



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**El empoderamiento laboral y compromiso organizacional en  
los servidores públicos de una municipalidad de Cusco 2023**

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

**AUTORA:**

Caceres Benavente, Nancy (orcid.org/0009-0004-6721-9207)

**ASESORES:**

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

Mg. Cieza Calderón, María Elena (orcid.org/0000-0002-1531-6484)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis adorados hijos Fernando y Yolanda que  
son mi fuerza y valentía.

El cielo es el límite.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme una segunda oportunidad.

A mis hijos Fernando y Yolanda por ser la fuente de mi inspiración para superarme.

A mi madre Yolanda pilar fundamental de mi vida que desde el cielo me ilumina.

A mi padre Víctor por forjarme con reglas y libertades hasta ahora.

A mis hermanas Graciela y Mylagros por darme fuerza y acompañarme en cada paso que doy.

A mi Maestro Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro forjador de sabiduría.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	ii
Índice de contenidos .....	iii
Índice de tablas .....	iv
Índice de figuras .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	13
3.2 Variables y Operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra y muestreo .....	14
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5 Procedimientos .....	15
3.6 Método de análisis de datos .....	16
3.7 Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	18
Análisis descriptivo .....	18
Análisis inferencial .....	20
V. DISCUSIÓN.....	25
CONCLUSIONES.....	31
RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Variable Empoderamiento.....	18
Tabla 2: Variable compromiso organizacional .....	19
Tabla 3: Correlación entre la variable empoderamiento y compromiso organizacional .....	20
Tabla 4: Correlación entre la dimensión poder y la variable compromiso organizacional .....	21
Tabla 5: Correlación entre la dimensión motivación y la variable compromiso organizacional .....	22
Tabla 6: Correlación entre la dimensión liderazgo y la variable compromiso organizacional .....	23
Tabla 7: Correlación entre la dimensión desarrollo y la variable compromiso organizacional .....	24

## Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño correlacional.....	14
---	----

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el empoderamiento laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos de una Municipalidad del Cusco, 2023. La investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo – correlacional, la población de estudio fue conformada por 250 servidores públicos, la muestra fue de muestreo no probabilístico por conveniencia siendo la muestra 60 servidores públicos, donde la técnica aplicada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Llegando a concluir que existe una relación significativa de 0,014 entre el empoderamiento laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos de una Municipalidad del Cusco, 2023 la cual se comprobó por medio de la estadística de Rho de Spearman que arrojó un valor igual a 0,750 siendo una correlación moderada; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Empoderamiento laboral, compromiso organizacional, servidores públicos, Municipalidad.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between labor empowerment and organizational commitment in public servants of a Municipality of Cusco, 2023. The research was of a basic type, quantitative approach, non-experimental design, descriptive - correlational scope, the study population was made up of 250 public servants, the sample was non-probabilistic sampling for convenience, the sample being 60 public servants, where the applied technique was the survey and the questionnaire as an instrument. Coming to the conclusion that there is a significant relationship of 0.014 between labor empowerment and organizational commitment in public servants of a Municipality of Cusco, 2023 which was verified by means of Spearman's Rho statistics that yielded a value equal to 0.750 being a moderate correlation; Therefore, the alternate hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

**Keywords:** Labor empowerment, organizational commitment, public servants, Municipality.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial Pacheco y Cedillo (2019) mencionaron que las entidades públicas internacionales dentro del cumplimiento de sus funciones siempre buscan ser competitivos, es decir a diario la productividad de los servidores públicos va en aumento lo que refleja en gran medida un mayor rendimiento y compromiso organizacional de parte de ellos con su institución. En los últimos tiempos se ha demostrado que un servidor motivado y con buen liderazgo siempre denota mayor creatividad y nivel de trabajo en equipo, del mismo modo se adapta fácilmente a los cambios. Confirmando lo dicho los autores Boscán et al. (2017) indicaron que las instituciones públicas hoy en día buscan servidores públicos que cumplan sus actividades de manera eficiente y eficaz, para ello algunas veces inducen al empoderamiento, donde delegan poder y autoridad a los servidores públicos para ejercer ciertas actividades dentro de la institución siempre buscando resultados favorables.

Por lo mismo los compromisos que asume el servidor público depende en su mayoría de la capacidad e interés que muestre en el cumplimiento de sus actividades y responsabilidades. Actualmente algunas instituciones públicas emplean varias tácticas para lograr el compromiso de sus servidores públicos y uno de ellos es el empoderamiento que permite al servidor ser autónomo de sus decisiones y acciones. Asimismo, Hernández et al. (2018) indicaron que aquellas instituciones públicas que están enfocadas en lograr equipos de trabajos empoderados, competentes y a la vez motivados obtendrán resultados favorables y positivos en comparación de aquellas instituciones que aún no se enfocan en ello; haciendo que muchas veces se ejerza el liderazgo autoritario, sin motivación que conlleven al fracaso no solo personal y profesional sino también al fracaso económico de la institución.

Contextualizando el panorama mundial la Organización Internacional de trabajo (2022) en su informe evidencia que existió un alto porcentaje de servidores públicos que abandonan sus trabajos debido a un deficiente nivel de compromiso hacia la entidad donde laboran, lo que se convierte en un problema que las instituciones deben resolver en el menor tiempo posible. Por otro lado, Bohrt y Bretones (2018) mencionaron que en Australia se logró identificar que la mayoría de los colaboradores si sienten identificación con su institución haciendo que la dinámica organizacional sea cada vez mucho mejor. Por ende, de ahí

parte la necesidad de aplicar las herramientas modernas de la administración que puedan permitir aprovechar el talento humano de los servidores como es el caso del empoderamiento, donde al colaborador se le otorga poder y autonomía en su trabajo y la toma de decisiones.

A nivel latinoamericano Aldana et al, (2018) denotó resultados muy desalentadores en cuanto al compromiso organizacional donde solo una parte minoritaria se identifica con su organización, lo que implica que la mayoría de los colaboradores no poseen buena actitud hacia la organización dejando algunas veces de lado la visión y misión de la entidad. Fierro et al, (2018) en su investigación convertido en un artículo analizo el gasto público y la responsabilidad organizacional de los servidores públicos de México en la cual consideran que la gestión pública depende directamente de la responsabilidad organizacional en cuanto a la eficiencia y efectividad del cumplimiento de las metas, asimismo los compromisos que se manejan dentro de la organización en su mayoría reflejan el compromiso de continuidad y de baja presencia el compromiso afectivo.

A nivel nacional Quiroz (2021) consideró que las organizaciones de carácter público no son ajenas a esta problemática, pues frecuentemente se suscitan casos de falta de empoderamiento y nivel deficiente de compromiso organizacional lo que conlleva muchas veces a un fracaso organizacional, en función a ello Murayaqui y Amasifuén (2022) en su artículo científico mencionaron que uno de los aspectos importantes para lograr alcanzar la responsabilidad organizacional de los servidores públicos en las municipalidades es mejorar el ambiente laboral de los servidores que con el tiempo a través de esta práctica se lograra poseer la lealtad, otro de los problemas que también está vinculado es aquello relacionado con el favoritismo que existió a personas que han apoyado en las campañas políticas, quienes una vez asumida su cargo la autoridad a quien apoyaron terminan ingresando de inmediato a laboral sin tomar en cuenta las capacidades y competencias necesarias para el área requerido.

Por su parte Carrión (2022) también analizó la situación de los trabajadores públicos en el Perú donde considero que la responsabilidad organizacional de los servidores públicos no está vinculado con la responsabilidad social, por lo que considera pertinente implementar el ISO 26000 que busque mejorar el compromiso organizacional de los servidores municipales

a través de la aplicación de valores y principios éticos; otro de los hallazgos más relevante es que la mayoría de los servidores que laboran en las municipalidades no sienten orgullo por formar parte de la municipalidad, debido que no existió lazos emocionales que ayuden a obtener la lealtad, por lo que presentan bajos niveles de compromiso organizacional, esto se debe al favoritismo realizado solo por apoyar en tiempos de campaña y por lo que no evalúan las competencias necesarias que deberían poseer los servidores sino solo toman en cuenta de qué manera apoyo en la campaña.

A nivel regional Corrales y Pucho (2020) concluyeron que las instituciones del sector público tampoco son ajenos a esta problemática, donde en la Municipalidad del Cusco en el área de personal administrativo se denota una serie de falencias respecto a la falta de compromiso de los servidores públicos que laboran en dicha institución; uno de los efectos que a diario se percibe es que gran parte de los servidores no cumplen con los horarios de trabajo asignado lo que perjudica y hace que los trabajos se terminen a destiempo, asimismo algunas reuniones programadas no tienen asistencia masiva, hay una baja participación por parte de los colaboradores, estas actitudes evidencian una escasa comunicación entre los superiores a la parte táctica u operativa.

Por otro lado se evidencia una escasa identificación psicológica de los servidores públicos, donde no existió preocupación por la filosofía organizacional como es la misión, visión y objetivos, por lo cual la actitud solo se basa en cumplir el horario laboral mas no en mostrar interés en los problemas que se suscitan dentro de la organización; del mismo modo se evidencia a varios empleados que solo están en la municipalidad por los beneficios que otorga esta institución, es decir solo por necesidad o temor de no conseguir otro trabajo igual de lo que tenían. Por esta y demás falencias se busca mejorar el compromiso organizacional a través del empoderamiento y así ir logrando objetivos en conjunto.

Por tanto, se plantea la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el empoderamiento laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos de una Municipalidad del Cusco, 2023? De este problema general como problemas específicos se plantean (PE1) ¿Existe relación entre el poder y compromiso organizacional? (PE2) ¿Existe relación entre motivación y compromiso organizacional? (PE3) ¿Existe relación entre el liderazgo y

compromiso organizacional? (PE4) ¿Existe relación entre desarrollo y compromiso organizacional?

