



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Empoderamiento y compromiso organizacional en el personal de Caja
Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cadillo Ibañez, Loida Abigail (orcid.org/0000-0002-6854-3998)

Martinez Remigio, Elvia Danesa (orcid.org/0000-0003-2422-2153)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ - PERÚ

2023

Dedicatoria

Primeramente, a Dios, por ayudarme a cumplir con mis objetivos y darme la salud para poder seguir adelante. En segundo lugar, a mis padres y hermanos por impulsarme a crecer profesionalmente.

Loida Cadillo Ibañez.

Esta investigación dedico a Dios por ser la fortaleza de mi día a día, a mi familia por ser el motor de mi armonía y dedicación en cada etapa de mi vida profesional y personal.

Elvia Martinez Remigio.

Agradecimiento

Mi agradecimiento eterno a Dios, por abrir puertas para que este trabajo se haga posible y a mi familia por la motivación que me brindaron en todo este transcurso. A la Dra. África, por impartirnos sus conocimientos en esta investigación.

Loida Cadillo Ibañez.

Mi agradecimiento infinito a Dios por su bendición y fortaleza en mi vida, a mi familia que siempre me dan su apoyo incondicional con mucho amor, recordándome que la humildad es la clave del éxito, a la Dra. África, por habernos guiado con sus experiencias, enseñanzas y sabiduría en cada investigación; a mi compañera Loida Cadillo Ibañez por la confianza, dedicación y esfuerzo que dimos en cada avance.

Elvia Martinez Remigio.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Validación de experto	15
Tabla 2	Confiabilidad de la variable Empoderamiento	15
Tabla 3	Confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional	16
Tabla 4	Variable Empoderamiento	18
Tabla 5	Dimensión delegación de poder	19
Tabla 6	Dimensión Autoridad	20
Tabla 7	Dimensión liderazgo	21
Tabla 8	Dimensión toma de decisiones	22
Tabla 9	Variable compromiso organizacional	23
Tabla 10	Dimensión compromiso afectivo	24
Tabla 11	Dimensión compromiso de continuidad	25
Tabla 12	Dimensión compromiso normativo	26
Tabla 13	Tabla de prueba de normalidad	27
Tabla 14	Correlación de la variable Empoderamiento y Compromiso Organizacional	29
Tabla 15	Correlación de la dimensión Delegación de poder y Compromiso Organizacional	30
Tabla 16	Correlación de la dimensión Autoridad y Compromiso Organizacional	31
Tabla 17	Correlación de la dimensión Liderazgo y Compromiso Organizacional	32
Tabla 18	Correlación de la dimensión Toma de decisiones y Compromiso Organizacional	33

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Variable Empoderamiento	18
Figura 2	Dimensión delegación de poder	19
Figura 3	Dimensión Autoridad	20
Figura 4	Dimensión liderazgo	21
Figura 5	Dimensión toma de decisiones	22
Figura 6	Variable compromiso organizacional	23
Figura 7	Dimensión compromiso afectivo	24
Figura 8	Dimensión compromiso de continuidad	25
Figura 9	Dimensión compromiso normativo	26
Figura 10	Histograma de la variable Empoderamiento	28
Figura 11	Histograma de la variable Compromiso Organizacional	28

Resumen

El trabajo de investigación, tuvo como objetivo, determinar la relación entre el Empoderamiento y el Compromiso organizacional en el personal de caja municipal de ahorro y crédito Trujillo, Caraz 2022. El tipo de la investigación fue aplicada, con un diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo - correlacional. La población de estudio se constituyó de 30 personas, asimismo, se consideró a toda la población en su conjunto para la aplicación de los instrumentos de investigación. Se utilizó el cuestionario aplicado en forma presencial, previo a ello los instrumentos fueron validadas por tres expertos. La confiabilidad del instrumento se ejecutó con el test de Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,883 para el cuestionario de la variable empoderamiento y 0,939 para el cuestionario de la variable compromiso organizacional. Por otro lado, se empleó la técnica de Rho. de Spearman para la prueba de la hipótesis, se obtuvo un 0,686, es por eso que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que, existe relación significativa entre las variables de estudio. Es decir, a mayor empoderamiento mayor será el compromiso organizacional.

Palabras Clave: Empoderamiento, Compromiso organizacional, Delegación de poder, Autoridad.

Abstract

The objective of the research work was to determine the relationship between Empowerment and organizational Commitment in the staff of the Trujillo municipal savings and credit bank, Caraz 2022. The type of research was applied, with a non-experimental, cutting-edge design. transversal, descriptive - correlational. The study population consisted of 30 people, likewise, the entire population as a whole was considered for the application of the research instruments. The questionnaire applied in person was used, prior to that the instruments were validated by three experts. The reliability of the instrument was executed with the Cronbach's Alpha test, obtaining a result of 0.883 for the questionnaire of the empowerment variable and 0.939 for the questionnaire of the organizational commitment variable. On the other hand, the Rho technique was used. of Spearman for the test of the hypothesis, a 0.686 was obtained, that is why the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted, concluding that there is a significant relationship between the study variables. That is, the greater the empowerment, the greater the organizational commitment.

Keywords: Empowerment, organizational commitment, delegation of power, authority.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del trabajo en una investigación del (2022), demostraron que uno de cada cuatro trabajadores, no se sienten considerados en sus áreas de trabajo, y aquellos que, si lo están son los que tienen un cargo con más responsabilidad. Teniendo en cuenta, la percepción de Figueroa et al. (2020) observaron que, cada día los desafíos de las organizaciones aumentan y si un líder desea expandir su organización o fortalecerla en un entorno cada vez más competitivo, se requiere estrategias que aporten afrontando las situaciones, una estrategia es el empoderamiento o empowerment.

Asimismo, la revista *Emprende Pyme* (2018) definió al empoderamiento como una técnica que se encamina en transmitir autonomía a los colaboradores. Es necesario que los trabajadores sean capaces de poner ciertos límites a su gestión, pero el empoderamiento empresarial es cada vez más relevante en muchas organizaciones. Por otro lado, Obando et al. (2020) resalaron que, el compromiso organizacional se puede detallar como una especie de medidor donde los empleados muestran cuan reconocidos están con la institución y está dispuesto a trabajar por ella en el cumplimiento de las metas.

Considerando las investigaciones a nivel internacional, muchas de ellas han coincidido con una misma definición referente al empoderamiento. Como la investigación realizada en Colombia, sobre la necesidad de la aplicación del Empoderamiento en diversas entidades y en sus entornos, donde Haydar et al. (2020) afirmaron que, para que la administración dentro la empresa sea competente, se requiere la aceptación e implementación del empoderamiento en los colaboradores, considerando que es un proceso bidimensional, que incluye a directivos y colaboradores, basada en la confianza mutua entre ellos.

De igual forma, la investigación realizada en México, Rebolledo et al. (2021) puntualizaron que, el empoderamiento es una estrategia en la que se comparte el poder con los empleados, de tal manera que se pueda tener una visión clara del alcance que tienen las decisiones de cada uno. Asimismo, al aplicar esta estrategia, en Estados Unidos, Rebolledo et al. (2021) concluyeron que, no se debe empoderar al empleado sin antes capacitarlo y estar seguro de que tiene las herramientas para

tomar decisiones correctas, se debe capacitar en liderazgo, para que el empleado tenga seguridad y sea capaz de aplicar los conocimientos adquiridos.

Referente al nivel nacional, considerando a Contreras et al. (2019) ellos indicaron que, el empowerment facilita un enfoque a los colaboradores para crear oportunidades, tomando decisiones, asimismo, administrando los recursos, apoyándose recíprocamente entre compañeros, perfeccionando la comunicación, desarrollando habilidades y desafiando retos, favoreciendo a que la organización se empodere y fortalezca. Dicho esto, Arteaga (2021) indicó que, el empoderamiento elimina barreras de comunicación entre los colaboradores y las jefaturas. El proceso es menos burocrático, junto con recursos económicos, tecnológicos y capacitación, fomentan más responsabilidad y compromiso, sienten que sus necesidades y propuestas son atendidas.

Por otro lado, Pando et al. (2022) manifestaron que, el Empoderamiento influye mostrando importancia hacia los individuos, en el desenvolvimiento de negociación, en el liderazgo interactivo, en la una visión general, así como en el poder democrático.

Con respecto al nivel local, la investigación se realizó en la Caja Municipal de Ahorro y Créditos Trujillo, donde se observó que existe una centralización de poder y la toma de decisiones en la plana directiva, lo cual ha repercutido en el desempeño y productividad de los colaboradores, con llevando a retroceder y a la demora de los procedimientos de servicio de atención a los clientes, debido a la insuficiencia de programas de capacitación, y retroalimentación a los colaboradores, hay algunos que no se sienten capaces de desarrollar al máximo sus funciones por las limitaciones que se les presentan.

Asimismo, todo ello ha afectado en el compromiso de los trabajadores, y no cuentan con programas de capacitación continua que les permitan desarrollar sus habilidades y de esta forma, puedan mostrar seguridad al tomar decisiones y resoluciones de inconvenientes.

Por ello, surge la necesidad de relacionar el Empoderamiento y el Compromiso organizacional, Así como se llegó a plantear el problema general de la forma siguiente: ¿Cuál es relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en el personal de caja municipal de ahorro y crédito Trujillo, Caraz 2022? Siendo los problemas específicos los subsecuentes: ¿Cómo se relaciona la

Delegación de poder y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022?, ¿Cómo se relaciona la Autoridad y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022?, ¿Cómo se relaciona el Liderazgo y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022? Y ¿Cómo se relaciona la Toma de decisiones y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022?

Esta investigación tiene diferentes criterios de justificación: Justificación Teórico: En la presente investigación se hizo uso de teorías vinculadas a las ciencias administrativas y teorías referentes al empoderamiento como variable independiente, lo cual, permitió una investigación de instrumentos que se aplicaran. Y a la vez proporcionaron conocimientos sobre la concordancia existente del empoderamiento hacia el compromiso organizacional, ya que ello puede contribuir al éxito empresarial. La investigación mencionada, mediante el transcurso de recolección de datos y los resultados, en este caso de tratarse en los trabajadores en caja Trujillo Agencia Caraz, sector privado, aportará conocimientos teóricos, para futuras investigaciones.

Asimismo, se Justifica en la práctica, debido a que la información obtenida fue considerada por la empresa, lo cual incidió en la toma de decisiones, respecto a la aplicación del Empoderamiento como táctica para incrementar el compromiso de los funcionarios. La recolección de información estuvo basada en los propios colaboradores, con el fin de mejorar la gestión y el manejo del personal en la caja Trujillo, Caraz 2022.

Se Justifica en el ámbito social, ya que, esta investigación permitió conocer la concordancia existente entre el Empoderamiento y Compromiso Organizacional como un bien social, a los funcionarios de la caja Trujillo Agencia Caraz. Ello ayudó en brindar una alternativa de progreso para el beneficio laboral del personal a través de estrategias como atribuir autoridad y ello fortaleció sus capacidades, confianza y visión, para que de esta manera se sientan comprometidos.

Justificación metodológica: Por otro parte, esta investigación se elaboró mediante métodos científicos, ya que se planteó un proyecto de investigación que fue validado mediante expertos, y podrá ser una base de conocimiento para futuras

investigaciones que sean referente al Empoderamiento, así como también al Compromiso Organizacional.

Por lo tanto, el objetivo general planteado vendría a ser lo siguiente: Determinar la relación entre el Empoderamiento y el Compromiso organizacional en el personal de caja municipal de ahorro y crédito Trujillo, Caraz 2022. Sucesivamente, se complementan con los subsiguientes objetivos específicos: a) Establecer la relación entre la Delegación de poder y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. b) Determinar la relación entre la Autoridad y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. c) Conocer la relación entre el Liderazgo y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. d) Establecer la relación entre la Toma de decisiones y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.

Del mismo modo, las hipótesis se plantean así, hipótesis general: Existe una relación significativa entre el Empoderamiento y Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. H0 No existe una relación significativa entre el Empoderamiento y Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. Como consiguiente, las hipótesis específicas se plantaron, para cada uno de los problemas específicos, donde se establecerá si existe o no relación entre las dimensiones de la variable empoderamiento y la variable compromiso organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Se plasmó la averiguación de investigaciones existentes sobre empoderamiento y compromiso organizacional, a nivel internacional se puede evidenciar lo siguiente: Aimacaña & Tello (2017) desarrollaron el trabajo de investigación titulado, "Empowerment y su influencia en el Compromiso Organizacional en una mediana empresa: caso industria Inplastico", sostuvieron tal objetivo general, establecer la influencia que ejerce el empowerment en el compromiso organizacional en la industria Inplastico, con metodología, de tipo cuantitativo y no experimental, correlacional, logrando el siguiente resultado, no hay relación directa del

empowerment y el compromiso organizacional, los datos conseguidos son valores ascendentes, por ello, no se asocian las dos variables, ya que no se emplea en su generalidad el empoderamiento, concluyeron que, hubo una relación negativa y significativa entre las variables mencionadas, debido a que la relación fue nula entre las variables dado que empowerment se encuentra en un nivel bajo, o sea al interior de la empresa no se permite que los funcionarios sean independientes en tomar medidas de sus áreas de trabajo.

