Cálix, Martínez, Vigier, & Núñez (2016) en su artículo titulado “El rol del Empowerment en el éxito empresarial” su objetivo es analizar si el éxito empresarial puede ser aplicado a partir del empowerment como una herramienta de gestión; el estudio se realizó en la ciudad de La Ceiba, Honduras. Donde se abordó distintos puntos de vistas con autores que aportaron para el desarrollo de la investigación. El estudio es de tipo descriptivo, correlacional con un diseño transversal. La población de estudio fue de 1505 empresas; de las cuales se utilizó el muestreo no probabilístico donde los datos utilizados fueron de 120 empresas de la ciudad. Como resultados se muestran que el empowerment es una variable significativa positiva del éxito empresarial, por lo que se concluye que es de gran importancia pues permite emplear concluyentes consideraciones en el espacio empresarial.

Garcia & Uceche (2013) en su artículo titulado Empowerment y el compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario Zuliano por lo que el objetivo es determinar la relación del empowerment y el compromiso organizacional del personal docente-investigador de las universidades del estado de Zulia. la investigación es de tipo descriptiva y de campo partiendo de una muestra estratificada que estuvo compuesta por 133 docentes; los resultados indicaron que los elementos como la misma naturaleza del empowerment influyen significativa y directamente sobre el compromiso organizacional debido a la toma de decisiones, la responsabilidad compartida, el conocimiento el trabajo en equipo, la autonomía que se ofrece en el ámbito laboral.

Freire (2015) en su artículo titulado El Empowerment y su incidencia en el compromiso laboral de los funcionarios de la dirección provincial del Instituto Ecuatoriano de seguridad social de TunIgurahua tuvo el propósito de dar a conocer la correlación de las variables

empowerment aplicada a los funcionarios que se van desarrollando profesionalmente en la institución y la variable compromiso laboral cuyo campo ha sido poco explorado desde la perspectiva correlacional, la cual permitió medir el grado de relación que existe entre las variables de estudio, fue aplicada la escala tipo Likert. Los principales resultados permiten afirmar que sí existe una relación muy estrecha entre la autonomía que se faculta a los funcionarios y el compromiso que ellos mantienen con la institución, afectando directamente al desempeño de los trabajadores y por ende a la calidad de servicio que brinda

2.1.2. Antecedentes nacionales

Saldarriaga (2019) en su tesis titulada “Empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública Piura, 2019” la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre empowerment y compromiso laboral, la investigación se enmarca dentro de un enfoque correlacional, cuantitativo, no experimental, transversal. Se aplicó a 89 trabajadores de una entidad pública de Piura. Como resultados se obtuvieron que sí existe una relación significativa ($Rho\ Spearman = 490^{**}$). en un análisis descriptivo se determinó el nivel de empowerment en los colaboradores donde se obtuvo que el 75% de los trabajadores encuestados se encuentra en un nivel que sí existe empoderamiento y el 25% obtuvo un empoderamiento promedio.

Paiva & Rivas (2017) en su tesis titulada “Empowerment y el Compromiso organizacional en la empresa Corepsa CIA de representaciones S.A.C” cuyo objetivo fue manifestar la correlación entre ambas variables. La investigación fue de tipo no experimental, transaccional, correlacional de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional. El instrumento se empleó a 29 colaboradores de la empresa. Los resultados afirmaron la correlación entre la calificación global del empowerment y compromiso organizacional $Rh=0.417$ y $p=0.024$, por lo que se concluye que si existe relación significativa positiva entre ambas variables.

Quintanilla (2018) en su tesis denominado “Empowerment y compromiso organizacional en las agencias de viaje Perú travel” lo cual tiene como objetivo determinar la relación entre el empowerment con el compromiso organizacional, la investigación fue de tipo básico de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población para la presente investigación fue 27 trabajadores, para recaudar información se aplicó una encuesta para ambas variables. Finalmente, como resultados se obtuvieron que sí existe una relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional con una correlación ($p = 0.014$); esto indica que a mayor empowerment mejora relativamente el compromiso organizacional.

Maldonado, Ramirez, García, & Chairez (2014) desarrolla su artículo titulado “Compromiso organizacional de los profesores de la Universidad Pública” cuyo objetivo es identificar si existen diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales; la investigación es de tipo descriptivo, analítico. La muestra para esta investigación estuvo conformada por 58 docentes; para ello se utilizó el cuestionario de Allen y Meyer, para la cual se obtuvo una fiabilidad de 0.807. Como resultados se obtuvo que existe un nivel medio de compromiso entre los profesores con la organización.

Morales (2017) en su artículo titulado “Empowerment como productor del compromiso laboral en los docentes de la UTA” tuvo como objetivo dar a conocer los niveles de empowerment, si este así mismo se presenta como productor del compromiso; el tipo de investigación es exploratorio, correlacional y transaccional, fue aplicada la escala tipo Likert, y el estudio se desarrolló en cuatro facultades de la Universidad. Como resultados se obtuvo que sí existe diferencia entre el empowerment y el compromiso laboral ($p = 6.977e-06^{***}$), atestiguando de esa forma la presencia de un nivel moderado de compromiso organizacional en los docentes.

2.1.3. Antecedentes locales

Baldomar & Coronel (2019) en su tesis “El empowerment y su relación con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Chota” teniendo como objetivo identificar la relación que existe entre el empowerment y la motivación laboral. La investigación es de tipo Aplicada, descriptiva y correlacional y de diseño transversal, no experimental. La población muestra del estudio estuvo compuesta por 130 colaboradores de distintas áreas de la Municipalidad Provincial de Chota, para el análisis respectivo se aplicó la técnica de recolección de datos, la encuesta. Finalmente se obtuvo resultados corroborados con el coeficiente de Pearson con un valor de 0.875 una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Marín & Novoa (2018) En su tesis titulada “Relación entre el empowerment y el desempeño laboral de los colaboradores de una tienda retail de Cajamarca” La investigación se basó en determinar la relación de ambas variables de estudio, también se contó con el aporte de distintos autores e investigaciones. La exploración es no experimental, transversal y correlacional, para ello contó con una población de 30 colaboradores de la tienda; por ende, para obtener los resultados para la investigación se aplicó el cuestionario para cada variable en estudio, siendo validados por el alfa de cronbach para ser aplicados con una fiabilidad de 0.945 lo cual indica un factor de confiabilidad alto. Como resultados se obtuvo que sí existe una relación significativa de 0.0539 indicando que es una relación positiva moderada.

2.2. Presuposición filosófica

“A uno dio cinco talentos, y a otro dos, y a otro uno, a cada uno conforme a su capacidad y luego se fue lejos” menciona el libro de Mateo capítulo 25; versículo 15 (Reina Valera, p. 710).

En esta cita bíblica la importancia de delegar y brindar confianza; y percibir cómo es que cada uno utiliza esa confianza; en esta historia a cada siervo se le dio talentos de acuerdo a su capacidad, y menciona que casi todos hicieron producir los talentos el doble de lo que se les fue brindado, pero hubo uno quien no hizo lo mismo si no todo lo contrario lo enterró en la tierra, luego vino el señor y pidió cuentas.

En las organizaciones podemos así construir mejores vínculos entre el empleado y el empleador; por último resaltó que cualquier responsabilidad y autoridad que se nos delegue debemos realizarla sabiamente y poder rendir cuentas de acuerdo a nuestra capacidad.

Job 2: 9 - 10

Este texto bíblico muestra la lealtad de un hombre hacia Dios, hoy en día conseguir el compromiso de un colaborador dentro de la empresa puede ser posible; depende mucho de las acciones que realizamos; en Job se menciona “Entonces le dijo su mujer: ¿Aún retienes tu integridad? Maldice a Dios, y muere. Ver 10. Y él le dijo: como suele hablar cualquiera de las mujeres fatuas, has hablado. ¿Qué? ¿Recibiremos de Dios el bien, y el mal no recibiremos? En todo esto no pecó Job con sus labios”. (Reina Valera, 1960, p. 710).