Las razones que justifican el estudio son: relevancia social, los resultados del estudio benefician directamente a los servidores públicos administrativos de una Municipalidad del Cusco donde los problemas evidenciados pueden ser resueltos estratégicamente por la institución, en algunos casos se toman las decisiones más certeras posibles basado en una información amplia sobre empoderamiento y compromiso organizacional. Asimismo es de valor teórico, los nuevos aportes de la investigación no solo contribuye a la ciencias investigativas sino también a la teoría de ciencias empresariales donde la responsabilidad organizacional y el empoderamiento son fundamentales dentro de cualquier tipo de organización, el empoderamiento es vista como una herramienta que permite fortalecer y mantener a los servidores públicos comprometidos con la entidad; y el compromiso organizacional es el deseo que tiene un colaborador de pertenecer a una organización, donde muestra competitividad y cumplimiento de metas en corto tiempo; es también de carácter metodológico, los instrumentos utilizados en el estudio fueron sometidos al juicio de expertos, se ejecutó la evaluación del contenido de los instrumentos, los cuales pueden ser utilizados en otros estudios de esta naturaleza.

Como objetivo general se plantea: Determinar la relación entre el empoderamiento laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos de una Municipalidad del Cusco, 2023. Y como objetivos específicos se plantean (OE1) Determinar la relación entre el poder y compromiso organizacional (OE2) Determinar la relación entre motivación y compromiso organizacional (OE3) Determinar la relación entre el liderazgo y compromiso organizacional (OE4) Determinar la relación entre desarrollo y compromiso organizacional.

Como hipótesis general se tiene: Existe relación significativa entre el empoderamiento laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos de una Municipalidad del Cusco, 2023. Y como hipótesis específicas se tienen: (HE1) Existe relación significativa entre el poder y compromiso organizacional (HE2) Existe relación significativa entre motivación y compromiso organizacional (HE3) Existe relación significativa entre el liderazgo y compromiso organizacional (HE4) Existe relación significativa entre desarrollo y compromiso organizacional.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a estudios internacionales, el artículo científico de Calderón (2022) obtuvo como resultado de su investigación que en un porcentaje mayor a la mitad el compromiso organizacional no es excedido, puesto que la afectividad está en una tendencia alta; así como en un porcentaje regular se identificó que los encuestados tienen un nivel medio de compromiso con la entidad. Así mismo viendo la prueba de confiabilidad del compromiso de continuidad, afectivo y el normativo se identificó que son confiables para el estudio. Concluyendo en su mayor parte el compromiso organizacional está en un nivel medio y ya al momento de calificarlo por indicadores se evidencia que existió una dependencia del compromiso organizacional ya que este influye en lo afectivo.

Asimismo, Pillapa (2021) después de observar sus datos obtuvo como resultado que la responsabilidad organizacional es favorable, mientras que el clima laboral para en los funcionarios públicos es muy alto, donde también se dio como resultado que los encuestados en su gran mayoría son personas de veinticuatro años a cincuenta y nueve años, en cuanto al clima laboral los participantes manifiestan que esta variable es muy favorable en la entidad. Donde el autor concluyó que el nivel de compromiso de los servidores está en un nivel alto, así mismo en el estudio no se evidenció correspondencia entre sus variables de estudio, por lo que quiere decir que el clima laboral no va a depender en el compromiso de una organización y también se evidencia que no existió una significancia entre las dimensiones y la variable.

En tanto Vizcaino (2020) en su investigación tuvo como resultado que la satisfacción no tiene una correlación con el tiempo que un funcionario tiene en la entidad; mientras tanto la responsabilidad en la organización sí. También se evidenció que los funcionarios de sexo masculino son los más comprometidos y satisfechos que las mujeres, se evidenció que el compromiso afectivo es el más predominante en la entidad. Asimismo, se demostró que el tiempo que el colaborador este la entidad no influye para que haya una buena satisfacción. Donde concluye que ambas variables tienen en común los factores y sus componentes donde resalta el compromiso afectivo. También se evidenció que hay una correspondencia fuerte entre la responsabilidad y la satisfacción, lo que quiere decir que si hay buena satisfacción en los funcionarios habrá un mejor nivel de compromiso en la entidad.

Ramírez y Mapén (2019) en su estudio obtuvieron como resultado que el compromiso organizacional no excede a más de la mitad del porcentaje puesto que la dimensión afectiva es una de las que tiene un porcentaje positivo y la continuidad un porcentaje bajo. Así mismo se identificó que el compromiso está en un nivel medio, en cuanto a sus dimensiones afectiva, continuidad y normativa se encuentran en un nivel medio. Concluyendo que las entidades públicas deben generar nuevas estrategias que realce el compromiso de sus colaboradores, así como cimentar en lo que es la equidad, valores y el espíritu por el servicio que brindan y por último se concluye que no hay correlación entre las características sociodemográficas como el estado civil, edad y género con la variable nivel de compromiso organizacional en funcionarios públicos.

Asimismo, Coronel (2019) en su estudio tuvo como resultado que el tipo de compromiso afectivo es uno de los dominantes en los funcionarios públicos, seguidamente está la responsabilidad normativa y la continuidad. De igual manera en el estudio refleja que la dimensión afectiva es el que tiene alto porcentaje, pero la dimensión continuidad y normativo son de porcentaje medio. Por ende, el autor concluye que en su mayoría los colaboradores experimentan un compromiso mixto que es la mezcla de dos dimensiones para poder tener un mejor compromiso organizacional. Por lo que sigue predominando con un nivel alto el compromiso afectivo lo que quiere decir que los colaboradores demuestran un gran sentimiento hacia la organización por ende se dice que los que dan fuerza o impulsan a un buen compromiso son los funcionarios públicos.

Como antecedentes nacionales de la investigación se tienen los estudios de los siguientes autores como:

Por su parte Gálvez y Julca (2022) en su investigación demostraron como resultado que en gran porcentaje los trabajadores se muestran indiferentes con que, si existió oportunidad de progreso en la entidad, así como se evidencio que a los jefes no les interesa el éxito de sus trabajadores ni sus logros o resultados. Así mismo se observó que el nivel de compromiso que muestran los trabajadores es regular, en tanto el compromiso y el clima laboral están en un porcentaje regular, así como tiene una correlación alta entre ambas variables siendo significativa con correlación positiva. Por lo que se concluye que si hay buenas mediciones a favor del clima laboral entonces el compromiso organizacional por parte de los funcionarios públicos incrementara positivamente y finalmente se

evidencio que hay una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en un valor aceptable.

La tesis de maestría de Flores (2021) tuvo como resultado un alto porcentaje y en nivel bueno esta la comunicación interna y el empoderamiento, lo que también refleja el estudio que los trabajadores están en un buen nivel en cuanto a su empoderamiento digital, así como que existió una buena comunicación descendente dentro de la entidad. De esta manera se concluye con la prueba de Pearson que hay relación positiva considerable entre el empoderamiento digital y las comunicación ascendente, descendente, horizontal e interna y de manera general se evidencio que existió relación buena entre el empoderamiento y la comunicación interna siendo significativamente positivo.

En tanto la investigación de Cieza y Jara (2021) reflejaron en sus resultados, que existe una significancia estadística directa entre las variables responsabilidad organización y el talento humano, así como hay relación entre la manera de integrar a los trabajadores con la responsabilidad afectiva, otra relación que existe es la del proceso de los trabajadores con la responsabilidad de continuidad, también el proceso de retención de colaboradores se relaciona con la responsabilidad normativa, así como la admisión y actividades que realiza el trabajador según sus capacidades y el cargo que ocupa se relaciona con la responsabilidad organizacional. Por tanto, los autores concluyeron que si existe una buena ejecución en la gestión del talento humano en los funcionarios públicos y acrecentará el compromiso organizacional en estos funcionarios.

Asimismo, la investigación de Vidaurre (2019) mostró como resultado en cuanto al empoderamiento los funcionarios manifiestan que están en un nivel deficiente en un porcentaje medio, en un nivel bajo es bueno, mientras con lo que corresponde al cambio organizacional está en un nivel deficiente y en nivel alto en un porcentaje regular. En cuanto a las dimensiones de empoderamiento se evidencia que la delegación de poder es deficiente, la motivación es regular, el liderazgo es deficiente al igual que el estatus. En lo que respecta a las dimensiones del cambio organizacional es deficiente en la preparación del cambio, así como la asimilación, aceptación y el compromiso al cambio. Donde se concluye que hay correspondencia alta entre las variables de estudio y sus dimensiones.

En tanto Leguía (2019) en su estudio llegó a obtener como resultado que la mayoría de encuestados tienen menos de dos años en la entidad laborando, así como hay más trabajadores que su condición laboral es de locación de servicios, en cuanto a la motivación laboral en los servidores es regular, pero lo que respecta a los factores motivacionales están en un buen nivel según los colaboradores. Donde se concluyó que existe una significancia menor de cero como cero cinco y una relación moderada donde aceptarían la suposición alterna y por ende se rechaza la suposición nula. Obteniendo que hay correlación entre la responsabilidad organizacional y la motivación profesional en los funcionarios públicos de la Municipalidad con un nivel de confianza de casi el cien por ciento entre las dos variables.

Las corrientes filosóficas de las variables según las características y escalas que presentan corresponden a la praxis cuantitativa por lo mismo este estudio se fundamenta en la corriente filosófica del positivismo según Hernández (1996) el cual afirmó que a través de la experiencia se genera el conocimiento, los mismos que serán demostrados a través del uso del método científico que permitirá afirmar o negar las hipótesis de investigación, lo cual va a provenir por medio de la observación y desde la perspectiva de la muestra de estudio, por lo cual será factible de ser medible. Por lo que podrá ser investigado y de esta manera contribuir a la ciencia.

