



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Empoderamiento y compromiso laboral en la gerencia regional de
transportes y comunicaciones del Cusco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Arqque Pauccara, Deasy Stefanny (orcid.org/0000-0003-4257-2106)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

CO-ASESORA:

Mtra. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia (orcid.org/0000-0003-4826-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres Mario y Francisca, a mis hermanos Luz Karina y Brezzy Mario en especial a mi familia a mi esposo Oswaldo y mi hija Korianka a quienes les debo este esfuerzo realizado día a día, con su paciencia, cariño y comprensión me han impulsado a seguir adelante brindándome su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo en cada paso que doy y darme la oportunidad una vez más de cumplir mi meta trazada, en especial a mi princesa Korianka por su amor y cariño que me ayuda a esforzarme cada día más, a pesar de su corta edad ya sabe lo que significa sacrificarse para conseguir su Objetivo, a mi compañero de vida Oswaldo, por siempre estar ahí cuando más lo necesito por el amor la paciencia, tolerancia que me tuvo y por haberme acompañado en el transcurso de esta tesis A mis compañeros de trabajo de la Gerencia Regional de Transportes Cusco por su contribución.

Al doctor Johnny Silvino Rojas Mori, por su apoyo y asesoría minuciosa para lograr mi objetivo.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2.Variables y operacionalización	14
3.3.Población muestra y muestreo	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5.procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
IV. RESULTADOS	19
4.1.Análisis descriptivo	19
4.2.Análisis inferencial	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de instrumento por especialistas _____	16
Tabla 2: Organización de las frecuencia y porcentaje de la variable empoderamiento _____	19
Tabla 3: distribuciones de las dimensiones de la V1. _____	19
Tabla 4: Distribución de la variable compromiso laboral. _____	20
Tabla 5: Variable dependiente dimensiones, frecuencias y porcentajes. _____	20
Tabla 6: Normalidad de las variables _____	21
Tabla 7: Chi cuadrado _____	21
Tabla 8: Pseudo R-cuadrado. _____	22
Tabla 9: Prueba de hipótesis general _____	22
Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 1 _____	23
Tabla 11: Prueba de hipótesis específica 2 _____	24
Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 3 _____	25
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 4 _____	26
Tabla 14: Interpretación de la correlación de Rho de Spearman _____	26

Resumen

La presente investigación busca a través del objetivo general determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, 2022. El diseño de investigación es cuantitativo, de tipo no aplicada, de alcance correlacional, diseño no experimental, transversal, la muestra conformada por 42 trabajadores de Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco y como técnica de encuesta el instrumento utilizado fue el cuestionario con 31 preguntas. Este estudio se delimitó conceptualmente de la siguiente forma; la variable empoderamiento y sus dimensiones: poder, motivación, liderazgo y desarrollo y la variable compromiso laboral con sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de permanencia y compromiso normativo.

La investigación concluye y demuestra la relación que existe entre el empoderamiento y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, 2022, Así mismo, evidenciamos que existe un p-valor de 0,000 menor al 0,05 de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , lo cual significa que la correlación es significativa entre las variables siendo su coeficiente Rho de Spearman de 0,762**, presentándose una correlación positiva considerable.

Palabras clave: Empoderamiento, Compromiso laboral, Poder, Desarrollo.

Abstract

The present investigation seeks, through the general objective, to determine the relationship between empowerment and work commitment in the Regional Transportation and Communications Management of Cusco, 2022. The research design is quantitative, of a non-applied type, of correlational scope, non-specific design. experimental, cross-sectional, the sample made up of 42 workers from the Regional Transportation and Communications Management of Cusco and as a survey technique the instrument used was the questionnaire with 31 questions. This study was conceptually delimited as follows; the empowerment variable and its dimensions: power, motivation, leadership, and development; and the labor commitment variable with its dimensions: affective commitment, permanence commitment, and normative commitment.

The investigation concludes and demonstrates the relationship that exists between empowerment and labor commitment in the Regional Transportation and Communications Management of Cusco, 2022. Likewise, we show that there is a p-value of 0.000 less than 0.05 of significance, for Therefore, the null hypothesis H_0 is rejected and the alternative hypothesis H_a is accepted, which means that the correlation is significant between the variables, its Spearman's Rho coefficient being 0.762**, presenting a considerable positive correlation.

Keywords: Empowerment, Work commitment, Power, Development

1. INTRODUCCIÓN

El compromiso laboral y el empoderamiento han sido analizados y estudiados por diversos autores a través de los últimos años en los cuales se ha podido identificar la existencia de cambios de forma significativa el cual hace referencia a cómo es que los individuos enfrentan y confrontan el medio en el que laboran. Son estos factores los que contribuyen al cambio del perfil de los trabajadores del sector público frente a situaciones adversas. Respecto a nuestros días podemos indicar que, el capital humano estaría desenvolviéndose como un papel de suma importancia y esto se da en las instituciones privadas y públicas, además que cabe resaltar que uno de los fundamentales conflictos a los que se exponen las diversas instituciones de forma diaria es el poder comprometer a sus trabajadores.

Asimismo, Robbins & Judge, (2017), nos mencionan que este vendría a ser el rango en el cual un individuo sería corresponsable para con su institución, con sus objetivos, metas trazadas por la misma, además, asegura querer poder ser parte de dicha entidad.

A nivel latinoamericano, un estudio llevado a cabo por la consultora Deloitte University Press (2015) muestra que los colaboradores están menos comprometidos, mostrando que un 13% se encuentra comprometido con la entidad. Los colaboradores no tienen ningún compromiso para con la entidad a la que representan, lo que viene a ser preocupante porque este sería un problema para la organización.

A nivel país también se indicó el escaso compromiso laboral (Diario Gestión, 2015) donde se halló que el 87% de las instituciones identificaron el escaso compromiso como el primordial problema que enfrentan las empresas peruanas en la actualidad, y a su vez dijeron que la organización no contaba con procedimientos para ayudar a mejorar esta dificultad. Por otro lado, en Perú solo un porcentaje del 12% de las organizaciones ha aplicado una estrategia para optimizar el compromiso organizacional y solo el 7% lo aplicó con éxito.

La investigación se desarrolló en la Gerencia Regional de transporte y comunicaciones Cusco, es un organismo encargado de ejecutar y coordinar las

políticas regionales de transporte y comunicaciones, observamos que mucha información no es compartida con todo el personal de la gerencia regional, lo que impide que los colaboradores tomen acciones inmediatas y brinden soluciones frente a las actividades encomendadas; en segundo lugar, la organización no cuenta con un programa de capacitación inicial en cuanto a la formación y habilidades mínimas que deben tener los trabajadores para desenvolverse en sus puestos de trabajo, en tercer lugar, se ha observado que se practica un liderazgo autocrático, esto significa que los trabajadores no tienen completa libertad en las decisiones tomadas. Finalmente, observamos que la organización no cuenta con una política de premiar o reconocer a los trabajadores por sus logros y metas.

En ese sentido, el problema general que plantea la presente investigación es; ¿Cuál es la relación del empoderamiento con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, 2022?. Así también, se presentan problemas específicos tales como; ¿Cuál es la relación del poder con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, 2022?, ¿Cuál es la relación de la motivación con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, 2022?, ¿Cuál es la relación del liderazgo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, 2022?, y; ¿Cuál es la relación del desarrollo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, 2022?

Podemos decir, que la justificación en referencia lo que manifiesta Aggarwal y Nobi (2018) se puede constatar en los distintos trabajos de investigación realizados en materia de compromiso y empoderamiento laboral, así como el escaso compromiso de los colaboradores en las entidades públicas como privadas, los gerentes y jefes de área diario buscan herramientas que ayuden a que los colaboradores puedan crear compromiso con la organización en la que se desenvuelven y que estos puedan alinearse a la misión y visión y así puedan cumplir sus metas y actividades de la institución.

La justificación de este trabajo de investigación se basa de acuerdo a los criterios de Ali et al. (2021), Moreira et al. (2022) y Amor et al. (2021) quienes señalaron

en su encuesta que la evidencia real para el estudio se basa en el conocimiento de la posible relación directa entre la variable empoderamiento y compromiso organizacional, ya que en la práctica los empleados se adhieren a las condiciones económicas así como a otros valores que las empresas pueden brindar dentro de su Suficiente desarrollo funcional.

El empoderamiento es una estrategia de liderazgo que toda institución pública busca, para que sus trabajadores desarrollen su poder, motivación, liderazgo y desarrollo en sus actividades con éxito y en beneficio del público usuario.

En ese sentido, considerando que es importante comprometer a los trabajadores en la institución y así estos puedan identificarse con los objetivos de esta, surge la necesidad de relacionar ambas variables.

Por consiguiente, el objetivo general es demostrar la relación entre el empoderamiento y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022. Así mismo, se plantean tres objetivos específicos que son; determinar la relación entre el poder y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, y; determinar la relación entre el desarrollo y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco.

De esta manera, se define la hipótesis de la presente investigación que existe relación significativa del empoderamiento con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, 2022. Por otro lado, se sugiere las hipótesis específicas que; existe relación significativa del poder con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, existe relación significativa de la motivación con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, existe relación significativa del liderazgo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, y; existe relación

significativa del desarrollo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco.

2. MARCO TEÓRICO

En esta investigación forma parte como antecedentes, los estudios que contengan las mismas variables que se analizan actualmente las cuales son el empoderamiento y compromiso laboral, entre los antecedentes internacionales, se tiene investigaciones como las de Torres (2018), en la investigación; el empoderamiento de trabajadores como herramienta y el empoderamiento del personal administrativo de la UTA. Respecto al objetivo poder establecer la existencia de asociación entre las variables. Asimismo, se consideró como enfoque fue de tipo cuali cuantitativo, aplicando como instrumento el test y la encuesta a 268 funcionarios. De este modo, llegaron a la conclusión que los tipos de poderes o los diferentes niveles de liderazgo serían bajos en esta institución, para lograr desarrollo organizacional, es importante el trabajo en equipo y que se dé un feedback o retroalimentación de forma adecuada y oportuna además que este debe ser utilizado como un instrumento, ya que, según mencionan los colaboradores encuestados se debe de utilizar para tratar las debilidades y fortalezas según el área y puesto en el que se desempeñan.

