

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**El empowerment y su relación con en engagement en los
trabajadores de la municipalidad distrital de Jepelacio**

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

Autor:

Ayrton Del Castillo Díaz

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, diciembre del 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mtro. David Troya Palomino, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“El empowerment y su relación con en engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Jepelacio”** constituye la memoria que presentó el Bachiller: Ayrton Del Castillo Díaz, tiene un índice de similitud de 15% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 15 días del mes de diciembre del año 2023



Mtro. David Troya Palomino

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 15 día(s) del mes de diciembre del año 2023 siendo las 08:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): **Dr. Eudal Delmar Santos Gutiérrez** el (la) secretario(a): **Mtra. Carmen Doreli Guerrero Chocan**; los demás miembros: **Mtra. Ruth Marne Gonzales Córdova**; **Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra**; y el asesor(a): **Mtro. David Troya Palomino**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"El empowerment y su relación con el engagement en los trabajadores de la municipalidad distrital de Jepelacio"

de los (las) bachiller (es): **Ayrton Del Castillo Diaz**, b)
c), Conducente a la obtención del título profesional de:

Licenciado en Administración – Mención: Gestión Empresarial

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Ayrton Del Castillo Diaz**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	17	B-	MUY BUENO	Sobresaliente

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a

.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

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

Resumen

El empowerment resulta importante ya que empodera a los empleados, otorgándoles autonomía y responsabilidad, lo que aumenta su grado de engagement. Esta relación fortalece la productividad, la satisfacción laboral y fomenta un ambiente de trabajo positivo. Este estudio se centro en determinar la relación entre empowerment y el engagement en una entidad estatal; para el logro de este objetivo se contó con la participación de 146 trabajadores municipales, la metodología utilizada para este estudio fue para una investigación de tipo básica, cuantitativa, descriptivo – correlacional de diseño no experimental, luego de recolectados los datos y procesados encontró que el p-valor = 0.000 lo que indica que existe relación significativa entre el empowerment y el engagement y el coeficiente Rho Spearman = ,663 lo que indica una relación positiva considerable. Se concluyó que cada esfuerzo que se realice con el propósito de mejorar el empowerment en la institución impactará de manera proporcional en el engagement.

Palabras clave: Empowerment; engagement; sector público; compromiso.

Abstract

Empowerment is crucial as it empowers employees, granting them autonomy and responsibility, thereby increasing their level of engagement. This relationship enhances productivity, job satisfaction, and fosters a positive work environment. This study focused on determining the relationship between empowerment and engagement in a state entity, with the participation of 146 municipal workers. The methodology employed was basic, quantitative, descriptive-correlational, and non-experimental. After data collection and processing, it was found that the p-value = 0.000, indicating a significant relationship between empowerment and engagement, with a Spearman's Rho coefficient of 0.663, signifying a considerable positive relationship. It was concluded that any efforts aimed at improving empowerment within the institution will have a proportional impact on engagement.

Keywords: Empowerment; engagement; public sector; commitment.

Introducción

En la realidad en la que vivimos, en el campo organizacional específicamente en el sector público se viene enfrentando a una serie de desafíos que han transformado la forma en que se abordan los asuntos gubernamentales a nivel local (Rivas, 2022). La creciente complejidad de los problemas urbanos, la demanda ciudadana por mayor participación y transparencia, y la necesidad de optimizar los recursos limitados han llevado a un replanteamiento de la gestión en los gobiernos locales en diversas partes del mundo (Scarpeline de Castro et al., 2020). En este contexto, dos conceptos han cobrado una relevancia especial: el empowerment y el engagement pilares para lograr una buena gestión.

El empowerment, definido como el proceso mediante el cual se otorga a los empleados el poder, la autoridad y la autonomía para tomar decisiones y llevar a cabo acciones que afecten su trabajo y su entorno laboral (Cáceres et al., 2022). El empowerment ha adquirido relevancia en la administración pública moderna, tomando importancia como una técnica de gestión efectiva (Cueva, 2018). En la gestión pública se reconoce cada vez más que empoderar a sus empleados no solo mejora la eficiencia y la calidad de los servicios públicos, sino que también aumenta la satisfacción y la motivación de los trabajadores (Alejandría et al., 2023).