El empoderamiento según García et al. (2022) estaba basado en dos teorías como son las teorías del poder y feminista, la primera teoría se fundamenta en el poder que tiene un colaborador para que desarrollen algo, es decir el colaborador para lograr obtener una acción ejerce un dominio sobre la otra persona con la finalidad de que este realice su voluntad, existen dos tipos de poder como son el visible y oculto, el primer tipo de como su propio nombre indica se expresa de manera violenta, donde existe amenazas para alcanzar una satisfacción personal; mientras que el oculto se caracteriza por evitar una discusión abierta de ciertos aspectos, en este tipo lo utilizan aquellas personas que llevan adelante sus propios intereses por encima del resto de las personas, por lo mismo en muchas ocasiones evitar que sean escuchadas. En tanto, De Guzmán (2018) indicó que este tipo de poder saca a relucir que no todos los conflictos son abiertos y que no todas las decisiones son visibles.

Por su parte Lukes (1974) argumentó que aquellos poderes que se ejercen a través de procedimientos en su mayoría corresponden al sexo masculino, quienes para ejercer poder sobre el sexo femenino movilizan normas a favor de ellos como la división sexual del trabajo, otro de los conflictos que también se mantiene dentro de ello es el cuidado de los niños y niñas que según el sexo masculino debe ser exclusivamente la función del género femenino, sin tomar en cuenta el problema social que se acarrea con la labor de las mujeres.

La segunda teoría denominada teoría feminista, según Acosta y Ángel (2020) fundamentaron en el hecho de que no existe igualdad entre los géneros, haciendo que estas no cuenten con los mismos derechos y recursos que el género masculino, argumentando así que la crianza de los niños debe ser una labor compartida entre ambos sexos, lo cual a la actualidad no está bien tipificado, su propósito de esta teoría es explicar el origen de la represión, supresión y la opresión hacia la mujer. Perea (2017) esta teoría es como se tratará a las mujeres en nuestra sociedad y se ve que esta teoría va relacionada a como están las clases sociales lo que dará inicio a la aparición del matrimonio y la familia.

Asimismo, según Estrada et al. (2019) la ética feminista las mujeres casi en todos los ámbitos poseen menos capacidad de decisión que el género masculino por lo mismo esta teoría mantiene una visión feminista, que busca cambiar a las mujeres en los aspectos individuales y familiares, en tanto León (2008) resaltó la necesidad que debe existir en la formación educativa el establecer lineamientos claros con la finalidad de lograr un desarrollo igualitario para ambos sexos, es decir la educación debe formar parte principal para eliminar brechas sociales existentes. Así como examinar las maneras por las cuales se desvaloriza a la cultura de la mujer, lo que se normaliza en los métodos y conceptos de la filosofía.

El empoderamiento según Reyes e Hidalgo (2020) es el hecho de facultar autoridad y poder a los subordinados y de conceder el sentimiento de que cada uno es dueño de sus labores. Para García et al. (2022) fue considerado como el desarrollo de habilidades para ejercer la autoridad, responsabilidad, compromiso y confianza entre los colaboradores, es decir delegar un poder para que los colaboradores sientan que son parte importante de la organización. Finalmente, Morales (2020) mencionó que es una creencia individual de sus propias

capacidades y competencias, lo que quiere decir que esta mejora va a incrementar el desarrollo del individuo, lo que respecta al empoderamiento individual este va a contemplar una comprensión sociopolítica lo que quiere decir adquisición de capacidades.

En cuanto a sus dimensiones se tiene la variable empoderamiento cabe indicar que dicho dimensionamiento se ha tomado según apreciación de López y Monge (2017) indicaron que la dimensión del Poder. Es el potencial donde un ser humano potencia en otro, en organizaciones es la capacidad de reconocer acciones y decisiones de los demás, así estas se resistan; asimismo se tiene la motivación. Esta definición empieza con un proceso psicológico o filosófico, y con la necesidad que se active o impulse un comportamiento orientado hacia un incentivo u objetivo. La clave es percibir el proceso de incitación que reside en la relación y significación en las necesidades, incentivos e impulsos; además el Liderazgo. Es la orientación a las personas, metas, definir objetivos, valorar el trabajo, ampliar horizontes y brindar realimentación y progreso. Es suministrar patrimonios para el desarrollo personal y profesional y facilitar la capacitación, significa instruir a la persona consecuentemente, ofreciendo información e ilustraciones, instruirles nuevas técnicas y así como desarrollar y crear talentos en la entidad.

Cano y Vélez (2016) mencionaron que la responsabilidad organizacional de los servidores públicos es de gran importancia para el desarrollo de una organización, por lo mismo esta variable se fundamenta en los alcances del autor Meyer y Allen (1991) quienes definieron claramente que la responsabilidad organizacional está basado en la relación que posee un individuo con la organización donde labora, como parte de su involucramiento demuestra mayor grado de interés por quedarse en ella; las actitudes que muestra como parte de ello es la motivación positiva y un menor grado de abandono de la organización lo que implica la poca rotación del personal; por otro lado el compromiso organizacional implica mantener un grado de lealtad alta, donde el individuo presente una identificación y deseos de seguir en ella.

En este mismo contexto los autores Bernal et al. (2021) fundamentaron tres perspectivas que implica el compromiso organizacional entre ellos se encuentra la teoría asociado al compromiso afectivo, continuidad y normativo, el primer tipo de compromiso está basado a los deseos que siente el colaborador

de pertenecer a una organización, donde establece lazos emocionales debido que la organización también satisface las necesidades psicológicas y perspectivas de los participantes; por lo mismo los colaboradores tienden a trabajar con esmero y orgullo.

Mientras tanto Ávila y Pascual (2020) indicaron que el compromiso normativo se caracteriza por el deber que tiene el colaborador de pertenecer a una organización, el tipo de lealtad que amerita este tipo de compromiso es de sentido moral, donde el colaborador por recibir un cierto tipo de beneficios tendrá que corresponder con la misma reciprocidad a la organización, asimismo dentro de este compromiso se genera un fuerte sentimiento de deuda a la entidad. Por ende, la responsabilidad de continuidad se fundamenta en la necesidad que tiene el colaborador de pertenecer a una organización, este efecto se debe al proceso de reconocimiento que obtiene el individuo en temas psicológicos, físicos y financieros, así como a las bajas de congruencias de empleo que existe. En términos coloquiales según Araya et al. (2020) indica que dicho compromiso se genera una vez que el individuo tiene claro que su vinculación con la organización ha implicado tiempo, esfuerzo y dinero y abandonarla sería como tirar todo a tacho.

En cuanto al compromiso organizacional Neves et al. (2018) argumentó que es la etapa psicológica que representa una correspondencia entre la responsabilidad y el personal, lo que es muy influyente para la toma de las decisiones de dejar o continuar con la responsabilidad. Este concepto comprende tres características de compromiso, lo que significa que todo colaborador comprometido con la entidad cumple ciertas funciones que se le asigne por voluntad propia y decisión, contribuyendo con su seguridad para la obediencia de los objetivos tanto profesionales y personales. López (2018) mencionó que es el nivel en que los colaboradores están vinculados con la entidad donde laboran, para lo cual debe reconocer los objetivos de la empresa y tener el deseo de permanecer en la entidad. Para el autor Chiavenato (2018) es aquella voluntad que tiene el colaborar con la entidad a la que presta su labor y a la cual le pone esfuerzos para obtener sus propósitos.

De otro lado las dimensiones del compromiso organizacional se han tomado en consideración a las dimensiones establecidas por Larraín (2017) las cuales son: Afectivo. Son los lazos apasionados que empalman a la organización

con el individuo, en este proceso interviene la apreciación que hace el trabajador sobre los apoyos que les dan y los beneficios que percibe por la entidad; seguido del normativo. Significa el sentido de obligación o deber de persistir en la entidad, esto es entendido precisamente en el proceso de socialización que vivió el colaborador; es decir, la valoración de grupos, respeto por las normas, reconocimiento de las inversiones que la entidad desarrolla y la lealtad al empleador; la continuidad. – Es la consecuencia de cualquier evento o acción que aumente el costo por abandonar la empresa, ya que el trabajador tiene conocimiento que hay estos costos.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

La investigación fue de tipo básica, según el autor Ñaupas et al. (2018) este tipo de estudio busco como objetivo principal aumentar los conocimientos existentes sobre las variables analizadas, dicho incremento carece de contrastación practico. Por lo mismo en el actual estudio en la indagación se busca aumentar el nivel de conocimientos que se tiene sobre empoderamiento y compromiso organizacional. Así mismo estas teorías se originarán por los estudios ya realizados en su marco teórico ya que su propósito es tener mejores conocimientos sobre lo que queremos estudiar.

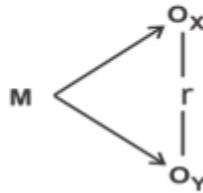
Igualmente fue de enfoque cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2018) se utilizó la recolección de datos con la única finalidad de comprobar una hipótesis establecida en el estudio, en la investigación también se buscó probar la hipótesis general y específica del estudio bajo los parámetros establecidos de la estadística inferencial. Es cuantitativo por que se recolecto el instrumento en una única vez, así como estos resultados están en base a las probabilidades.

Por su parte Pino (2018) mencionó que el diseño fue no experimental, en el sentido de que no se manipulo deliberadamente las variables, es decir únicamente se buscó observar los fenómenos en su contexto natural, para luego pasar a ser analizados, Bajo este criterio en la investigación las variables no fueron modificadas, sino más bien fueron observadas y medidas según la percepción de los servidores públicos.

Asimismo, el estudio fue de alcance descriptivo correlacional, según Cruz et al. (2023) estos alcances se fundamentan en el hecho de realizar por anticipado el diagnostico descriptivo sobre las variables, una vez determinada cada una de las características de ambas variables se buscó determinar la asociación entre ambas bajo las especificaciones de un estadístico inferencial.