Murray y Holmes (2021) según su estudio cuyo título es impacto del empoderamiento de los empleados y el compromiso organizacional en Sostenibilidad de la fuerza laboral, en el que se fundamentó exclusivamente en poder explorar cómo es que las dimensiones del empowerment de los colaboradores estarían acrecentando el compromiso organizacional y que también se estaría disminuyendo la intención de rotación de los colaboradores, esto es según los resultados que fueron obtenidos a través de encuestas siendo un total de 346 las que se realizaron en la industria canadiense del alojamiento, se dio utilidad al modelo de ecuaciones estructurales con la finalidad de poder examinar el predominio del Empowerment en el Compromiso Organizacional así como en la influencia de los compromisos de la entidad. En donde los resultados que se pudieron obtener de dicho estudio arrojaron que el desarrollo del empowerment de los colaboradores de dicha entidad, indican que al existir estándares e ideales entre la entidad y sus colaboradores los que a su vez se estarían encontrando firmemente alineados, este contribuye en la creación de un compromiso emocional duradero que parece disminuir la intención de los

trabajadores a querer renunciar. En conclusión, los sentimientos de conexión emocional o deber direccionadas hacia una entidad estarían mostrando relaciones positivas cuyas intenciones de los trabajadores se encontraron disminuidas a querer retirarse de la organización en la que se desenvuelven.

Por su parte Obando, et al (2020) en su apartado de revista cuyo título es el personal como herramienta y el empoderamiento para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. Se fundó principalmente en poder comprobar la correlación existente entre ambas variables. Para lo cual se realiza un diseño cuyo enfoque es cuantitativo, de tipo descriptivo ya que se basa en la descripción de las características de la variable, respecto al diseño no experimental transversal. Este estudio se llevó a través de la aplicación de encuestas que se aplicaron a una muestra conformada por un total de 301 colaboradores, resultando correlación entre la comunicación existente entre empleador y empleado con los sentimientos de los colaboradores, puesto que su postura de los mismos respecto a este tema, es que, se les haría muy duro que ya no pertenezcan a dicha entidad.

Mientras que, Pazmiño & Vélez (2022) en su artículo de revista modernización de la administración a través del empowerment, ¿es posible en las instituciones públicas?. Tuvo como objetivo evaluar si el empoderamiento puede implementarse en las instituciones públicas como parte de la modernización administrativa. En conclusión, el empoderamiento es una herramienta muy eficaz ya que involucra a los empleados en todos los procesos dentro de una organización, de manera más destacada al momento de tomar decisiones lo que produce un mayor sentido de pertenencia a su trabajo y por ende a la organización.

También, López (2020) en su estudio de empoderamiento y liderazgo como estrategias que facilita un buen desempeño laboral y el compromiso organizacional en empresas dedicadas a restaurantes de la ciudad de Aguascalientes, México. En el que su principal objetivo es el de poder analizar la existencia de la relación de los cuatro constructos que se encuentran dentro del contexto de México, en que se utilizó un enfoque mixto, ya que, se hizo uso de la

encuesta como instrumento. Resultando una relación positiva directa entre ambas variables estudiadas.

En el ámbito nacional se tiene estudios como el de Cahuaya (2021), en su tesis, cuya fundamentación fue el de poder establecer cuál sería el nivel de la relación que estaría existiendo entre la variable de compromiso organizacional y el Empowerment en los colaboradores del Gobierno Regional de Tacna, 2021. Para esto se aplicó un método de tipo básico, descriptiva – correlacional, se aplicó una encuesta a 326; concluyendo de que la variable empowerment se estaría relacionando de forma significativa con la variable primera variable de estudio en los colaboradores del gobierno regional, en el que se debe de aumentar el compromiso de la entidad en los colaboradores mediante las herramientas del Empowerment.

Por otra parte, Tribeño (2021) en su investigación, con un estudio del tipo no experimental - básico. Su objetivo fue el identificar la dependencia que hay en las variables compromiso organizacional y empowerment en la zona de estudio. En los resultados el autor indica que existe relación significativa entre el compromiso y el empowerment, esta investigación según los resultados demostrados, concluye que esta técnica incrementa de manera significativa el compromiso organizacional observado en todos los trabajadores de la institución.

Por otra parte el autor Saldarriaga (2019), en su tesis no experimental con un enfoque cuantitativo y alcance correlacional aplicó como instrumentos de investigación los cuestionarios dirigidos a medir el compromiso organizacional y el empowerment en 89 colaboradores de la institución. Tuvo el objetivo de identificar el grado de asociación entre ambas variables de 89 participantes pertenecientes a una institución pública en Piura. concluyendo de que existe asociación altamente significativa según el valor del coeficiente utilizado, el aporte de esta investigación contribuirá a mejorar el compromiso laboral que reportan los funcionarios de esta institución pública haciendo uso del empowerment como medio importante para mejorar este aspecto organizacional.

En tanto, Vidaurre (2018), en su investigación cuyo título es “Empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional desarrollado en la Municipalidad Distrital de Laredo”, el objetivo principal fue determinar la incidencia entre las dos variables. Corresponde a una investigación de tipo aplicada, el alcance es causal y el diseño no experimental, se consideró mediante un muestreo de 40 colaboradores, llegando a la conclusión de que el empowerment es importante en la institución, ya que mejora la competitividad del personal, incrementando el éxito de la organización.

Por su parte, Salcedo (2021) en su tesis, logró identificar la asociación positiva entre la cultura organizacional y el compromiso de los integrantes que laboran en la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre en Ancash durante el periodo 2021. El estudio fue realizado siguiendo un diseño no experimental, el alcance fue causal y la recopilación de datos de corte transversal. Esta investigación llegó a la conclusión de que la variable independiente tiene una incidencia significativa en el compromiso laboral de la variable dependiente o compromiso de los integrantes que laboran en la municipalidad durante el periodo 2021.

Del mismo modo, Ramírez (2022) realizó un estudio cuyo objetivo primordial fue establecer la correlación entre el empoderamiento de los trabajadores de la salud y el compromiso organizacional del puesto de control COVID19, Piura - 2022. Para ello aplicó un enfoque cuantitativo de tipos básicos, causalidad y se desarrolló bajo un diseño no experimental, la muestra fue de 120 personas. Los resultados mostraron una relación significativa, con un 89,2% de cuidadores empoderados tanto en el nivel superior como en sus dimensiones, un grado de asociación significativo entre ambas variables, así como altos niveles de ambas variables. Paramédicos de Piura en el puesto de control COVID19.

Por su parte Salvador & Sánchez (2020) en su artículo de investigación, tuvo como objetivo identificar el grado de asociación existente entre liderazgo directivo y el compromiso de los trabajadores de la red educativa 22 – Unidad de gestión, el método fue correlacional, enfoque cuantitativo respecto al diseño utilizado por el investigador es no experimental, llegando a la conclusión de que el grado de

asociación existente entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo es moderado en los integrantes docentes de la institución educativa.

En el antecedente local encontramos a Ccosi (2021) se planteó como principal objetivo determinar el impacto que tiene el empowerment en el compromiso organizacional de los empleados del hospital público en Cusco durante el periodo 2021, tuvo una metodología similar al de mi trabajo de investigación. Se consideró como muestra a 119 personas que laboran en la institución como personal de salud. El autor concluye demostrando que existe impacto significativo entre las variables confirmando la hipótesis alterna.

A continuación, se presenta el sustento teórico para la variable empoderamiento. En relación a esto Luna (2014, pág. 224) indica que el empoderamiento también denominado como empowerment, hace referencia a la acción de otorgar mayor valía y poder a los trabajadores con el fin de que los trabajadores sean libres para tomar decisiones y sobre sus funciones dentro de la empresa.

Por su parte Kinlaw (1995) citado por Cálix, et al (2016, pág. 25) hacen mención que el empoderamiento plantea incrementar la delegación y el compromiso de los colaboradores; ya que los líderes desarrollan y liberan el poder, lo que motiva a que las personas puedan decidir en distintas situaciones del ámbito laboral.

El empoderamiento es dar poder y autonomía a los grupos de trabajo, haciéndolos sentir responsables y autónomos en su trabajo, haciéndoles sentir que pertenecen, y pueden tomar decisiones. Asimismo, es una nueva herramienta para promover emociones positivas en los colaboradores en el trabajo, lo que incide en su bienestar en el centro de trabajo, sentimiento que se considera como una filiación con la organización, lo que llevará a las instituciones a lograr una mayor productividad y calidad (Bravo, 2020).

El Empoderamiento, enseña a las personas a ser responsables y a tener acceso a los recursos para aprovechar al máximo su energía y creatividad. Esto también es para lograr un ambiente de trabajo que ayude a los empleados de diferentes niveles a sentir que tienen cierto poder para influir en la gestión organizacional, aumentar la motivación para promover el trabajo en equipo y tomar decisiones en sus respectivos campos.

Por su parte, (Chiavenato I. , 2009) El empoderamiento también empodera a las personas dando mando y compromiso a los colaboradores que se encuentran en todos los niveles de la organización, dándoles confianza, libertad autonomía en el trabajo para que puedan trabajar satisfactoriamente.

Como señaló Chiavenato (2009), son cuatro las bases para realizar en las que se fundamenta el empoderamiento, el poder otorgado a los colaboradores a través de la delegación responsabilidad y autoridad en la institución incluyendo todos los rangos y órganos internos. Esto significa valorar a los integrantes de la institución, incrementar la confianza en sus decisiones, otorgar autonomía y libertad para actuar e incrementar su motivación. La motivación es una parte importante del empowerment, significa motivar y alentar constantemente a los integrantes de la institución, reconociendo el buen desempeño, premiando los resultados, involucrando a los integrantes en las metas de su labor y celebrando los buenos resultados. Por otra parte, el liderazgo en una institución significa capacitar al personal logrando generar habilidades importantes como la habilidad de identificar objetivos, metas y ampliar horizontes. El liderazgo también implica evaluaciones de desempeño y retroalimentación. Finalmente, el desarrollo hace referencia a proporcionar recursos que sirvan para agilizar la capacitación, desarrollo personal y profesional. El desarrollo profesional y personal implica la enseñanza de técnicas nuevas en el trabajo y creación de talentos en la organización por medio de procesos de adiestramiento constante.

Las características que posee empoderamiento hacen que las instituciones sean aún más dinámicas llegando a adaptarse fácilmente a cambios en el entorno, también aporta a que las instituciones procesen y analicen conocimientos nuevos referentes a sus trabajadores.