Por otro lado, el engagement, entendido como el compromiso emocional, cognitivo y conductual de los empleados con sus tareas y con la organización (Agurto et al., 2020). El engagement es clave en la determinación de la salud organizacional y el desempeño de las entidades estatales (Charry & Solórzano, 2021). La literatura ha demostrado que el engagement de los empleados está relacionado positivamente con la productividad, la retención del talento y la satisfacción del ciudadano (Saavedra et al., 2020).

A pesar de la creciente atención prestada a estos dos conceptos, la investigación que examina la correlación entre el empowerment y el engagement en el contexto municipal es limitada. Este estudio pretende llenar ese vacío en la literatura al explorar la relación entre el empowerment y el engagement de los empleados municipales. Se argumenta que el empoderamiento de los empleados puede influir significativamente en su nivel de engagement, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad de los servicios públicos y en la satisfacción de los ciudadanos.

Los gobiernos locales representados por municipalidades, son las extensiones del gobierno central y la función principal que cumplen es realizar gestiones con el propósito de mejorar la calidad de vida de los pobladores en la jurisdicción que les corresponde, este es el caso de la

Municipalidad Distrital de Jepelacio, en donde se ha visto necesario determinar si los trabajadores de esta institución realizan sus funciones con engagement, este constructo es fundamental para el logro de los objetivos; es por esta razón que el objetivo principal de este estudio es determinar la relación que existe entre el empowerment y el engagement en la Municipalidad Distrital de Jepelacio.

Revisión de la literatura

Empowerment

El empowerment es una estrategia de gestión que consiste en otorgar a los empleados la capacidad de tomar decisiones y controlar su propio trabajo. Esto se puede lograr de diversas maneras, como delegar autoridad, proporcionar capacitación y desarrollo, y crear un entorno de trabajo que fomente la confianza y la colaboración. Así lo corrobora Piguave & Vegas (2021), es un proceso mediante el cual los líderes otorgan a los empleados la autoridad y la responsabilidad para tomar decisiones relacionadas con su trabajo; para lograrlo Díaz (2022), se debe implicar aumentar la autonomía de los individuos, permitiéndoles tomar decisiones relacionadas con sus roles laborales sin la necesidad de aprobación constante; también definen Morales & Morales (2018), que es proporcionar a los empleados las habilidades, el conocimiento y la información necesarios para que puedan contribuir de manera efectiva a los objetivos organizativos; Cáceres et al. (2022), es la percepción de tener control sobre el propio trabajo y la capacidad de influir en las decisiones que afectan el entorno laboral; Suárez (2022), es un proceso motivacional que impulsa a los empleados a asumir la responsabilidad de su trabajo y a comprometerse con los objetivos organizativos.

El empowerment es importante porque tiene una serie de beneficios para las organizaciones, los empleados.

Para las empresas, el empowerment puede:

Mejorar la productividad: Los empleados que se sienten empoderados son más propensos a ser productivos y proactivos en su trabajo. Esto se debe a que tienen un mayor sentido de propiedad y responsabilidad por su trabajo (Espinoza, 2022).

Aumentar la satisfacción y la motivación: Los empleados que se sienten empoderados están más satisfechos con su trabajo y motivados para dar lo mejor de sí mismos. Esto se debe a que se sienten valorados y apreciados por sus contribuciones (García et al., 2022).

Reducir el estrés y la rotación de personal: Los empleados que se sienten empoderados son menos propensos a estresarse y a abandonar su trabajo. Esto se debe a que se sienten más

apoyados y comprometidos con su trabajo (Blanco & Moros, 2021).

Para los empleados, el empowerment puede:

Ofrecer un mayor sentido de control y responsabilidad: Los empleados que se sienten empoderados tienen más control sobre su trabajo y sus propias carreras. Esto puede conducir a un mayor sentido de satisfacción y realización (Cáceres et al., 2022).

Fomentar el desarrollo profesional: Los empleados que se sienten empoderados tienen más oportunidades de desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esto puede conducir a un mayor crecimiento profesional (Morales & Morales, 2018).

Mejorar el compromiso: Los empleados que se sienten empoderados están más comprometidos con su trabajo y su empresa. Esto puede conducir a una mayor productividad y lealtad (Sánchez et al., 2021).

Las dimensiones del empowerment que se han tenido en cuenta en este estudio son las propuestas por Mendoza et al (2009), quien indica que son:

Significado (Esta dimensión se refiere a la percepción de que el trabajo que realiza el individuo tiene un propósito y un valor significativos)

Autodeterminación (Implica tener la capacidad de tomar decisiones y controlar la propia labor)

Impacto (Se refiere a la percepción de que las acciones y esfuerzos del individuo tienen un impacto real en el resultado final)

Competencia (Se relaciona con la percepción de tener las habilidades, el conocimiento y las capacidades necesarias para realizar eficazmente las tareas laborales).