## Figura 1

### Esquema del diseño correlacional



*Nota.* Esquema desarrollado en base al libro Metodología de Investigación Científica de Hernández y Mendoza (2018)

#### Donde:

**R:** Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional.

**M:** Muestra

**O1:** Empoderamiento

**O2:** Compromiso organizacional

### 3.2 Variables y Operacionalización

**V1: Empoderamiento:** Según Reyes y Hidalgo (2020) el empoderamiento es el desarrollo de habilidades para ejecutar la autoridad, responsabilidad, compromiso y confianza entre los servidores públicos, es decir delegar un poder para que los servidores públicos sientan que son parte importante de la organización. Es una creencia individual de sus propias capacidades y competencias, por lo que quiere decir que esta mejora va a incrementar las mejoras en el desarrollo del individuo, lo que respecta al empoderamiento individual este va a contemplar una comprensión sociopolítica lo que quiere decir adquisición de capacidades.

**V2: Compromiso organizacional:** Según Neves et al. (2018) es el nivel con que los servidores públicos están vinculados con la entidad donde laboran, para lo cual debe reconocer los objetivos de la empresa y tener el deseo de permanecer en la entidad. Es el nivel en que los colaboradores están vinculados con la entidad donde laboran, para lo cual debe reconocer los objetivos de la empresa y tener el deseo de permanecer en la entidad.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

**Población.** Según Vara (2012) la población constituye un grupo infinito o finito de sujetos, cosas, etc. los cuales comparten una característica en común; por lo

cual la población de la investigación tuvo como sujetos de estudio a 250 servidores públicos que trabajan en la actualidad en la Municipalidad del Cusco.

#### **Criterio de inclusión**

Se ha incluido en esta investigación a todos los servidores públicos que trabajan en una Municipalidad del Cusco en el periodo 2023.

#### **Criterio de exclusión**

Se ha excluido en este estudio a todos aquellos servidores públicos que no laboran en una Municipalidad del Cusco en el periodo 2023.

Se ha excluido a los servidores públicos que no desearon participar en el estudio.

Se ha excluido a servidores que no se encontraron en el día de la aplicación de los instrumentos.

Se ha excluido a los servidores mayores a 50 años.

**La muestra:** según Condori (2020) la muestra contempla una parte característica de la localidad los cuales han sido elegidos intencionalmente, por lo cual el tamaño de muestra de la investigación fue 60 servidores públicos, quienes en la actualidad laborando activamente en sus diferentes puestos, además, han sido quienes han respondido los instrumentos aplicados.

**Muestreo:** por las peculiaridades de la localidad, el tipo de muestreo planteado fue el no probabilístico por conveniencia, según Cruz et al. (2023) este tipo de muestreo se caracterizó por el criterio que considera el investigador para elegir a sus sujetos de estudio, tomando en cuenta el tiempo y los recursos necesarios que implicaron recolectar la información.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La técnica realizada en el presente estudio fue la encuesta. Baena (2017) menciona que esta técnica se aplica a un grupo definido de la población, donde está compuesta por diferentes preguntas y recoge solo la información que se necesita.

A su vez Moscoso et al. (2022) indica que, si se usa la técnica de la encuesta, por correspondencia el instrumento debe ser el cuestionario. Por esta razón en la investigación se hizo uso del cuestionario.

### **3.5 Procedimientos**

Según Nieto et al. (2015) los procedimientos son considerados como aquellos procesos que el investigador desarrolla para acceder y recolectar

información de los sujetos de investigación con el propósito de manifestar y descifrar los hechos observados; por lo cual el desarrollo de la investigación también requiere cumplir ciertos procedimientos como administrativos y académicos, dentro de ello se ubica el desarrollo de una carta, donde se solicita la autorización correspondiente para recolectar información dentro de la municipalidad; asimismo este proceso de aplicación de instrumentos involucra la participación activa de la investigadora quien en su condición realizó una explicación breve sobre lo que trata el instrumento.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Según Rodríguez y Pérez (2017) el método de análisis es considerado como una técnica que el investigador utiliza para interactuar con los objetos de estudio, para lograr analizar los datos recabados en el estudio sobre las variables empoderamiento y compromiso organizacional, asimismo involucra desarrollar dos métodos de análisis como es el análisis descriptivo e inferencial; el primer método consiste en describir las variables tomando en cuenta cada una de las dimensiones que componen; mientras tanto el análisis inferencial se desarrolla para determinar si existió o no vinculación entre las variables, para este fin es necesario determinar la prueba de normalidad que para el caso del estudio fue la prueba kolmogorov Smirnov debido que el tamaño de muestra fue de 60 que supera las 50 unidades de análisis.

### **3.7 Aspectos éticos**

Según Inguillay et al. (2020) los aspectos éticos son considerados como las exigencias que requiere la investigación científica para desarrollar el trabajo de campo, los cuales deben respetar los principios éticos que especifica generar un conocimiento; entre los aspectos éticos que se respetaron en el estudio está la originalidad del presente estudio, donde la investigadora a través de su autoría garantiza que la investigación está libre de plagio, del mismo modo la confiabilidad, se denota en la información que presenta de los participantes los cuales solo fueron utilizados con fines académicos mas no de otra índole, otro de los aspectos éticos del estudio es la veracidad de la información presentada que contó con el respaldo de consentimiento informado de los participantes.

Asimismo, la investigación conto con el respeto de la autoría de cada uno de los estudios tomados en consideración en la investigación, los mismos se

desarrollaron a través de las citas apropiadas como especifica el estilo APA, del mismo modo se cumplió con los principios de la bioética, que consistieron en respetar la autonomía de cada uno de los participantes de la muestra, es decir si un participante no quiere formar parte de la muestra la investigadora no tiene por qué obligarla, asimismo los favorecidos inmediatos de la investigación fueron los mismos participantes por lo que se cumple con el aspecto ético de la justicia.

Otro de los aspectos éticos que también se consideró en la investigación ha sido los permisos que los representantes legales deben emitir a fin de acceder a la muestra de estudio; con todo ello se dio cumplimiento a los códigos de ética que la universidad establece.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Variable Empoderamiento*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	34	56,7%
Alto	26	43,3%
Total	60	100,0%

*Nota:* Resultados obtenidos de la encuesta aplicada

Interpretación: En la tabla 1 se evidenció que para los servidores públicos el empoderamiento está en un nivel medio en un 56,7% y alto en 43,3%. El nivel del empoderamiento es medio puesto que no todos los servidores tienen la experiencia en cuanto a las tareas que se les asigna, así como casi nunca dan incentivos a los servidores por desempeñarse de mejor manera, también se evidenció que solo a veces reciben capacitaciones para ejercer de mejor manera sus tareas asignadas y también ese porcentaje sobre la variable va porque los servidores no siempre participan de los cursos de actualización que existieron en la Municipalidad.

**Tabla 2***Variable compromiso organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3,3%
Medio	49	81,7%
Alto	9	15,0%
Total	60	100,0%

*Nota:* Resultados obtenidos de la encuesta aplicada

Interpretación: Se observa en la tabla 2 que los servidores públicos manifiestan que el nivel de compromiso organizacional está en un nivel medio con 81,7%, alto en 15% y es bajo en 3,3%. El compromiso organizacional refleja que está en nivel medio puesto que no todos los servidores se sienten orgullosos de pertenecer a la Municipalidad, así como que consideran que si no hubieran puesto todo de ellos en sus tareas optarían por irse a laborar a otra entidad, esta apreciación refleja que actualmente existieron pocas oportunidades laborales por lo cual se aferran a la municipalidad.

## Análisis inferencial

### Hipótesis general

**Tabla 3**

*Correlación entre la variable empoderamiento y compromiso organizacional*

		Empoderamiento	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Empoderamiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,750
		N	,014
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	60
		Sig. (bilateral)	,750
		N	,014

*Nota.* Correlación significativa en el 0,01 (bilateral)

Los datos estadísticos de la tabla 3 reflejan que existió relación significativa alta entre empoderamiento y compromiso organizacional, obteniendo un valor de Rho de Spearman = 0,750; Valor  $p= 0,014$ ; bajo estos hallazgos se acepta la hipótesis alterna.

Según los datos cuantificables se aprecia que la relación entre las variables generales es directa, consiste que una valoración alta del nivel de empoderamiento de los servidores públicos hará que el compromiso organizacional también sea alta y caso contrario ocurrirá en los demás casos; por otro lado, una mejora en el nivel empoderamiento de los servidores implica que exista un mejor compromiso organizacional.

## Hipótesis específica 1

**Tabla 4**

*Correlación entre la dimensión poder y la variable compromiso organizacional*

		Dimensión	Compromiso
		Poder	Organizacional
Rho de	Dimensión	1,000	,486
	Poder	.	,000
	N	60	60
Spearman	Compromiso	,486	1,000
	Organizacional	,000	.
	N	60	60

*Nota.* Correlación significativa en el 0,01 (bilateral)

Los datos estadísticos de la tabla 4 reflejan que existió relación significativa moderada entre dimensión poder y compromiso organizacional, obteniendo un valor de Rho de Spearman = 0,750; Valor p= 0,000; bajo estos hallazgos se acepta la hipótesis alterna

Según los datos cuantificables se aprecia que la relación entre la dimensión poder y la variable compromiso organizacional es directa, consiste que una valoración moderada del nivel de poder de los servidores públicos hará que el compromiso organizacional también sea moderado y caso contrario ocurrirá en los demás casos; por otro lado, una mejora en el nivel de uso del poder de los servidores implica que exista una moderada compromiso organizacional.

## Hipótesis específica 2

**Tabla 5**

*Correlación entre la dimensión motivación y la variable compromiso organizacional*

			Dimensión Motivación	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,884
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	60	60
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,884	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	60	60

*Nota.* Correlación significativa en el 0,01 (bilateral)

Los datos estadísticos de la tabla 5 reflejan que existió relación significativa alta entre dimensión motivación y compromiso organizacional, obteniendo un valor de Rho de Spearman = 0,884; Valor p= 0,024; bajo estos hallazgos se acepta la hipótesis alterna.