Torres (2018), es su investigación titulada, “El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la universidad técnica de Ambato”, como objetivo general, establecer de qué manera influye el empoderamiento del personal administrativo y trabajadores en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato, con metodología, enfoque cualicuantitativo, a un nivel correlacional, obtuvo el siguiente resultado: donde la correlación de pearson reflejo ser, 0.820, ello indica la aceptación de la hipótesis alterna, lo cual también refiere que, la realización de conjunto de prácticas proporcionara mayor empoderamiento a los colaboradores, concluyó que, los miembros del personal de la Universidad, manifestaron que hay un bajo nivel de la dimensión liderazgo del empoderamiento, lo cual demuestra la falta significativa de prácticas gerenciales en altos mandos administrativos de diferentes áreas académicas.

También Suriá & Villegas (2018), realizaron la investigación, “Empoderamiento y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria con y sin discapacidad”, el objetivo general fue, conocer el nivel de empoderamiento y su influencia en el rendimiento académico entre los jóvenes estudiantes con discapacidad, como metodología fue correlacional y de corte transversal, se obtuvieron como resultado, una asociación positiva de manera directa del empoderamiento hacia la variable rendimiento académico, reflejando un total de $r=0.481$, y se concluyó que, los resultados manifiestan un buen valor para fortalecer el empoderamiento en jóvenes estudiantes con discapacidad y logren destrezas necesarias para un buen compromiso y adquisición académico.

Además, Obando et al. (2020), realizaron la investigación, “El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo”, el objetivo general fue, establecer la relación existente entre el

empoderamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de las empresas de seguros, usaron la metodología, de tipo descriptiva, correlacional, bajo un corte transversal, obtuvieron como resultado, una asociación significativa entre las variables mencionadas, asimismo, se conservó una comunicación efectiva entre empleado y contratante, manifestaron que sería difícil dejar de ser parte de la empresa, debido a que indican que sienten que le deben mucho a la empresa, mostrando que estos factores son necesarios dentro la plantilla de colaboradores de las aseguradoras, asimismo concluyeron que, la correlación existente es significativa y directa entre las variables de estudio.

Y considerando a Treviño & López (2022), realizaron una tesis, “El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México”, tuvieron como objetivo general, establecer las relaciones y medir el impacto del empoderamiento estructural y las remuneraciones en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el Burnout, con una metodología, cuantitativo, a un alcance correlacional, explicativo, diseño no experimental, transaccional, obtuvieron el siguiente resultado, existe una asociación positiva con alta significancia entre las variables empoderamiento, satisfacción laboral y compromiso organizacional a través del empoderamiento psicológico, así también se demostró una asociación rho spearman 0,605, de la dimensión autoridad, concluyeron que, los docentes facultados con el empoderamiento, demostraron estar más integrados y satisfechos, en su institución.

De igual manera, se incluyeron las búsquedas de investigación ya existenciales a nivel nacional sobre empoderamiento y compromiso organizacional, lo cual se muestra lo siguiente: López & Monge (2017), elaboraron la tesis “El Empowerment en la Administración de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el año 2017”, tuvieron como objetivo general, establecer de qué modo el empowerment influye hacia la administración de la municipalidad distrital de Ascensión en el año 2017, con metodología de tipo básico, nivel de investigación descriptivo-correlacional, obtuvieron como resultado, la relación calculada fue es $Rho=0,62$ al igual que tuvo como valor 38 y cumple con la relación $38 > 4,016$ que tiene un contraste de significancia de $p=0,0 < 0,05$ seguidamente se procedió a confirmar la hipótesis alterna ya que fue 95% la confianza. Además, con respecto a las dimensiones

poder y liderazgo se obtuvo el 0,789 lo cual lo consideran favorable y positiva, Asimismo, concluyeron que, se estableció que el empowerment tiene una influencia efectiva y significativa en la Administración de la Municipalidad en estudio.

Del mismo modo, Mamani (2017), elaboró la investigación, “Análisis del Empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del hotel Taypikala Lago Chucuito Puno” tuvo como objetivo general, analizar el empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del hotel Taypikala Lago Chucuito Puno 2017, con una metodología de orientación cuantitativa, fue con un diseño no experimental de corte transversal, a un alcance descriptivo, tuvo como resultado, según las dimensiones de la variable primera el 95% de la muestra dicen estar de acuerdo en que las actividades que desarrollan influyen hacia los resultados que tenga el hotel, concluyó en: la beneficiosa estrategia del empowerment es un elemento de mejora para un adecuado desenvolvimiento laboral de los colaboradores; en el hotel el empowerment se aplica habitualmente, ya que hay algunos factores por optimar como el vínculo comunicativo, la iniciativa y el trabajo en conjunto.

Mientras que Araujo (2018), elaboró la investigación “Empowerment y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Veá – Ate” el objetivo principal fue, determinar la relación existente entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del supermercado Plaza Veá Ate 2018, la metodología fue de orientación cuantitativa, diseño descriptiva con tipo transversal-correlacional, se obtuvo el siguiente resultado, el empowerment tuvo concordancia existente con el compromiso organizacional de los trabajadores del supermercado Plaza Veá. La correlación Rho de Spearman reflejó ser 0,701 lo cual indica una correlación positiva alta, la investigación concluyó que, se mostró al empowerment con una correlación buena positiva entre Compromiso Organizacional en los participantes de la investigación.

Así mismo Vidaurre (2018), elaboró la tesis titulada “El empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo – Trujillo 2018”, el objetivo general fue, establecer la incidencia del empoderamiento laboral en el cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Laredo, la metodología fue, de tipo aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo correlacional causal, tuvo el siguiente resultado, se alcanzó una

correlación existente positiva fuerte de $r=0.901$, con un $p=0.000$, en efecto se confirma la hipótesis de la investigación y automáticamente la hipótesis nula fue rechazada, concluyó que: el empoderamiento laboral incurre muy significativamente en el cambio organizacional enfocado a los trabajadores de la Municipalidad de Laredo Trujillo.

Finalmente, Marquez (2019), desarrollo la investigación con título, “Relación entre el empoderamiento organizacional y las competencias profesionales de los docentes de la Universidad Norbert Wiener–2017” Lima; como objetivo principal fue, establecer la relación que existe entre el empoderamiento organizacional y las competencias profesionales de los docentes de la Universidad Norbert Wiener 2017, la metodología usada fue como tipo básica, el diseño no experimental de tipo correlacional, se llegó al siguiente resultado, existe relación significativa y positiva, resultando ($r = 0,75$) lo cual indicó que el empoderamiento organizacional y las competencias profesionales se relacionan. También se halló, que la variable empoderamiento organizacional, se relacionan con la dimensión toma de decisiones, posee una relación de 0,612 positiva significativa, concluyó en que: se consiguieron como resultado del análisis según el uso de los estadísticos, manifestaron una existente relación significativa del empoderamiento organizacional hacia las competencias profesionales de los profesores universitarios.

A continuación, algunas teorías referentes a las variables de la presente investigación. Para profundizar la variable 1, Empoderamiento: Entre Teorías tenemos: la Teoría de la Psicología Comunitaria: Rappaport (1987), refirió que el empoderamiento refiere una secuencia y componentes el cual los individuos, instituciones y asociaciones, tienen un control propio. Este modelo procura optimizar la aptitud y bienestar de vida mediante la potenciación de recursos grupales y propios. Asimismo, el autor Rappaport (1987), aclaró que, la teoría en Psicología Comunitaria tiene un objetivo, lo cual es resumido, en un solo término, el empowerment.

Continuando con la Teoría del Poder Estructural, Kanter (1993), indicó que el empoderamiento estructural contiene una preocupación y referente al comportamiento organizacional, refiere que para alcanzar y facilitar poder a los colaboradores es importante conocer la organización actual de la organización.

Para complementar, Kanter (1993), consideró que para un buen progreso en las tareas de los trabajadores y en ese sentido la adquisición de metas planteadas es esencial que la organización conceda al personal.

De la misma forma, la Teoría del empoderamiento Psicológico: Fue elaborado por Spreitzer (1995), refirió que el empoderamiento es similar a un constructo que lleva relación con la motivación, tiene función de ayudar, otorgando autonomía y habilitando a los colaboradores. Empoderando a los colaboradores no es solo delegar poder, sino también establecer situaciones provechosas que ayuden a incrementar la motivación y ellos hagan las labores independientemente en su lugar donde se desempeñan.

Por el mismo modo, considerando algunas definiciones como Pilco (2016) quien enfatizó que, el Empowerment en español es empoderamiento, en pocas palabras indica otorgarles poder a las personas, delegando mando al colaborador y logren tomar decisiones acerca su trabajo y sientan que hay menos barreras en la realización de solución de problemas.

Acurio (2017) resaltó que, se enfoca en realizar capacitaciones para delegar poder y autoridad hacia los colaboradores y transferir la impresión de que tienen el control en sus áreas de trabajo. Requiere de un liderazgo eficaz, poder para la toma de decisiones.

Seguidamente, las dimensiones, delegación de poder: Abril (2014) mencionó, es el transcurso que consiente en conceder a un trabajador la responsabilidad de ejecutar un cargo, otorgar autoridad y la independencia requerida para su realización. Los indicadores que lo componen son, compartir mando, potencial humano y asignación. La segunda dimensión, Autoridad: Longhini (2017) definió, a la autoridad, como un supuesto donde hay niveles jerárquicos en común, y a la vez el que ordena y el que realiza las labores están fuertemente relacionados. indicadores, autonomía y control.

A continuación, Liderazgo: según Cortez (2020). Conjunto de destrezas gerenciales donde una persona influye en la forma propia o en un grupo de trabajo determinado, de esta forma o de sus metas y objetivos. Los indicadores que lo conforman son: comunicación, trabajo en equipo y planificación. Seguidamente Toma de decisiones: Guzmán (2020), mencionó que, es una elección de un conjunto de

opciones entre diversas alternativas, y compone, por lo tanto, lo fundamental de la planeación. Los indicadores son: elaboración de alternativas y participación.

Continuando, se reunió información en relación con la variable 2, Compromiso Organizacional. Las personas cumplen un papel fundamental en una organización, por lo cual al pasar de los años se han desarrollado estudios, entre ellos, por ejemplo, Taylor, fue quien tuvo interés por realizar estudios al hombre en el trabajo; mediante ello surge otro autor, como Mayo quien estudió el proceso de la conducta humana basándose en el contorno laboral empresarial. De esta manera se da inicio el deseo de realizar diversos estudios a la conducta humana en relación con el ámbito laboral empresarial, de este modo nació el Compromiso organizacional como una disciplina, necesaria en estudiar.

Como primera teoría se consideró a la Teoría de Mowday, Porter y Steers (1982), para los autores, el compromiso en una organización es similar a una fuerza recíproca, dado que la persona siente identificación con la organización donde se desempeña. Aquella identificación concebirá constantes comportamientos como propicios o adversos.

En consecuencia, los autores consideran un modelo con enfoques donde son especificados de la siguiente manera: Enfoque afectivo actitudinal: Mowday, Porter y Steers (1982) refieren que es una relación como un vínculo estrechamente directo con una organización, el estado afectivo es consolidada mediante los afectos de los empleadores. Enfoque Instrumental: Tiene sus orígenes en Becker (1960) enfatizó que, comprende el compromiso como resultado de la percepción del trabajador en referencia a los intercambios determinados con la organización. Enfoque Sociológico: Halaby (1986), el compromiso dependiente de la autoridad que caracteriza la relación capital-trabajo. Este vínculo se deriva desde el proceso donde el empleador tiene dominación sometiendo al grupo de recursos humanos. Enfoque Comportamental: Salancik (1991), mencionó que, las personas se comprometen según el ambiente que ellos perciben de sus acciones propias. El compromiso comprende un sentido que repercute los límites de las perspectivas propias.

Seguidamente la Teoría de Meyer y Allen, el Modelo de actitudes de los tres componentes. Los autores Meyer y Allen (1991) enfatizaron, como una especie de estado psicológico al compromiso, lo cual muestra una relación existente de los

individuos hacia una organización, ello influye en la decisión para seguir laborando en una institución o en caso contrario desistir. Asimismo, establecieron un modelo tridimensional, El compromiso afectivo, los autores Meyer y Allen (1991) indicaron, al compromiso afectivo como una relación cordial del trabajador y así sentirse parte de la organización, dado que ello es el deseo de los trabajadores.

El compromiso normativo, Según Bentanzos et al. (2006), este compromiso se muestra como una obligación de los trabajadores de aun laborar ya sean por razones diversas o por de agradecimiento con la organización, como consecuencia opta por seguir trabajando. El compromiso de continuidad, de acuerdo con Becker (1960), este tipo de compromiso es la disposición o necesidad del trabajador de persistir en la organización por razones de pérdidas o costos factibles ligados al despido o retiro voluntario.