Engagement

El engagement es el nivel de compromiso, entusiasmo y lealtad que tiene un empleado con su trabajo, su empresa y sus compañeros. Así lo ratifican Agurto et al. (2020), se refiere al nivel de compromiso emocional que los empleados sienten hacia su trabajo y su organización; así también lo afirman Toscano et al. (2020), implica una fuerte conexión entre los empleados y la organización, caracterizada por la pasión y la dedicación a su labor; Ballesteros (2019), se manifiesta en la energía positiva, el entusiasmo y la concentración que los empleados aportan a sus tareas laborales; Castañeda & Flores (2021), es la identificación de los empleados con los valores y objetivos de la empresa, lo que resulta en un compromiso activo; Álvarez (2022), se relaciona con la percepción de que el trabajo tiene un propósito y valor significativos para el individuo.

Las razones por las que el engagement aporta a las organizaciones:

Mejora la productividad: Los empleados con buen nivel de engagement son más propensos a ser productivos y proactivos en su trabajo. Esto se debe a que están más motivados y se sienten

más involucrados en su trabajo (Agurto et al., 2020).

Aumenta la satisfacción y la motivación: Los empleados con buen nivel de engagement están más satisfechos con su trabajo y motivados para dar lo mejor de sí mismos. Esto se debe a que se sienten valorados y apreciados por sus contribuciones (Toscano et al., 2020),

Reduce el estrés y la rotación de personal: Los empleados con buen nivel de engagement son menos propensos a estresarse y a abandonar su trabajo. Esto se debe a que se sienten más apoyados y comprometidos con su trabajo (Lupano & Waisman, 2018).

Mejora la innovación: Los empleados con buen nivel de engagement están más dispuestos a compartir sus ideas y tomar riesgos. Esto puede conducir a la innovación y al desarrollo de nuevos productos y servicios (Ocampo et al., 2021).

Mejora la cultura organizacional: El engagement puede crear un entorno de trabajo más colaborativo y participativo. Esto puede conducir a una mayor satisfacción y productividad de los empleados (Castañeda & Flores, 2021).

Mejora la imagen de la empresa: Las empresas que ofrecen un entorno de trabajo con un alto engagement son percibidas como más atractivas para los empleados y los clientes (Ballesteros, 2019).

Las dimensiones del engagement que se han tenido en cuenta en este estudio son las propuestas por Schaufeli y Bakker (2003), quien indica que son:

Vigor (Esta dimensión se refiere a la energía y la resistencia que los empleados aportan a sus tareas laborales).

Dedicación (Implica un fuerte compromiso y una conexión emocional con el trabajo y la organización).

Absorción (Se refiere a la capacidad de los empleados para concentrarse y sumergirse por completo en sus tareas laborales).

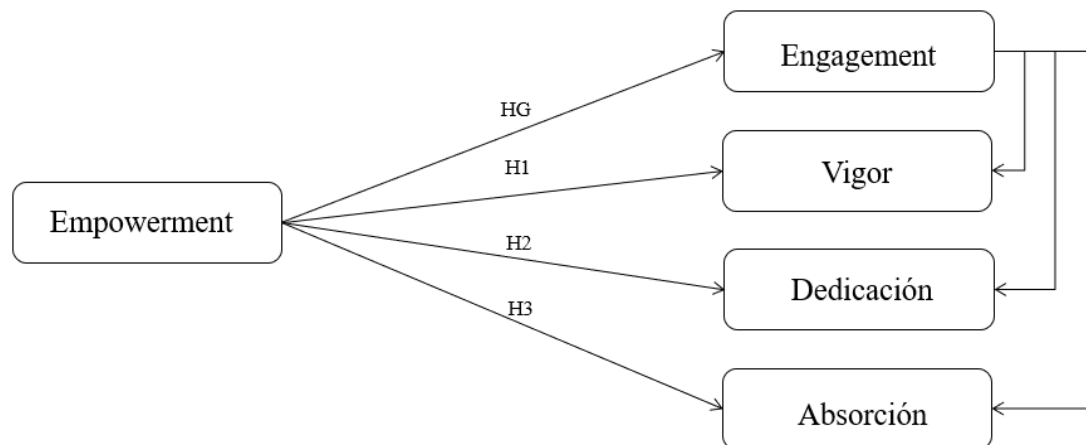


Figura 1.
Marco y modelo teórico

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Empowerment y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, San Martín - Perú.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el Empowerment y el vigor en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, San Martín - Perú.