Según los datos cuantificables se aprecia que la relación entre la dimensión motivación y la variable compromiso organizacional es directa, consiste que una valoración alta del nivel de motivación de los servidores públicos hará que el compromiso organizacional también sea alta y caso contrario ocurrirá en los demás casos; por otro lado, una mejora en el nivel de motivación de los servidores implica que exista un alto grado compromiso organizacional.

### Hipótesis específica 3

**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión liderazgo y la variable compromiso organizacional*

			Dimensión Liderazgo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,760
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	60	60
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,760	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	60	60

*Nota.* Correlación significativa en el 0,01 (bilateral)

Los datos estadísticos de la tabla 6 reflejan que existió relación significativa alta entre dimensión liderazgo y compromiso organizacional, obteniendo un valor de Rho de Spearman = 0,760; Valor  $p= 0,005$ ; bajo estos hallazgos se acepta la hipótesis alterna.

Según los datos cuantificables se aprecia que la relación entre la dimensión liderazgo y la variable compromiso organizacional es directa, consiste que una valoración alta del nivel de liderazgo de los servidores públicos hará que el compromiso organizacional también sea alto en el cumplimiento de las funciones institucionales y caso contrario ocurrirá en los demás casos; por otro lado, una mejora en el nivel de liderazgo de los servidores implica que exista un alto grado compromiso organizacional.

#### Hipótesis específica 4

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión desarrollo y la variable compromiso organizacional*

		Dimensión Desarrollo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Dimensión Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,637
		N	. 60
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,637
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	60	

*Nota.* Correlación significativa en el 0,01 (bilateral)

Los datos estadísticos de la tabla 7 reflejan que existió relación significativa moderada entre dimensión desarrollo y compromiso organizacional, obteniendo un valor de Rho de Spearman = 0,637; Valor  $p= 0,008$ ; bajo estos hallazgos se acepta la hipótesis alterna.

Según los datos cuantificables se aprecia que la relación entre la dimensión desarrollo y la variable compromiso organizacional es directa, consiste que una valoración moderada del nivel de desarrollo de los servidores públicos hará que el compromiso organizacional también sea moderado y caso contrario ocurrirá en los demás casos; por otro lado, una mejora en el nivel de desarrollo de los servidores implica que exista un alto grado compromiso organizacional.

## V. DISCUSIÓN

Acorde a los resultados encontrados en el capítulo anterior, se determinó que el nivel de empoderamiento de los servidores públicos si guarda relación positiva alta con el compromiso organizacional que se demuestra en una Municipalidad de Cusco obteniendo así valores de significancia menores a 0,05 y un Rho de Spearman = 750

La cuantificación numérica de la percepción de los servidores públicos guarda relación con la investigación nacional desarrollada por Cahuaya (2021) quien también analizó la situación del gobierno regional de Tacna en cuanto al empoderamiento y compromiso organizacional, en este análisis la autora demuestra que ambas variables guardan relación significativa entre sí, lo que implica que el empoderamiento es uno de los factores que determina el nivel de compromiso organizacional en el sector público, respecto al análisis de las dimensiones que compone la primera variable se determinó que la autora no analizó el mismo dimensionamiento que el estudio, ambos autores han tomado en consideración diferentes posturas teóricas para abordar y entender la problemática analizada, este tipo de diferencias se debe que cada autor analiza las variables en diferentes contextos por lo mismo la concepción de la variable debe guardar cierta relación con el ámbito.

Por otro lado, la valoración general de las variables muestra que el nivel de empoderamiento que muestran los servidores públicos en una municipalidad de Cusco se ubica en el nivel medio según el 56.7%, que representa ser más de la mitad de la muestra; en cuanto al compromiso organizacional se determinó que la percepción se inclina en su mayoría en el nivel medio que representa ser el 81.7% de los servidores que en términos numéricos representa la apreciación de 49 servidores de los 60 que se consideró en el estudio; la valoración cuantitativa del estudio también concuerda con lo determinado en el estudio de la autora debido que en su análisis general evidencia que el nivel de empoderamiento encontrada fue de nivel regular mayoritariamente y solo un porcentaje minoritario posee un nivel alto de empoderamiento; del mismo modo se puede apreciar que la totalidad del personal posee un compromiso regular.

Asimismo, comparar resultados especificados en el estudio con los resultados de Pillapa (2021) se puede ver que ambos estudios no guardan semejanza respecto a la apreciación de compromiso organizacional, en el estudio se determinó un nivel regular mientras tanto en el estudio previo se determinó un compromiso organizacional de nivel alto, este tipo de diferencias se deben al tiempo de ejecución de la investigación, donde la investigación de Pillapa se ejecutó dos años antes que el estudio por lo mismo la apreciación fue medida en tiempos de Covid 19 mientras la apreciación fue medida fuera de ese periodo; del mismo modo no concuerda con la investigación de Ramírez y Mapén (2019) quienes obtuvieron como resultado que el compromiso organizacional no excede a más de la mitad del porcentaje mientras tanto en la investigación si excede a más de la mitad de la muestra; por lo mismo cabe indicar que las entidades públicas deben generar nuevas estrategias que realce el compromiso de los colaboradores, así como cimentar la equidad, valores y el espíritu por el servicio que brindan. Otra de las investigaciones que también no guarda relación es la investigación de Vidaurre (2019) donde demostró que el compromiso organizacional de los funcionarios de una entidad pública es deficiente.

Por otro lado, se aprecia que la investigación de Gálvez y Julca (2022) si guarda relación con el estudio debido que también se determinó un compromiso organizacional regular en la cual se determinó que si existió buenas mediciones de clima laboral entonces el compromiso organizacional de los funcionarios públicos incrementara positivamente; esta afirmación concuerda teóricamente con la postura de Meyer y Allen (1991) quien menciona que el compromiso organizacional está basado en la relación que posee un individuo con la organización donde labora, como parte de su involucramiento donde demuestra mayor grado de interés por quedarse en ella; asimismo como indicadores de ello muestran actitudes de alta motivación y poco grado de abandono de la organización; asimismo los autores consideran que el compromiso organizacional implica mantener un grado de lealtad, a través de una identificación alta y deseos de continuar en ella. Por otro lado, respecto a los hallazgos de la variable empoderamiento se ha visto que el estudio de Vidaurre (2019) guarda relación con la investigación debido que la mayor parte de las

apreciaciones indican que el nivel de empoderamiento de los funcionarios se encuentra en un nivel medio, asimismo cabe mencionar que el tema de empoderamiento de funcionarios en el sector público no es tema ampliamente analizado por lo que la discusión respecto a esta variable es muy escueta.

Analizando todo lo referente a la discusión relacionado a los hallazgos del objetivo general de estudio, cabe indicar que en el sector público como en las municipalidades es escaso este tipo de estudios por lo mismo para la investigación solo se ha encontrado un estudio que este directamente vinculado a las características metodológicas planteadas en el estudio por lo cual la discusión en su mayoría es abordada desde la perspectiva teórica debido que ni las dimensiones consideradas en la investigación guardan vinculación con ningún estudio de corte correlacional; basado en ello se ha procedido a desarrollar la discusión respecto a los objetivos específicos.

Referido al objetivo específico 1 que se fundamentó en determinar la vinculación entre la dimensión poder y compromiso organizacional cabe manifestar que dicho hallazgo no se abordó en estudios previos por lo cual la discusión se abordara desde la parte teórica según los hallazgos encontrados en el estudio bajo ello en el estudio se determinó que el poder moderadamente está relacionado con el compromiso organizacional que poseen los servidores públicos dentro de una municipalidad, bajo esta evidencia se logró indicar que ello se vincula a los argumentos establecidos por Monge (2017) quien por poder entiende como aquel potencial que tiene el ser humano en hacer otros hagan lo que el desee que hagan, por lo mismo dentro de las organizaciones esta dimensión es vista como la capacidad de reconocer acciones y decisiones de los demás, así estas se resistan; confrontar ello con lo que argumenta Neves et al. (2018) sobre compromiso organizacional se puede ver que los servidores públicos por cumplir ciertas funciones que se le asigna dentro de las municipalidades muchas veces aplican el poder de una manera que no es la adecuada por ende es importante enfatizar el manejo adecuado del poder siempre debe estar basado en la libertad de opinión y expresión que tienen cada uno de los servidores públicos dentro de la organización; por otro lado la investigación de Vidaurre (2019) entre sus hallazgo mostro que el poder dentro

de la organización pública se aplica de manera deficiente lo cual no ha sido parte de la investigación determinar.

Referido al objetivo específico 2 que se fundamentó en determinar la vinculación entre la dimensión motivación y compromiso organizacional según los hallazgos evidenciados se encontró que dichos factores se relacionan altamente entre sí, analizando teóricamente Monge (2017) manifiesta que la motivación se inicia como un proceso psicológico o filosófico, con la finalidad de activar un comportamiento orientado hacia el logro de un objetivo. Vale decir al lograr una motivación alta en los colaboradores a través del uso o aplicación de un incentivo hará que el compromiso organizacional de los servidores sea más alto; por lo cual este factor es un elemento altamente determinante del compromiso organizacional que busca que los servidores se sientan identificados y comprometidos con todas las actividades que se desarrollan dentro de la organización.

Referido al objetivo específico 3 que se fundamentó en determinar la vinculación entre la dimensión liderazgo y compromiso organizacional según los hallazgos se encontró que dichos factores se relacionan altamente entre sí, este resultado concuerda con la postura teórica que establece Monge (2017) quien manifiesta que el liderazgo como fin principal busca orientar y guiar a las personas, a lograr metas, objetivos y brindar realimentación cuando sea necesario hasta que un individuo logre alcanzar todo aquello que desee lograr. En función a ello se indica que el liderazgo por forma elemento primordial del compromiso organizacional.