Fuentes (2020), definió que, el compromiso organizacional permite identificar a los individuos con su ambiente laboral, basándose en la persistencia y cuán envueltos se muestran con las técnicas y propósito de la institución. Seguidamente las dimensiones, como primero el Compromiso Afectivo: Vázquez et al. (2016) manifestaron que los trabajadores realizan esfuerzos agregados para optimizar la producción y garantizar la persistencia de la empresa. Los indicadores a considerar son, deseo de permanencia, significado personal, vínculo e identificación. Continuando con el Compromiso Normativo: Según Bentanzos et al. (2006), el compromiso normativo lo precisan como el deber del trabajador de participar y concernir por razones de reciprocidad, lealtad o de gratitud con la empresa, en un sentido de deber moral de seguir en la organización donde labora. Los indicadores que lo conforman son, obligación, efectos de vida, culpabilidad y Deber. Por último, Compromiso Continuidad: Según Ramírez (2017) indicó que, el compromiso de continuidad, es el valor y reconocimiento del empleador a los individuos mediante los incentivos físicos o psicológicos, que se facilitan cuando el empleado lleva una temporada trabajando y posee pocas oportunidades de encontrar otro empleo. Los indicadores que lo conforman son: sueldo y prestaciones, falta de oportunidades y necesidad de poseer ingresos.

III. METODOLOGÍA

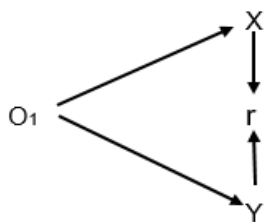
3.1 Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación: Como tipo de investigación se empleó la aplicada. De acuerdo con Álvarez (2020), referente a una investigación de tipo aplicada se diferencia cuando el estudio se encamina a lograr conocimientos nuevos, propuestos para que conlleven a dar resolución de complicaciones.

3.1.2 Diseño de Investigación:

- Como diseño se usó al no experimental, puesto que no se realizó ningún proceso de manipulación de las variables, resaltó Ruiz et al. (2016) que se define solamente mediante la observación y el análisis hacia el fenómeno de estudio, se manifiestan de forma natural, y sus procesos no son intervenidos.
- Asimismo, fue de corte transversal dado que, se recogieron los datos en un solo tiempo; Rodríguez & Mendivelso (2018) enfatizaron que, su medición es paralela, también en este tipo de diseño, los investigadores no realizan ninguna interposición y se realiza de una sola medición de las variables en estudio.
- Nivel descriptivo correlacional, se eligió debido a que se buscó la relación de las dos variables. Monjarás et al. (2019) señalaron que, en este nivel, se desarrollan los elementos principales del estudio en forma descrita. A la vez correlacional dado que busca calcular el valor de relación que hay entre las variables.

El esquema se muestra de la siguiente manera:



Dónde:

O: observación.

X: El Empoderamiento.

Y: Compromiso Organizacional.

R: Relación de X y Y.

3.2 Variables y operacionalización:

3.2.1 Primera Variable: Empoderamiento:

- **Definición conceptual:** Acurio (2017) resalta que, se enfoca en realizar capacitaciones para delegar poder y autoridad hacia los colaboradores y transferir la impresión de que tienen el control en sus áreas de trabajo. Requiere de un liderazgo eficaz, poder para la toma de decisiones.
- **Definición operacional:** El Empoderamiento comprende las dimensiones de delegación de poder, autoridad, liderazgo y toma de decisiones para medir efectivamente la variable de estudio
- **Indicadores:** La dimensión Delegación de poder posee los siguientes indicadores: compartir mando, potencial humano. La dimensión Autoridad posee las siguientes: autonomía y control. La dimensión Liderazgo posee: comunicación, trabajo en equipo y planificación. Por último, toma de decisiones con sus indicadores: elaboración de alternativas y participación.
- **Escala de medición:** La escala fue ordinal, se aplicó la escala de Likert, siendo las alternativas, “1” Completamente en desacuerdo, “2” En desacuerdo, “3” Indiferente, “4” De acuerdo y “5” Completamente de acuerdo.

3.2.2 Segunda Variable: Compromiso organizacional:

- **Definición conceptual:** Fuentes (2020), definió que, el compromiso organizacional permite identificar a los individuos con su ambiente laboral basándose en la persistencia y cuán envueltos se muestran con las técnicas y propósito de la institución.
- **Definición operacional:** El Compromiso Organizacional comprende las siguientes dimensiones de Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo, Compromiso de Continuidad. Para medir efectivamente la variable de estudio
- **Indicadores:** La dimensión Compromiso Afectivo posee los siguientes indicadores: deseo de permanencia, significado personal, vínculo e identificación. La dimensión Compromiso Normativo posee las siguientes: obligación, efectos de vida, culpabilidad y el deber. La dimensión Compromiso de Continuidad posee: sueldo y prestaciones, falta de oportunidades y necesidad de poseer ingresos.

- **Escala de medición:** La escala fue ordinal, se aplicó la escala de Likert, siendo las alternativas, “1” Completamente en desacuerdo, “2” En desacuerdo, “3” Indiferente, “4” De acuerdo y “5” Completamente de acuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo:

3.3.1 Población:

Fue conformada por 30 personas, quienes conforman todo el personal administrativo de Caja Trujillo, Agencia de Caraz, donde Condori (2020) aclaró que, son elementos con accesibilidad, asimismo unidades de para el adecuado análisis que incumben al entorno donde se aplica la investigación.

- **Criterios de inclusión:**

Se incluyó a todo el personal administrativo femenino y masculino que venían laborando más de un año en la empresa.

- **Criterios de exclusión:**

Se reservó al personal de limpieza y seguridad, debido a que ellos no se encontraban vinculados con la empresa, debido a que ellos dependen de la empresa service.

3.3.2 Muestra:

Debido a que se empleó al 100% de la población, se usó la muestra Censal. Según López & Fachelli (2015) precisaron que, para esta totalidad, la muestra es censal, es decir, la población entera, su uso se da cuando existe una pequeña población.

3.3.3 Muestreo:

Se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia, donde todos los integrantes de la población tuvieron la ocasión de ser seleccionados. De acuerdo con Otzen & Manterola (2017) definieron que, mediante este tipo de muestreo, se puede elegir lo accesible y los que permiten ser considerados. Se fundamenta en la conveniente facilidad de acceso a los sujetos por investigar.

3.3.4. Unidad de análisis:

Todo el personal administrativo de Caja Trujillo, Agencia Caraz.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1 Técnica:

Para el proceso de recolección de información se hizo uso de la Encuesta, citando a Salas (2020), enfatizó que, la encuesta es el uso de interrogaciones con el fin de

alcanzar metodológicamente respuestas referentes al contexto de un problema de estudio.

3.4.2 Instrumentos:

El instrumento aplicado al estudio fue, el cuestionario; al respecto, Meneses (2016), indicó que, es la instrumento que ayuda al investigador a realizar preguntas y recolectar información de un pequeño grupo de individuos, consignando respuestas para detallar a una población y comprobar mediante la estadística las relaciones de utilidad.

Validación del instrumento:

Para la validez de los instrumentos, se procedió a la evaluación por 3 expertos, los cuales cuentan con el perfil requerido. Como muestra la siguiente tabla.

Tabla 1

Validación de experto

Expertos	Calificación	Especialidad
Dra. África del Valle Calanchez	Aplicable	Administración
Dr. Chávez Vera Kerwin José	Aplicable	Administración
Mg. Juan Roosevelt Gonzales	Aplicable	Administración

Nota: La tabla presenta la relación de expertos.

Confiabilidad del instrumento:

La fiabilidad del instrumento consistió en la comprobación del coeficiente Alfa de Cronbach.

Empoderamiento:

Tabla 2

Confiabilidad de la variable Empoderamiento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	17

Nota: Elaboración propia.

Interpretación: El índice de confiabilidad de la variable empoderamiento fue un total de 0,883, lo cual se considera un valor adecuado, y se halla en los intervalos de fiabilidad, por lo tanto, los instrumentos de recolección manifiestan fiabilidad.

Compromiso Organizacional:

Tabla 3

Confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	17

Nota: Elaboración propia.

Interpretación: El nivel de confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional fue 0,939, muestra el valor excelente, proporcionando intervalos de fiabilidad, en consecuencia, los instrumentos aplicados alcanzan fiabilidad.

3.5 Procedimientos:

Después de percibir la realidad problemática se realizó lo siguiente, en primera instancia, mediante una carta de presentación remitida por la universidad y a su vez presentada a la empresa por las investigadoras, seguidamente la Caja Trujillo – Agencia Caraz, mediante la representante autorizó la recolección de datos con una carta de autorización. Después de la validación del cuestionario por 3 expertos, se llevó a cabo una previa coordinación para la aplicación, el cuestionario y la recolección de información necesaria, al ser obtenidas las respuestas fueron registradas en el software Excel, seguidamente los datos fueron trasladados al Spss versión 27, donde se obtuvieron las tablas y gráficos estadísticos, obteniendo los resultados finales.

3.6 Método de análisis de datos:

Al recolectar los datos de la encuesta, se recurrió al proceso de los datos adquiridos mediante el software Microsoft Excel, seguidamente se procesaron haciendo uso del programa SPSS Versión 27 para procesar los datos y se compruebe el nivel de la correlación.

Análisis descriptivo

Se procedió a hacer uso del análisis descriptivo simple, donde se obtuvieron los resultados mediante el uso del software estadístico Spss vrs. 27, mediante tablas y gráficos por cada dimensión de las variables de estudio. De acuerdo con Ponce et al. (2020), es también conocida como estadística deductiva, lo cual demuestra de forma abreviada datos numéricamente conseguidos en una investigación particular.

Análisis inferencial

Asimismo, mediante la prueba de normalidad, para comprobar la utilización del coeficiente de correlación, se tomó a Shapiro-Wilk, debido a que la población en estudio fue < 50 . Previo a ello se planteó dos hipótesis donde la H_0 refirió que si los datos persiguen una distribución normal se haría empleo del coeficiente de Pearson y la H_a , indicó que si los datos no consiguen una distribución normal se utilizaría el coeficiente de Spearman.

La significancia resultó ser menor a 0,05, ello nos llevó a contradecir la hipótesis nula, por ende, para las correlaciones se usó a Spearman. Por otro lado, Ponce et al. (2020), refirieron que, es acreditada también como estadística inductiva, es manejada por métodos donde se consiguen generalidades en función a una averiguación incompleta o completa, derivada con base en métodos descriptivos.

3.7 Aspectos éticos:

La elaboración de la presente investigación, se hizo considerando el Código de Ética, las Normas de la Universidad Cesar Vallejo y las normas de Caja municipal de ahorro y créditos Trujillo, Agencia Caraz. El trabajo de investigación se elaboró mediante normas APA, consignando las citas por cada autor. Previo al desarrollo de la obtención de datos, hubo permiso de parte de la encargada de la agencia, asimismo el cuestionario se empleó de manera discreta previa consulta. Se respetó la decisión de todo el personal, participantes de la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 4

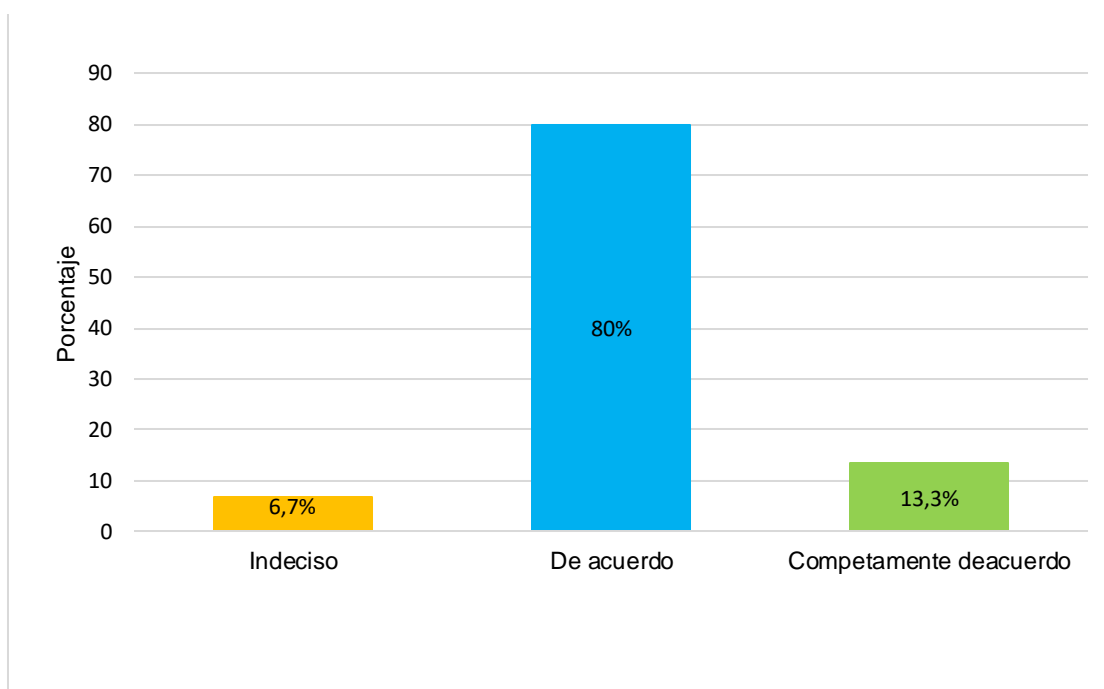
Variable Empoderamiento

	N	%
Indeciso	2	6,7%
De acuerdo	24	80,0%
Completamente de acuerdo	4	13,3%

Nota: La tabla representa los datos de la variable Empoderamiento

Figura 1

Variable Empoderamiento



Nota: La figura representa los datos de la variable Empoderamiento

Interpretación: En la tabla 4 y figura 1, se muestra que, del total de 30 integrantes a la encuesta en relación con la variable empoderamiento, el 6,7% manifestó estar “indeciso”, seguidamente el 80% facilitaron como respuesta “de acuerdo”, por último, el 13,3% indicaron estar “completamente de acuerdo” sobre la variable evaluada.