Cuando logramos el compromiso y lealtad de nuestro colaborador las cosas son mucho más sencillas pues realizan con el deseo, compromiso, empatía para beneficio mutuo; así como Job un hombre con un gran ejemplo al cual admirar, un hijo de Dios íntegro que fue fiel hasta el final. Las escrituras son palabras sabias para nuestra vida.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. El empowerment

Años atrás lo que primaba era la distribución tradicional en las organizaciones y con el tiempo esto fue cambiando por un mayor involucramiento al colaborador. Y hoy en día el

Empowerment ha ido cobrando mayor relevancia pues se basa en delegar poder, donde los colaboradores puedan demostrar su liderazgo.

Quintanilla (2018) cita Bateman & Snell lo cual lo definen como “Es el proceso de compartir poder con los empleados, mejorando así su confianza y su capacidad para desempeñar su trabajo y la idea de que hacen una influyente contribución a la organización”.

Conger & Kanungo (1998) menciona que el empowerment “Es un componente provocador para estimular al colaborador mucho más allá de delegar autoridad, se debe buscar una motivación para impulsar a los colaboradores a realizar sus tareas mediante el desarrollo del sentido de la eficacia personal” (p 474). Los colaboradores lo que buscan es sentirse bien y así su mismo entorno, la relación con jefes aumentara considerablemente su rendimiento y así se sentirá comprometido.

Blanchard (1996) Menciona que “la gente ya tiene poder por sus conocimientos y motivación; facultar es liberar ese poder” que cada colaborador actúe con compromiso y responsabilidad ante sus tareas, muchos de los autores coinciden en determinarlo como una herramienta, pues beneficia a la organización como un ente positivo.

Para Spreitzer (1995) de acuerdo con otros autores define al empowerment como un “constructo motivacional manifestado en cuatro cogniciones, significado, impacto, competencia y autodeterminación” (p 1443).

Para Wilson (1997) el empowerment “es un cambio de estilo que conduce a incrementar la delegación, la comunicación y la responsabilidad de los empleados, puesto que los directivos tienden a liberar el poder, por lo que hace que las personas tengan un campo de acción más amplio”

Lo define como “Un proceso continuo intencional centrado en la comunidad local, que involucra el respeto mutuo, la reflexión crítica, el cuidado y la participación grupal, a través de la cual las personas que carecen de una parte igual de recursos, o un proceso por el cual las personas obtienen control sobre su participación democrática” (Dougglas, 2010).

Asimismo Rappaport (1984) menciona que el empoderamiento implica un proceso y mecanismos mediante los cuales las personas, las organizaciones, ganan control sobre sus vidas.

En este argumento Cohen (2001, citado en Robledo 2015) la cual menciona que “el compromiso en el lugar de trabajo viene de los 60 y se enfocó hacia el concepto del compromiso organizacional, y con el tiempo hubo nuevos enfoques respecto al compromiso, que miraban hacia el puesto de trabajo, grupo de trabajo”

Para Mechanic (1991) el empoderamiento es un proceso en el que las personas aprenden a ver una mayor correspondencia entre sus metas, un sentido de cómo lograrlas y una relación entre sus esfuerzos y resultados de vida.

Arata (2005) menciona que el empowerment se resume en autorizar a los empleados para obtener resultados por sí mismos y estimula el compromiso con la organización de manera tal que se comporten como si fueran los dueños de la empresa”

Finalmente Kandula (2004) en su libro hace mención de un caso planteado respecto al empowerment realizado en Fedex, tal caso se enfocaba a todo el personal, donde se concluyó que confiar en el empoderamiento de sus trabajadores ha sido un pilar para realizar todas sus entregas. Por lo que el empowerment ha sido su principal estrategia para el desarrollo de competencias del personal, logrando así una efectiva toma de decisiones.

Las organizaciones buscan personas, las cuales toman decisiones ante distintas situaciones, que tengan valor agregado, teniendo participación en la organización, sintiéndola como propia, generando así mejores resultados alineados a las metas.

El empowerment es una herramienta la cual sustituye la antigua jerarquía a través de grupos auto dirigidos, donde la pesquisa se comunica con todos.

Ante ello Chiavenato (2009) afirma la importancia de contar con una visión organizacional que sea transmitida a los colaboradores de la empresa, lo cual deberá proporcionar un enfoque que permita a ser autónomas y delegar autoridad a través del empowerment, es así como las personas tendrán la oportunidad de que la empresa pueda conocer su capacidad.

Según Gutiérrez (2015) menciona que el empowerment tiene como significado crear un ambiente donde los colaboradores de todos los rangos tengan una idea real sobre los parámetros de liderazgo, calidad, servicio y eficiencia dentro de la organización.

Asimismo, Rowlands (1997) (citado por Calix, Martínez, Vigir & Nuñez 2016) definieron el empowerment señalando:

Que el empowerment radica en el hecho de que los trabajadores, administradores o equipos de todos los niveles de la organización tienen el poder para tomar decisiones sin tener que requerir autorización de sus superiores. La idea en la que se basa el empowerment es que quienes se hallan directamente relacionados con una tarea son los más indicados para tomar una decisión al respecto, aceptando que cuentan con las actitudes requeridas para ello.
(p, 10)

Flores (2017) define el empowerment tiene como significado poder, quien posee la autoridad en un área, la cual tiene una ventaja que es disponer y dar órdenes sin ser

refutados, y a la vez una desventaja porque si no consulta con sus subordinados puede que llegue a tomar decisiones que no ayuden al trabajo en equipo.

Asimismo Amezcua, Perezarín & Quiroz (2019) “la estrategia del empowerment basa sus principios en la autonomía a través de la transmisión del conocimiento y utiliza una serie de mecanismos que sirven de guía para lograr su aplicación de manera exitosa. A continuación se detallan” (p 3 5).

- Identificación del potencial
- Medición de excelencia y rendimiento
- Comunicación
- Margen de error

2.3.1.1. Como crear el empowerment en la empresa

Cada empresa cuenta con una estructura definida la cual se basa en coordinar las actividades que se deben realizar o tareas de acuerdo a las áreas de la empresa y a muchas empresas les puede costar cortar con la estructura tradicional que ya establecieron, por lo tanto ¿cómo lograrlo? Por supuesto que no será fácil pues pese a todo tanto los colaboradores como los gerentes ya están adaptados a dicha estructura, pese a no ser la adecuada.

Para Robledo (2015) Dentro de cada organización existen empleados quiénes cuentan con un potencial alto, pero muchas veces este potencial aún no ha sido activado pues la organización no ha estado presto a los cambios a delegar autoridad, dar poder. Cuán importante es aplicar el empowerment en nuestras empresas e instituciones pues lo podremos apreciar en los resultados respecto a los objetivos y metas trazadas por la organización pues los empleados se sentirán en la libertad de tomar la iniciativa respecto a las decisiones, las cuales beneficia la organización. Ya no será más una empresa tradicional donde cada

empleado día a día ha de recibir órdenes constantemente sin confianza a expresar opiniones propias ya sea de su experiencia o conocimientos; muchas veces el colaborador cuando se encuentra en estas circunstancias tiende solo a hacer las cosas por obligación, por lo que esto perjudica tanto a la organización como a cada colaborador, puesto que tendremos un trabajo repetitivo y falta de compromiso. Y lo que se busca es que la gente se sienta parte de la empresa aportando con sus ideas experiencias conocimientos y que sienta que ellos tienen el control de su trabajo y pueda aportar de una manera responsable

Las exigencias del cliente, en cuanto a la calidad de servicio, sensibilidad, rapidez se han convertido en un ente donde las organizaciones deben cambiar hacia nuevas técnicas, nueva filosofía las cuales los permitan direccionar hacia un futuro donde la respuesta hacia el cliente venga a ser mucho más rápido y las habilidades de nuestros colaboradores deben ser decisivas al cambio.

2.3.1.2. Características al aplicar el empowerment

Todos los colaboradores cuentan con un liderazgo efectivo dentro de la organización pues

desean participar, poder tomar decisiones la cual le resulta motivador, por contar con oportunidades dentro de la organización conlleva mejor desarrollo tanto para el colaborador como para la organización (Ortiz 2008).