Por su parte el autor Astarloa et al. (2008) afirma que:

Quien se encarga de las organizaciones actualmente identifican personal proactivo que pueda desenvolverse en sus puestos de trabajo, que sepan desenvolverse y resuelvan problemas, que tengan iniciativa que contribuyan en la organización y se sientan parte de esta contribuyendo a cumplir con el plan estratégico de la institución. Por su parte los colaboradores quieren poseer un liderazgo efectivo, quieren ser protagonistas y partícipes en la toma de

decisiones para que de esta manera se involucre con la organización y se sientan parte de ella. (pág. 60)

Así mismo, Figuera & Paisano (2006, pág. 19) indican que el empoderamiento que es aplicado en una institución, hace que esta pueda enfrentar distintas complicaciones como obstáculos y retos que se generan y de esta manera comprometer a sus trabajadores. El empoderamiento es el aumento de la credibilidad y satisfacción de los trabajadores que integran una institución, se da una comunicación más fluida entre el jefe y los subordinados, se crea trabajo en equipo, aumenta la responsabilidad y el compromiso, se realiza un liderazgo compartido, ya que cada uno de los trabajadores es libre de tomar las decisiones y lo hacen de manera oportuna en sus puesto de trabajo, se incrementa la motivación y muestran un actitud positiva en sus puestos de trabajo.

Para la segunda variable que es el compromiso laboral, según Robbins & Judge (2017) señala que se entiende por compromiso laboral al nivel con el que un trabajador corresponde a su institución, objetivos y metas. Es el nivel en el que una persona desea ser parte de una institución lo que incrementa su responsabilidad y desempeño.

En tanto, el auto Newstrom (2011) manifiesta que el compromiso laboral es el nivel en el que el colaborador se siente parte de organización y desea seguir siéndolo, tienen un conexión emocional muy fuerte con la organización en la que trabaja, lo que hace que se identifique con la objetivo de la institución, tiene la voluntad de invertir tiempo y esfuerzo para contribuir y alcanzar lo que la organización se ha propuesto y de esta manera seguir trabajando allí. (pág. 211).

Mientras que Alles (2007) define a esta variable como una competencia que tienen las personas de identificarse y hacer parte de ellos los objetivos de la organización. Sienten un compromiso por completo con el cumplimiento de las metas institucionales, lo que hace superar obstáculos y barreras y tienen como meta plasmar sus obligaciones profesionales y personales. (pág. 309).

La importancia del compromiso organizacional en las organizaciones según lo expuesto por Anchelia et al., (2021) quien menciona que las organizaciones logran tener éxito en sus objetivos por medio de un incremento en el compromiso

organizacional de su personal concibiendo al personal como uno de los activos más importantes en la institución. Una institución con un compromiso organizacional alto puede distinguirse por un alto grado de identificación por parte del personal que se encuentra satisfecho con su función dentro de la empresa y desea permanecer en ella cumpliendo de mejor forma su labor.

Por su partes los autores Allen y Meyer de la University of Western Ontario, analizan de manera más minuciosa al compromiso laboral considerando su medición por medio de tres dimensiones: El compromiso normativo, continuo y afectivo, este enfoque es muy replicado por otros autores por ser considerado completo y óptimo para la medición del compromiso laboral. Los autores reconocen la posibilidad de distintas formas de medición y definición del compromiso laboral por ser un concepto amplio y diverso según cada contexto u organización sin embargo consideran que los costos relacionados con la renuncia a la institución, el apego afectivo con la institución y la percepción de obligatoriedad a pertenecer a la institución son factores que ofrecen un panorama amplio y completo de la variable. Por otra parte, los autores recomiendan que el análisis de la variable compromiso laboral sea a partir de dos (como se citó en Chiang et al. (2014)

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

La investigación es aplicada, lo que significa que, su enunciación nos servirá para evaluar cómo se articula, compara, interpreta las variables y determina si se han presentado problemas de investigación similares para establecer y analizar el efecto de una causa sobre una consecuencia. (Mendoza & Hernández, 2018)

Así mismo la investigación será de tipo básica, Baena (2014), define la investigación básica por su caracterización enfocada de manera exclusiva en conocimientos teóricos más que en resultados con un fin práctico.

Además, utiliza el diseño no experimental, donde las variables de estudio no son modificadas solo son estudiadas como tal para tener un resultado, fueron analizados en su argumento natural. Dzul (2018) indica que en este tipo de diseño la ejecución de la investigación se realiza sin ninguna modificación o alteración al entorno de la unidad de análisis presentando los resultados tal cual se manifiestan en su contexto.

La investigación es de corte transversal, aplicando un solo periodo de recopilación de datos correspondiente al año 2022. Las investigaciones transversales consideran un solo periodo de prueba. (Hernández , Fernandez, & Baptista, 2014)

Estudio correlacional, en esta investigación pretende asociar diferentes conceptos, fenómenos, hechos o variables en un momento definido o en función causa-efecto. (Mendoza & Hernández, 2018, pág. 179)

Se aplicó el enfoque cuantitativo, mediante el cual se midió el grado de empoderamiento y compromiso laboral por medio de un análisis numérico de las variables. “Este enfoque considera el uso de estadísticas para poder presentar resultados con base en medir los resultados.” (Canahuire, Endara, & Morante, 2015, pág. 74)

El diseño se esquematiza de la siguiente manera.

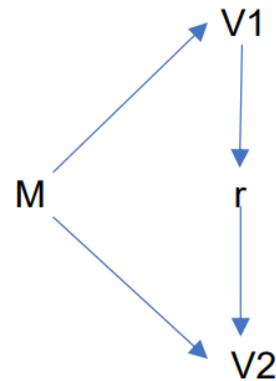
donde:

M: Muestra.

V1: Empoderamiento

V2: Compromiso Laboral

R: Relación entre variables



3.2. Variables y operacionalización

Las variables se expresan como objeto de estudio, indicando, la categoría de cada cuantificador independiente y dependiente. Como, precisa o indica con otros términos cómo vamos a entender una variable en el contexto de nuestra investigación (Mendoza & Hernández, 2018, pág. 136)

“El empoderamiento, considerado como empowerment, hace referencia al hecho de dar más poder y valía a la gente para contar con mayor libertad sobre sus acciones o tareas” (Luna, 2014, pág. 224)

Definición operacional: el empoderamiento será medido a través de los puntajes que se obtengan en las tres dimensiones de estudio.

Variable 2: Compromiso laboral.

Definición conceptual: Es el nivel en el que un trabajador corresponde a su organización asegurando tener la intención de seguir siendo parte del equipo cumpliendo con los objetivos y metas definidos. (Robbins & Judge, Comportamiento Organizacional (17 ed.), 2017)

Definición operacional: El compromiso laboral será medido según las puntuaciones que se obtengan en las dimensiones de compromiso normativo, de continuidad y afectivo.

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1. Población:

La población de estudio son todos los actores que contienen una serie de especificaciones de un fenómeno a estudiar. Es decir, son todos los sujetos del estudio de la investigación que vamos a desarrollar y que poseen características comunes que van a dar origen a los datos de la investigación misma que van a aportar información para elaborar y resolver el problema descrito según Hernández, et. al (2014). Se consideró como población de estudio a 42 empleados de la institución.

Criterios de selección

De acuerdo al autor Sáenz et al., (2021), estos criterios representan las características comunes y únicas que deben de cumplirse para considerar a los participantes de una población como parte de la muestra o para excluirlos de la misma.

- **Criterios de inclusión:** serán incluidos solamente los trabajadores que tienen algún vínculo contractual establecido bajo las modalidades del D.L. 276 o CAS, y se tomará en cuenta a los empleados en actividad en un periodo igual o superior a un año.
- **Criterios de exclusión:** Para cualquier empleado que no cumpla con los dos primeros criterios especificados.

3.3.2. Muestra:

Se consideró una muestra censal incluyendo en el análisis a todos los trabajadores que se mencionaron en la población de estudio. Según Hernández (2014) las muestras censales tienen la misma cantidad de integrantes definidos en la población por lo que se abarca a la totalidad de unidades identificadas. Se consideró como muestra estará integrada por los 42 trabajadores de la Gerencia Regional Cusco, 2022.

3.3.3. Muestreo:

El muestreo utilizado para esta investigación será el no probabilístico, ya que se puede elegir una población teniendo en cuenta sus características en común o por juicio de su investigadora (Arias, 2020, pág. 60).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Validez

Corresponde al grado de reflexión de la variable de medición y el contenido de la variable de medición. Hernández & Mendoza (2018, pág. 230).

Por ende, los instrumentos se llevaron a evaluación, análisis y juicio de 3 expertos en la materia, firmarán en señal de conformidad acorde a los criterios indicados por la universidad.

Tabla 1 Validación de instrumento por especialistas

N°	EXPERTOS	VALIDACIÓN
1	Arias Paullo, Leo Iván	Magíster en Gestión Pública.
2	Teherán Ayala Eberardo	Magíster en Gestión Pública.
3	Palomino Pacaya, José Jean André	Magíster en Gestión Pública.

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad y precisión de las encuestas o demás instrumentos utilizados en una investigación para ratificar si el instrumento que se elaboró es confiable, caso o muestra, cuenta con los mismos resultados (Hernández, y Mendoza, 2018, pág. 228). En consecuencia, la confiabilidad será el resultado obtenido mediante la prueba Alfa de Cronbach, dándole confiabilidad a la prueba estadística y se obtendrá mediante el uso software estadístico IBM SPSS, versión 26.

3.5. procedimiento

Se iniciará con la presentación de la carta de presentación autorizada por la Universidad Cesar Vallejo, para solicitar la autorización a la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco para poder llevar a cabo la investigación, estableciendo un horario adecuado para aplicar las encuestas a los trabajadores. Una vez recolectada la información se procederá a estructurar generando una base de datos en Excel. Finalmente se procesarán los resultados en el programa estadístico informático SPSS, para respectivo estudio y validación. Para así tener una mejor análisis e interpretación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se aplicó el instrumento de investigación para luego generar una base de datos en el paquete estadístico SPSS V.25 a partir de los resultados obtenidos según la escala Likert contando con una valoración numérica de ambas variables y sus respectivas dimensiones. El análisis descriptivo e inferencial será procesado de la siguiente forma:

Estadística descriptiva: : El objetivo principal de este tipo de estadísticas es ofrecer una perspectiva cuantitativa de una variable según el grupo de datos obtenidos mediante los instrumentos, por medio de este tipo de estadística comúnmente se utilizan diferentes recursos como la estadística ordinal, varianza, media etc., que son, en suma, una presentación resumida de la información previamente recolectada (Acevedo, 2012).

Este método se emplea para describir la situación de las variables, para ellos se generarán tablas de frecuencia y gráficos respecto a cada variable y sus dimensiones de manera que se demuestre el nivel en el que se encuentra cada variable y sus respectivas dimensiones.

Estadística inferencial: Para conocer el impacto y la asociación que existe entre las variables se generaron tablas de correlación por medio del paquete estadístico SPSS V.25 considerando primero el análisis entre ambas variables y continuando con el análisis de las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente. Podemos concluir que la estadística inferencial usa

datos y resultados obtenidos de una muestra para analizar o examinar una población según Ñaupas et al., (2018)

Por tal motivo, las pruebas de confiabilidad se realizarán mediante el alfa de Cronbach, mientras que las pruebas de correlación se realizarán mediante la prueba Rho de Spearman que prueba la relación de variables y analizarán el coeficiente.