Tabla 5

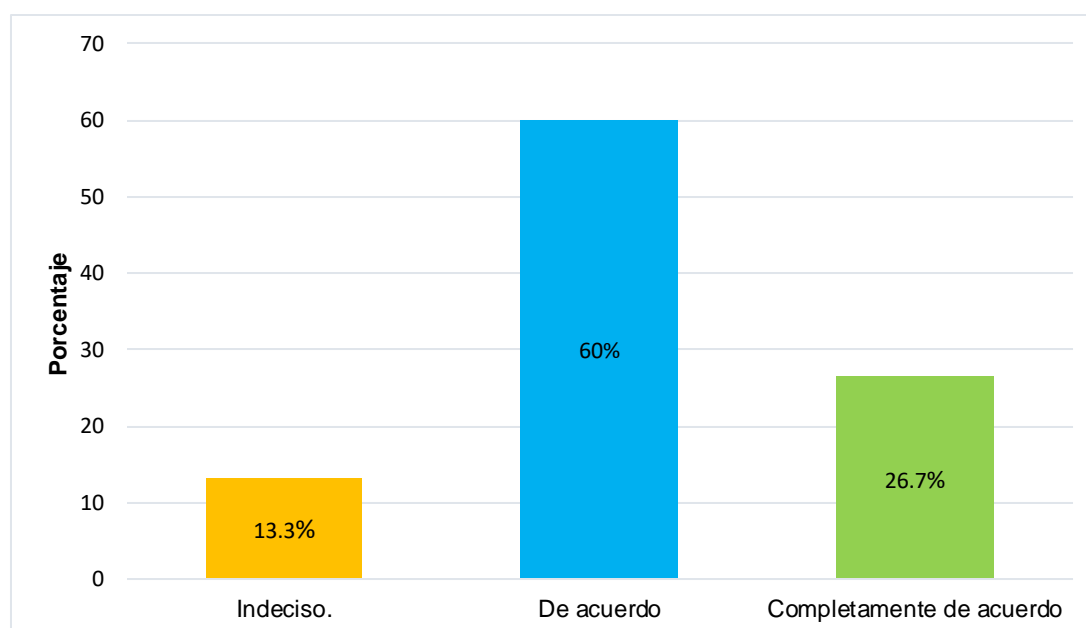
Dimensión delegación de poder

	N	%
Indeciso.	4	13,3%
De acuerdo	18	60,0%
Completamente de acuerdo	8	26,7%

Nota: La tabla representa los datos de la dimensión delegación de poder

Figura 2

Dimensión delegación de poder



Nota: La figura representa los datos de la dimensión delegación de poder

Interpretación: En la tabla 5 y figura 2, muestran, un total de 30 interrogados respecto a la dimensión delegación de poder, el 13.3% dieron como respuesta “indeciso”, el 60% proporcionaron como respuesta “de acuerdo”, por último, el 26.7% indicaron estar “completamente de acuerdo” sobre la dimensión evaluada.

Tabla 6

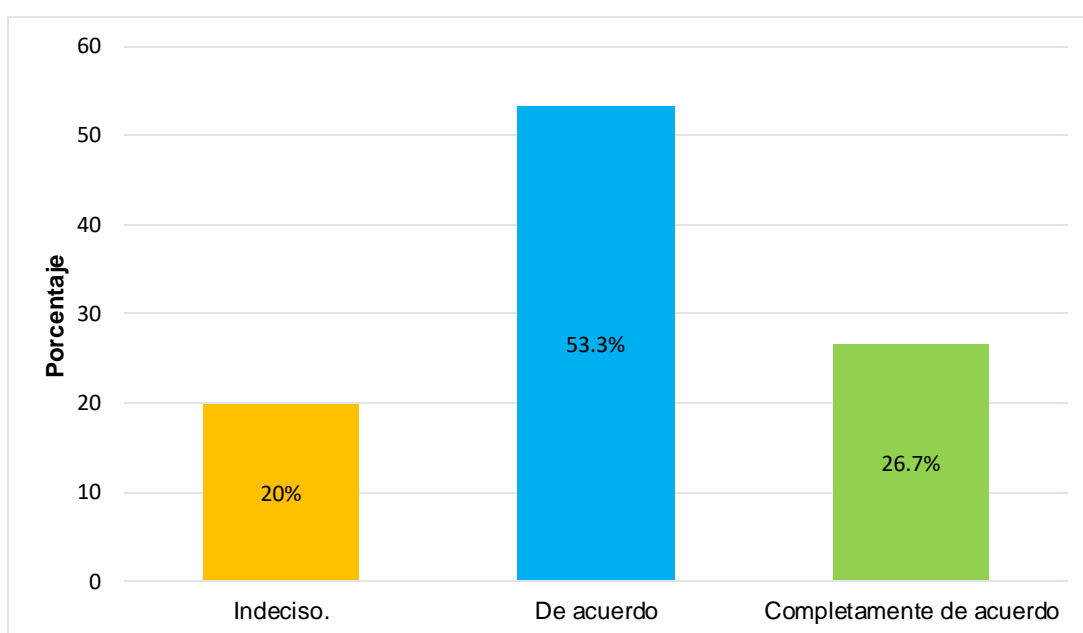
Dimensión Autoridad

	N	%
Indeciso.	6	20,0%
De acuerdo	16	53,3%
Completamente de acuerdo	8	26,7%

Nota: La tabla detalla los datos de la dimensión delegación de poder

Figura 3

Dimensión Autoridad



Nota: La figura plasma los datos de la dimensión autoridad.

Interpretación: En la tabla 6 y figura 3, revelaron, del total de 30 participantes de la encuesta referente a la dimensión autoridad, el 20% de estos dieron como respuesta estar “indecisos”, seguidamente el 53.3% dieron como respuesta “de acuerdo”, por último, el 26.7% indicaron estar “completamente de acuerdo” sobre la dimensión autoridad en la Caja Trujillo – agencia Caraz.

Tabla 7

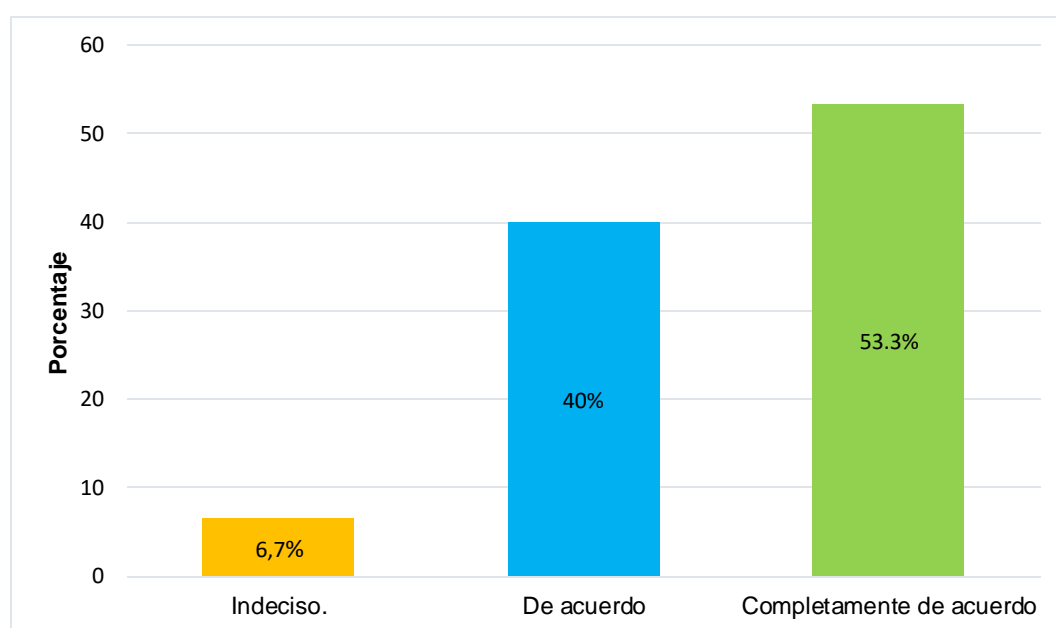
Dimensión liderazgo

	N	%
Indeciso.	2	6,7%
De acuerdo	12	40,0%
Completamente de acuerdo	16	53,3%

Nota: en la tabla se figura los datos de la dimensión liderazgo

Figura 4

Dimensión liderazgo



Nota: La figura muestra los datos de la dimensión liderazgo

Interpretación: En la tabla 7 y figura 4, demuestran, las 30 personas encuestadas, con relación a la dimensión liderazgo, el 6,7% de estos dieron como respuesta estar “indecisos”, seguidamente el 40% dieron como respuesta “de acuerdo”, por último, el 53,3% indicaron estar “completamente de acuerdo” sobre la dimensión liderazgo en el personal de Caja Trujillo – agencia Caraz.

Tabla 8

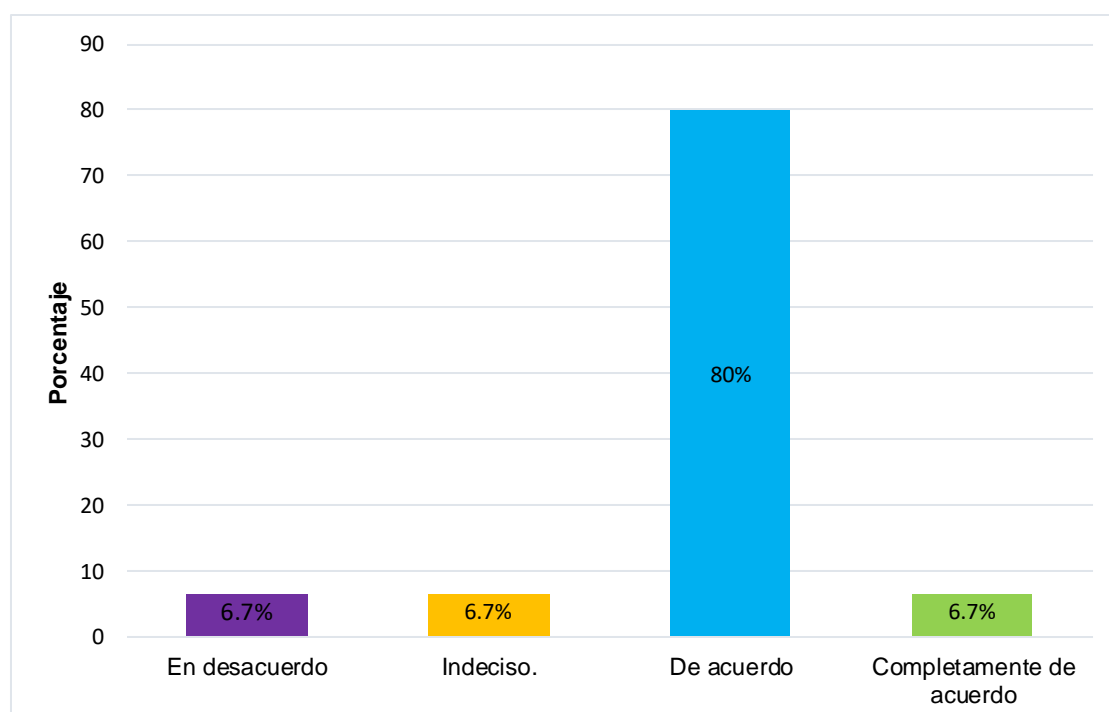
Dimensión toma de decisiones

	N	%
En desacuerdo	2	6,7%
Indeciso	2	6,7%
De acuerdo	24	80,0%
Completamente de acuerdo	2	6,7%

Nota: La tabla muestra datos de la dimensión toma de decisiones

Figura 5

Dimensión toma de decisiones



Nota: La figura muestra datos de la dimensión toma de decisiones.