Existe relación significativa entre el Empowerment y la dedicación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, San Martín - Perú.

Existe relación significativa entre el Empowerment y la absorción en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, San Martín - Perú.

Metodología

Este estudio se encasilló en un enfoque cuantitativo porque se concentró en la recopilación y el análisis de datos numéricos y estadísticos con el fin de dar conclusiones objetivas (Sánchez, 2019). Fue de tipo básico porque se centra solo en el estudio de empowerment y en engagement y solo hace aportes referentes a esta temática (Gabriel, 2017). Diseño no experimental de corte transversal porque se hizo la colecta de la información en un solo punto del tiempo y no se hizo ninguna manipulación (Cvetkovic et al., 2021). El nivel fue descriptivo correlacional porque se presentan las características de las variables y sus dimensiones y se detalla la relación que existen entre estas (González & Ruiz, 2011).

La población estuvo compuesta por trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, entidad ubicada en el departamento de San Martín en la zona nororiental del Perú, trabajadores que desempeñan diversas funciones en las diferentes áreas de la institución que según el reporte de área de personal a junio 2023 eran un total de 160 con tipo de contrato indefinido.

Los criterios de inclusión y exclusión considerados en este estudio fueron:

Inclusión, Trabajadores que por decisión propia quisieron participar, trabajadores con tipo de contrato indeterminado, trabajadores que al momento de realizado el estudio desarrollaban sus actividades laborales con normalidad.

Exclusión: Trabajadores que por voluntad propia decidieron no participar, trabajadores que realizan funciones en la institución, pero con modalidad outsourcing o tercerizados y trabajadores de vacaciones, licencia o suspendidos por razones diversas.

Luego de aplicar estos criterios encontramos como resultado a 146 trabajadores (5 estaban de vacaciones, 3 con licencia, 2 suspendidos y 4 decidieron no participar).

En la determinación de la muestra se hizo por medio de un muestreo censal, porque se procedió a la recolección de los datos incluyendo a toda la población de estudio, sin seleccionar una muestra (González, 2012). Se tomó como muestra a los 146 trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión.

La técnica utilizada en la recolección de los datos fue la encuesta; en su ejecución se hizo uso del Empowerment Scale en su adaptación al español de Mendoza et al (2009), este instrumento está compuesto por 4 dimensiones y 20 ítems estructurados en escala de Likert (1 = nunca - 5 = Siempre) y para medir el engagement se hizo uso del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) en su versión en español de Schaufeli y Bakker (2003), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones: vigor del ítem 1 - 6, dedicación del ítem del ítem 7 - 11 y absorción del ítem 12 - 16; estructurado en escala de Likert (1 = nunca y 5 = siempre).

En la determinación de la validez de los instrumentos, se hicieron se hizo por medio del juicio de expertos; participaron como expertos 3 profesionales, evaluaron la claridad, relevancia y la coherencia de cada uno de los ítems de los instrumentos, dando un dictamen favorable para su aplicación.

Se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de los instrumentos, luego de procesada la información se obtuvo para el Empowerment Scale un coeficiente de 0.934 y para el Scale Uwes 17 un coeficiente de 0.911; estos resultados demuestran fiabilidad porque superan el 0.7 (Arévalo & Padilla, 2016).

Previo a la aplicación de la encuesta se solicitó la autorización a los responsables de la gestión 2023 de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, al obtener un resultado positivo a la solicitud se procedió a aplicar la encuesta de manera virtual por medio del Forms de Google, este proceso tomo 30 días.

Luego los datos recolectados se procesaron en el programa estadístico SPSS 26.

Tabla 1

Técnicas estadísticas utilizadas

Técnica estadística	Razón
Alfa de Cronbach	Para determinar la fiabilidad Soler et al (2012)
Estadística descriptiva	Para mostrar las características de los participantes y los niveles las variables y sus dimensiones
Kolmogorov-Smirnov	(Prueba de normalidad) para determinar el análisis estadístico adecuado.
Rho Spearman	De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad para determinas las correlaciones (Pedrosa et al., 2014).