3.7. Aspectos éticos

se habrá un compromiso serio de parte de la persona investigadora; en consecuencia, todos los datos que se presenten en la investigación tendrán veracidad, se presentará la Carta de Autorización debidamente firmada por su representante legal.

Así mismo se consideraron las normativas referentes según los criterios éticos que presenta la universidad y los criterios comúnmente respetados por toda la comunidad científica. Toda referencia bibliográfica consultada para la presente investigación fue debidamente citada considerando las indicaciones del formato APA 7° edición. Los instrumentos utilizados fueron debidamente validados por los expertos para ratificar la confiabilidad de los resultados.

En el desarrollo de esta investigación, se va a respetar el derecho intelectual de los autores, asimismo, se tendrá presente lo establecido en las normas APA, séptima edición, para las referencias y citas, así como las normativas de la universidad dispuestas en las Resoluciones del Vicerrectorado de Investigación N.° 034-2021-VI-UCV, sobre Líneas de acción de responsabilidad social universitaria, y N.° 110-2022-VI-UCV, sobre la Guía de elaboración de productos de investigación del programa.

Finalmente, sobre la veracidad de la información se señala que para el análisis se consignará exactamente conforme a los datos obtenidos en el instrumento, sin realizar ninguna alteración de los mismos.

4. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

De acuerdo a los resultados obtenidos se tiene los siguientes resultados:

Tabla 2: Organización de las frecuencia y porcentaje de la variable empoderamiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	18	42.86%
	Regular	19	45.24%
	Eficiente	5	11.90%
	Total	42	100%

Nota: Resultados obtenidos del SPSS

De acuerdo a tabla 2, el resultado que se obtuvo arroja que el 45.24% (19) de los entrevistados indican que el empoderamiento se sitúa en el nivel regular, el 42.86%(18) de los entrevistados se encuentra en un nivel deficiente y el 11.90%(5) de los entrevistados afirman que es eficiente.

Tabla 3: Distribuciones de las dimensiones de la V1.

Niveles	Poder		Motivación		Liderazgo		Desarrollo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	12	28.6%	26	61.9%	20	47.6%	22	52.4%
Regular	21	50.0%	14	33.3%	18	42.9%	16	38.1%
Eficiente	9	21.4%	2	4.8%	4	9.5%	4	9.5%
Total	42	100,0%	42	100,0%	42	100,0%	42	100,0%

Nota: Elaboración propia, mediante el software SPSS

Según el resultado que se obtuvo del sistema estadístico SPSS en la tabla 3, se observa que el 50.0%(21) de los entrevistados revelan que la dimensión poder se ubica en el nivel regular, el 28.6%(12) de los entrevistados indican que es deficiente y el 21.4%(9) de los encuestados señalan que esta dimensión es eficiente. Asimismo, un 61.9%(26) de los entrevistados indican que la dimensión motivación es deficiente, el 33.3%(14) de los encuestados manifiestan que esta dimensión es regular y solo el 4.8%(2) de los participantes afirman que es

eficiente. Igualmente, el 47.6%(20) de los encuestados manifiestan que la dimensión liderazgo es deficiente, el 42.9%(18) de los encuestados afirman que se da de forma regular y solo el 9.5%(4) de los entrevistados indican que es eficiente. Finalmente, el 52.4%(22) de los encuestados manifiestan que la dimensión desarrollo es deficiente, el 38.1%(16) de los encuestados afirman que se da de forma regular y solo un 9.5%(4) es deficiente de acuerdo a los datos recolectados.

Tabla 4: *Distribución de la variable compromiso laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	14	33.33%
	Regular	22	52.39%
	Adecuado	6	14.28%
	Total	42	100%

Nota: Elaboración propia, generado del software SPSS

Se puede interpretar la tabla 4, se percibe que la segunda variable que el 52.39%(22) de los entrevistados indican que el compromiso laboral es regular, el 33.33%(14) de los participantes en la investigación indican el nivel inadecuado y el 14.28%(6) indican que es adecuado.

Tabla 5: *Variable dependiente dimensiones, frecuencias y porcentajes.*

Niveles	Compromiso Afectivo		Compromiso de Permanencia		Compromiso Normativo	
	f	%	f	%	f	%
	Inadecuado	15	35.7%	20	47.6%	21
Regular	23	54.8%	15	35.7%	17	40.5%
Adecuado	4	9.5%	7	16.7%	4	9.5%
Total	42	100,0%	42	100,0%	42	100,0%

Nota: Elaboración propia, generado del software SPSS

Se puede interpretar la tabla 5 de su dimensión, que las 3 dimensiones de la variable compromiso laboral se encuentran en un nivel regular e inadecuado,

teniendo al compromiso afectivo con un 54.8%(23) los entrevistados manifiestan que esta dimensión es regular, un 47.6%(21) de los encuestados manifiestan que el compromiso de permanencia es inadecuado y un 50.0%(21) indican que el compromiso normativo es inadecuado, además solo un 9.5%(4) de los entrevistados afirman.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 6: Normalidad de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Empoderamiento	,932	42	,015
Compromiso Laboral	,934	42	,018

Nota: Elaboración propia, generado del software SPSS

En la tabla 6, se puede apreciar la prueba de normalidad de Shapiro-wilk de las variables empoderamiento y compromiso laboral, ya que su muestra es menor a 50 encuestados, el cuadro nos muestra que el nivel de significancia oscila entre 0.015 y 0.018 lo cual es menor a 0.05, proveniente de acuerdo a la prueba de normal; por consiguiente, se denominó una prueba no paramétrica respecto al análisis de coeficiente de correlación entre ambas variables de estudio. Del mismo modo, de allí, se establece usar la prueba de Rho spearman.

Tabla 7: Chi cuadrado

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	231,779			
Final	111,222	120,557	42	,000

Nota: Elaboración propia, generado del software SPSS

La interpretación de la tabla 7 está en razón del logaritmo de verosimilitud, la muestra un Chi-cuadrado que es 231,779, el cual se puede deducir como el modelo cuenta con buen ajuste para poder predecir la probabilidad respecto a la

ocurrencia, (valor P) < 0.05 lo quiere decir que se procede a rechazar la hipótesis nula.

Tabla 8: *Pseudo R-cuadrado.*

Cox y Snell	.943
Nagelkerke	.946
McFadden	.478

Nota: SPSS.

La tabla 8, muestra el parámetro de Pseudo R2 de Cox y Snell, es de 0.943 indicador que muestra que el modelo se explica en 94.3% para poder predecir la variabilidad de la variable empoderamiento. Al mismo tiempo, Nagelkerke, registra 0.946, por lo que muestra que el modelo explica que el 94.6% de la variabilidad del compromiso laboral.

Hipótesis general:

H1: Existe relación significativa del empoderamiento con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.

H0: No existe relación significativa del empoderamiento con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.

Tabla 9: *Prueba de hipótesis general*

		Empoderamiento	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Empoderamiento	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,762** 42
	Compromiso Laboral	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,762** ,000 42

Nota: Elaboración propia, generado del software SPSS

La interpretación de la tabla 9, se estableció que existe una correlación significativa de 0,762 entre las variables materia en estudio, por lo que fue 0,000, lo cual, denota que es menor a 0.05, sobre 42 elementos aplicados. Existiendo una correlación positiva de nivel considerable entre las variables estudiadas. Dicho de otra manera, a mayor empoderamiento mayor será el compromiso laboral, no obstante, se procedió a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde indica que se puede deducir que hay relación significativa entre ambas variables.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación significativa del poder con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.

H0: No existe relación significativa del poder con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.

Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 1

			Empoderamiento	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Poder	Coefficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	42	42
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	42	42

Nota: Elaboración propia, generado del software SPSS

La interpretación de la tabla 10, se estableció una correlación de 0,586 entre el poder y el compromiso laboral, al mismo tiempo, el grado de significancia

bilateral es de 0,000, valor que está por debajo del 0.05. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula, y se confirma la relación de la primera hipótesis específica. Existe una correlación positiva de nivel medio entre el poder y el compromiso laboral, dicho de otra manera, a mayor poder, mayor también será el compromiso laboral.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación significativa de la motivación con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.

H0: No existe relación significativa de la motivación con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.

Tabla 11: Prueba de hipótesis específica 2

			Empoderamiento	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	42	42
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	42	42

Nota: Elaboración propia utilizando SPSS.

La interpretación de la tabla 11, se estableció una correlación de Spearman de 0,643 entre la motivación y el compromiso laboral, al mismo tiempo, el grado de significancia bilateral es de 0,000, valor que está por debajo del 0.05. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula, y se confirma la relación de la segunda hipótesis específica. Existe una correlación positiva de nivel medio entre la motivación y el compromiso laboral, dicho de otra manera, al incrementar la motivación en los trabajadores, también se incrementará el compromiso laboral.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación significativa del liderazgo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.

H0: No existe relación significativa del liderazgo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.

Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 3

		Empoderamiento	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,751**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	42	42
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	,751**
Sig. (bilateral)		,000	
	N	42	42

Nota: Elaboración propia, generado del software SPSS

De acuerdo a los resultados de la tabla 12, se estableció una correlación de Spearman de 0,751 entre el liderazgo y el compromiso laboral, al mismo tiempo, el grado de significancia bilateral es de 0,000, valor que está por debajo del 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se confirma la relación de la tercera hipótesis específica. Existe una correlación positiva considerable entre el liderazgo y el compromiso laboral, dicho de otra manera, a mayor liderazgo, mayor será el compromiso laboral.

Hipótesis específica 4:

H1: Existe relación significativa del desarrollo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.

H0: No existe relación significativa del desarrollo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022

Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 4

			Empoderamiento	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42	
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	,804**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
N	42	42		

Nota: Elaboración propia, generado del software SPSS

En la tabla 13, se estableció una correlación de Spearman de 0,804 entre el liderazgo y el compromiso laboral, al mismo tiempo, el grado de significancia bilateral es de 0,000, valor que está por debajo del 0.05. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula, y se confirma la relación de la cuarta hipótesis específica. Existe una correlación positiva considerable entre el desarrollo y el compromiso laboral, dicho de otra manera, a mayor desarrollo, mayor será el compromiso laboral.

Tabla 14: Interpretación de la correlación de Rho de Spearman

Grado de correlación	Interpretación
0.00	No existe
+ 0.10	Débil
+ 0.30	Baja
+ 0.50	Media
+ 0.75	Considerable
+ 1.00	Muy alta

Nota: Hernández et al, 2014

V. DISCUSIÓN

Se empieza la discusión con los resultados descriptivos obtenidos de las variables empoderamiento y compromiso laboral siendo la variable dependiente y sus tres dimensiones, la variable independiente empoderamiento con sus cinco dimensiones (poder, motivación, liderazgo y desarrollo) de manera general se encontró que en su mayoría los trabajadores de la GRTCC presentaron niveles bajos de compromiso laboral.