- Equipos de trabajo emancipados
- Liderazgo propio
- Tener la confianza de que su puesto de trabajo es parte de ellos.
- Mayor responsabilidad por parte del colaborador.
- El personal puede tomar decisiones sin la necesidad de su jefe.
- Su trabajo simboliza un reto más no una obligación que cumplir.

- Su opinión es importante
- Están al corriente al trabajar en equipo.

2.3.1.3. Claves para facultar a los empleados

El empowerment consiste en facultar autoridad; facultar significa que están sujetos al cambio dentro de la organización pues muchas de las organizaciones están plasmadas en la burocracia es por ello que al aplicar el empowerment, el área administrativa y las áreas operativas contarán con mayor libertad y estarán prestos a coordinar acciones dentro de las organizaciones y contar con mayor confianza tanto en el área operativa como en el área administrativa.

- Compartir información con todos
- Crear autonomía por medio de fronteras
- Reemplazar la jerárquica con equipos auto-dirigidos

2.3.2. Compromiso organizacional

2.3.2.1. Definición del compromiso organizacional

Robledo (2015) cita a Cohen la cual menciona que “el compromiso en el lugar de trabajo viene de los 60 y se enfocó hacia el concepto del compromiso organizacional, y con el tiempo hubieron nuevos enfoques respecto al compromiso, que miraban hacia el puesto de trabajo, grupo de trabajo”

Asimismo Chirinos & Vela (2017) mencionan que el compromiso organizacional es “la actitud que el colaborador mantiene hacia su organización, y aceptan la visión y misión de la misma, siendo esta la fuerza y el sentido de pertenencia a su lugar de trabajo”

Tal vez muchas veces hemos sentido que es difícil lograr el compromiso de los colaboradores, pero hay muchas empresas que lo han logrado tal vez no a un 100% pero si gran parte de su personal y eso permite que dichas empresas sobresalgan pues el capital

humano es esencial en las empresas. La fidelidad al trabajo, empresa, no se aprecia constantemente, algo que las empresas buscan que cada colaborador se sienta identificado, pues trae consigo grandes ventajas.

Para Allport, (1943) lo define como el grado en el cual un empleado participa en su trabajo, teniendo en cuenta necesidades, prestigio, autonomía y autoimagen.

Ante ello Toro (2002) define “el compromiso es un constructo la cual hace referencia a la buena disposición, voluntad del empleado hacia su trabajo y al sentido de lealtad con la empresa”

Los empleados comprometidos están motivados y están buscando obtener los resultados de la organización, la cual buscan dar más allá de lo que está plasmado en su rol, tienen esa pasión por desarrollar su trabajo y están alineados a las metas del empleador en curso.

También denominado como lealtad a organización a la que el colaborador presta sus servicios, identificando con el grado que este se identifica y según estudios en los que se ve mayormente este compromiso son los colaboradores con más años de trabajo en la institución.

Asimismo Meyer & Allen, (1991) definen como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual trae consecuencias de si desea seguir en la empresa o abandonar. Señalan que es como un “vínculo psicológico del colaborador con la empresa la cual hace poco probable el abandono de su centro laboral”

Para Zavaleta 2005, menciona que el compromiso organizacional se considera como una actitud hacia el trabajo que se desarrolla en el proceso de la socialización que a su vez es intermediario mediante el cual los empleados aprenden los valores, normas y patrones de comportamiento.

Para Senge, (1990) los empleados deben compartir los valores, visión y misión que tienen la organización para que se dé un compromiso organizacional.

Mencionan que el vínculo psicológico se puede lograr mediante tres dimensiones, continuidad, normativo y afectivo, y que el colaborador se siente comprometido de estos tres tipos de compromiso.

Para Correa, (2012) “el éxito de una empresa depende en gran parte del engagement, es decir, el compromiso que tienen los colaboradores con la organización” (p. 2). Todo ejecutivo en cargo de responsabilidad, anhela que los trabajadores entreguen un máximo desempeño, estén dispuestos a hacer horas extras si es necesario y además estén contentos con su trabajo. Sin embargo, si un trabajador habla mal de la empresa, está muy estresado o no se siente a gusto con su puesto de trabajo, también es responsabilidad de los jefes ver lo que está pasando y ayudar a que sus trabajadores estén satisfechos.

Asimismo la autora Jiménez (2014), menciona las pautas para lograr comprometer a los empleados dentro de la organización (p. 12); estas son las siguientes:

Reclutamiento y selección del talento: Este es el primer paso para lograr la identificación del empleado con la empresa; es importante que los candidatos que se seleccionen posean el perfil adecuado según el cargo y las funciones que desempeñarán.

Paquete compensatorio y retributivo: El paquete retributivo que se aplique siempre incidirá en la actitud de los empleados hacia la empresa. Por eso es importante que el paquete de beneficios sea homogéneo e incluyente y que alcance a la mayor cantidad de empleados posibles.

Cultura empresarial: Es elemental fomentar una cultura de compañerismo. Es decir que los empleados se sientan identificados y parte de un grupo que se mantiene trabajando bajo los mismos objetivos y metas.

Comunicación efectiva: Se debe fomentar la comunicación asertiva para prevenir los rumores, chismes y malos entendidos dentro de la empresa.

2.3.2.2. Dimensiones compromiso organizacional

Compromiso de continuo

El apego que tiene el trabajador con la empresa es de carácter material su continuidad depende de la percepción que tiene con lo que recibe del trabajo los costes personales que les pone el trabajo y los costes añadidos al abandono de la empresa (Vega & Espinoza, 2014).

Para Bayona & Goñi (2000) el componente de continuidad procede de la decisión del individuo en renunciar a la organización, puede ser por pensar en las consecuencias al abandonar un trabajo y las pocas opciones de otras ofertas laborales ya sean iguales o mejores. Muchas veces el empleado solo permanece en la empresa por los beneficios que le brindan dentro de ella, y siente temor que al dejar de trabajar, el colaborador no pueda lograr conseguir un trabajo como el que tenía, y solo por ello continua dentro de la empresa; el trabajo se realiza más por necesidad y por muy pocas disyuntivas laborales.

Es por ello que en esta dimensión se enfatiza o relaciona con la motivación extrínseca, puesto que indemniza necesidades materiales de cada colaborador.

Compromiso normativo

El compromiso normativo consiste en lograr un vínculo de identificación y es algo que busca el colaborador la necesidad de identificar con ella por dónde es posible el compromiso con la organización.

Especialmente esta dimensión se relaciona con la motivación intrínseca puesto que satisface necesidades psicológicas.

Compromiso afectivo

Rodríguez (2014) el compromiso afectivo se relaciona a la unión emocional que el colaborador siente hacia la empresa. Es una identificación psicológica del colaborador con la filosofía, los objetivos de la organización pues no simplemente se dedica a cumplir con el trabajo sino que también muestra interés por los problemas que se presenten dentro de la empresa. Se enfoca en un vínculo emocional donde el trabajador respectivamente siente el deseo de ser parte de la institución. También podemos afirmar que se da debido a las relaciones positivas con las personas.

Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez (2016) en su revista discurre que el compromiso afectivo se compone por cuatro categorías:

Características personales: Se define por lo que caracteriza a la persona y le hace ser único; se refiere a edad, género, educación (Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, 2016).

Características estructurales: se determina por la relación entre el empleado y su jefe inmediato o supervisor, contar con un puesto definido dentro de la compañía y así como también la sensación de la importancia dentro de ella (Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, 2016).

Características relativas al trabajo: hace referencia al aporte en la participación en la toma de decisiones, para el desempeño de las necesidades, la utilización de las capacidades compatibles con la compañía (Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, 2016).

Experiencias profesionales: hace referencia al acoplamiento de la experiencia profesional y compromiso afectivo buscando una proporción entre ambas (Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, 2016).

2.3.2.3. Importancia del compromiso organizacional

Contar con el compromiso dentro de la empresa ya es una ventaja, es por ello que lo que se debe buscar es que dentro de la empresa se llegue a contar con el compromiso organizacional afectivo.