Referido al objetivo específico 4 que se fundamentó en determinar la vinculación entre la dimensión desarrollo y compromiso organizacional según los hallazgos evidenciados se encontró que dichos factores se relacionan moderadamente entre sí, según este resultado se cumple con las especificaciones que desarrolla Meyer y Allen (1991) sobre desarrollo quien define claramente que el compromiso organizacional está basado en la relación que posee un individuo con la organización donde labora y como parte de su involucramiento demuestra que a mayor grado de interés por quedarse en ella;

las actitudes que muestra será la motivación positiva y un menor grado de abandono de la organización lo que conlleva a la poca rotación del personal; en relación a la postura del autor Carrión (2022) en su investigación enfatiza que el compromiso organizacional que ejecutan los servidores públicos dentro de una municipalidad no siempre está vinculado con la responsabilidad social; por esta especificación este autor ve por conveniente que las organizaciones deben implementar el ISO 26000 que resalte los valores y principios éticos que poseen cada uno de los servidores públicos. Por otro lado, Murayaqui y Amasifuén (2022) mencionan que uno de los aspectos importantes para alcanzar la responsabilidad organizacional de los servidores públicos en las municipalidades es a través de la mejorara del ambiente laboral donde se desenvuelven los servidores, debido que a larga esta práctica permitirá poseer la lealtad de los servidores.

Asimismo, en este apartado cabe mencionar que la investigación presente contribuye con la fortaleza metodológica para otras investigaciones, una de estas fortalezas está vinculado al tipo de diseño abordado donde según la conceptualización del diseño los datos se recogieron en un solo momento, asimismo a los servidores públicos se les abordo en un solo tiempo, lo cual ha sido un factor favorable en el estudio, puesto que los servidores en su mayoría poseen una carga laboral alta, por lo mismo no siempre están prestas para responder todos los cuestionamientos que componen los instrumentos.

Por otro lado, la investigación presenta debilidades en cuanto al tamaño de muestra abordado, debido que no se tomó en cuenta a todos los sujetos de estudio por temas de carácter económico y tiempo; por lo que no refleja la percepción total de los servidores públicos, por consiguiente, no se puede realizar generalizaciones totales de las percepciones encontradas, asimismo este tipo de debilidades también repercuten como sesgos que no permiten tener la certeza verdadera del diagnóstico de las variables analizadas, por consiguiente se recomienda que los futuros profesionales investigadores seguir abarcar una tamaño de muestra mucho más amplio o quizá medir según la percepción de los servidores públicos de una municipalidad provincial.

La relevancia de analizar las variable empoderamiento y compromiso organizacional en servidores públicos es muy importante, debido que ambos constituyen un pilar fundamental que evidencia como se lleva a cabo la gestión pública dentro de la municipalidad, asimismo se debe comprender que todas las actividades y funciones que se desarrollan dentro de la entidad son ejecutadas por personas, del mismo modo quienes reciben el servicio también son personas que sienten, piensan, opinan, actúan, etc. por lo que es necesario tomar consideración absoluta a las variables, debido que las acciones se fundamentan en el hecho de dar y recibir un servicio de calidad; sino existió una satisfacción plena de los usuarios, las quejas aumentarían de manera constante que poco a poco resquebrajará el clima laboral adecuado generando enfrentamientos entre los servidores, asistentes y gerentes municipales.

Uno de los mecanismos para salvaguardar y lograr un nivel de empoderamiento y compromiso organizacional alto es establecer estrategias que busquen otorgar herramientas necesarias para ejecutar las actividades designadas de manera eficiente posible; lo que a su vez implicaría racionalizar los recursos existentes en la municipalidad, asimismo una planeación óptima de los recursos financieros y presupuestarios; así como los cargos que existió deben ser cubiertos en su totalidad por profesionales capaces de asumir retos constantes que enfrenta la entidad.

La contribución fundamental de la investigación relacionado a otros estudios es la nueva información que otorga respecto a la situación actual de las variables empoderamiento y compromiso organizacional dentro de una municipalidad, asimismo cabe indicar que el análisis de estas variables en el contexto de la región Cusco es escasa; por lo mismo será tomada en cuenta como un estudio base para otros estudios que busquen evaluar las mismas variables o por separados.

## CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que existió una relación significativa de 0,014 entre el empoderamiento laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos de una Municipalidad del Cusco, 2023 la cual se comprobó por medio de la estadística de Rho de Spearman igual a 0,750 siendo una correlación moderada.

SEGUNDA: Existió una correlación significativa de 0,000 entre la dimensión poder y la variable compromiso organizacional según el estadístico Rho de Spearman igual a 0,486 siendo una relación moderada en los servidores públicos de una Municipalidad del Cusco 2023.

TERCERA: Se comprobó que hay una significancia de 0,024 entre la dimensión motivación y la variable compromiso organizacional, por la cual se acepta la hipótesis alterna siendo que hay correlación alta de 0,884 entre la dimensión y la variable.

CUARTA: Se comprobó que existió correlación significativa de 0,005 entre la dimensión liderazgo y la variable compromiso organizacional en los servidores públicos de una Municipalidad del Cusco 2023 siendo una relación alta con un valor de 0,760 por lo que se rechazó la hipótesis nula.

QUINTA: Se comprobó que existió relación significativa de 0,008 entre la dimensión desarrollo y la variable compromiso organizacional con el estadístico de prueba de Rho de Spearman igual a 0,637 siendo una correlación moderada por lo que se aceptó la hipótesis alterna que hay correlación entre dimensión y variable.

## RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la gerencia de desarrollo humano establecer mecanismos de buen liderazgo con un realce en motivación y confianza plena que ayude a fomentar el nivel de empoderamiento de los servidores públicos ofreciéndoles herramientas tecnológicas de nueva generación y una infraestructura adecuada que sea pertinente para contribuir en el logro de metas institucionales con un grado de autonomía alta basado en un reconocimiento constante, ello permitirá que el servidor público posea un mejor nivel de compromiso afectivo con la organización.

SEGUNDA: A la gerencia de desarrollo humano formular directivas que ayuden a retroalimentar a los servidores públicos con información valiosa relacionada al área donde ejercen sus funciones, con el objetivo de tomar decisiones acertadas que ayuden a cumplir las exigencias de alta gerencia.

TERCERA: A los servidores públicos participar en talleres de capacitación y coaching a fin de entrenarse constantemente en todas las actividades que implique su área de trabajo y así lograr todas las actividades que se les encomiende dentro de la entidad.

CUARTA: A los jefes de área de la municipalidad establecer cierto tipo de perfiles para contratar a los servidores públicos que laboraran en cada una de las áreas con el objetivo que todos ellos cumplan sus funciones de acuerdo a las especificaciones establecidas en el manual de funciones.

QUINTA: A los jefes de área de la municipalidad establecer adecuadas políticas de reconocimiento con el fin de incentivar a los servidores públicos a seguir logrando sus objetivos dentro de los plazos fijados y así seguir aumentando el compromiso afectivo y normativo de la municipalidad.

## REFERENCIAS

- Acosta, V., & Ángel, M. (2020). Feminist theory in the literature of International Relations in the Third World. 1(3), 1 - 71. [https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1238&context=negocios\\_relaciones](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1238&context=negocios_relaciones)
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11), 1-11. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1974/Compromiso%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. *Scielo*, 1(14), 1 - 17. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e428.pdf>
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). philosophical framework of organizational commitment: discussion of the model of Allen & Meyer and proposal of a new model of study. *Revista de Estudios Empresariales. segunda época*, 1, 201 - 226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014/5067>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico : Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bernal, I., Ruiz, L., & Pastrana, J. (2021). Organizational commitment of health professionals to covid - 19. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 194 - 204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Bohrt, R., & Bretones, F. (2018). Organizational commitment and its relationship with the leader-employee exchange and personal satisfaction. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 187-212.

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/62591/EI%20compromiso%20organizacional%20y%20su%20relacio%CC%81n%20con%20el%20intercambio%20li%CC%81der-empleado%20y%20la%20satisfaccio%CC%81n%20personal%20AUTO R.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Boscán, G., Fernández, J., & Guédez, J. (2017). *Public organizations from institutional perspectives and capacities dynamics*. Venezuela: Compendium.

<https://www.redalyc.org/journal/880/88053976004/88053976004.pdf>

Calderón, C. (2022). *Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional*. <http://ve.scielo.org/pdf/raiko/v7n13/2542-3088-raiko-7-13-42.pdf>

Cano, E., & Vélez, X. (2016). The different types of social responsibility and their ethical implications. *Revista científica dominio de las ciencias*, 117 - 126. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/297>

Carrión, M. (2022). *Gestión por procesos y compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora 002 Servicios de Saneamiento Tumbes, 2021. Tesis de maestría presentada por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*, 1 - 80.

[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10504/Carr%C3%B3n\\_Padilla\\_Marita\\_Estela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10504/Carr%C3%B3n_Padilla_Marita_Estela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Choque, C. (2014). *El empoderamiento y su influencia en el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Ilabaya en el año 2013*. Universidad Jorge Basadre Grohmann-Tacna. [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2532/382\\_2014\\_choque\\_anquise\\_ca\\_fcje\\_ciencias\\_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2532/382_2014_choque_anquise_ca_fcje_ciencias_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cieza, E., & Jara, L. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos - Cajamarca* 2020.