En cuanto a la determinación de los niveles de relación se ha tomado en cuenta el rango de correlación que proponen Mondragón (2014) quien indica:

- 0 = no hay correlación,
- De 0,01 – 0,10 = correlación positiva débil
- De 0,11 – 0,50 = correlación positiva media
- De 0,51 - 0,75 = correlación positiva considerable
- De 0,76 – 0,90 = correlación positiva muy fuerte
- De 0,91 – 1 correlación positiva perfecta

Resultados

Análisis sociodemográfico

En la Tabla 2 se presenta el género de los participantes el género predominante en la institución es masculino con 50.6%; en cuanto a la edad el rango que predomina es el de 36 a 45 años con un 37.7%; los participantes en su mayoría son casados con un 52.1%; el tiempo que laboran en la institución en su mayoría son de 1 a 5 años con 34.2% y en su mayoría los participantes cuentan con estudios universitarios con 58.2%.

Tabla 2.
Análisis sociodemográfico

		Recuento	%
Género	Masculino	76	52.1
	Femenino	70	47.9
Edad (años)	< 25	36	24.7
	de 26 a 35	45	30.8
	de 36 a 45	55	37.7
	de 46 a 55	9	6.2
	> 56 años	1	0.7
	Estado civil	Soltero(a)	61
	Casado(a)	76	52.1
	Viudo(a)	3	2.1
	Divorciado(a)	6	4.1
Tiempo que labora en la entidad (años)	< 1	41	28.1
	de 1 a 5	50	34.2
	de 6 a 10	39	26.7
	> 10	16	11
Grado de instrucción	Secundaria	8	5.5
	Superior técnica	35	24
	Superior universitario	85	58.2
	Posgrado	18	12.3

Nivel de las variables y sus dimensiones

En la Tabla 3 se presenta la percepción de los participantes respecto a las variables estudiadas y sus respectivas dimensiones; el empowerment es percibido en un nivel medio con un 39%; sus dimensiones (Significado, Autodeterminación, Impacto y Competencia) también son percibidos en un nivel medio con (74%; 63.7%; 63%; 57.5%); la variable engagement es percibido en un nivel medio con 63.7%; sus dimensiones (Vigor, Dedicación y Absorción) también son percibidos en un nivel medio con (59.6%; 69.2%; 55.5%).

Tabla 3.
Análisis descriptivos del empowerment y el engagement

Empowerment											
Nivel	Emp		Sig		Aut		Imp		Com		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Bajo	53	39	38	26	53	36.3	54	37	62	42.5	
Medio	89	61	108	74	93	63.7	92	63	84	57.5	
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Engagement									
Nivel	Eng		Vig		Ded		Abs		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Bajo	53	36.3	59	40.4	45	30.8	65	44.5	
Medio	93	63.7	87	59.6	101	69.2	81	55.5	
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0	

Nota: Emp=empowerment; Sig=significado; Aut=autodeterminación; Imp=impacto; Com=competencia; Eng=engagement; Vig=vigor; Ded=dedicación; Ads=Absorción.

Prueba de normalidad

En la Tabla 4 muestra los resultados de la prueba de normalidad (K-S), donde la “sig” < .05, lo que denota que los datos son no paramétricos, por esta razón se tomó la decisión de usar la prueba no paramétrica Rho Spearman (Apaza et al., 2022).

Tabla 4.

Prueba de normalidad K - S

Pruebas de normalidad			
		Kolmogorov-Smirnov^a	
		Estadístico	Sig.
Emp		0.124	0.000
Sig		0.251	0.000
Aut		0.128	0.000
Imp		0.145	0.000
Com		0.193	0.000
Eng		0.105	0.000
Vig		0.230	0.000
Ded		0.221	0.000
Abs		0.164	0.000

Análisis inferencial

En la Tabla 5 en relación a los resultados inferenciales, encontramos para todos los casos el p-valor =0.000 lo que indica la aceptación de las hipótesis demostrando la existencia de una

relación significativa para todos los casos; esto indica que la variable empowerment y el engagement tienen una relación significativa y el coeficiente Rho Spearman = 0.663 que denota una relación positiva considerable; caso similar se presente entre la variable Emp y las dimensiones (vig, ded y abs), los cuales tienen una relación significativa y el coeficiente y Rho Spearman (0,651; 0,684; 0,601) que determina relación positiva considerable para todos los casos.

Tabla 5.