Hurtado (2017) “el trabajador no se preocupa por satisfacer sus necesidades materiales o cognitivas, si no que busca satisfacer necesidades afectivas; sus objetivos se han alineado a los de la organización y ha desarrollado un sentimiento de identificación”

El compromiso organizacional una vez logrado en los colaboradores es más resistente a los cambios, y el colaborador está dispuesto a realizar esfuerzos formidables para la organización.

Trae consigo ventajas para la organización como:

- Existe mucho menos probabilidad de abandono de trabajo
- Toman las metas y valores como propias - Existe mayor desempeño pues se esfuerzan más.
- Existe colaboradores comprometidos.

Soberanes & Islas (2009) indica que “Se debe conquistar al capital humanos como mercado interno”

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1. Enfoque de la investigación

La metodología fue de enfoque cuantitativo, considerando que se analizaron los datos recolectados mediante la técnica de la encuesta, según Hernández, Fernández & Bapista (2014) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con relación en la medición numérica y el análisis estadístico.

3.2. Tipo de la investigación

El presente estudio es de tipo básico.

Para Sánchez, (2010) La investigación es de tipo básico porque detalla la preocupación que surge en las teorías, profundizar en las teorías afines al problema en investigación, así como buscar informaciones que incurren en cambios la información inicial. (p.53).

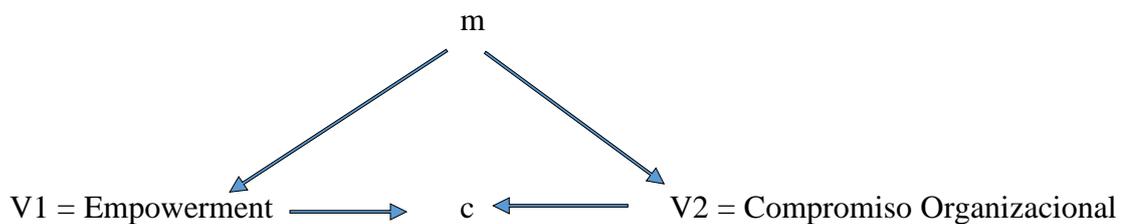
3.3. Alcance de la investigación

De alcance descriptivo-correlacional. Corresponde a un alcance descriptivo debido a que se realizó la interpretación descriptiva de cada ítem de los instrumentos de ambas variables; asimismo el estudio llega a ser de alcance correlacional porque se pretende realizar la correlación de las dimensiones y variables en estudio. Pues en esta investigación lo que se busca es determinar la relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel Cajamarca.

Para Hernández, Fernández & Bapista (2014) definen que el “estudio correlacional es asociar las variables mediante un patrón predecible para un grupo de población” (p 93).

3.4. Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente variables, pues no se hace variar en forma intencional, además es de corte transversal, porque se recolectaron los datos en un solo momento, denotando la relación de asociación entre empowerment y el compromiso organizacional. (Hernández, Fernández & Bapista 2014, p.153).



Donde:

m = muestras tomadas

V1 = Variable Independiente **V2**

= Variable Dependiente **c** =

correlación de ambas variables

Nota: Adaptado de Sánchez (2011)

3.5. Descripción del lugar de ejecución

La presente investigación se realizó con los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, comprensión del distrito y provincia de San Miguel, departamento de Cajamarca.

3.6. Estadísticas paramétricas y no paramétricas

A continuación se describirá qué tipo de prueba corresponde o guarda mayor relación con el objetivo y datos de la investigación.

Las principales técnicas inferenciales implican suposiciones acerca de la naturaleza de la población de las muestras; por lo que estas inferencias sobre las características de la población se denominan inferencias paramétricas (Tejedor & Etxeberria, 2006).

Posteriormente, se desarrollan las técnicas de inferencia que no hacen suposiciones de la población de la muestra. Estas técnicas se denominan pruebas de distribución libre o inferencias no paramétricas; por lo que conforman la "Estadística no paramétrica"

Para Tejedor & Etxeberria, (2006) una prueba no paramétrica es aquella en la que no se hacen suposiciones que conciernen a la forma de la distribución poblacional, también conocidas como pruebas de distribución libre.

Asimismo las pruebas no paramétricas se diferencian debido a:

- ✓ Simplicidad de deducción.
- ✓ Tamaño de la muestra.
- ✓ Campo de aplicación.

Para la presente investigación utilizaremos las pruebas no paramétricas, puesto que no necesitan supuestos previos y no requieren un nivel elevado matemático. Con todo ello se busca identificar la relación que existe entre las variables en mención.

Pruebas estadísticas

En líneas anteriores dejamos constancia que debemos emplear las pruebas no paramétricas de acuerdo a nuestros datos, y para esta investigación se plantea realizar la prueba no paramétrica de Kolgomorov - Smirnov; esta prueba compara la función de distribución acumulada observa de una variable con una distribución teórica determinada, contrasta si las observaciones podrían razonablemente proceder de la distribución específica (Pérez. 2001).

3.7. Población y muestra

La presente investigación tuvo como unidad de estudio un total de 93 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca; independientemente de los contratos con los que cuenten y de las áreas que aportan con sus conocimientos.

En el presente estudio se trabajó con los colaboradores que trabajan solo en oficina con contratos vigentes, compuesta tanto por hombres como mujeres de diferentes edades. El muestreo empleado es no probabilístico, pues es un muestreo que no realiza procedimientos de selección al azar, si no se basa en el juicio personal del investigador.

Criterios de exclusión y exclusión

Asimismo hubieron áreas excluyentes como el área de Limpieza, Serenazgo, mantenimiento de parques y jardines, alcantarillado y seguridad. Contamos con la autorización respectiva de la Municipalidad para el desarrollo de esta investigación.

Tabla1.

Número de colaboradores

Área de trabajo	N
Logística	7
Gerencia	4
Recursos Humanos	4
Contabilidad	7
Tesorería/Caja	4
Activos	10
Desarrollo Económico Social	9
Infraestructura	15
Recepción (secretarias)	6
Trámite documentario	2
Imagen institucional	4
OMAPED	11

Presupuesto	4
Ejecución de obras	6
Total	93

3.8. Identificación de variables

Variable independiente – Empowerment

Dimensiones

- Significado
- Impacto
- Competencia
- Autodeterminación

Variable – Compromiso organizacional

- Continuo
- Normativo
- Afectivo

3.9. Operalización de variables

Tabla 2. Operalización de variables de estudio

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración	Fuente de información	Instrumento
Empowerment	Significado	Compromiso	Ítem 6		Colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel - Cajamarca	Cuestionario: Este instrumento fue adaptado de Spreitzer (1995)
		Importancia al trabajo	Ítem 4			
		Lealtad en al trabajo	Ítem 12			
	Impacto	Confianza en el trabajo	Ítem 2	1 = Siempre		
		Competitivo	Ítem 10	2 = Casi siempre		
		Responsabilidad en el trabajo	Ítem 7	3 = A veces		
		Liderazgo	Ítem 1	4 = Casi nunca		
	Competencia	Autocontrol	Ítem 8	5 = Nunca		
		Influencia	Ítem 11			
		Autoconfianza	Ítem 9			
		Poder de decisión	Ítem 5			

Compromiso organizacional	Autodeterminación	Voto de confianza	Ítem 3
		Inclusión en el trabajo	Ítem 1
		compromiso	Ítem 2
	Continuo	Colaboración	Ítem 3
		Familiaridad	Ítem 4
		Obligación	Ítem 5
		Motivación	Ítem 6
	Normativo	Integridad	Ítem 7
		Lealtad	Ítem 8
		Comparto los problemas de mi institución	Ítem 9
		Desconfianza	Ítem 10
		Trabajo en equipo	Ítem 11
	Fidelidad	Ítem 12	

Questionario:
Este instrumento fue adaptado del Meyer & Allen (1991)

Afectivo	Empático	Ítem 13
	Falta de acopio	Ítem 14
	falta de compromiso	Ítem 15
	Necesidad	Ítem 16
	Probidad	Ítem 17
	Disposición	Ítem 18

3.10. Técnica e instrumentos para la recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación primeramente se solicitó el permiso respectivo mediante un documento presentado a la administración de la Municipalidad Provincial de San Miguel y luego de obtener la autorización se procedió a realizar las encuestas como técnica de recolección de datos; utilizando los instrumentos de Empowerment y Compromiso organizacional presencialmente a los colaboradores teniendo una participación voluntaria y respondieron de acuerdo a su criterio.