Interpretación: En la tabla 8 y figura 5, se mostró, del total de 30 encuestados en referencia a la dimensión toma de decisiones, el 6,7% dieron como respuesta estar “en desacuerdo”, 6,7% señalaron estar “indecisos”, seguidamente el 80% dieron como respuesta “de acuerdo”, por último, el 6.7% indicaron estar “completamente de acuerdo” sobre la dimensión mencionada, en el personal participante de la encuesta.

Tabla 9

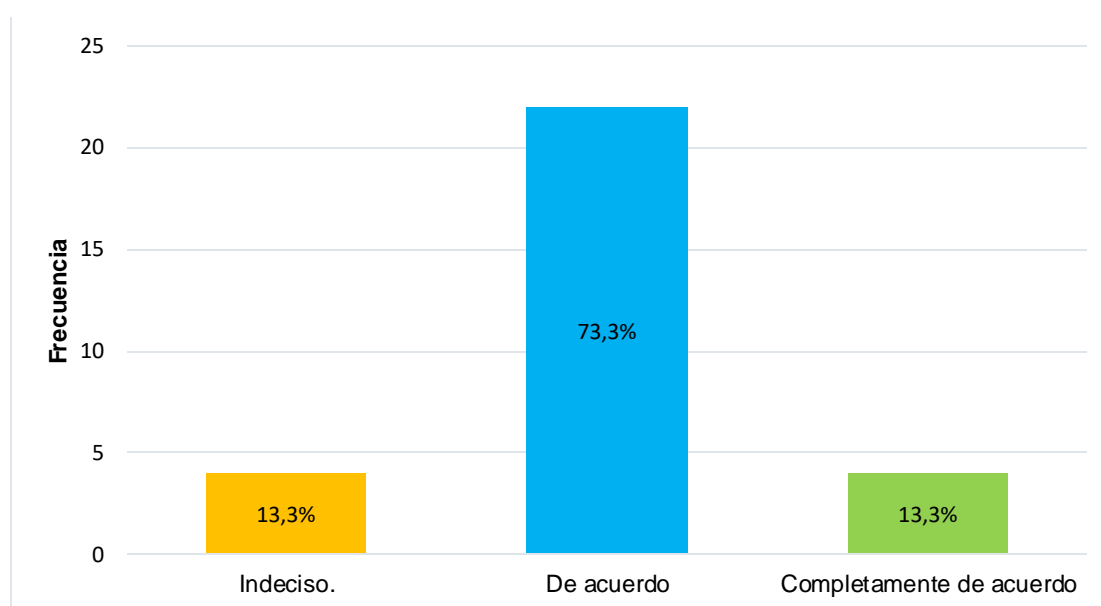
Variable compromiso organizacional

	N	%
Indeciso	4	13,3%
De acuerdo	22	73,3%
Completamente de acuerdo	4	13,3%

Nota: La tabla muestra datos de la variable Compromiso organizacional.

Figura 6

Variable compromiso organizacional



Nota: La figura revela los datos de la variable compromiso organizacional.

Interpretación: En la tabla 9 y figura 6, revelaron, los integrantes de la encuesta, referente a la variable compromiso organizacional, el 13,3% de estos dieron como respuesta estar “indecisos”, seguidamente el 73,3% dieron como respuesta “de acuerdo”, por último, el 13,3% indicaron estar “completamente de acuerdo” sobre la dimensión compromiso organizacional.

Tabla 10

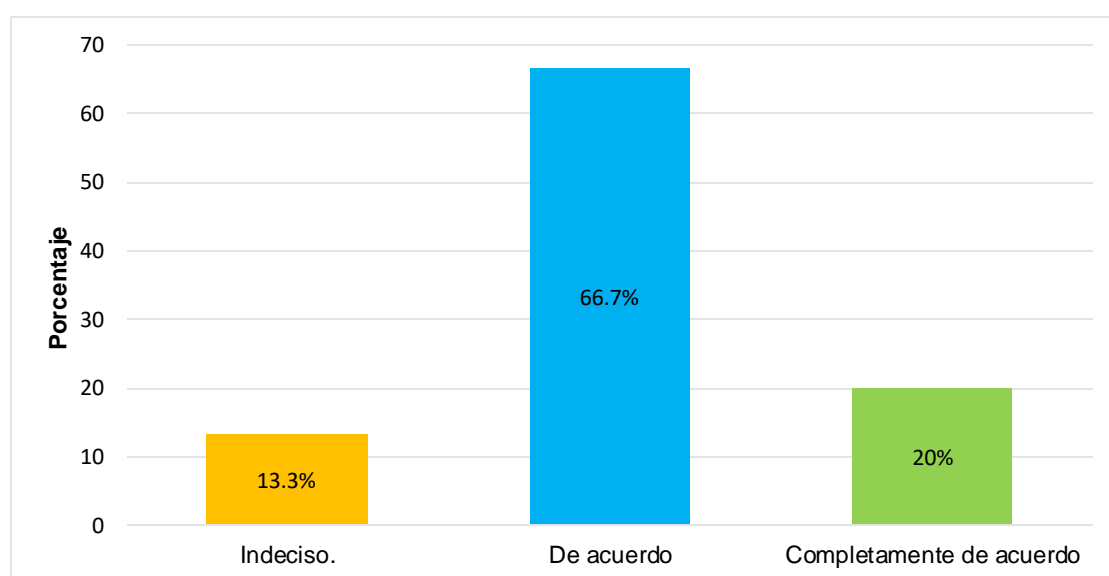
Dimensión compromiso afectivo

	N	%
Indeciso	4	13,3%
De acuerdo	20	66,7%
Completamente de acuerdo	6	20,0%

Nota: La tabla figura los datos de la dimensión compromiso afectivo

Figura 7

Dimensión compromiso afectivo



Nota: La figura revela los datos de la dimensión compromiso afectivo.

Interpretación: En la tabla 10 y figura 7, los encuestados revelaron, a cerca de la dimensión compromiso afectivo, el 13,3% de estos proporcionaron como respuesta estar “indecisos”, seguidamente el 66,7% confirieron como respuesta “de acuerdo”, por último, el 20% indicaron estar “completamente de acuerdo” sobre la dimensión compromiso afectivo.

Tabla 11

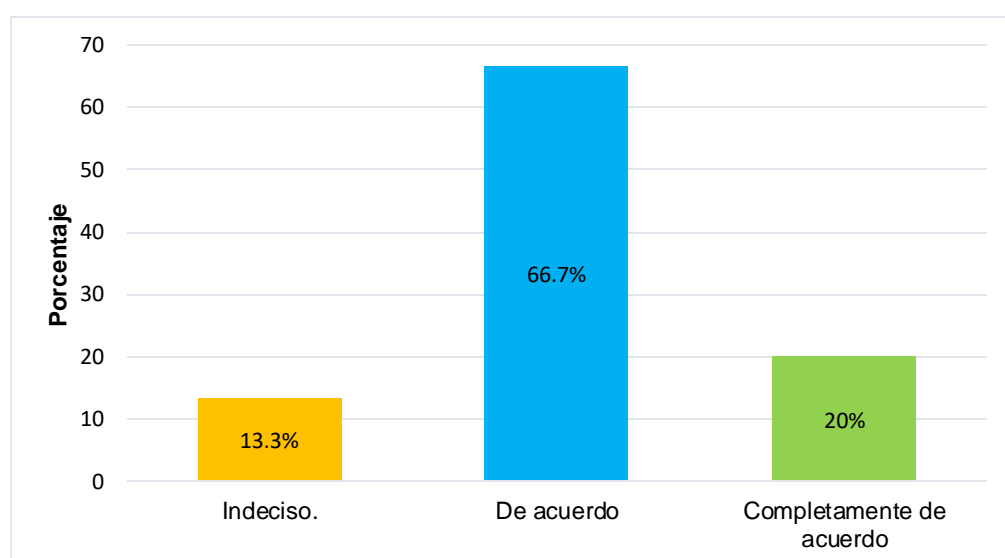
Dimensión compromiso de continuidad

	N	%
Indeciso	4	13,3%
De acuerdo	20	66,7%
Completamente de acuerdo	6	20,0%

Nota: La tabla especifica datos de la dimensión compromiso de continuidad

Figura 8

Dimensión compromiso de continuidad



Nota: La figura muestra los datos de la dimensión compromiso de continuidad.

Interpretación: En la tabla 11 y figura 8, muestra el total de 30 encuestados, con base en la dimensión compromiso de continuidad, el 13,3% de estos dieron como respuesta estar “indecisos”, seguidamente el 66,7% dieron como respuesta “de acuerdo”, por último, el 20% indicaron estar “completamente de acuerdo” sobre la dimensión compromiso de continuidad.

Tabla 12

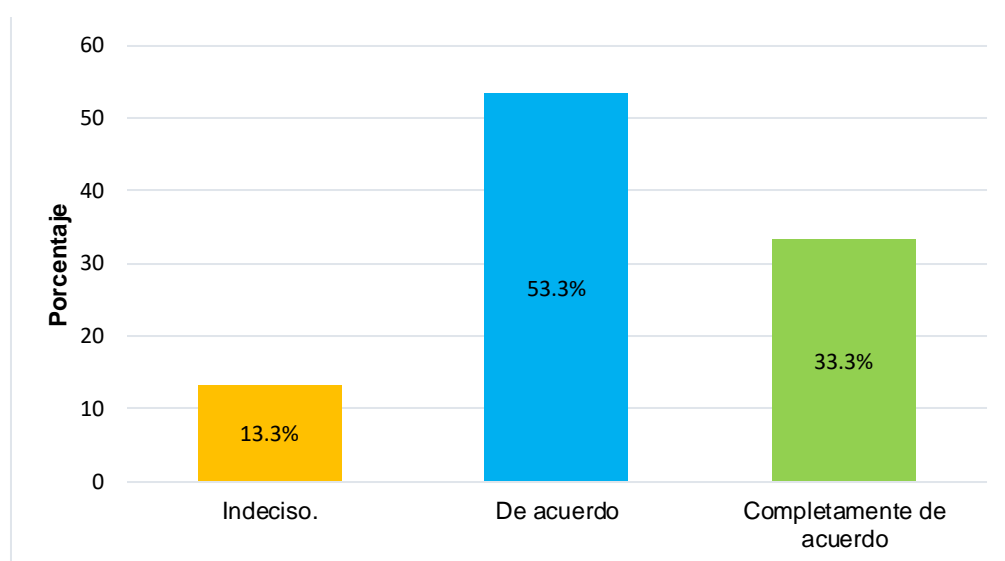
Dimensión compromiso normativo

	N	%
Indeciso.	4	13,3%
De acuerdo	16	53,3%
Completamente de acuerdo	10	33,3%

Nota: La tabla demuestra los datos de la dimensión compromiso normativo

Figura 9

Dimensión compromiso normativo



Nota: La figura indica los datos de la dimensión compromiso normativo.

Interpretación: En la tabla 12 y figura 9, se demuestra, del total de 30 encuestados con base en la dimensión compromiso normativo, el 13,3% de estos dieron como respuesta estar “indecisos”, seguidamente el 53,3% dieron como respuesta “de acuerdo”, por último, el 33,3% indicaron estar “completamente de acuerdo” sobre la dimensión compromiso normativo en la Caja Trujillo – agencia Caraz.

Prueba de Normalidad

Mediante la aplicación de la prueba de normalidad, podremos demostrar si los datos son normales o no normales, con la finalidad de establecer qué tipo de coeficiente de correlación se usará.