Ante ello de los datos obtenidos para la confiabilidad para la variable empoderamiento tenemos un alfa de Cronbach de 0,77, mientras que para la variable compromiso laboral tenemos un alfa de Cronbach de 0,73 que de acuerdo a la guía de la UCV nos dice que el valor de la confiabilidad debe ser mayor a 0,70, por lo que significa que nuestra confiabilidad para ambas variables tiene un valor aceptable, lo que significa que esta prueba tiene 1% de error y un 99 % y es de muy alta confiabilidad, ya que lo máximo permitido es el 0.05 % de error la cual traducida sería un 5 % de error y 95 % de confianza.

Con referencia al objetivo general materia de estudio que fue, establecer la relación entre el empoderamiento y el compromiso laboral en la GRTCC, se tiene que el resultado del $p \text{ sig.} = 0.000$ menor que 0.05. en ese sentido de acuerdo a los resultados se acepta la alterna; lo cual establece la existencia de una relación positiva considerable entre el empoderamiento y el compromiso laboral. Asimismo, se evidenció de acuerdo al coeficiente de correlación salió de 0.762 por lo tanto se puede decir que es positiva considerable; se puede deducir que el empoderamiento en la institución se incrementará el nivel de compromiso laboral de empleados de la GRTTC.

Por otro lado, de acuerdo a los datos obtenidos por Ccahuaya (2021) cuyo objetivo principal fue evidenciar la relación que existe entre el Empowerment y el compromiso organizacional, con una metodología y enfoque igual a mi investigación, coinciden en que existe una relación significativa entre el empowerment en el compromiso organizacional respecto a los empleados gobierno regional.

De la misma manera, los resultados de la investigación de Ccosi (2021) que planteó por objetivo establecer la influencia del empoderamiento respecto al compromiso organizacional en un hospital, coinciden que el nivel de relación entre ambas variables es consistente, este estudio argumenta que existe una correlación positiva muy alta entre el empoderamiento y el compromiso organizacional, con una significación de 0,000 menor que 0,05. Por lo tanto, hubo exactamente el mismo acuerdo en cuanto a la amplitud de la correlación con mi trabajo de investigación, la promoción adecuada del empoderamiento hará que los empleados demuestren un compromiso dentro de la organización.

Referente al objetivo específico 1, se determinó un valor p valor (sig. 0,000) el cual es menor al valor contrastado de p 0.05. aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, afirmando que existe relación entre la dimensión poder y la variable compromiso laboral. Además, se determina un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.586, en consecuencia, existe una correlación positiva de nivel medio entre el poder y el compromiso laboral. Dichos resultados se contrastan con los del autor Tribeño (2021) en su trabajo de investigación, que tuvo como propósito analizar la relación entre ambas variables, llegó a la conclusión que tiene relación significativa el empowerment con el compromiso organizacional, señala que las personas están empoderadas tanto a nivel psicológico como a través de la estructura de poder de la organización para lograr efectivamente las metas propuestas mediante el desempeño eficaz de las tareas necesarias, además, están altamente motivadas y son capaces de motivar y empoderar a sus colegas, lo que significa que el poder es importante en esta situación, y los colaboradores sienten que en ese sentido puede influir en su compromiso, y es importante darles poder a los colaboradores para que tengan la plena capacidad de tomar decisiones .

Referente al objetivo específico 2, se determinó un valor p valor (sig. 0,000) el cual es menor al valor contrastado de p 0.05. aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, afirmando que existe relación entre la dimensión motivación y la variable compromiso laboral. Además, se determinó un coeficiente de Rho Spearman de 0.643, en consecuencia, existe una correlación positiva de nivel medio entre la motivación y el compromiso laboral. Dichos

resultados se contrastan con lo señalado por Obando, et al (2020) en su artículo de revista empoderamiento para fortalecer el compromiso laboral, sustenta que hay una relación directa y significativa entre las variables de estudio y además señalan que la parte fundamental del empoderamiento consiste en contar con directivos y jefes sensibles que brinden apoyo y formas de elogiar a sus trabajadores con regularidad por el desempeño que estos realizan.

Por otro lado Ccahuaya (2021) Los empleados señalan que experimentan una mayor autodeterminación cuando pueden ver los resultados de su trabajo. Si bien está claro que otorgar recompensas no se limita a los aspectos financieros, recompensar a los empleados de otras formas también puede tener efectos positivos y estos se sientan motivados al momento de realizar sus actividades.

Referente al objetivo específico 3, se determinó un valor p valor (sig. 0,000) el cual es menor al valor contrastado de $p < 0.05$. aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, afirmando que existe relación entre la dimensión liderazgo y la variable compromiso laboral. Además, se determinó un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.751, en consecuencia, existe una correlación positiva considerable entre el liderazgo y el compromiso laboral. Dichos resultados se contrastan con lo señalado por López (2020) en su que se basa en el liderazgo y empoderamiento como estrategias para alcanzar el compromiso organizacional y el desempeño laboral en empresas, tuvo como objetivo estudiar las relaciones entre dichas variables y concluyó que el liderazgo y el empoderamiento están relacionados con el compromiso y el desempeño laboral, además señalan las metas y los objetivos de una organización ayudan a crear un sentido de que el trabajo que se realiza tiene sentido dentro de esta y le da sentido e importancia en la dinámica productiva de la organización, efectivamente los colaboradores de cualquier empresa se identifican y la información a partir de la retroalimentación también permitirá un mejor trabajo en equipo, como sus metas y objetivos permitirán mayores esfuerzos para alcanzarlos, la existencia de acuerdos de trabajo claros y mensajes adecuados dentro de la empresa ayudará a reducir la incertidumbre y la sensación de ambigüedad en el ambiente laboral que experimentan los trabajadores.

Referente al objetivo específico 4, se determinó un valor p valor (sig. 0,000) el cual es menor al valor contrastado de $p < 0.05$. aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, afirmando que existe relación entre la dimensión desarrollo y la variable compromiso laboral. Además, se determinó un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.804, en consecuencia, existe una correlación positiva considerable entre el desarrollo y el compromiso laboral. Dichos resultados se contrastan con lo mencionado por Figueroa & Paisanos (2006) Su investigación cree que el adiestramiento tiene un papel funcional. Porque cuando los empleados reconocen las preocupaciones de sus gerentes en su adiestramiento, desarrollan sus habilidades y talentos y crean un sentido positivo de conexión con la organización.

Por otro lado Quintanilla (2017) En su trabajo empoderamiento y Compromiso Organizacional, el objetivo específico fue determinar la relación entre el desarrollo y la variable compromiso organizacional, estas variables se correlacionan significativamente como $p = 0,00$ y < 0.05 , prueba de chi-cuadrado, podemos determinar mediante datos estadísticos que hay relación entre ambas variables estudiadas. En la que se determinó mediante la prueba de Spearman es 0.523, donde manifiesta que los trabajadores pueden desarrollar mejor sus habilidades si son capacitados constantemente, el uso y manejo de nueva tecnología hará posible que la visión que tiene los trabajadores sea más amplia lo que contribuirá a que se sientan más comprometidos con la institución.

VI. CONCLUSIONES

- 1.^a.** De acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado la relación significativa que existe entre el empoderamiento y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022, debido a que la correlación es positiva considerable al 0,762, por lo que se afirma que el empoderamiento es una herramienta de gestión fundamental que empodera, motiva, lidera y desarrolla oportunidades para fortalecer el rol de los colaboradores empleados dentro de una institución, aumentando así el compromiso laboral.
- 2.^a.** Respecto al poder y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022 se determinó que existe relación, debido a que la correlación es positiva de nivel medio al 0,586, los colaboradores si tienen cierta autoridad para realizar una actividad, esto se reflejara en el logro de metas, identificación con la organización y compromiso emocional, haciéndolos más conectados con la organización y adaptándose así a todas las situaciones relacionadas con la organización.
- 3.^a.** Se ha determinado la relación significativa entre la motivación y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022, debido a que la correlación es positiva de nivel medio al 0,643, los colaboradores que son reconocidos, premiados y motivados por la participación y el trabajo en equipo se sienten motivados para participar en las actividades de la organización, fortaleciendo así su sentido de pertenencia a la organización y sus integrantes.
- 4.^a.** En relación al liderazgo y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022 se evidencio que existe relación, debido a que la correlación positiva considerable al 0,751, Podemos estar seguros de que al definir claramente el propósito y las metas de la organización, evaluar adecuadamente el desempeño y brindar retroalimentación, los empleados lograrán las metas de la organización y se sentirán comprometidos, lo que demuestra que cuanto más fuerte es el liderazgo, mayor es el compromiso de la empresa con la organización.

5.a. Finalmente de acuerdo a los datos obtenidos se ha determinado la relación significativa entre el liderazgo y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022 debido a que la correlación es positiva considerable al 0,804, Podemos estar seguros de que al proporcionar recursos para facilitar la formación y el desarrollo del talento, así como proporcionarles información y conocimiento, facilitaremos que los empleados sean plenamente funcionales en el trabajo, se sientan dueños y responsables de sus actividades, y con las empresas, para mostrar A mayor desarrollo, mayor compromiso institucional de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.^a** Al gerente general de la institución se le recomienda promover la estrategia del empoderamiento a través de talleres y/o cursos, entre otro tipo de actividades, para que los trabajadores se sientan vinculados e identificados con las actividades cotidianas, debido a que esta herramienta ayuda a incrementar el compromiso laboral en los trabajadores.
- 2.^a** Al gerente general de la institución se le recomienda llevar a cabo cursos y talleres para de esta manera fomentar e impulsar el poder en los trabajadores de esta manera mejorar su comunicación personal y habilidades interpersonales, mejorar la confianza entre superiores y subordinados, adoptar algunas tácticas poderosas y les ayuda a resolver los problemas diarios, lo que aumenta el compromiso laboral.
- 3.^a** Al área de Gestión de Recursos humanos se sugiere, implantar un plan de recompensas en el que se celebren los logros de los empleados y se reconoce al empleado del mes a través de tarjetas de felicitación y reconocimiento; y se aliente a los colaboradores a participar a través de reuniones matutinas deportivas y festivas para que los colaboradores aumenten su conexión con la empresa.
- 4.^a** Se recomienda al gerente y jefes de área de la institución, realizar talleres de liderazgo y asumir funciones dentro de la organización con mayor liderazgo para poder influir a los empleados y actuar con el ejemplo, lo que aumentará la lealtad de los empleados. Las instituciones que activan grupos independientes con autoridad suficiente para administrar y tomar decisiones utilizan nuevas formas de evaluación integral del desempeño y brindan canales directos de retroalimentación para evitar distorsiones.
- 5.^a** Finalmente, se recomienda al gerente de la institución fortalecer las habilidades y competencias de los empleados mediante la participación en capacitaciones, crear un sistema de progresión y ascensos en su carrera, garantizar recursos financieros para actividades consideradas importantes por los empleados, aumentando así su pertenencia a la organización.