Correlaciones entre la comunicación interna y el trabajo en equipo

	Hipótesis	Rho Spearman	p - valor	Comentario
H	Emp - Eng	,663**	0.000	Aceptada
H1	Emp - Vig	,651**	0.000	Aceptada
H2	Emp- Ded	,684**	0.000	Aceptada
H3	Emp - Abs	,601**	0.000	Aceptada

Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio indican hallazgos significativos en relación con las variables de empowerment, engagement y sus dimensiones (vigor, dedicación y absorción). Estos resultados son consistentes con investigaciones previas y aportan una mayor comprensión sobre la relación entre estos constructos en el contexto de la ciencia administrativa. A continuación, discutiremos estos resultados en comparación con investigaciones anteriores:

Los hallazgos respaldan investigaciones previas realizada por Arias (2021), que sugiere que existe una relación significativa entre el liderazgo y el engagement en el lugar de trabajo con un resultado que indica relación significativa entre las variables p-valor= 0.000 y un Rho Spearman = 0.653 que indica una relación buena, cada acción que se realice con el fin de mejorar el liderazgo impactará de manera directa en el engagement.

Así también tenemos a Ríos et al (2017), quienes realizaron una investigación que lleva por título “El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes” que contó con la participación de 154 personas y se determinó el empowerment es causal del CO al empoderar generamos trabajadores comprometidos; en esta investigación se determinó que el empowerment en la población estudiada tiene un porcentaje de 87% de bueno y el compromiso un 79% de bueno; en esta investigación el empowerment y el compromiso también tienen una percepción positiva de 71.4% y 60.4% respectivamente; estos niveles de percepción son de

mucho beneficio para la entidad. Morales & Morales (2018), una organización con niveles aceptables en cuanto a percepción de empowerment y compromiso está en ventaja y en el camino correcto para lograr sus metas.

También Morales & Morales (2018), indican que el empowerment proporciona trabajadores que en el desarrollo de sus funciones muestran compromiso y que la valoración de su rendimiento laboral siempre es adecuado.

En el desarrollo de este estudio se presentaron dificultades en la búsqueda de información de las variables estudiadas en ese sector público, hay muy poca información al respecto y en la colecta de los datos hubo demoras en el llenado esto producto de las ocupaciones de los participantes.

Conclusiones

De los resultados obtenidos del presente estudio se llega a la conclusión que la el empowerment y el engagement tienen relación significativa positiva considerable indicando que, en la Municipalidad distrital de Jepelacio, si los responsables de la gestión promueven la implementación del empowerment, esto generará mejoras en el sentimiento de engagement que será beneficiosa para la entidad.

Además, nuestras conclusiones indican que el empowerment también guarda una relación significativa y positiva con las dimensiones del engagement: vigor, dedicación y absorción. Los coeficientes Rho Spearman (0.651; 0.684; 0.601) sugieren que un incremento en el empowerment se traduce en un aumento en la vitalidad, compromiso y capacidad de inmersión de los empleados en su trabajo

Estos hallazgos tienen implicaciones cruciales para la gestión de recursos humanos y la administración en general. La promoción de prácticas de empowerment puede convertirse en una estrategia efectiva para elevar el nivel de engagement de los empleados, lo que, a su vez, contribuye a un desempeño laboral más productivo y satisfactorio.

Los resultados respaldan la importancia de fomentar el empowerment en las organizaciones como una estrategia eficaz para aumentar el engagement de los empleados y mejorar su bienestar laboral. La relación positiva y significativa observada entre estas variables subraya la relevancia de promover prácticas de empoderamiento en la entidad estudiada.

Referencias Bibliográficas

Agurto Ruiz, Karla Paola, Mogollón García, Francisco Segundo, & Castillo Chung, Luiggi Bruno. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la

- satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es
- Alejandría-Castro, C. A., Fasanando-Puyo, T., Rojas-Vela, J., & Fasanando-García, S. W. (2023). Enfoques de la gestión organizacional en el sector público. *Revista Amazonica De Ciencias Economicas*, 2(1), e456. <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.456>
- Álvarez, G. (2022). Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral: El rol de la mujer lider. *Revista Gestión y Estrategia*, (62), 9-19.
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2022n62/Alvarez>
- Arias-González, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafios*, 12(1), 9–15.
<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Ballesteros Herencia, Carlos A. (2019). La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación*, 18(1), 215-233. <https://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>
- Blanco García, Yaima, & Moros Fernández, Helena. (2021). Representación social del empoderamiento organizacional en trabajadores del sector no estatal. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 9(3), e24.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000300024&lng=es&tlng=es
- Cáceres Cardenas, Maria Lucero, Cañari Guia, Brayan Oscar, & Geraldo Campos, Luis Alberto. (2022). El empowerment como oportunidad para mejorar el desempeño de la empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 15(25), 131-138.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372022000100012&lng=es&tlng=es.
- Castañeda-Flores, A. R., & Flores Gutiérrez, J. O. (2021). Work engagement. Current trends and relevant aspects for research. *Ágora De Heterodoxias*, 7(2), 31-49.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7113779>
- Cueva, J. (2018). El empoderamiento ciudadano y su influencia en la gestión pública en la Región La Libertad en el periodo 2011-2018. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 14(4), 9-20. Recuperado a partir de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2156>
- Charry Aysanoa, J. M. ., & Solórzano Zavala, J. R. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 26

- 36. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>

- Cvetkovic-Vega, A, Maguiña, Jorge L., Soto, Alonso, Lama-Valdivia, Jaime, & López, Lucy E. Correa. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Diaz Saavedra, L. A. (2022). Empowerment y compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 231-248. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2546
- Espinoza-Paucar, O. (2022). El empoderamiento administrativo para el fortalecimiento de la gestión aduanera del comercio exterior. *Cienciamatria*, 8(3), 459-479. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.780>
- Gabriel-Ortega, Julio. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es.
- García Arteaga, V. F., Cruz Coria, E., & Mejía Reyes, C. (2022). Factores que impulsan e inhiben el empoderamiento femenino: una revisión de literatura. *Revista Reflexiones*, 101(1). <https://doi.org/10.15517/rr.v101i1.43649>
- González Becerril, Juan Gabino. (2012). Presentación. *Papeles de población*, 18(73), 5-8. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252012000300001&lng=es&tlng=es.
- Mendoza, M. I., León, J. C., Orgambidez, A., & Borrego, Y. (2009). Evidencias de Validez de la Adaptación Española de la Organizational Empowerment Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 17-28. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000100003&lng=es&tlng=pt
- Morales Fiallos, P. R., & Morales Carrasco, C. R. (2018). Empowerment como productor del compromiso laboral en docentes de la UTA. *Ciencia Digital*, 2(4), 231-249. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i4.224>
- Ocampo Álvarez, L. F., Quiroz-González, E. F., & Villavicencio-Ayub, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Universidad y Salud*, 23(3), 320–328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- Lupano Perugini, María Laura, & Waisman, Santiago. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 18(2), 77-89.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002018000200006&lng=es&tlng=es

- Piguave-Bello, M. M., & Vegas-Meléndez, H. J. (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo: Artículo de investigación. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun* - Issn: 2697-3456, 5(8), 21–38. <https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespen.0089>
- Rivas Ortega, H. (2022). Planificación de los destinos turísticos: un desafío pendiente para la gestión municipal en Chile. *Revista De Gestión Pública*, 10(2). <https://doi.org/10.22370/rgp.2021.10.2.3398>
- Saavedra Mori, F., Delgado Bardales, J. M., & Saldaña Pinto, C. A. (2020). Gestión engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. *Horizonte empresarial*, 7(2), 185–198. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>
- Sánchez-López, I., Bonilla-del-Río, M., & Soares, I.O. (2021). Digital creativity to transform learning: Empowerment from a com-educational approach. *Comunicar*, 69, 113-123. <https://doi.org/10.3916/C69-2021-09>
- Sánchez Flores, Fabio Anselmo. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Scarpeline de Castro, B., de Almeida Nogueira da Costa, L., & Frickmann Young, C. E. (2020). Participación ciudadana y gestión pública local el caso de los consejos ambientales municipales en Brasil. *Revista De Gestión Pública*, 8(2), 211–228. <https://doi.org/10.22370/rgp.2019.8.2.2460>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I., Marques, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A crossnational study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Suárez Montoya, B. . (2022). Empowerment: una tendencia para la gestión de personas. *Revista FACES*, 1(1). <https://doi.org/10.54139/revfaces.v1i1.181>
- Toscano-deCairo, Claudia Alejandra I, Vesga-Rodríguez, Juan Javier, & Avendaño-Prieto, Bertha Lucía. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 138-146. <https://doi.org/10.14718/acp.2020.23.1.7>