Para ello se tuvo en cuenta los siguientes datos:

Ha: Los datos no siguen una distribución normal

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Dónde: n = Población

La población se constituyó por 30 personas, por ende, se consideró a:

Si $n < 50$ se empleara a Shapiro - Wilk

Asimismo, se tomó en cuenta lo siguiente:

Dónde: p = Significancia (Sig)

Si $p < 0.05$ se rechaza la Ho

Si $p > 0.05$ se acepta la Ho

Tabla 13

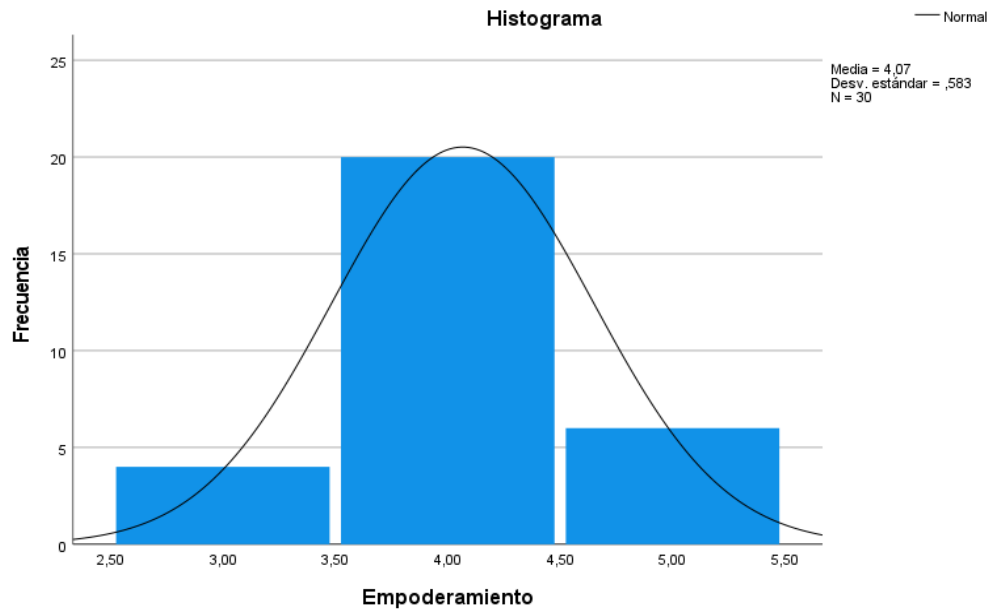
Tabla de la prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Empoderamiento	,750	30	,000
Compromiso Organizacional	,701	30	,000

Nota: Datos de las variables Empoderamiento y Compromiso organizacional

Figura 10

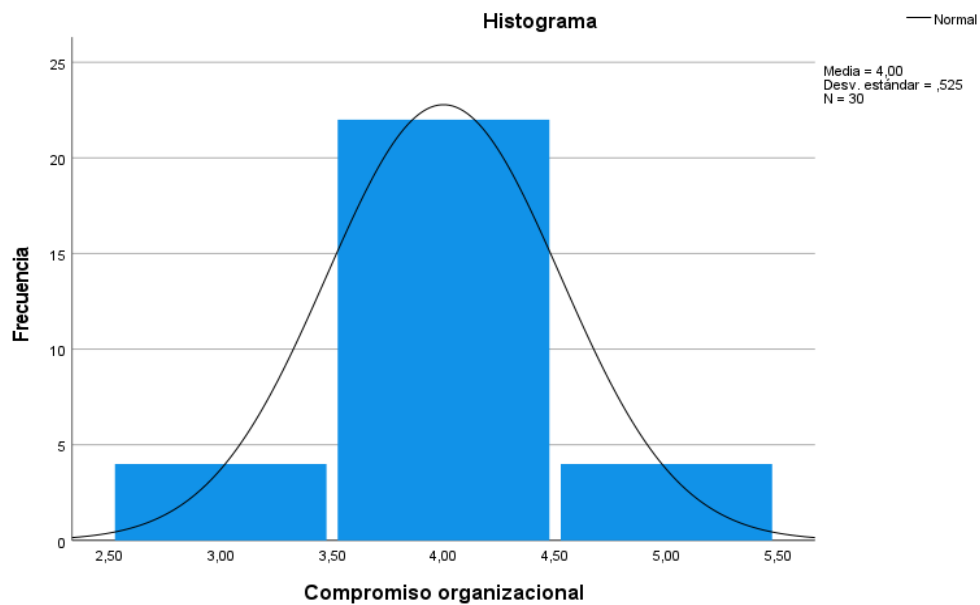
Histograma de la variable Empoderamiento



Nota: La figura enseña la distribución de los datos de la variable empoderamiento.

Figura 11

Histograma de la variable Compromiso Organizacional



Nota: La figura plasma la distribución de los datos de la variable Compromiso Organizacional.

Interpretación: como muestra la tabla 13, figura 10 y figura 11, el desarrollo de la prueba de normalidad entre las ambas variables, puesto que la población fue < a 50, se eligió la prueba de Shapiro-Wilk, se tuvo como significancia $p=0.00$, que es < a 0.05, por tanto, contradecimos la hipótesis nula, se refiere que no posee una distribución normal, en este caso el coeficiente de correlación a usar fue Spearman.

Análisis Inferencial

Objetivo general

Determinar la relación entre el Empoderamiento y el Compromiso organizacional en el personal de caja municipal de ahorro y crédito Trujillo, Caraz 2022.

Hipótesis General

Existe o no una relación significativa entre el Empoderamiento y Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.

Tabla 14

Correlación de la variable Empoderamiento y Compromiso Organizacional

			Empoderamiento	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Empoderamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: La tabla plasma la correlación de las variables en estudio.

Interpretación: En la Tabla 14, vemos que el Rho de Spearman obtuvo el resultado de 0,686; ello indicó que la correlación existente es positiva y moderada entre ambas variables de estudio. La significancia fue a un nivel menor de 0,05, por lo cual se procede a contradecir la hipótesis nula y por consecuencia la aceptación de la alterna, es decir, la relación es significativa entre las variables mencionadas. A mayor empoderamiento, mayor será el compromiso organizacional.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la Delegación de poder y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.

Hipótesis específico 1

Existe o no relación significativa entre la Delegación de poder y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.

Tabla 15

Correlación de la dimensión Delegación de poder y Compromiso Organizacional

			Delegación de poder	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Delegación de poder	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: En la tabla se plasma la correlación de la dimensión delegación de poder y el compromiso organizacional.

Interpretación: En la Tabla 15, se pudo notar que el Rho de Spearman reflejó ser 0,664; mostró que la correlación existente es positiva moderada entre la dimensión y la variable mencionadas. La significancia fue a un nivel menor de 0,05, dicho resultado conlleva a contradecir la hipótesis nula y por consiguiente la alterna se acepta, es decir, la relación es significativa entre la dimensión y variable mencionadas. A mayor delegación de poder, mayor será el compromiso organizacional.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la Autoridad y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.

Hipótesis específico 2

Existe o no relación significativa entre la Autoridad y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.

Tabla 16

Correlación de la dimensión Autoridad y Compromiso Organizacional

			Autoridad	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Autoridad	Coeficiente de correlación	1,000	,477
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,477	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Nota: En la tabla se plasma la correlación de la dimensión Autoridad y el Compromiso organizacional.

Interpretación: En la Tabla 16, se mostró que el Rho de Spearman manifestó ser 0,477; se interpreta que la correlación existente es positiva moderada en la dimensión y la variable de estudio. La significancia fue a un nivel inferior de 0,05, por ello, se contradice la hipótesis nula y por consiguiente la alterna se acepta, es decir, la relación existente es significativa entre la dimensión y la variable mencionadas. A mayor autoridad, mayor será el compromiso organizacional.

Objetivo específico 3

Conocer la relación entre el Liderazgo y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.

Hipótesis específico 3

Existe o no relación significativa entre el Liderazgo y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.

Tabla 17

Correlación de la dimensión Liderazgo y Compromiso Organizacional

			Liderazgo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,482*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,482*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Nota: En la tabla se detalla la correlación de la dimensión Liderazgo y el Compromiso organizacional.

Interpretación: La Tabla 17, muestra que el Rho de Spearman reflejó ser 0,482; donde se estableció que, la correlación existente entre la dimensión y la variable de estudio es positiva moderada. La significancia fue a un nivel menor de 0,05, por tanto, contradice la hipótesis nula y por consiguiente la hipótesis alterna se acepta, es decir, la correlación existente es significativa entre la dimensión y la variable mencionadas. A mayor liderazgo, mayor será el compromiso organizacional.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la Toma de decisiones y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022

Hipótesis específico 4

Existe o no relación significativa entre la Toma de decisiones y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.

Tabla 18

Correlación de la dimensión Toma de decisiones y Compromiso Organizacional

			Toma de decisiones	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Nota: En la tabla se detalla la correlación de la dimensión Toma de decisiones y el Compromiso organizacional.

Interpretación: En la Tabla 18, se demostró que el Rho de Spearman obtuvo como resultado 0,535; ello mostró que, la correlación existente es positiva moderada entre la dimensión y la variable señaladas. La significancia resultó ser un nivel inferior de 0,05, lo cual nos llevó a contradecir la hipótesis nula y por consiguiente a aceptar la hipótesis alterna, es decir, la correlación existente es significativa entre la dimensión, toma de decisiones y el compromiso organizacional. A mayor toma de dicciones, mayor será el compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

La discusión se elaboró con el propósito de poder comprobar la información y los resultados obtenidos con los antecedentes y teorías citadas en esta investigación. Primeramente, se mostró el objetivo general: Determinar la relación entre el Empoderamiento y el Compromiso organizacional en el personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. Para comprobar la hipótesis general, se mostró el resultado del primer objetivo, se observó que el Rho de Spearman manifestó ser 0,686; ello demostró que la correlación existente es positiva moderada en ambas variables de estudio. El nivel de significancia es inferior a 0,05, se contradice la hipótesis nula y por consiguiente se confirma la alterna, por ello se concluye que, la relación existente es significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional.

El resultado obtenido coincide con el trabajo de investigación hecha por Araujo (2018) quien consiguió como resultado de correlación Rho de Spearman un total de 0,701, entre las variables Empowerment y Compromiso Organizacional en los trabajadores del supermercado Plaza Veá Ate, demostrando tener una correlación positiva alta, por lo cual los resultados concordó con Pilco (2016) quien enfatizó que, el Empowerment en español es empoderamiento, en pocas palabras indica otorgarles poder a las personas, delegando mando al colaborador y logren tomar decisiones acerca su trabajo y sientan que hay menos barreras en la realización de solución de problemas. Además, Fuentes (2020), refiere que, el compromiso organizacional permite identificar a los individuos con su ambiente laboral, basándose en la persistencia y cuán envueltos se muestran con las técnicas y propósito de la institución.

En referencia al primer objetivo específico: Establecer la relación entre la Delegación de poder y el Compromiso Organizacional en el personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. Y a la vez comprobar la primera hipótesis específica, se demostró como resultado donde, se pudo notar que el Rho de Spearman manifestó ser 0,664; ello muestra que la correlación existente es positiva moderada entre la dimensión y la variable de estudio. Dado que el nivel de significancia es inferior a 0,05, se contradice la hipótesis nula y por consiguiente se acepta alterna, ello nos lleva a establecer que, la relación es significativa entre la delegación de poder y el compromiso organizacional.

El resultado coincide ligeramente con López & Monge (2017), quienes en sus resultados consideraron a la dimensión Poder, donde resultó un 0,789, mostrando una correlación positiva alta; ello es confirmado con, Abril (2014) lo cual mencionó que, es el transcurso que consiente en conceder a un trabajador la responsabilidad de ejecutar un cargo, otorgar autoridad y la independencia requerida para su realización.

Por otro lado, el segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la Autoridad y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. Y a la vez comprobar la segunda hipótesis específica, los resultados fueron plasmados y se mostró que el Rho de Spearman reflejó ser 0,477; ello se interpreta que la correlación existente es positiva moderada en la dimensión y la variable de estudio. Como el nivel de significancia es inferior a 0,05, se contradice la hipótesis nula y por consiguiente se confirma la alterna, es decir, la relación entre la dimensión autoridad y el compromiso organizacional es significativa.

El resultado es confirmado por Treviño & López (2022) en su investigación la dimensión autoridad del empoderamiento, tuvo un resultado de coeficiente Spearman 0,605 indicando una correlación positiva media. Asimismo, para complementar Longhini (2017) mencionó, a la autoridad como un supuesto donde hay niveles jerárquicos en común, y a la vez el que ordena y el que realiza las labores están fuertemente relacionados.

Prosiguiendo el tercer objetivo específico: Conocer la relación entre el Liderazgo y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. Y a la vez comprobar la tercera hipótesis específica, se mostró los resultados y se detalló que el Rho de Spearman reflejó ser 0,482; donde se estableció que, la correlación existente es positiva moderada entre la dimensión y la variable mencionadas. Ya que el nivel de significancia es inferior a 0,05, conlleva a rechazar la hipótesis nula y por consiguiente se confirma la alterna, dando a entender que, la correlación existente es significativa entre la dimensión liderazgo y el compromiso organizacional.

El resultado posee concordancia con López & Monge (2017), quienes en sus resultados consideraron a la dimensión liderazgo, mostro una relación de 0,789, indicó una correlación positiva alta, lo cual es un resultado formidable en la totalidad

de los encuestados, para corroborar con el resultado, Cortez, (2020) Manifestó que, es un conjunto de destrezas gerenciales donde una persona influye en la forma propia o en un grupo de trabajo determinado, de esta forma o de sus metas y objetivos.

Por último, el cuarto objetivo específico: Establecer la relación entre la Toma de decisiones y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. Y a la vez comprobar la cuarta hipótesis específica, en los resultados se demostró que, el Rho de Spearman manifestó ser 0,535; lo cual mostró que, la correlación existente es positiva moderada entre la dimensión y la variable de estudio. Dado la significancia fue a un nivel menor de 0,05, se procede a rechazar la hipótesis nula y por consiguiente se confirma la alterna, refiriendo que la relación existente es significativa entre la dimensión toma de decisiones y el compromiso organizacional.