Tabla 3.

Validez según juicio de expertos

<i>Juicio de expertos</i>						
Jueces	José Tarrillo	José	Eber	Kelita	Richard	Elvis
	Paredes	Paz Vilchez		Guillen	Foster	Ricardo
				Lopez	Horna	Flores
					Rodriguez	Calderón
Género	Masculino	Masculino		Femenino	Masculino	Masculino
Grado	Maestro	Maestro		Maestra	Maestro	Bachiller
Años de experiencia	8 años	7 años		10 años	14 años	3 años
Institución laboral	Productos	Universidad		Universidad	Universidad	Universidad
	Unión	Peruana		Peruana	Peruana	Peruana
		Unión		Unión	Unión	Unión

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se aprecia que los cuestionarios fueron validados por cinco jueces. Para dicha validación se envió virtualmente a cada experto; la encuesta, la matriz de consistencia, matriz operacionalización y guía de expertos, donde se realizó la evaluación de los instrumentos.

3.10.1. Instrumento de recolección de datos

Estructura de la escala de Empowerment

Para medir el empowerment se utilizó el instrumento creado por Spreitzer (1995), adaptado al español por Albar, García-Ramírez, López & Garrido (2012), la cual mide las cogniciones; significado (3 ítems), impacto (3 ítems), competencia (3 ítems) y autodeterminación 3 (ítems); mediante 12 reactivos respectivamente, cada dimensión cuenta con tres ítems respectivos (p 1443).

Estructura de la escala de compromiso organizacional.

La estructura de la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1991) fue tomada de la tercera versión editada, la que dicha cuenta con tres dimensiones; continuo, normativo y afectivo; las cual está conformadas por un total de 18 ítems en idioma inglés, sin embargo, para efectos de la presente investigación se ha considerado tomar los ítems traducidos al español por Arciniega & González (2006) Esta escala fue traducida con los ítems reformulados en positivo.

En la tabla 4, se muestra la fiabilidad de Alfa de Cronbrach; los resultados que se aprecian son de ambas variables para el empowerment (,851) por lo que indica la confiabilidad del instrumento es buena, respecto a la variable compromiso organizacional (,856), este resultado también muestra que el instrumento es apto para considerar la confiabilidad Almeida, Santo & Costa (2010).

Tabla 4.

Fiabilidad de Alfa de Cronbrach de las variables

Variable 1	Alfa de Cronbach	Ítems
Empowerment	,851	12
Variable 2	Alfa de Cronbach	Ítems
Compromiso organizacional	,856	18

3.10.2. Técnica de procesamiento y análisis de datos

La técnica para la recolección de datos estuvo encaminada en función con las dos variables de estudio; para ello se brindó a cada colaborador personalmente las encuestas de ambas variables, para obtener las respuestas; luego pasamos los datos al SPSS 22 y así poder obtener los datos estadísticos requeridos para nuestra investigación.

Asimismo, cabe indicar que, para la elección de la prueba estadística, los datos fueron sometidos a una prueba de normalidad, asimilando de esta manera que los datos tuvieron una distribución no normal en las variables de estudio, por lo tanto se tuvo que elegir el coeficiente de correlación Rho Spearman para realizar la prueba de hipótesis.

Capítulo IV

Resultados y discusión

Se presentan los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación, mediante la aplicación de los instrumentos de ambas variables a los colaboradores de la municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca. Primeramente se estudió el perfil sociodemográfico de los colaboradores, como edad, género; seguidamente se analizaron los datos correlativos entre las variables de estudio y dimensiones.

4.1. Análisis de las variables sociodemográficas

4.1.1. Análisis descriptivo de edad y género

En la tabla 5, se aprecia en rango las edades de los encuestados, donde se muestra que las edades comprendidas de los colaboradores se dan entre los 20 a 30 que representan el 48.1% es allí donde se concentran la mayor cantidad de colaboradores, por lo que esto nos muestra que la mayor cantidad de colaboradores que ejercen cargos en la Municipalidad son jóvenes. Asimismo también podemos apreciar respecto al género, donde con el análisis realizado, se puede apreciar que la mayoría de los colaboradores encuestados de la Municipalidad Provincial de San Miguel son hombres quienes representan el 69.2% y el porcentaje restante representa al género femenino.

Tabla 5.

Información sociodemográfica

		fi	%
Edad	20 - 30	34	48,1%
	31 - 40	25	17,8%
	41 - 50	14	16,9%
	51 – 60	12	13,9%
	60 a más	8	3,3%
Género	Masculino	56	69,2%
	Femenino	37	30,8%
	Total	93	100,0%

4.1.2. Análisis descriptivo de tiempo de servicio

En la tabla 6,, se presenta el análisis descriptivo del tiempo de servicio, donde se aprecia que la mayoría de colaboradores encuestados llevan laborando de 7 a 1 año, que comprenden al 37.5% del total de encuestados.

Tabla 6.

Información tiempo de servicio

		fi	%
Tiempo de servicio	1 a 6 meses	20	20,5%
	7 meses a 1 año	34	37,0%
	1 a 2 años	13	14,1%
	3 a 4 años	12	13,4%
	5 años a más	14	15,0%
	Total	93	100,0%

4.1.3. Análisis descriptivo de permanencia en la Municipalidad

En la tabla 7, se aprecia el análisis descriptivo de la pregunta, aquí hay un sentimiento de familia o equipo. Donde el mayor porcentaje se presenta en la opción siempre; que representa el 38.5% del total de los colaboradores encuestados de la Municipalidad Provincial de San Miguel.

Tabla 7.

Pregunta de permanencia en la Municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje
Aquí hay un sentimiento de familia o equipo	Siempre	33	38,5%
	Casi siempre	21	30,8%
	A veces	16	15,4%
	Casi nunca	9	1,9%
	Nunca	14	13,5%
	Total	93	100,0

4.2. Prueba de normalidad

En la tabla 8, se muestra que para la correlación se procesó mediante la prueba de normalidad Kolmoorow Smirnovv, por la cual se determinó los valores personifican al P-

valor 005 ante ello se ultima que las variables de estudio poseen una distribución no normal. A continuación se presentan los resultados de la prueba de normalidad de acuerdo a la modalidad de información.

En la prueba de normalidad para la variable empowerment se obtuvo un p-valor de 0.001, seguidamente se hizo la prueba de normalidad de la dimensión significado se obtuvo un p-valor de 0.000, para la dimensión competencia se obtuvo un p-valor 0.000, para la dimensión autodeterminación se obtuvo un p-valor de 0.000, para la dimensión impacto se obtuvo un p-valor de 0.000; asimismo para la variable de compromiso organizacional donde se obtuvo un p-valor de 0.000, para la dimensión compromiso continuo se obtuvo un p-valor de 0.006, para la dimensión compromiso normativo se obtuvo un p-valor de 0.075, para la dimensión compromiso afectivo se obtuvo un p-valor de 0.000.

Como se aprecia en la información manifestada nos permite que tanto las variables como las dimensiones no presentan una distribución normal. Por lo que se debe usar pruebas no paramétricas, es por ello que se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 8.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment	.169	93	.001
Significado	.391	93	.000
Competencia	.279	93	.000
Autodeterminación	.195	93	.000
Impacto	.176	93	.000
Compromiso organizacional	.181	93	.000
Continuo	.149	93	.006
Normativo	.217	93	.075
Afectivo	.177	93	.000

4.3. Análisis de correlación entre el empowerment y el compromiso organizacional

H₀: No existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca 2020.

H₁: Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca 2020.

Regla de decisión

-Si el p valor $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1)

En la tabla 9, se muestra que sí existe significancia entre el empowerment y el compromiso organizacional con p-valor= 0,000 (p-valor < 0.05) una correlación positiva moderada, por lo que se determinó, rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alternativa H_1 de la investigación. Asimismo, se determinó la existencia de una relación positiva moderada (Rho Spearman igual a 0,595). Es decir, al incrementar el empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, significa que aumentará el compromiso organizacional.