REFERENCIAS

- Acevedo, M. (2012). *Acevedo, M (2012). Data Analysis and Statistics for Geography, Environmental Science, and Engineering*. Fonte: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=1>
- Aggarwal, A., Dhaliwal, R., & Nobi, K. (2018). Impact of structural empowerment on organizational commitment: the mediating role of women's psychological empowerment. *Vision*, 22(3), 284-294. Fonte: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0972262918786049>
- Ali, A., Khan, Z., Anwaar, S., & Ishaq, A. (2021). The effect of organizational empowerment on customer-oriented behavior: A case of hotel industry in Pakistan. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 22(3), 284-294. Fonte: <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/9529>
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional : cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos aires: Granica. Fonte: https://www.academia.edu/36266499/Comportamiento_organizacional_1ed_martha_alles
- Amor, A., Xanthopoulou, D., & Calvo, N. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A crosscountry study. *European Management Journal*, 39(6), 779-789. doi:<https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares Rodriguez, & Escalante-Flores, J. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas*. Universidad San Ignacio de Loyola,, Lima - Peru. doi:<http://dx.doi.org/10>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración*. Lima: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. doi:<https://doi.org/https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.140>
- Astarloa, L., Bataller, R., Berdiñas, L., Bocchi, , G., Cucchi, D., Giolo, R., & Tomas, V. (2008). *Habilidades directivas para un nuevo management*. Buenos Aires:

- Prentice Hall - Pearson Education. Fuente:
https://www.academia.edu/8211070/Habilidades_directivas_para_un_nuevo_management_1ra_Edicion_Rabouin_2008
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Grupo Editorial. Fuente:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bravo, J. (2020). Empowerment y satisfacción laboral en Comercial Foods Corporation S.A.C., Ventanilla 2020. *Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo [Tesis de licenciatura], Lima. Fuente:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53146/Bravo_
- Cahuaya, E. (2021). Empowerment y su relación con el Compromiso Organizacional en el personal del Gobierno Regional de Tacna, 2021. *Tesis de pregrado*. Universidad Privada de Tacna, Tacna. Fuente:
<repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1947>
- Cálix, G., Martínez, C., Vigir, L., & Núñez, J. (2016). El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. [The Role of Empowerment in Business Success]. *Investigación Administrativa*, 45(117), ISSN 2448-7678. Fuente:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782016000100002
- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *Como hacer la tesis universitaria*. Cusco: Colorgraft S.R.L. Fuente:
<https://es.scribd.com/document/515131335/Como-hacer-la-tesis-universitaria-Guia-Tesis-Uac-PDF-25-08-2015>
- Ccosi, D. (2021). *Empoderamiento en el compromiso organizacional del personal de salud en un hospital público-Cusco 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Lima. Fuente:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74225?show=full>
- Chiang, M., Valenzuela, L., & Lagos, M. (2014). Modelo de regresión entre compromiso organizacional y empoderamiento psicológico en pequeñas y

medianas empresas en Chile. *Multidisciplinary Business Review*, 7(1), 1–10., 7, 1–10. Fonte: <https://journalmbr.net/index.php/mbr/article/view/343>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª ed.). Mexico: McGraw-Hill. Fonte: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Deloitte University Press. (19 de febrero de 2015). Liderando en el nuevo mundo del trabajo. *Tendencias Globales en Capital Humano 2015*. Fonte: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>

Diario Gestion. (21 de noviembre de 2015). *redaccion@gestion.pe*. Fonte: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Dzul, M. (2018). *Fundamentos de Metodología de la Investigación*. Universidad. México.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Fonte: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf

Figueroa, M., & Paisanos, M. (2006). El Empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito en las organizaciones. *Tesis de Licenciatura*. Universidad de Oriente, Maturín. Fonte: https://moam.info/el-empowerment-como-herramienta-eficaz-para-alcanzar-el-exito_59d94ce71723dd286d47f224.html

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Colección Mc. Graw Hill. Interamericana Editores. S.A. de C.V. Fonte: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, C., & Elena, M. (2017). *Compromiso Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Primaria de Juanjui, Provincia de Mariscal Cáceres*. San Martín.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México.: McGraw Hill. Fonte: [https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612#:~:text=C%20\(2018\).- ,Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.,6096%2D5%2C%20714%20p.](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612#:~:text=C%20(2018).- ,Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.,6096%2D5%2C%20714%20p.)
- Kinlaw, D. (1995). *The practice of empowerment: Makign the most of human competence*. Gran Bretaña: Gower Publishing Limited.
- López , P., & Fachelli , S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Repositorio digital de la Universidad Autónoma de Barcelona. Fonte: <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- López, H. (2020). *liderazgo y empoderamiento como estrategias para alcanzar el compromiso organizacional y el desempeño laboral en empresas del sector restaurantero de la ciudad de Aguascalientes, México*. Universidad Autonoma de Aguascalientes (Doctorado en Ciencias Administrativas), Aguascalientes, México. Fonte: <http://hdl.handle.net/11317/1906>
- Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo (Primera edision)*. Mexico: Patria S.A. Fonte: https://books.google.com.gt/books?id=b8_hBAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Moreira, A., Sousa, M., & Cesário, F. (2022). Competencies Development: The Role of Organizational Commitment and the Perception of Employability. *Social Sciences*, 11(3), 125. doi:<https://doi.org/10.3390/socsci11030125>
- Murray, W., & Holmes, M. (2021). *Impacts of Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce Sustainability. Impacts of Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce*. University of Guelph, Guelph. doi:<https://doi.org/10.3390/su13063163>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo (13 ed.)*. Mexico: McGRAW-Hill/interamericana editores. Fonte: https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Tra bajo_Newstrom

- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis 5ª Edición*. Bogotá: Ediciones de la U. Fuente: <https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Obando, M., Cuenca, M., & Rea, M. (31 de marzo de 2020). El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 4, 81-88. doi:<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp81-88>
- Pazmiño, S., & Velez, S. (2022). Modernización de la administración a través del empowerment, ¿es posible en las instituciones públicas? *AlfaPublicaciones*, 4 N° 1.1, 311-324. doi:<https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.161>
- Quintanilla, R. (2017). *empowerment y compromiso organizacional en la agencia de viajes y turismo Perú travel explorer de la ciudad del cusco - 2017*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Ramirez, L. (2022). *Empoderamiento del personal asistencial y el compromiso organizacional de los puestos de control COVID19, Piura – 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Piura. Fuente: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95279>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional (17 ed.)*. Mexico: Person. Fuente: https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=6869
- Salcedo, G. (2021). *La cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre - Ancash, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Lima. Fuente: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72369>
- Saldarriaga, M. (2019). *Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública Piura, 2019*. [Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo], Piura. Fuente:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45857>

Schatsky, D., & Schwartz, J. (2015). Tendencias Globales en Capital Humano 2015, Liderando en el nuevo mundo del trabajo. *Deloitte University Press*.
Fuente:
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>

Silva, C., & Loreto, M. (02 de noviembre de 2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *Redalyc*, 13, 29-39. Fuente:
<https://www.redalyc.org/pdf/967/96713203.pdf>

Solis, F. (2022). Las buenas prácticas de RRHH que promueven el empoderamiento psicológico y el compromiso de los empleados. Disminución del síndrome de burnout. *Maestría en Recursos Humanos*. Icade Business School, Madrid.

Torres, G. (2018). "El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional". *Magister en Gestión del Talento Humano*. Universidad Técnica de Ambato, Abanto-Ecuador. Fuente:
<https://1library.co/document/z34xlg8y-universidad-t%C3%A9cnica-de-ambato.html>

Tribeño, E. (2021). *Empowerment y compromiso organizacional en el Instituto de Defensa Legal y Gobernabilidad del Perú S.A.C., 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Lima-Peru. Fuente:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80929/Tribe%C3%B1o_REL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vidaurre, P. (2018). *El empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo, trujillo 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Trujillo. Fuente:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37720>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA											
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION			METODOLOGIA				
				VARIABLE	DIMENSIONES	INDICACIONES					
<p>En la Gerencia Regional de transporte y comunicaciones Cusco, se han observado que los trabajadores no están comprometidos laboralmente ya que se vienen presentando algunas deficiencias en las conducta de sus funcionarios, desinterés, dejadez, pésima atención al público usuario y dedicándose a realizar actividades distintas al trabajo en la prestación de los servicios, lo que genera malestar en el público usuario.</p>	<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación del empoderamiento con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el Empoderamiento y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa del empoderamiento con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.</p>	<p>EMPODERAMIENTO</p>	<p>Poder</p>	Confianza	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño de Investigación: no experimental transversal</p> <p>Alcance: correlacional simple.</p> <p>Población: 42 trabajadores que labora en la GRTC cusco</p> <p>Muestra: 42 trabajadores el total de la población.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>				
						Libertad					
						Autonomía					
						Responsabilidad					
	<p>PROBLEMA ESPECIFICO P1. ¿Cuál es la relación del poder con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco,2022? P2. ¿Cuál es la relación de la motivación con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco,2022? P3. ¿Cuál es la relación del liderazgo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022? P4. ¿Cuál es la relación del desarrollo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO O1. Determinar la relación entre el poder y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022. O2. Determinar la relación entre la motivación y compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022. O3. Determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022. O4. Determinar la relación entre el desarrollo y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1. Existe relación significativa del poder con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022. H2. Existe relación significativa de la motivación con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022. H3. Existe relación significativa del liderazgo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022. H4. Existe relación significativa del desarrollo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022</p>		<p>COMPROMISO LABORAL</p>	<p>liderazgo</p>		Reconocimiento			
									Recompensa		
									Participación		
									Objetivos		
										<p>Desarrollo</p>	Orientación
											Desempeño
											Retroalimentación
											Autoridad
			<p>Compromiso afectivo (deseo)</p>	Capacitación							
				Información							
				Desarrollo de talentos							
				Conocimiento							
			<p>Compromiso de continuidad (necesidad)</p>	Lazos emocionales							
				Satisfacción de necesidades psicológicas							
				Sentido de pertenencia con la organización.							
			<p>Compromiso normativo (deber)</p>	Vínculo con la organización							
				Apego a la organización							
				Reconocimiento que brinda la institución							
				Lealtad institucional							