Los resultados poseen ligera reciprocidad con la investigación de Marquez (2019), donde halló, que la variable empoderamiento organizacional, se relacionan con la dimensión toma de decisiones, posee una relación de 0,612, indicando ser positiva media y significativa, asimismo, para confirmar con el resultado, Guzmán (2020), mencionó que, es una elección de un conjunto de opciones entre diversas alternativas, y compone, por lo tanto, lo fundamental de la planeación.

VI. CONCLUSIONES

Primero: considerando los resultados basados en las variables de la presente investigación, lo cual nacen del objetivo general del empoderamiento y compromiso organizacional, muestran que la correlación existente es positiva moderada, elaborado bajo la técnica de Rho Spearman de 0,686; y presenta la significancia en un nivel inferior a 0,05, Concluyendo que se confirma la hipótesis alterna, por lo cual existe una relación significativa entre ambas variables ya mencionadas. Es decir, cuando mayor sea el empoderamiento mayor será el compromiso organizacional. A la vez, mostrando que el 80 % de los trabajadores manifestaron que están de acuerdo que, el empoderamiento incide en la mejora del compromiso organizacional, un 13,3 % de del personal, señalan estar completamente de acuerdo que el empoderamiento interviene en el compromiso organizacional y un 6,7 % de los trabajadores señalan estar indeciso que el empoderamiento incida en el compromiso organizacional.

Segundo: Según los resultados conseguidos en base a la dimensión delegación de poder y el compromiso organizacional, en el personal administrativo, donde se observó un 60% indicaron de acuerdo de la dimensión de delegación de poder influye en el compromiso organizacional, el 26,67% señalaron completamente de acuerdo y 13,33% se siente indecisa que influye en el compromiso organizacional. Por ello, el coeficiente de Rho de Spearman reflejo ser 0,664, donde muestra que hay una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia menor a 0,05, donde se contradice la hipótesis nula y la alterna es confirmada.

Tercero: Referente a los resultados alcanzados de la dimensión autoridad y el compromiso organizacional, el 20% dieron como respuesta estar indecisos que la dimensión autoridad influye en el compromiso organizacional, el 53.33% dieron a conocer estar de acuerdo y el 26.67% indicaron estar completamente de acuerdo sobre que la dimensión autoridad influye en el compromiso organizacional en la Caja Trujillo Agencia Caraz. Por tanto, el análisis inferencial de la dimensión y variable, mediante el Rho Spearman reflejó ser 0,477; lo cual muestra que la correlación existente fue positiva moderada. Dado que la significancia muestra un nivel menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la alterna; dando como conclusión que si existe una relación significativa entre la dimensión

autoridad y el compromiso organizacional en el personal de la Caja Trujillo Agencia Caraz.

Cuarto: Con respecto a los resultados obtenidos de la dimensión liderazgo y el compromiso organizacional en el personal de la Caja Trujillo Agencia Caraz, el 53,33% indicaron estar completamente de acuerdo que la dimensión liderazgo influye en el compromiso organizacional, el 40% indicaron de acuerdo; el 6,67% señalaron estar indecisos sobre la dimensión liderazgo y el compromiso organizacional. El análisis inferencial indicó que el Rho Spearman fue 0,482, donde la correlación existente fue positiva moderada entre el liderazgo y comportamiento organizacional; como la significancia muestra un nivel menor a 0,05, se contradice la hipótesis nula y por efecto la alterna es aceptada; así obteniendo como conclusión que la correlación es significativa entre la dimensión y la variable.

Quinto: finalmente los resultados obtenidos de la dimensión, toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores de la Caja Trujillo Agencia Caraz, el 80% dieron a conocer de acuerdo que la dimensión de toma de decisiones influye en el compromiso organizacional, el 6,67% de estos manifestaron estar en desacuerdo; el 6,67% señalaron estar indecisos; y por último el 6.67% indicaron estar completamente de acuerdo sobre la dimensión toma de decisiones que influye en el compromiso organizacional. Y el coeficiente de Rho Spearman resultó ser 0,535; donde se mostró que, la correlación existente entre ambas es positiva moderada, la significancia tuvo como un nivel menor a 0,05, y con ello se contradice la hipótesis nula, por lo tanto, la alterna es acepta, concluyendo que existe una relación significativa entre la dimensión toma de decisiones y el compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Es recomendable para mejorar los resultados, realizar otras investigaciones con la variable Empoderamiento como por ejemplo las variables motivación, clima organizacional, así como también productividad, ya que mediante ello se podrá determinar cuál de ellas tienen mayor relación con el empoderamiento, y usarlo como alternativa de solución en una organización.

Segundo: Que, la entidad financiera Caja Trujillo – Agencia Caraz, considere los resultados en las investigaciones realizadas en su establecimiento, para que sea una alternativa de uso para el mejoramiento e incremento del potencial humano, y que el trabajo en equipo sea con responsabilidad y compromiso para todas las tareas encomendadas.

Tercero: Para iniciar la implementación del empoderamiento en los colaboradores, se recomienda a los superiores y gerentes de la alta dirección, hacer reuniones semanales donde todo el personal sea partícipe e incluido en la toma de decisiones, seguidamente analizar los resultados obtenidos, si son de beneficio a la entidad, para que puedan identificar el rendimiento y el incremento del potencial a los trabajadores.

Cuarto: Un constante reconocimiento e estímulo también es sustancial para comprometer a los trabajadores, a la vez se crean un entorno laboral positivo, donde los trabajadores perciban que son valorados y respetados, de esta manera el compromiso afectivo será mayor.

Quinto: Por último, que la plana directiva de Caja Trujillo Agencia - Caraz, tome en cuenta que, para empoderar al personal, es necesario que tenga experiencia, para que ellos puedan tener el control en sus áreas de trabajo de manera más autónoma, mejorando con ello el proceso de atención a los usuarios y sea como un ejemplo para aquellos que están iniciando a laboral en la entidad.

REFERENCIAS

- Abril Bolaños, C. J. (2014). Delegación, destreza vital de un buen líder. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12661/DELEGACION%20DESTREZA%20VITAL%20DE%20UN%20BUEN%20LIDER.pdf?sequence=1> .
- Acurio, S. (2017). Ecuador, Administración Global. Empowerment & Outsourcing. Recuperado de <https://issuu.com/stephanieacurio/docs/empowermentoutsourcing>.
- Aimacaña Orosco, A. D. P., & Tello Robayo, M. M. (2017). *Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: caso industria inplastico* (Bachelor's thesis, LATACUNGA/UTC/2017). <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3778>
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818> and belief. En: Psychological dimensions of organizational behavior. Org. B. M.
- Araujo Turpo, A. (2018). Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Ve-a-te, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39377>
- Arteaga D., (2021) Empowerment en las empresas: profesionales explican su importancia para potenciar el capital humano. <https://pub.utp.edu.pe/noticias/empowerment-las-empresas-profesionales-explican-su-importancia-para-potenciar-capital> .
- Ávila, A. J. M., Suarez, A. K. B., Pacheco-Martínez, Z. K., Gonzaga, J. A. R., Calderón, J. E. Z., & Suárez, C. E. C. (2019). Diseños de investigación. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(15), 119-122. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908>
- Becker, H.S. (1990). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdf/10.1086/222820>

- Betanzos, N., & Paz-Rodríguez, F. (2014). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica. *Revista de enfermería del instituto Mexicano del Seguro Social*, 19(1), 35-41. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2011/eim111h.pdf>
- Obando, M. P. C., Caraguay, V. E. C., & Dávalos, M. P. R. (2020). El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. <https://www.researchgate.net/profile/Marcelo-Obando-3/.pdf>
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. <https://www.academica.org/cporfirio/18>
- Contreras Tomas, E. J. (2019). Planificación estratégica y empowerment en directivos de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3244>
- Cortez Egusquiza, R. (2020). Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán–Ate 2020. <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00>
- Ferrer, P. J., Borra, A. C., Hugues-Humanizando, A. C. B. D., & Jaén Ferrer, P. (2020). https://www.researchgate.net/profile/Albert-Cortes-Borra/publication/342604788_Liderazgo_en_tiempos_de_crisis_sanitaria_p_or_covid_.pdf
- Figuroa, A. C. B., Haydar, M. C. M., & Manjarres, J. A. M. (2020). La Importancia del empoderamiento en las empresas y en sus entornos. Con enfoque a las comunidades vulnerables. *Saber, Ciencia y Libertad en Germinación*, 13, 162-167. <https://doi.org/10.18041/2382-3755/germinacion.2020V13.9128>
- Fuentes, C. L., López, D. D., & Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. ISSN, 798, 1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Halaby, C. N. 1986. Worker attachment and workplace authority. *American* <https://doi.org/10.2307/2095489>

- Haydar, M. C. M., Figueroa, A. C. B., & Manjarres, J. A. M. (2020). La Importancia del empoderamiento en las empresas y en sus entornos. Con enfoque a las comunidades vulnerables. *Saber, Ciencia y Libertad en Germinación*, 13, 162-167. <https://doi.org/10.18041/2382-3755/germinacion.2020V13.9128>
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation* (2.a ed.). New York: Basic Books.
<https://www.proquest.com/openview/219b324054434590ac73d023084eb8b6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=41493>
- Kotliarskyi, A. (2022). La Organización Internacional del Trabajo, El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos.
<https://news.un.org/feed/view/es/story/2022/04/1506792>
- Longhini, C. (2017). El concepto de tradición en Hannah Arendt. *Nombres*, (15).
[https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:Q9c6FdbqBCUJ:scholar.google.com/+Longhini+\(2017\)+autoridad&hl=es&as_sdt=0,5](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:Q9c6FdbqBCUJ:scholar.google.com/+Longhini+(2017)+autoridad&hl=es&as_sdt=0,5)
- Lopez Belito, C. J., & Monge Gala, J. (2017). El empowerment en la administración de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el año 2017.
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1578>
- López P. & Fachelli S. (2015), Metodología de la investigación social cuantitativa, Recuperado de
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Mamani Choque, D. (2017). Análisis del Empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Taypikala Lago Chucuito Puno 2017.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6905>
- Marquez Vargas, J. V. (2019). Relación entre el empoderamiento organizacional y las competencias profesionales de los docentes de la Universidad Norbert Wiener–2017. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3107>
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. femrecerca. cat.
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>

- Meyer, J. P., y N. J. Allen. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1 (January): 61-89 [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mowday, R.T.; Porter, L.W. e Steers, R.M. (1982). *Employee-organizational Linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press. https://books.google.es/books?id=f_FFBQAAQBAJ&pg=PP1&ots=GkSyl1Lg-4&dq=%20the%20Psychology%20of%20Commitment%2C%20Absenteeism%20and%20Turnover.%20New%20York%3A%20Academic%false
- Obando, M. P. O., Caraguay, V. E. C., & Dávalos, M. P. R. (2020). El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp81-88>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pando, T. T. E., Sevillano, L. M. C., Mejía, Z. E. H., & Burga, R. E. C. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(5), 234-245. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471687>
- Pilco, J. Mexico, (2016) *Outsourcing y Empowerment*. https://issuu.com/jessypilco/docs/ebook_admi.
- Ponce, R. B. M., Palma, K. S., Alamilla, A. M., Valdez, D. S., & Velázquez, U. I. M. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(16), 93-95. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/5806>
- Ramírez, M. R. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador.

International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología., 4(1), 241. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v4.1053>

Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American journal of community psychology*, 15(2), 121-148. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00919275>

Rebolledo, G. I., & Contreras, E. A. A. (2021). El efecto del empoderamiento en empresas minoristas ante la pandemia a causa del COVID-19. El caso de Walmart. *VinculaTégica*, 7(2), 1170-1180. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-321>

Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146. https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Diseno_de_investigacion_de_Corte_Transversal.pdf

Ruiz, H., & Izpizúa, S. (2016). Metodología de la investigación social I. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47766006/Canales_Ceron_Manuel_-_Metodologias_De_Investigacion_Social-libre.pdf

Salancik, G. R. 1991. Commitment and the control of organizational behavior. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437730910949535/full/html>

Salas, D (2020). La encuesta y el cuestionario, obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

Sisternas, P. (2018). Emprende pyme. *Obtenido de Emprende Pyme: https://www.emprendepyme.net/importancia-del-empowerment-en-la-gestion-empresarial.html* Sociological Review, Vol. 51(October, No. 5): 634-649.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement an validation. *Academy of Management Journal*, Vol.38(5).