Tabla 9.

Relación entre el empowerment y el compromiso organizacional

Empowerment	Compromiso Organizacional		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	,595**	,000	93

4.4. Análisis de correlación entre el empowerment y el compromiso continuo

H₀: No existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso continuo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca 2020.

H₁: Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso continuo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca 2020.

Regla de decisión

-Si el p valor $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1)

En la tabla 10, se obtuvo un p valor de 0,001, esto significa que, sí existe significancia, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, se presenta una relación positiva baja (Rho de Spearman de 0,430) entre el empowerment y el compromiso continuo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca. Entonces al mejorar el empowerment, aumenta ligeramente el compromiso continuo.

Tabla 10.

Análisis de correlación entre el empowerment y el compromiso continuo

Empowerment	Compromiso continuo		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	,430**	,001	93

4.5. Análisis de correlación entre el empowerment y el compromiso normativo

H₀: No existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca 2020.

H₁: Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca 2020.

Regla de decisión

Si el p valor $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1)

En la tabla 11, se muestra un p-valor 0,000, por lo que se determinó rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, se presenta una correlación directa y significativa de Rho Spearman = 0,518** por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Es decir al incrementar el empowerment, se mejorara el compromiso normativo.

Tabla 11.

Análisis de correlación entre el empowerment y el compromiso normativo

Empowerment	Compromiso normativo			
	Rho Spearman	de	p-valor	N
	,518**		,000	93

4.5.1. Descripción de la relación entre el empowerment y el compromiso afectivo.

H₀: No existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca 2020.

H₁: Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca 2020.

Regla de decisión

-Si el p valor $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1)

En la tabla 11, se obtuvo un p valor de 0,000, es decir sí existe significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo se presenta un Rho de Spearman de 0,404 una correlación positiva. Es decir, al acrecentar el empowerment, aumentará el compromiso afectivo.

Tabla 12.

Análisis de correlación entre el empowerment y compromiso afectivo

Empowerment	Compromiso afectivo		
	Rho Spearman	de	p-valor
	,404**		,000
			N
			93

- **Discusión de resultados**

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca, mediante los instrumentos de ambas variables el cual ayudó en esta investigación.

Con respecto al objetivo general, los resultados muestran que sí existe relación entre las variables de estudios ($p=0,000$); lo cual indica que a mayor empowerment mayor será el compromiso organizacional en los colaboradores. Asimismo Quintanilla (2018) en un estudio realizado, sostiene que las variables empowerment y compromiso organizacional tiene una correlación positiva. Villa & Marquez, (2016) en su investigación menciona, que como resultados se obtuvo que las variables tiene una relación positiva esto indica así que a mayor nivel de empowerment percibido por el empleado mayor vendría a ser el nivel del capital humano la cual generan la iniciativa propia, destrezas.

Cabe recalcar que los resultados se alinean con lo manifestado por Malpartida (2016), quien determinó el grado de correlación entre las dos variables existentes mediante la prueba de Pearson, a través de lo cual obtuvo un porcentaje de 0,875%, concluyendo que la correlación entre Empowerment y Desempeño Laboral, es altamente positiva (p. 85). Asimismo, coinciden con lo encontrado por Castro & Riveros (2015), quien manifiesta que ha identificado la presencia de una relación de influencia positiva entre los niveles del Empowerment y la Gestión Empresarial, la intensidad de la relación hallada es $r=93\%$, y la tipifica como alta y la prueba de hipótesis resultó muy significativa con lo cual cumple el objetivo general planteado en la investigación (p. 61).

En cuanto a la dimensión compromiso continuo se encontró que sí se relaciona positivamente con el empowerment ($Rho = 0,430^{**}$; $p = 0,000$) en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, es decir que a mayor empowerment mayor será el compromiso. coincide Quintanilla (2018) quien presenta su investigación que realizó a 27 colaboradores mediante una correlación de Rho Spearman lo cual indica que existe una relación positiva moderada.

Respecto a la dimensión compromiso normativo como resultados se obtuvieron que el compromiso normativo sí se relaciona positivamente con el empowerment en los colaboradores ($Rho = 0,518^{**}$; $p = 0,000$) afirmando así que a mayor empowerment mayor será en compromiso normativo. Concuera con Mesa (2018) en su investigación en la cual llega a concluir en sus resultados afirmando que sí existe una relación positiva moderada.

En cuanto a la dimensión compromiso afectivo esta se relaciona positivamente con el empowerment ($Rho = 0,404^{**}$; $p = 0,000$) asimilando que a mayor empowerment mayor será el compromiso afectivo. Quintanilla (2018) coincide en su investigación mostrando en sus resultados que sí existe una correlación positiva. Concluyó que otorgar el poder de decisión a los colaboradores incrementa el compromiso y que favorece mayor apego a la institución por parte de los trabajadores.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

En la presente investigación se aplicaron los instrumentos para ambas variables, y presenta las siguientes conclusiones:

- a) Respecto al objetivo general, se evidencia que sí existe relación entre el empowerment y el compromiso organizacional es ($Rho = ,595^{**}$; $p = 0,000$); correlación positiva, es decir, si aplicamos el empowerment en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, delegando poder de decisión (permitir tomar decisiones con iniciativa propia), en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel mayor será el número de labores comprometidos, la cual trae consigo mejor desarrollo.
- b) En el primer objetivo específico, se concluye que sí existe relación entre el empowerment y el compromiso continuo es ($Rho = ,430^{**}$; $p = 0,001$); correlación positiva y significativa en los colaboradores de Municipalidad Provincial de San Miguel, es decir que si consideramos implementar programas de motivación, programas en los cuales, los colaboradores sean reconocidos por sus acciones en sus funciones; mayor será el compromiso continuo.
- c) Respecto al segundo objetivo específico, se concluye que sí existe relación entre el empowerment y el compromiso normativo es ($Rho = ,518^{**}$; $p = 0,000$); una correlación positiva y significativa. Concluimos que a mayor empowerment mayor será el compromiso normativo dentro de la organización. Es decir que si implementamos actividades que fomenten el trabajo en equipo, la comunicación asertiva abierta, y se crea programas de integración mayor será el compromiso normativo.

d) Asimismo respecto al tercer objetivo específico, se concluye que sí existe relación entre el empowerment y el compromiso afectivo es ($Rho = ,404^{**}$; $p = 0,000$) correlación positiva. Donde se concluye que a mayor empowerment mayor será el compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad.

5.2. Recomendaciones

- a) Se recomienda al gerente de la Municipalidad Provincial de San Miguel que debe capacitar a los colaboradores dando énfasis en el logro de los objetivos y la mejora continua, generando mayor participación de los colaboradores, buscando que brinden sugerencias, propuestas las cuales como institución sepan valorarlas; independientemente del contrato con el que cuentan.
- b) Para el empowerment y el compromiso continuo se recomienda que se incrementen los talleres y programas de motivación para las distintas áreas; se debe buscar reconocer al colaborador por su participación activa generando la mayor identificación del colaborador con la entidad.
- c) Para el empowerment y el compromiso normativo se recomienda, incrementar eventos y actividades las cuales mantengan la lealtad con la entidad.
- d) Para el empowerment y el compromiso afectivo se recomienda mantener y mejorar el ambiente familiar que se maneja y el trabajo en equipo que se aprecia, estructurar actividades que incentiven el bienestar del colaborador, la cual el colaborador sienta el deseo de pertenencia hacia ella, pues tener un colaborador comprometido trae consigo mayor productividad.
- e) Se recomienda crear grupos auto-dirigidos los cuales tengan suficiente poder para la toma de decisiones entorno a las metas y objetivos claros dentro de la institución y sobre todo en su puesto de trabajo; que puedan mostrar su liderazgo en el trabajo.