Nota: Cuadro de elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
EMPODERAMIENTO	El empoderamiento, denominado también empowerment, se refiere al hecho de dar más poder y valía a la gente para que puedan tener más libertad sobre sus acciones o tareas. (Luna A. , 2014)	El empoderamiento brinda a los trabajadores el poder, liderazgo, motivación y desarrollo, para lo cual se aplicará Comunicaciones Cusco. una encuesta a los trabajadores de la Gerencia Regional de Transporte y	Poder	Confianza	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Diseño de Investigación: no experimental transversal Alcance: correlacional Población: 42 trabajadores que labora en la Gerencia regional de transporte y comunicaciones del cusco Muestra: 42 trabajadores el total de la población. Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario
				Libertad	
				Autonomía	
				Responsabilidad	
			Motivación	Reconocimiento	
				Recompensa	
				Participación	
			Liderazgo	Definición de Objetivos	
				Orientación	
				Desempeño	
				Retroalimentación	
			Desarrollo	Autoridad	
				Capacitación	
Información					
Desarrollo de talentos					
COMPROMISO LABORAL	Es el rango en que una persona es corresponsable con su organización, sus metas y objetivos y asegura querer ser parte de la misma. (Robbins & Judge, 2017)	El compromiso laboral es la actitud que tienen las personas en una empresa, determinada por el compromiso afectivo, con el compromiso de continuidad y el compromiso normativo,	Compromiso afectivo (deseo)	Lazos emocionales.	
				Satisfacción de necesidades psicológicas.	
			Compromiso de continuidad (necesidad)	Disfrutan de pertenecer a la organización	
				Vinculado a la organización.	
				Apego a la institución	

Nota: Cuadro de elaboración propia.

MATRIZ DE CORRELACION

Empoderamiento y compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del Cusco, 2022.				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Conclusiones	Recomendaciones
¿Cuál es la relación del empoderamiento con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022?	Determinar la relación entre el Empoderamiento y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.	Existe relación significativa del empoderamiento con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.	Se ha determinado la relación significativa que existe entre el empoderamiento y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022, debido a que la correlación es positiva considerable al 0,762, por lo que se afirma que el empoderamiento es una herramienta de gestión fundamental que empodera, motiva, lidera y desarrolla oportunidades para fortalecer el rol de los colaboradores empleados dentro de una institución, aumentando así el compromiso laboral.	Al gerente general de la institución se le recomienda promover la estrategia del empoderamiento a través de talleres y/o cursos, entre otro tipo de actividades, para que los trabajadores se sientan vinculados e identificados con las actividades cotidianas, debido a que esta herramienta ayuda a incrementar el compromiso laboral en los trabajadores.
¿Cuál es la relación del poder con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022?	Determinar la relación entre el poder y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.	Existe relación significativa del poder con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.	Se ha determinado la relación significativa entre el poder y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022, debido a que la correlación es positiva de nivel medio al 0,586, los colaboradores si tienen cierta autoridad para realizar una actividad, esto se reflejara en el logro de metas; identificación con la organización y compromiso emocional, haciéndolos más conectados con la organización y adaptándose así a todas las situaciones relacionadas con la organización.	Al gerente general de la institución se le recomienda llevar a cabo cursos y talleres para de esta manera fomentar e impulsar el poder en los trabajadores de esta manera mejorar su comunicación personal y habilidades interpersonales, mejorar la confianza entre superiores y subordinados, adoptar algunas tácticas poderosas y les ayuda a resolver los problemas diarios, lo que aumenta el compromiso laboral.
¿Cuál es la relación de la motivación con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022?	Determinar la relación entre la motivación y compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.	Existe relación significativa de la motivación con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.	Se ha determinado la relación significativa entre la motivación y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022, debido a que la correlación es positiva de nivel medio al 0,643, los colaboradores que son reconocidos, premiados y motivados por la participación y el trabajo en equipo se sienten motivados para participar en las actividades de la organización, fortaleciendo así su sentido de pertenencia a la organización y sus integrantes.	Al área de RR.HH se sugiere, implantar un plan de recompensas en el que se celebren los logros de los empleados y se reconozca al empleado del mes a través de tarjetas de felicitación y reconocimiento; y se aliente a los colaboradores a participar a través de reuniones matutinas deportivas y festivas para que los colaboradores aumenten su conexión con la empresa.
¿Cuál es la relación del liderazgo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.	Existe relación significativa del liderazgo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.	Se ha determinado la relación significativa entre el liderazgo y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022, debido a que la correlación positiva considerable al 0,751, Podemos estar seguros de que al definir claramente el propósito y las metas de la organización, evaluar adecuadamente el desempeño y brindar retroalimentación, los empleados lograrán las metas de la organización y se sentirán comprometidos, lo que demuestra que cuanto más fuerte es el liderazgo, mayor es el compromiso de la empresa con la organización.	Al gerente y jefes de área de la institución se les recomienda, realizar talleres de liderazgo y asumir funciones dentro de la organización con mayor liderazgo para poder influir a los empleados y actuar con el ejemplo, lo que aumentara la lealtad de los empleados. Las instituciones que activan grupos independientes con autoridad suficiente para administrar y tomar decisiones utilizan nuevas formas de evaluación integral del desempeño y brindan canales directos de retroalimentación para evitar distorsiones.
¿Cuál es la relación del desarrollo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022?	Determinar la relación entre el desarrollo y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.	Existe relación significativa del desarrollo con el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022.	Se ha determinado la relación significativa entre el liderazgo y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco, 2022 debido a que la correlación es positiva considerable al 0,804, Podemos estar seguros de que al proporcionar medios para la formación y el desarrollo del talento, facilitaremos que los empleados sean plenamente funcionales en el trabajo, se sientan responsables de sus actividades, y con las empresas, para mostrar A mayor desarrollo, mayor compromiso institucional de la institución.	Al gerente de la institución se le recomienda fortalecer las habilidades y competencias de los empleados mediante la participación en capacitaciones, crear una técnica de progresión y ascensos en su carrera, garantizar recursos financieros para actividades consideradas importantes por los empleados, aumentando así su pertenencia a la organización.

Nota: Cuadro de elaboración propia.

CUESTIONARIO

Cuestionario para la medición de la variable Empoderamiento

Este cuestionario forma parte de la investigación titulada: **Empoderamiento y compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, 2022**. Estimado colaborador, en su poder se encuentra un conjunto de ítems los cuales han de desarrollarse por su persona con suma sinceridad, lo proporcionado coadyuvará a la mejora institucional.

Lea con suma atención y proceda a marcar con un aspa (X) una sola alternativa de acuerdo a las categorías de valoración, que son las siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable 1: Empoderamiento		Valoración				
D	Dimensión 1: Poder	1	2	3	4	5
1	Se les otorga la confianza necesaria para el desarrollo de sus actividades.					
2	Existe libertad en la toma de decisiones, en su centro de labor, respecto al cumplimiento de metas.					
3	Les otorgan autonomía en las tareas que realizan.					
4	La institución delega responsabilidades para la ejecución de las actividades laborales.					
D	Dimensión 2: Motivación					
5	La institución reconoce el buen desempeño laboral por su destacada labor.					
6	Al obtener buenos resultados en el trabajo estos son recompensados por parte de la institución.					
7	Se incentiva la participación y trabajo en equipo dentro de la institución.					
D	Dimensión 3: Liderazgo					
8	La institución cumple con los objetivos y metas en el desarrollo de sus actividades.					
9	Se orienta a los trabajadores en el desarrollo de actividades laborales.					
10	Se aplican evaluaciones de desempeño laboral periódico a los trabajadores.					
11	Se recibe retroalimentación en las actividades laborales para mejorar el desempeño.					
12	Se delega autoridad en la asignación de actividades de su competencia.					
D	Dimensión 4: Desarrollo					
13	Se recibe capacitación permanente dentro de la institución.					
14	Se recibe información clara y precisa para el desarrollo de las actividades.					
15	La institución se preocupa por el desarrollo y retención de los talentos.					

16	La institución imparte los conocimientos y técnicas necesarias para desarrollar mejor las funciones en sus puestos de trabajo.					
----	--	--	--	--	--	--

Cuestionario para la medición de la variable Compromiso laboral

Este cuestionario forma parte de la investigación titulada: **Empoderamiento y compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Cusco, 2022**. Estimado colaborador, en su poder se encuentra un conjunto de ítems los cuales han de desarrollarse por su persona con suma sinceridad, lo proporcionado coadyuvará a la mejora institucional.

Lea con suma atención y proceda a marcar con un aspa (X) una sola alternativa de acuerdo a las categorías de valoración, son las siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable 1: Compromiso laboral		Valoración				
D	Dimensión 1: Compromiso Afectivo (Deseo)	1	2	3	4	5
17	Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución.					
18	Me siento ligado emocionalmente a esta institución.					
19	No me siento plenamente integrado a mi organización.					
20	Realmente tomo los problemas de la organización como si fueran míos.					
21	Esta institución significa personalmente mucho para mí.					
22	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización.					
23	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización					
D	Dimensión 2: Compromiso De Continuidad (Necesidad)					
24	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.					
25	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras opciones.					
26	Sería para mí muy duro dejar esta organización, si así lo quisiera.					
27	Hoy pertenecer a esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
D	Dimensión 3: Compromiso Normativo (Deber)					
28	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.					
29	Estoy en deuda con la organización.					
30	Esta organización merece mi lealtad.					
31	No siento obligación alguna de permanecer.					

¡Se agradece su colaboración!