- <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1933/TESIS%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coronel, H. (2019). *El Compromiso Organizacional en Servidores Públicos*. Universidad de Buenos Aires: [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-1326\\_CoronelPereiraHC](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-1326_CoronelPereiraHC)
- Corrales, R., & Pucho, Y. (2020). Organizational commitment and motivation to produce in the teaching staff of the Alejandro Velasco Astete Educational Institution of the city of Cusco - 2019. 1 - 112. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4230/Rocio\\_Yuri\\_Tesis\\_bachiller\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4230/Rocio_Yuri_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruz, R., Guillen, N., Quispe, H., & Aceituno, C. (2023). *Trucos y secretos de la praxis cuantitativa*. Cusco: Atenea Editoras. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Trucos\\_y\\_secretos\\_de\\_la\\_%20praxis\\_cuantitativa.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Trucos_y_secretos_de_la_%20praxis_cuantitativa.pdf)
- De Guzmán, T. (2018). On the Feminist Thought and Science . *Universidad Nacional de San Agustín* , 1 - 28. <http://www.scielo.org.pe/pdf/letras/v89n130/a03v89n130.pdf>
- Estrada, S., Malena, M., & Di, J. (2019). Dialogues between feminist ethics and experiences of Community Social Psychology. *Scielo*, 1 - 17. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v14n3/10.pdf>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., & Martínez, J. (5 de Octubre de 2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 01 - 13. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968308004/637968308004.pdf>
- Flores, E. (2021). *Empoderamiento digital y la comunicación interna en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pítipo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78445/Flories\\_CER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78445/Flories_CER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Galvez, E., & Julca, C. (2022). *Clima laboral y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de la victoria, Chiclayo 2020*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10569/Galv>

- [ez%20Montenegro%20Erika%20%26%20Julca%20Monta%20c3%b1o%20Carlos.pdf?sequence=11&isAllowed=y](#)
- García, V., Cruz, E., & Mejía, C. (2020). Factors that push and inhibit female empowerment: a literature review. *Revista Reflexiones*, 101(1), 121–140. <https://doi.org/10.15517/rr.v101i1.43649>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo: <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/370/1680>
- Hernández, J. (1996). *Corrientes Actuales de Filosofía*. Sevilla: Tecnos. <https://personal.us.es/jpacheco/Textos-PDF/Corrientes-actuales-de-filosofia-OC.pdf>
- Hernandez, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación Científica*. Mexico : Mc Graw Hill. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Hern%20C3%A1ndez-%20Metodolog%20de%20la%20investigaci%20n.pdf>
- Inguillay, L., Tercero, S., & López, J. (2020). *Ética en la investigación científica*. Ecuador : Imaginario Social. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/10-Art%20ADculo-49-3-10-20201027.pdf>
- Larrain, A. (2017). *El clima organizacional y su relacion con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salas*. Universidad Catolica Santo Totibio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/991/1/TL\\_LarrainOlivosAndersonSamir.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/991/1/TL_LarrainOlivosAndersonSamir.pdf.pdf)
- Leguía, M. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurimac* 2019. [https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/508/Marcelina\\_Tesis\\_Bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/508/Marcelina_Tesis_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lopez, C., & Monge, J. (2017). *El Empowerment en la administración de la Municipalidad Distrital de Ascención en el año 2017*. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/45ab33a4-8452-4c84-bf0f-60872b0fef3d/content>

- López, E. (2021). Social responsibility and commitment organization of public employees of the Peru. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1 - 11. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36273/38812>
- Lukes, S. (1974). Las tres caras del poder como dominio. *Revistas Científicas*. <http://mujerdelmediterraneo.heroinas.net/2022/07/las-tres-caras-del-poder-como-dominio.html>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89. doi:[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Morales, E. (2020). *Empoderamiento y transformación de las relaciones de poder. Un análisis crítico de los procesos institucionales de participación ciudadana*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400078/emm1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moscoso, I., Cruz, R., Aceituno, & Carlos. (2022). *Rompiendo paradigmas de la investigación científica*. Cusco: Recursos para la Investigación. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3088/1/Rompiendo\\_paradigmas\\_en\\_la\\_investigacion\\_cientifica.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3088/1/Rompiendo_paradigmas_en_la_investigacion_cientifica.pdf)
- Murayari, C., & Amasifúen, E. (2022). Calidad de vida laboral y Compromiso organizacional en una Institucion Publica - Peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, Vol.9, No.3, 241-253. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5891/Carlos\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5891/Carlos_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maroco, J., & Parreira, P. (2018) Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen. *Revista Latino America de Enfermagen*. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?format=pdf&lang=es>
- Nieto, Dary, Gómez, N., & Eslava, S. (2015). *Significado psicológico del concepto investigación en investigadores*. Colombia : Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v12n1/v12n1a09.pdf>

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis*. Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Pacheco, E., & Cedillo, M. (2019). El nivel del compromiso organizacional de los funcionarios públicos en la mejora de la gestión educativa y los objetivos estratégicos de la coordinación zonal 5 de educación. *Visionario Digital*. doi: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.397>
- Perea, O. (2017). Collective action of women and emancipatory processes in Latin America and the Caribbean. *Scielo*, 915 - 950. <https://www.scielo.org.mx/pdf/fi/v57n4/0185-013X-fi-57-04-00915.pdf>
- Pillapa, L. (2021). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los servidores públicos del GAD Pelileo*. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4514>
- Pino, R. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú. Andina. <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1339>
- Quiroz, J. (2021). Level of Management Performance of the Provincial Municipality of Chota: A Methodology for Local Governments. *Revista Industrial Data* 25(1), 79-102. <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v25n1/1810-9993-idata-25-01-79.pdf>
- Ramírez, V., & Mapén, F. (2019). *Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México*. Redalyc: <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Reyes, J., & Hidalgo, A. (2020). Entrepreneurial attitude from a digital perspective. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 90 - 106. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.326>
- Robbins, P., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson. doi:[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Cuba : Rev. esc.adm.neg. No. 82. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>

- Silva, C., & Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *PSYKHE*, 13(1), 29-39. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282004000200003>
- Vara, A. (2012). *7 pasos para desarrollar una tesis exitosa*. Lima - Perú: Universidad San Martín de Porres. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vidaurre, P. (2019). *El empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo Trujillo, 2018*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37720/vidaurre\\_hp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37720/vidaurre_hp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vizcaino, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>

## ANEXOS

### 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Niveles y rangos
<b>Variable 1: Empoderamiento</b>	Según Silva y Loreto (2004) Es un desarrollo de habilidades para poder desarrollar la autoridad, responsabilidad, compromiso y confianza entre los servidores públicos, delegar un poder para que los servidores públicos sientan que son parte importante de la organización.	La Operacionalización se realizará a través de sus 04 dimensiones evaluadas en la escala de Likert en 8 ítems	Poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• delegación de autoridad y responsabilidad</li> <li>• Confianza</li> </ul>	Ordinal  Escala de Likert  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo (21, 48) Puntos   Medio (49, 76) Puntos   Alto (77, 105) Puntos
			Motivación	Orientación Incentivos		
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir objetivos y metas</li> <li>• Capacitar y desarrollar a las personas</li> </ul>		
			Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseñar nuevas técnicas</li> <li>• Crear y desarrollar talentos</li> </ul>		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Niveles y rangos
Variable 2 Compromiso organizacional	Según Robbins y Judge (2009) Es el nivel en que los servidores públicos están vinculados con la entidad donde laboran, para lo cual debe reconocer los objetivos de la empresa y tener el deseo de permanecer en la entidad.	El compromiso organizacional se medirá mediante tres dimensiones y 18 ítems.	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo</li> <li>• Vinculación afectiva con la organización</li> <li>• Solidaridad con los problemas de la organización</li> </ul>	Ordinal	Bajo (21, 48) Puntos
			Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deseo de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización</li> <li>• Dificultad para conseguir un nuevo empleo</li> <li>• Necesidad de poseer una fuente de ingreso</li> </ul>	Escala de Likert	Medio (49, 76) Puntos
			Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de obligación de permanencia en la organización</li> <li>• Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización</li> <li>• Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos</li> </ul>	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Alto (77, 105) Puntos

## 2. Instrumentos de recolección de datos.

### CUESTIONARIO DE EMPODERAMIENTO

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones leer cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

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

Dimensiones	N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Poder	1	Considera usted que tiene experiencia en las funciones que le asignan en la Municipalidad					
	2	Considera usted que cuenta con las habilidades y competencias para desempeñar sus funciones					
	3	Considera usted que, en la municipalidad, los jefes delegan funciones y autoridad a sus colaboradores más talentosos					
	4	Considera usted que en la municipalidad los colaboradores tienen poder para tomar decisiones sin tener que requerir a la autorización de sus superiores					
	5	Considera usted que el poder para tomar decisiones que tienen los colaboradores les permite conseguir los resultados previstos por la Municipalidad					
Motivación	6	Considera usted estar comprometido con el cumplimiento de sus responsabilidades.					
	7	Considera usted que recibe su sueldo en los plazos establecidos por la municipalidad					
	8	Considera usted que se otorgan incentivos a los colaboradores por su buen desempeño y aporte hacia la municipalidad					
	9	Considera usted que en la municipalidad los jefes brindan apoyo necesario a sus colaboradores para que realicen bien su trabajo					
	10	Considera usted que en la municipalidad se otorgan reconocimientos como resoluciones y bonos como una forma de motivar a los colaboradores					
Liderazgo	11	Considera usted que las funciones y las responsabilidades que le asignan están claras para no cometer errores					
	12	Considera usted que las funciones y las responsabilidades que le asignan en la municipalidad son posibles realizarlos					
	13	Considera usted que recibe capacitaciones para ejercer sus funciones dentro de la municipalidad					
	14	Considera usted que el líder establece una comunicación clara y fluida para asegurar las buenas relaciones con sus colaboradores					
	15	Considera usted que el líder promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la municipalidad					
Desarrollo	16	Considera que el líder evalúa el desempeño de sus colaboradores para medir las habilidades y actitudes hacia el trabajo y hacia la municipalidad					
	17	En los últimos años considera usted haber asistido a los cursos de actualización profesional					
	18	Considera usted que sus talentos y habilidades se potencian a través de la confianza y el respeto					
	19	Considera usted que en la municipalidad se comparte información con la finalidad de contribuir a su desarrollo y mejor desempeño en el trabajo					
	20	Considera usted que en la municipalidad se enseña nuevas técnicas a los colaboradores para que les permita desarrollarse profesionalmente en beneficio suyo y de la municipalidad misma.					
	21	Considera usted que la municipalidad se preocupa por crear y desarrollar talentos que contribuyan al logro del éxito esperado					