Referencias bibliográficas

- Amezcu, E., Perez, V., & Quiroz, E. (2019). Empowerment as a strategy for the growth of human talent. *Ciencias Administrativas*, 1(1870–9427), 33–37.
- Albar, M. J., García-Ramírez, M., López, A., & Garrido, R. (2012). Spanish Adaptation of the Scale of Psychological Empowerment in the Workplace. *The Spanish Journal of*

- Psychology, 15(2), 793—800. https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2012.v15.n2.38891
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables on the development of organizational commitment?. *Revista de Psicología Social*.
- Baldomar, A., & Coronel, H. (2019). *El empowerment y su relación con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Chota*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Blanchard, K. (1996). *Empowerment : tres claves para que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa* (Norma). Colombia.
https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-4/lecturas/37_Empowerment.pdf
- Cálix, C. G., Martínez, L. B., Vigier, H. P., & Núñez, J. J. (2016). The role of the empowerment in business success. *Investigación Administrativa*, 117(1), 23–37.
<https://doi.org/1870-6614>
- Chirinos, D., & Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–474.
<https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- Correa, R. (2012). El compromiso organizacional : Indispensable para alcanzar metas. Obtenido de Mba & educación:
<https://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/el-compromisoorganizacional-es->

indispensable para-alcanzar-las-metas

Douglas, Christopher. *A Genealogy of Literary Multiculturalism*. Ithaca : Cornell University Press, 2009. Print.

Hernández, R., Fernández, C., & Bapista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGRAW-HIL).

Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Universidad de Piura.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1

Maldonado, S., Ramirez, M., García, B., & Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, (47), 12–18.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

Marín, P., & Novoa, J. (2018). *Relación entre el empowerment y el desempeño laboral de los colaboradores de una tienda retail de Cajamarca*. Universidad Privada del Norte. Retrieved from Trujillo-peru 2018. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21076>

Mesa, E. (2018). *Empowerment y su incidencia en la administración de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi, Pasco - 2017*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/619>

Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 62–87.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).

Morales, R. (2018). Empowerment como productor del compromiso laboral en docentes de la UTA. *Ciencia Digital*, 2, 231–249.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33262/cienciadigital>.

Orgambídez, A., Moura, D., & De Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 35(1), 257–278. <https://doi.org/10.18800/psico.201701.009>

Peña, M., 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), 90. <https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm?abstractid=2830684>

Quintanilla, R. (2018). *Empowerment y Compromiso Organizacional en la agencia de viajes y turismo peru travel*. Universidad Andina Del Cusco.

Robledo, J. (2015). Organizational commitment: a personal and business value in the internal, 1, 67–86. DOI: 10.1348/096317900166958

Rojas, Y., & Campos, V. (2018). *Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH de la empresa agropucalá S.A.A. Normas Tributarias*. Universidad Señor de Sipán. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1891/Casas_Ochochoque_Joel_Rainier.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soberanes, L., & Islas, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 9(18702058), 120–127. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>

Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the workplace: Dimension Measurement and Validation. *Academy of Management Review*, 38, 1442–1444. <https://doi.org/10.2307/256865>

- Toro, F. (2002). Análisis del compromiso organizacional en empresas colombianas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21, 14–17.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/39>
- Troya, R. P., Vásquez, C. E., & Fajardo, L. M. (2019). Empowerment: a strategic tool as an advantage of competitiveness in the administration of decentralized autonomous governments. *Revista Científica Mundo de La Investigación Y El Conocimiento (RECIMUNDO)*, 3(1), 1110–1135.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.1110-1135](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.1110-1135)
- Vega, V., & Espinoza, G. (2014). *Grado de influencia de la estrategia de comunicación multimedia en el compromiso laboral de los trabajadores de una institución financiera en la region La libertad*. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1624>
- Villa, O., & Marquez, B. (2016). Relación del empowerment con el compromiso organizacional influenciado por el capital humano y prácticas de alto involucramiento de empleados en maquiladoras automotr.... *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 11(January 2016), 855–865.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006

Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Diseño metodológico
¿Existe relación significativa entre empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel departamento de Cajamarca, 2020?	Determinar la relación que existe entre el empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020.	El empowerment se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020	V1 Empowerment	Tipo de estudio Cuantitativa – correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Diseño de investigación
¿Existe relación significativa entre empowerment y el compromiso de continuo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020?	Determinar la relación que existe entre el empowerment y el compromiso de continuo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca 2020	El empowerment se relaciona significativamente con el compromiso de continuo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020.		No experimental – transaccional

<p>¿Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el empowerment y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca 2020</p>	<p>El empowerment se relaciona significativamente con el compromiso de normativo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020.</p>	<p>V2 Compromiso organizacional</p>	<p>Área de estudio Provincia de San Miguel – Departamento Cajamarca</p>
<p>¿Existe relación significativa entre el empowerment y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el empowerment y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020.</p>	<p>El empowerment se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, departamento de Cajamarca, 2020.</p>		

Anexo 2. Matriz instrumental

Variables	Dimensiones	Ítems	Categoría	Instrumento	Valoración estadística
Empowerment	Significado	Mi empleo es muy importante para mí.	1= Siempre 2= Casi siempre 3= A veces 4= Casi nunca 5= Nunca	Cuestionario: Este instrumento fue creado por Spreitser (1995) y adaptado por Albar, García-Ramírez, López & Garrido (2012)	Prueba del índice de correlación de Alpa de Crombach y correlación de Rho Spearman
		Mis tareas y actividades laborales tienen un significado personal para mí.			
		El trabajo que yo realizo es significativo para mí.			
	Competencia	Confío en mis habilidades para realizar mi trabajo.			
		Estoy seguro de poseer las competencias necesarias para desempeñar mi trabajo.			
		Yo he desarrollado a nivel experto las destrezas necesarias para desempeñar mi trabajo.			
	Autodeterminación	Poseo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo.			
		Tengo la posibilidad de decidir por mí mismo cómo hacer mi trabajo.			
		Tengo abundantes habilidades para realizar mi trabajo de forma libre e independiente.			
	Impacto	Yo tengo un gran impacto sobre lo que sucede en mi área de trabajo.			

		Tengo mucho control sobre lo que sucede en mi área de trabajo.		
		Yo tengo una influencia significativa sobre la toma de decisiones en mi área de trabajo.		
Compromiso organizacional	Continuo	Siento que mi participación es importante y añade una diferencia a la organización	1= Siempre 2= Casi siempre 3= A veces 4= Casi nunca 5= Nunca	Cuestionario: Este instrumento fue creado por Meyer y Allen (1991) y adaptado por Arciniega & González (2006)
		No sería correcto renunciar a pesar de que esta decisión mejoraría mi calidad de vida.		
		Mi vida se vería afectada si decido renunciar		
		Continúo trabajando aquí porque lo deseo y no porque lo necesito.		
		No tengo otra alternativa laboral, por ello, sigo trabajando aquí.		
		Sería muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo.		
	Normativo	Sentiría culpa si decido renunciar.		
		La Municipalidad merece mi lealtad.		
		Los problemas que afectan a la Municipalidad, también me afectan		
		Siento que mi jefe actual no retribuye mi trabajo, por ello no me siento obligado a permanecer aquí.		
		Aquí hay un sentimiento de familia o equipo.		
		Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo aquí.		

		Le debo mucho a mi organización.		
		No me siento integrado plenamente con la organización.		
		Siento que no pertenezco a esta organización.		
	Afectivo	Me cuesta renunciar porque no tengo otra opción laboral		
		Sería muy duro para mi abandonar esta Municipalidad.		
		No me siento vinculado emocionalmente con esta Organización.		

Anexo 3. Instrumentos para la recolección de datos

Cuestionario de Empowerment

Apreciado colaborador su opinión es importante, a continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. La presente información se utilizará solo para fines académicos.

Para cada pregunta marque con un aspa (X) de acuerdo a su criterio.

Datos generales

I. DATOS GENERALES	
1. Edad a. 20- 30 <input type="checkbox"/> b. 31- 40 <input type="checkbox"/> c. 41-50 <input type="checkbox"/> d. 51-60 <input type="checkbox"/> e. 60 a mas <input type="checkbox"/>	2. Género a. Masculino <input type="checkbox"/> b. Femenino <input type="checkbox"/>
3. Área de trabajo: 	4. Tiempo de servicio a. 1 a 6 meses <input type="checkbox"/> b. 7 meses a 1 año <input type="checkbox"/> c. 1 a 2 años <input type="checkbox"/> d. 3 a 4 años <input type="checkbox"/> e. 5 años a mas <input type="checkbox"/>

N°	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Confío en mis habilidades para realizar mi trabajo.					
2	Yo tengo un gran impacto sobre lo que sucede en mi área de trabajo.					
3	Tengo abundantes habilidades para realizar mi trabajo de forma libre e independiente.					
4	Mis tareas y actividades laborales tienen un significado personal para mí.					
5	Tengo la posibilidad de decidir por mí mismo como hacer mi trabajo.					
6	Mi empleo es muy importante para mí.					