Validación por juicio de Expertos



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PALOMINO PACAYA, JOSE JEAN ANDRE DNI 70577292	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 28/11/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
PALOMINO PACAYA, JOSE JEAN ANDRE DNI 70577292	ECONOMISTA Fecha de diploma: 13/07/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
PALOMINO PACAYA, JOSE JEAN ANDRE DNI 70577292	TÍTULO OFICIAL DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN POLÍTICAS PÚBLICAS Y SOCIALES Fecha de Diploma: 06/11/2018 <i>TIPO:</i> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 24/09/2019 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSITAT POMPEU FABRA <i>ESPAÑA</i>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PODER							
1	Se les otorga la confianza necesaria para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
2	Existe libertad en la toma de decisiones, en su centro de labor, respecto al cumplimiento de metas.	X		X		X		
3	Les otorgan autonomía en las tareas que realizan.	X		X		X		
4	La institución delega responsabilidades para la ejecución de las actividades laborales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La institución reconoce el buen desempeño laboral por su destacada labor.	X		X		X		
6	Al obtener buenos resultados en el trabajo estos son recompensados por parte de la institución.	X		X		X		
7	Se incentiva la participación y trabajo en equipo dentro de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La institución cumple con los objetivos y metas en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
9	Se orienta a los trabajadores en el desarrollo de actividades laborales.	X		X		X		
10	Se aplican evaluaciones de desempeño laboral periódico a los trabajadores.	X		X		X		
11	Se recibe retroalimentación en las actividades laborales para mejorar el desempeño.	X		X		X		
12	Se delega autoridad en la asignación de actividades de su competencia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se recibe capacitación permanente dentro de la institución.	X		X		X		
14	Se recibe información clara y precisa para el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
15	La institución se preocupa por el desarrollo y retención de los talentos.	X		X		X		
16	La institución imparte los conocimientos y técnicas necesarias para desarrollar mejor las funciones en sus puestos de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En el informe de tesis si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg: Jose Jean Andre Palomino Pacaya.
Especialidad del validador: Políticas Publicas y Sociales

DNI: 70577292

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

25 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO (DESEO)								
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución.	x		x		x		
2	Me siento ligado emocionalmente a esta institución.	x		x		x		
3	No me siento plenamente integrado a mi organización.	x		x		x		
4	Realmente tomo los problemas de la organización como míos.	x		x		x		
5	Esta institución significa personalmente mucho para mí.	x		x		x		
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización.	x		x		x		
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD (NECESIDAD)								
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.	x		x		x		
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras opciones.	x		x		x		
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización, si así lo quisiera	x		x		x		
11	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO (DEBER)								
12	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	x		x		x		
13	Estoy en deuda con la organización.	x		x		x		
14	Esta organización merece mi lealtad.	x		x		x		
15	No siento obligación alguna de permanecer	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg: **Jose Jean Andre Palomino Pacaya.**

DNI: 70577292

Especialidad del validador: **Políticas Públicas y Sociales**

25 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
Teheran Ayala, Eberardo DNI 24581373	Bachiller en Ciencias de la Educación Fecha de diploma: 14/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/2000 Fecha egreso: 30/06/2004	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
TEHERAN AYALA, EBERARDO DNI 24581373	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 02/12/16 Modalidad de estudios: A DISTANCIA Fecha matrícula: 13/04/2012 Fecha egreso: 15/06/2016	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
TEHERAN AYALA, EBERARDO DNI 24581373	ABOGADO Fecha de diploma: 09/02/17 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
TEHERAN AYALA, EBERARDO DNI 24581373	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/11/2015 Fecha egreso: 01/10/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PODER								
1	Se les otorga la confianza necesaria para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
2	Existe libertad en la toma de decisiones, en su centro de labor, respecto al cumplimiento de metas.	X		X		X		
3	Les otorgan autonomía en las tareas que realizan.	X		X		X		
4	La institución delega responsabilidades para la ejecución de las actividades laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACION								
5	La institución reconoce el buen desempeño laboral por su destacada labor.	X		X		X		
6	Al obtener buenos resultados en el trabajo estos son recompensados por parte de la institución.	X		X		X		
7	Se incentiva la participación y trabajo en equipo dentro de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO								
8	La institución cumple con los objetivos y metas en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
9	Se orienta a los trabajadores en el desarrollo de actividades laborales.	X		X		X		
10	Se aplican evaluaciones de desempeño laboral periódico a los trabajadores.	X		X		X		
11	Se recibe retroalimentación en las actividades laborales para mejorar el desempeño.	X		X		X		
12	Se delega autoridad en la asignación de actividades de su competencia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO								
13	Se recibe capacitación permanente dentro de la institución.	X		X		X		
14	Se recibe información clara y precisa para el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
15	La institución se preocupa por el desarrollo y retención de los talentos.	X		X		X		
16	La institución imparte los conocimientos y técnicas necesarias para desarrollar mejor las funciones en sus puestos de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA EN EL PRESENTE INSTRUMENTO

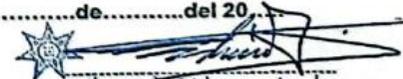
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: J. TEHERÁN AYALA, EBERARDO DNI: 24581373

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

.....de.....del 20.....

Eberardo Teherán Ayala
 ABOGADO
 I.C.A.C. N° 7390
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO (DESEO)							
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
2	Me siento ligado emocionalmente a esta institución.	X		X		X		
3	No me siento plenamente integrado a mi organización.	X		X		X		
4	Realmente tomo los problemas de la organización como míos.	X		X		X		
5	Esta institución significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización.	X		X		X		
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD (NECESIDAD)	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.	X		X		X		
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras opciones.	X		X		X		
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización, si así lo quisiera	X		X		X		
11	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	X	/	X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO (DEBER)	Si	NO	Si	NO	Si	NO	
12	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	X		X		X		
13	Estoy en deuda con la organización.	X		X		X		
14	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
15	No siento obligación alguna de permanecer	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA EN EL PRESENTE INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: TEHERÁN AYALA, EBERARDO DNI: 24581373

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

de.....del 20.....

 Eberardo Teherán Ayala
 RUC: 24581373
 I.C.A.C. N° 7300
 Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ARIAS PAULLO, LEO IVAN DNI 23982065	BACHILLER EN CS. DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 22/08/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ARIAS PAULLO, LEO IVAN DNI 23982065	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 22/08/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ARIAS PAULLO, LEO IVAN DNI 23982065	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 06/11/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ARIAS PAULLO, LEO IVAN DNI 23982065	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/06/2014 Fecha egreso: 30/04/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: PODER								
1	Se les otorga la confianza necesaria para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
2	Existe libertad en la toma de decisiones, en su centro de labor, respecto al cumplimiento de metas.	X		X		X		
3	Les otorgan autonomía en las tareas que realizan.	X		X		X		
4	La institución delega responsabilidades para la ejecución de las actividades laborales.	X		X		X		
DIMENSION 2: MOTIVACIÓN								
5	La institución reconoce el buen desempeño laboral por su destacada labor.	X		X		X		
6	Al obtener buenos resultados en el trabajo estos son recompensados por parte de la institución.	X		X		X		
7	Se incentiva la participación y trabajo en equipo dentro de la institución.	X		X		X		
DIMENSION 3: LIDERAZGO								
8	La institución cumple con los objetivos y metas en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
9	Se orienta a los trabajadores en el desarrollo de actividades laborales.	X		X		X		
10	Se aplican evaluaciones de desempeño laboral periódico a los trabajadores.	X		X		X		
11	Se recibe retroalimentación en las actividades laborales para mejorar el desempeño.	X		X		X		
12	Se delega autoridad en la asignación de actividades de su competencia.	X		X		X		
DIMENSION 4: DESARROLLO								
13	Se recibe capacitación permanente dentro de la institución.	X		X		X		
14	Se recibe información clara y precisa para el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
15	La institución se preocupa por el desarrollo y retención de los talentos.	X		X		X		
16	La institución imparte los conocimientos y técnicas necesarias para desarrollar mejor las funciones en sus puestos de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Leo Ivan Arias Paullo DNI: 23982065

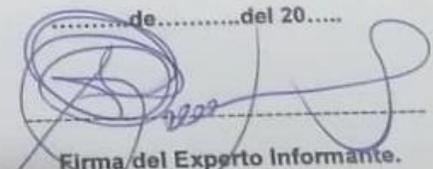
Especialidad del validador: Gestión Publica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

de.....del 20....

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO (DESEO)								
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución.	X		X		X		
2	Me siento ligado emocionalmente a esta institución.	X		X		X		
3	No me siento plenamente integrado a mi organización.	X		X		X		
4	Realmente tomo los problemas de la organización como míos.	X		X		X		
5	Esta institución significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización.	X		X		X		
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD (NECESIDAD)								
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo.	X		X		X		
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras opciones.	X		X		X		
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera	X		X		X		
11	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO (DEBER)								
12	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	X		X		X		
13	Estoy en deuda con la organización.	X		X		X		
14	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
15	No siento obligación alguna de permanecer	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

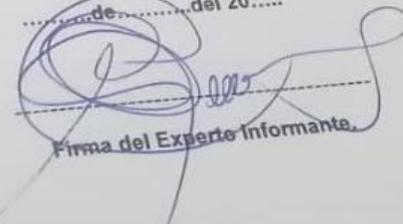
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Leo Ivan Arias Paulo DNI: 23982065

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

.....de.....del 20.....

 Firma del Experto Informante.

Carta emitida por la UCV



Lima, 30 de septiembre de 2022

Carta P. 1208-2022-UCV-EPG-SP

Ing.
JUVENAL ORLANDO CHALCO MUÑOZ
Gerente Regional
GERENCIA REGIONAL DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES DEL CUSCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ARQUE PAUCCARA DEASY STEFANNY**; identificado(a) con DNI/CE N° 70870335 y código de matrícula N° 7002750560; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Empoderamiento y compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del Cusco, 2022.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

A circular official stamp of the "COORDINACIÓN GENERAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO SEMIPRESENCIALES" of the Universidad César Vallejo. To the right of the stamp is a handwritten signature in black ink.

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Carta de autorización emitida por la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones Cusco



CARTA N° 25-2022-GR-CUSCO/GRTC-OA-UFRH

Cusco, 04 de noviembre del 2022.

Señor:
MBA. RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo
Presente. -

Asunto : Autoriza Aplicación de Instrumentos de Investigación para Tesis de Maestría en Gestión Pública

De mi especial consideración:

Por medio de la presente me dirijo a usted, en atención a la **Carta P. 1208-2022-UCV-EPG-SP**, emitida por su despacho, solicitando se facilite el acceso a las instalaciones de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones Cusco, a la estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, Srta. **DEASY STEFANNY ARQUE PAUCCARA**, a efectos de realizar la aplicación de los instrumentos de investigación, con el fin de obtener información para el desarrollo de la tesis que tiene como título: **"Empoderamiento y Compromiso Laboral en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones Cusco"**.

Al respecto debo manifestarle que, se **AUTORIZA** el ingreso de la mencionada estudiante, en las instalaciones de nuestra Entidad, a quien se le brindará las facilidades que requiera, para el desarrollo del mismo.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi más cordial saludo.

Atentamente;

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
Mgtr. Milton Frisalecho Mayta

Trabajemos
con
Integridad

Av. Micaela Bastidas N° 480 – Wanchaq - Cusco
Central Telefónica (084) 600600
www.drtccusco.gob.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Empoderamiento y compromiso laboral en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del Cusco, 2022.", cuyo autor es ARQUE PAUCCARA DEASY STEFANNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

TRUJILLO, 17 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 03- 01-2023 18:31:02

Código documento Trilce: TRI - 0492514