1442- 1466). Staw, (New York: Mac Millan Publishing Company): 306-312.
<https://doi.org/10.5465/256865>

Suria, R. M., & Villegas, E. C. (2020). Empoderamiento y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria con y sin discapacidad. *Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology*, 50(1), 29-37. <https://doi.org/10.1344/ANPSIC2020.50/1.31095>

Torres Espín, G. E. (2018). *El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato*, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28327>

Treviño, R. R., & López, J. F. P. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y administración*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8499920>

Vázquez, G. V., Casal, C. C., & Pérez, D. Á. (2016). Antecedentes del compromiso afectivo de los empleados de pymes intensivas en conocimiento. *European Research on Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.10.004>

Vidaurre Huaccha, P. D. (2019). El Empoderamiento Laboral Y Su Incidencia En El Cambio Organizacional De La Municipalidad Distrital De Laredo-Trujillo, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37720>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación entre el Empoderamiento y Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre el Empoderamiento y Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.	Hipótesis general Ha: Existe una relación significativa entre el Empoderamiento y Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. Ho: No existe una relación significativa entre el Empoderamiento y Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.	El Empoderamiento	Delegación de poder	Compartir Mando. Potencial Humano. Asignación.	Tipo de investigación: Aplicada Diseño de Investigación: No experimenta de corte transversal Nivel: descriptivo correlacional
				Autoridad	Autonomía. Control.	
				Liderazgo	Comunicación. Trabajo en equipo. Planificación.	
				Toma de Decisiones	Elaboración de alternativas. Participación.	
			Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Deseo de permanencia. Significado Personal. Vinculo. Identificación.	
				Compromiso Normativo	Obligación. Culpabilidad. Deber.	
				Compromiso de Continuidad.	Sueldo y prestaciones. Falta de Oportunidades. Necesidad de poseer ingresos.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
P1. ¿Cómo se relaciona la delegación de Poder y el Compromiso	O1. Establecer la relación entre la Delegación de Poder y	H1. Existe una relación entre la Delegación de Poder y el Compromiso				

<p>Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022?</p> <p>P2. ¿Cómo se relaciona la Autoridad y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022?</p> <p>P3. ¿Cómo se relaciona el Liderazgo y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022?</p> <p>P1. ¿Cómo se relaciona la Toma de decisiones y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022?</p>	<p>el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.</p> <p>O2. Determinar la relación entre la Autoridad y el Compromiso organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.</p> <p>O3. Conocer la relación entre el Liderazgo y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.</p> <p>O4. Establecer la relación entre la Toma de decisiones y el Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.</p>	<p>organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.</p> <p>H2. Existe una relación entre la dimensión Autoridad de la variable Empoderamiento y el Compromiso organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.</p> <p>H3. Existe una relación entre el Liderazgo y el Compromiso organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.</p> <p>H4. Existe una relación entre la Toma de decisiones y el Compromiso organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.</p>				
---	--	--	--	--	--	--

Anexo 2

Cuadro de operacionalización de las variables

Título: Empoderamiento y Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.				
Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Empoderamiento	Acurio, (2017) resalta que, se enfoca en realizar capacitaciones para delegar poder y autoridad hacia los colaboradores y transferir la impresión de que tienen el control en sus áreas de trabajo. Requiere de un liderazgo eficaz, poder para la toma de decisiones.	Delegación de poder	compartir mando	Ordinal
			potencial humano	Ordinal
			asignación	Ordinal
		Autoridad	autonomía	Ordinal
			control	Ordinal
		Liderazgo	comunicación	Ordinal
			trabajo en equipo	Ordinal
			planificación	Ordinal
		toma de decisiones	elaboración de alternativas	Ordinal
			participación	Ordinal
Compromiso Organizacional	Fuentes (2020), definió que, el compromiso organizacional permite identificar a los individuos con su ambiente laboral basándose en la persistencia y	Compromiso Afectivo	Deseo de permanencia.	Ordinal
			Significado Personal.	Ordinal
			Vínculo.	Ordinal
			Identificación.	Ordinal

	cuán envueltos se muestran con las técnicas y propósito de la institución.	Compromiso Normativo	Obligación	Ordinal
			Culpabilidad	Ordinal
			Deber	Ordinal
		Compromiso de Continuidad.	Sueldo y prestaciones	Ordinal
			Falta de Oportunidades	Ordinal
			Necesidad de poseer ingresos	Ordinal

Anexo 3

Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: EMPODERAMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO TRUJILLO, CARAZ 2022. El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO TRUJILLO – AGENCIA CARAZ, con la finalidad de conocer su percepción respecto al Empoderamiento y Compromiso Organizacional.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	(CE)	(ED)	(I)	(DA)	(CD)
	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Completamente de acuerdo

Variable: Empoderamiento		Escala de valoración					
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
		CE	ED	I	DA	CD	
Delegación de poder	Compartir Mando						
	1	Estoy de acuerdo en que los directivos, deberían compartir mando con el personal que posee experiencia.					
	2	Estoy de acuerdo que compartir mando ayudaría en el desarrollo de capacidades del personal.					
	Potencial Humano						
	3	La delegación de poder, es un factor necesario para facultar el potencial humano.					
	4	El modelo tradicional en una organización desfavorece al incremento del potencial humano.					
	Asignación						
5	La asignación de nuevos cargos, brinda la oportunidad de crecer profesionalmente.						
Autoridad	Autonomía						
	6	El personal responsable y capacitado, debería ser autónomo en su área de trabajo.					
	7	Tener habilidades y destrezas para la solución de problemas, conlleva a tener autonomía en el área de trabajo.					

	Control						
	8	Mantener un adecuado control en el área, permite concentrarse en tareas importantes.					
	9	El personal administrativo lleva un adecuado control de recursos en sus áreas de trabajo.					
Liderazgo	Comunicación						
	10	Una buena comunicación corporativa produce buenas relaciones con todo el personal administrativo.					
	11	Es de mucha importancia que los directivos mantengan una comunicación asertiva con todo el personal.					
	Trabajo en equipo						
	12	El trabajo en equipo permite participar activamente a todo el personal, persiguiendo las metas de la Caja Trujillo.					
	13	Mediante el trabajo en equipo se impulsa a ser creativos y favorecer las habilidades sociales.					
	Planificación						
	14	La empresa tiene una adecuada planificación, que le llevará a cumplir con los objetivos deseados.					
Toma de Decisiones	Elaboración de alternativas						
	15	Las alternativas brindadas deben estar enfocadas en solucionar problemas y la toma de decisiones.					
	Participación						
	16	La empresa promueve la participación del personal, mediante diferentes actividades.					
	17	Considera que la participación del personal en la toma de decisiones, influye positivamente en la empresa.					
Variable: Compromiso Organizacional			Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores		1	2	3	4	5
			CE	ED	I	DA	CD
Compromiso Afectivo	Deseo de permanencia						
	1	La empresa brinda oportunidades, lo cual incrementa el deseo de permanecer en la organización.					
	Significado Personal						
	2	La empresa posee costumbres, que tienen un gran significado personal en los trabajadores.					
Vínculo							

	3	Considera que la empresa posee un vínculo, debido a que lo considera como una familia.					
	4	Está de acuerdo que se sentiría feliz pasando el resto de su vida laboral en esta empresa.					
	Identificación						
	5	Realmente siente como si los problemas de la empresa fueran sus propios problemas.					
	6	Disfruta hablando de la empresa donde labora, con gente que no pertenece a ella.					
	7	Tiene el sentimiento de sentirse identificado con las metas y objetivos de la organización.					
Compromiso Normativo	Obligación						
	8	La razón por las que continúa trabajando en esta organización, es porque siente la obligación de permanecer en ella.					
	9	No abandonaría su trabajo, porque siente obligación por parte de los directivos.					
	Culpabilidad						
	10	Sentiría culpabilidad si dejase su trabajo, considerando todo lo que ha aportado hasta el momento.					
	Deber						
	11	La empresa Caja Trujillo, merece la lealtad de los trabajadores.					
	12	Las actividades a desarrollar son deberes necesarios para el aumento de productividad.					
Compromiso de Continuidad.	Sueldo y prestaciones						
	13	Una de las razones para seguir trabajando en esta empresa, es porque ningún otro podría igualar el sueldo y prestaciones.					
	Falta de Oportunidades						
	14	Existen pocas oportunidades de conseguir un trabajo mejor, como para considerar dejar esta Institución.					
	15	La falta de oportunidades es uno de los factores por el que continúa laborando en esta empresa.					
	Necesidad de poseer ingresos						
	16	La necesidad de poseer ingresos le conlleva a continuar laborando en la empresa.					
	17	Muchas cosas en su vida serían interrumpidas si decidiera dejar ahora mismo su trabajo..					

Anexo 4

Validaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

“Empoderamiento y Compromiso organizacional en el personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022”

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Empoderamiento

Autor (s) del instrumento (s): - Cadillo Ibañez, Loida Abigail
- Martinez Remigio, Elvia Danesa

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					20	25

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Lugar y fecha:

Lima, 17/11/2022



Dra. Africa Calanchez Urribara
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

“Empoderamiento y Compromiso organizacional en el personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022”

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: **Compromiso organizacional**

Autor (s) del instrumento (s): - Cadillo Ibañez, Loida Abigail
- Martinez Remigio, Elvia Danesa

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :					x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.						x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						x
PUNTAJE TOTAL						20	25

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **45**

Lugar y fecha:

Lima, 17/11/2022



Dra. África Calanchez Urribara
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

“Empoderamiento y Compromiso organizacional en el personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022”

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin Jose

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: **Empoderamiento**

Autor (s) del instrumento (s):

- Cadillo Ibañez, Loida Abigail
- Martinez Remigio, Elvia Danesa

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y				x	

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					12	35

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD


Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lugar y fecha:

Lima, 17/11/2022



 Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador

Firma y sello

Observaciones: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

“Empoderamiento y Compromiso organizacional en el personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022”

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin Jose

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: **Compromiso Organizacional**

Autor (s) del instrumento (s):

- Cadillo Ibañez, Loida Abigail
- Martinez Remigio, Elvia Danesa

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					12	35

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD


Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lugar y fecha:

Lima, 17/11/2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

Firma y sello

Observaciones: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

"Empoderamiento y Compromiso organizacional en el personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022"

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Juan Roosevelt González Lucero

Institución donde labora: UNASAM

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: **Empoderamiento**

Autor (s) del instrumento (s):
- Cadillo Ibañez, Loida Abigail
- Martínez Remigio, Elvia Danesa

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					5

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				4	
PUNTAJE TOTAL					16	30
						46

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

4.6

Lugar y fecha: Huaraz, 18 de noviembre 2022


 Mag. Juan Roosevelt González Lucero
 CLAD REGUC. 14374
 DNI: 31666798
 Firma y sello

Observaciones: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

"Empoderamiento y Compromiso organizacional en el personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022"

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	González Lucero Juan Roosevelt
Institución donde labora:	UNASAM
Especialidad:	Administración
Instrumento de evaluación:	Cuestionario de la variable: Compromiso organizacional
Autor (s) del instrumento (s):	- Cadillo Ibañez, Loida Abigail - Martínez Remigio, Elvia Danesa

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					5

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				4	
PUNTAJE TOTAL					16	30
46						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha: Huaraz, 18 de noviembre 2022


 Mag. Juan Roosevelt Gonzalez Lucero
 CLAD. REGUC. 14374
 DNI: 31666798
 Firma y sello

Observaciones: _____

Carta de Autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARAZ, 24 de octubre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus HUARAZ.....

A través del presente, CARMEN DINA AGUILAR YANAC....., identificado (a) con DNI N° 42320550 representante de la empresa CAJA TRUJILLO – AGENCIA CARAZ, con el cargo de..... ADMINISTRADORA....., me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) CADILLO IBAÑEZ LINDA ABIGAIL.....
- b) MARTINEZ REMIGIO CLYEA DANESA.....

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "EMPROMOVIMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO TRUJILLO, CARAZ 2022 ".....

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


Carmen Aguilar Yanac
ADMINISTRADORA DE AGENCIA

Firma y Sello

Nombre y Apellidos... Carmen Dina Aguilar Yanac

Cargo..... Administradora

Anexo 5

Tabulación de datos de la variable Empoderamiento

EMPODERAMIENTO																						
ENT.	Delegación de poder					promedio	Autoridad				promedio	Liderazgo					promedio	toma de decisiones			promedio	promedio
	1	2	3	4	5		6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17		
1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4
3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	2	3	3	4
4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
6	4	4	5	3	5	4	2	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4
8	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
9	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
11	4	4	5	3	5	4	2	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
12	3	2	3	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
14	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
15	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
16	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4
18	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	2	3	3	4
19	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3
20	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
21	4	4	5	3	5	4	2	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4
23	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
24	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
26	4	4	5	3	5	4	2	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
27	3	2	3	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
29	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
30	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5

Anexo 6

Tabulación de datos de la variable Compromiso Organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																					
ENT.	Compromiso afectivo							prom edio	Compromiso de continuidad					prom edio	Compromiso normativo					prom edio	promedio
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12		13	14	15	16	17		
1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
2	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
8	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
9	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
12	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
14	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
15	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
16	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
17	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
20	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
23	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
24	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
27	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
29	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
30	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Empoderamiento y Compromiso Organizacional en el Personal de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022.", cuyos autores son CADILLO IBAÑEZ LOIDA ABIGAIL, MARTINEZ REMIGIO ELVIA DANESA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 14 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 14-02-2023 09:04:48

Código documento Trilce: TRI - 0533173