7	Yo tengo una influencia significativa sobre la toma de decisiones en mi área de trabajo.					
8	Estoy seguro de poseer las competencias necesarias para desempeñar mi trabajo.					
9	Poseo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo.					
10	Tengo mucho control sobre lo que sucede en mi área de trabajo.					
11	Yo he desarrollado a nivel experto las destrezas necesarias para desempeñar mi trabajo.					
12	El trabajo que yo realizo es significativo para mí.					

Cuestionario de compromiso organizacional

N°	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Siento que mi participación es importante y añade una diferencia a la organización					
2	No sería correcto renunciar a pesar de que esta decisión mejoraría mi calidad de vida					
3	Mi vida se vería afectada si decido renunciar					
4	Continúo trabajando aquí porque lo deseo y no porque lo necesito.					
5	No tengo otra alternativa laboral, por ello, sigo trabajando aquí.					
6	Sería muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo.					
7	Sentiría culpa si decido renunciar					
8	La Municipalidad merece mi lealtad					
9	Los problemas que afectan a la Municipalidad, también me afectan					
10	Siento que mi jefe actual no retribuye mi trabajo, por ello no me siento obligado a permanecer aquí.					
11	Aquí hay un sentimiento de familia o equipo.					
12	Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo aquí.					
13	Le debo mucho a mi organización.					
14	No me siento integrado plenamente con la organización.					
15	Siento que no pertenezco a esta organización.					

16	Me cuesta renunciar porque no tengo otra opción laboral					
17	Sería muy duro para mi abandonar esta Municipalidad.					
18	No me siento vinculado emocionalmente con esa Organización.					

Anexo 4.. Carta de aceptación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
SAN MIGUEL
Unidos por el Desarrollo

EXP. -2020

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

CARTA N° 009-2020-MPSM/SGRH-JBD.

PARA : Mtro. MARIO MANUEL SILES NATES.
COORDINADOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN UNIVERSIDAD
PERUANA UNIÓN FILIAL-SAN MARTÍN.

DE : CPC. JANER BARBOZA DIAZ.
Sub Gerente de Recursos Humanos de la MPSM

ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA EN LA MPSM.

FECHA : San Miguel, 20 de marzo del 2020.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de hacer de su conocimiento que la Srta. **Bachiller Mabeth Raquel Moncada Núñez** con Código Universitario N° 201510492, Ex Alumno de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión que usted representa en la Filial San Martín, se le autoriza para realizar la encuesta, Proyecto de Investigación de Tesis Titulada: **“Empowerment y su relación en el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca-2020”** y acceso a obtener información que le permita el desarrollo de la investigación.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
SAN MIGUEL- CAJAMARCA
C. P. JANER BARBOZA DIAZ
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Jr. Bolognesi N° 407 – San Miguel – Cajamarca.
(Frente a la Plaza de Armas)

Teléfono: 076-557004
www.muni-sanmiguel.gob.pe

Anexo 5. Guía para validación de instrumentos

Juez N° 01

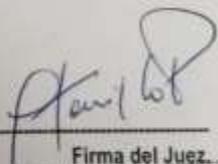
INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar Motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Pollería Pollitos Park, Tarapoto, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **motivación y el compromiso organizacional**.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 20/06/2020
Nombres y Apellidos del Juez: José Turrillo Pareles
Institución donde labora: Productor Unión
Años de experiencia profesional o científica: 8 años


Firma del Juez.
Ing. José Turrillo Pareles
DNI. 40223528
MAESTRO INVESTIGADOR Y
LICENCIADO UNIVERSITARIO

Tarapoto, julio del 2020

Estimado:

Mtro.: José Tarrillo Paredes

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de licenciado en Administración con mención en Gestión Empresarial correspondiente al proyecto de investigación que lleva por título:

Empowerment y su relación en el Compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca - 2020

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la matriz de consistencia y la operacionalización de variables involucradas en el estudio, y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, contexto y dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo nos permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicos que forman parte de los requerimientos para optar el grado de licenciada en Administración con mención en Gestión Empresarial.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para nuestro trabajo académico.

Muy Atentamente:

Mabeth Raquel Moncada Nuñez

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

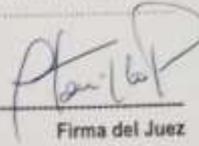
5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:



Firma del Juez

Ing. José Tarrillo Paredes
DNI. 40223528
MAESTRO INVESTIGACION Y
CENCIA UNIVERSITARIA

Tarapoto, julio del 2020

Estimado:

Lic.: Kelita Guillen Lopez

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de licenciado en Administración con mención en Gestión Empresarial correspondiente al proyecto de investigación que lleva por título:

Empowerment y su relación en el Compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca - 2020

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la matriz de consistencia y la operacionalización de variables involucradas en el estudio, y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, contexto y dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo nos permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicos que forman parte de los requerimientos para optar el grado de licenciada en Administración con mención en Gestión Empresarial.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para nuestro trabajo académico.

Muy Atentamente:

Mabeth Raquel Moncada Nuñez

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación del **empowerment** con el compromiso laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca 2020, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Empowerment y compromiso organizacional**.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

JuezNº: 003

Fecha actual: 29/07/20

Nombres y Apellidos de Juez: Kelita Guillen Lopez

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 10 años



Firma y Sello

Juez N° 04

Tarapoto, julio del 2020

Estimado:

Mtro.: José Eber Paz Vilchez

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de licenciado en Administración con mención en Gestión Empresarial correspondiente al proyecto de investigación que lleva por título:

Empowerment y su relación en el Compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca - 2020

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la matriz de consistencia y la operacionalización de variables involucradas en el estudio, y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, contexto y dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo nos permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicos que forman parte de los requerimientos para optar el grado de licenciada en Administración con mención en Gestión Empresarial.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para nuestro trabajo académico.

Muy Atentamente:

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación del empowerment con el compromiso laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca 2020, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Empowerment y compromiso laboral**.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

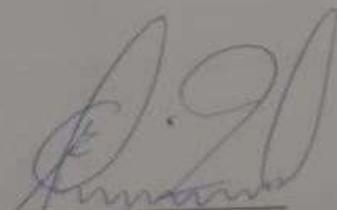
JuezNº: 004

Fecha actual: 27/07/2020

Nombres y Apellidos de Juez: José Eber Paz Vilchez

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 7 años


Firma y Sello

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO

Observaciones:

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los items o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO

Observaciones:

Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta est n suficientemente graduados y pertinentes para cada item o reactivo del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

6) Los items o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenece en el constructo?

SI

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

Tarapoto, julio del 2020

Estimado:

Mtro.: Richard Foster Horna ~~Rodriguez~~

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación para poder optar el grado de licenciado en Administración con mención en Gestión Empresarial correspondiente al proyecto de investigación que lleva por título:

Empowerment y su relación en el Compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca - 2020

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal de la matriz de consistencia y la operacionalización de variables involucradas en el estudio, y los dos formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, contexto y dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo nos permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicos que forman parte de los requerimientos para optar el grado de licenciada en Administración con mención en Gestión Empresarial.

Quedo de Ud. en espera del ~~feedback~~ respectivo para nuestro trabajo académico.

Muy Atentamente:

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación del empowerment con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca 2020, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento: **Empowerment** y **compromiso organizacional**.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 005 Fecha actual: 24 de Julio

Nombres y Apellidos de Juez: Richard Foster Horna Rodríguez

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión – Sede Tarapoto

Años de experiencia profesional o científica: 14 años



Mtro. Richard Foster Horna Rodríguez
DNI: 42445436

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduadas y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....