**Gracias por completar el cuestionario.**

## CUESTIONARIO DE COMPROMIZO ORGANIZACIONAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones leer cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

### OPCIONES DE RESPUESTA:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensiones	N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Afectivo	1	Considera estar orgulloso de pertenecer a la Municipalidad					
	2	Considera estar ligado emocionalmente a la Municipalidad					
	3	Considera no sentirse plenamente integrado a la Municipalidad					
	4	Considera que los problemas de la Municipalidad son como suyos					
	5	Considera que la Municipalidad significa mucho para usted					
	6	Considera que no experimenta un fuerte sentimiento hacia la Municipalidad					
	7	Considera estar feliz de trabajar por mucho más tiempo en la Municipalidad					
Continuidad	8	Considera sentirse como si tuviera muy pocas opciones de trabajo en la Municipalidad					
	9	Considera que, si no hubiera puesto tanto de sí mismo en la Municipalidad, hubiera considerado trabajar con otras instituciones.					
	10	Considera que para usted sería muy duro dejar la Municipalidad si lo quisiera					
	11	Considera que hay pocas oportunidades laborales en estos tiempos por eso se aferra a este trabajo en la Municipalidad					
	12	Considera que gran parte de su vida se afectaría si decidiera salir de la Municipalidad					
	13	Considera que pertenecer a la Municipalidad es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
	14	Considera que pertenecer a la Municipalidad es una necesidad para obtener ingresos					
Normativo	15	Considera sentirse culpable si dejara la Municipalidad ahora					
	16	Considera que no abandonaría la Municipalidad en estos momentos					
	17	Considera que está en deuda con la Municipalidad					
	18	Considera que la Municipalidad merece su lealtad					
	19	Considera que no dejaría la Municipalidad a causa de todos los beneficios que recibí por parte de ello.					
	20	Considera que aún si fuera por su beneficio, no estaría bien dejar la Municipalidad en estos momentos					
	21	Considera que no siente obligación alguna de permanecer en la Municipalidad					

**Gracias por completar el cuestionario.**

### 3. Modelo de consentimiento y/o asentamiento informado

#### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: .....

.....

Investigador (a) (es): .....

.....

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “.....”, cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional ..... o programa ....., de la Universidad César Vallejo del campus ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

.....

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “.....”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de ..... de la institución ..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

#### 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

##### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. Federico Moscoso Queda
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Docencia y Gestión Pública
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAID
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X) Administración y Gestión Pública DOCENCIA
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

##### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

##### 3. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor (a):	Nancy Caceres Benavente
Objetivo:	Medir la percepción de los servidores públicos
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital
Dimensiones:	Afectivo, Continuidad y Normativo
Confiabilidad:	0,904
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
Cantidad de ítems:	21
Tiempo de aplicación:	15 minutos

##### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del compromiso organizacional adaptado por Nancy Caceres Benavente en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra, está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Compromiso organizacional**

**Definición de la variable:**

Es el nivel con que los servidores públicos están vinculados con la entidad donde laboran, para lo cual debe reconocer los objetivos de la empresa y tener el deseo de permanecer en la entidad. Neves et al., (2018)

**DIMENSION 1: AFECTIVO**

Son los lazos apasionados que empalman a la organización con el individuo, en este proceso interviene la apreciación que hace el trabajador sobre los apoyos que les dan y los beneficios que percibe por la entidad. Larrain (2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo	1. Considera estar orgulloso de pertenecer a la Municipalidad	4	4	4	
	2. Considera no sentirse plenamente integrado a la Municipalidad	4	4	4	
Vinculación afectiva con la organización	3. Considera estar ligado emocionalmente a la Municipalidad	4	4	4	
	4. Considera usted que, en la municipalidad, los jefes delegan funciones y autoridad a sus colaboradores más talentosos	4	4	4	
	5. Considera que no experimenta un fuerte sentimiento hacia la Municipalidad	4	4	4	
Solidaridad con los problemas de la organización	6. Considera que los problemas de la Municipalidad son como suyos	4	4	4	
	7. Considera que la Municipalidad significa mucho para usted	4	4	4	
	8. Considera estar feliz de trabajar por mucho más tiempo en la Municipalidad	4	4	4	

**Dimensión 2: Continuidad**

Es la consecuencia de cualquier evento o acción que aumente el costo por abandonar la empresa, ya que el trabajador tiene conocimiento que hay estos costos. Larraín (2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deseo de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización	1. Considera sentirse como si tuviera muy pocas opciones de trabajo en la Municipalidad	4	4	4	
	2. Considera que, si no hubiera puesto tanto de sí mismo en la Municipalidad, hubiera considerado trabajar con otras instituciones	4	4	4	
Dificultad para conseguir un nuevo empleo	3. Considera que para usted sería muy duro dejar la Municipalidad si lo quisiera	4	4	4	
	4. Considera que hay pocas oportunidades laborales en estos tiempos por eso se aferra a este trabajo en la Municipalidad	4	4	4	
	5. Considera que gran parte de su vida se afectaría si decidiera salir de la Municipalidad	4	4	4	
Necesidad de poseer una fuente de ingreso	6. Considera que pertenecer a la Municipalidad es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	4	4	4	
	7. Considera que pertenecer a la Municipalidad es una necesidad para obtener ingresos	4	4	4	

**Dimensión 3: Normativo**

Significa el sentido de obligación o deber de persistir en la entidad, esto es entendido precisamente en el proceso de socialización que vivió el colaborador; es decir, la valoración de grupos, respeto por las normas, reconocimiento de las inversiones que la entidad desarrolla y la lealtad al empleador. Larraín (2017)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de obligación de permanencia en la organización	1. Considera sentirse culpable si dejara la Municipalidad ahora	4	4	4	
	2. Considera que no abandonaría la Municipalidad en estos momentos	4	4	4	
Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización	3. Considera que está en deuda con la Municipalidad	4	4	4	
	4. Considera que no siente obligación alguna de permanecer en la Municipalidad	4	4	4	
Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos	5. Considera que la Municipalidad merece su lealtad	4	4	4	
	6. Considera que no dejaría la Municipalidad a causa de todos los beneficios que recibí por parte de ello.	4	4	4	
	7. Considera que aún si fuera por su beneficio, no estaría bien dejar la Municipalidad en estos momentos	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: *Federico Moscoso Geda*

FIRMA:

*[Firma manuscrita]*  
DNI *23 825517*

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. Federico Moscoso Ojeda
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social <input checked="" type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Docencia, Gestión Pública
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO DE AD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/> Administración y Gestión Pública DOCENCIA
Experiencia en Investigación	Trabajo(s) psicométricos realizados
Psicométrica: (si corresponde)	Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del empoderamiento laboral
Autor (a):	Nancy Caceres Benavente
Objetivo:	Medir la percepción de los servidores públicos
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital
Dimensiones:	Poder, motivación, liderazgo y desarrollo
Confiabilidad:	0,934
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
Cantidad de ítems:	21
Tiempo de aplicación:	15 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del empoderamiento laboral adaptado por Nancy Caceres Benavente en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Empoderamiento laboral**

**Definición de la variable:**

Es un desarrollo de habilidades para poder desarrollar la autoridad, responsabilidad, compromiso y confianza entre los servidores públicos, es decir delegar un poder para que los servidores públicos sientan que con parte importante de la organización. Silva y Loreto (2004)

**Dimensión 1: Poder**

Es el potencial que un ser humano utiliza para potenciar al otro, asimismo en las organizaciones es la capacidad de reconocer acciones y decisiones de los demás, así estas se resistan.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delegación de autoridad y responsabilidad	1. Considera usted que tiene experiencia en las funciones que le asignan en la Municipalidad	4	4	4	
	2. Considera usted que cuenta con las habilidades y competencias para desempeñar sus funciones	4	4	4	
	3. Considera usted que, en la municipalidad, los jefes delegan funciones y autoridad a sus colaboradores más talentosos	4	4	4	
Confianza	4. Considera usted que en la municipalidad los colaboradores tienen poder para tomar decisiones sin tener que requerir a la autorización de sus superiores	4	4	4	
	5. Considera usted que el poder para tomar decisiones que tienen los colaboradores les permite conseguir los resultados previstos por la Municipalidad	4	4	4	

### Dimensión 2: Motivación

Esta definición empieza con un proceso psicológico o filosófico, y con la necesidad que se active o impulse un comportamiento orientado hacia un incentivo u objetivo. La clave es percibir el proceso de incitación que reside en la relación y significación en las necesidades, incentivos e impulsos. López y Monge (2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	1. Considera usted estar comprometido con el cumplimiento de sus responsabilidades.	4	4	4	
	2. Considera usted que recibe su sueldo en los plazos establecidos por la municipalidad	4	4	4	
Incentivos	3. Considera usted que se otorgan incentivos a los colaboradores por su buen desempeño y aporte hacia la municipalidad	4	4	4	
	4. Considera usted que en la municipalidad los jefes brindan apoyo necesario a sus colaboradores para que realicen bien su trabajo	4	4	4	
	5. Considera usted que en la municipalidad se otorgan reconocimientos como resoluciones y bonos como una forma de motivar a los colaboradores	4	4	4	

### Dimensión 3: Liderazgo

Es la orientación a las personas, metas, definir objetivos, evaluar el desempeño, ampliar horizontes y ofrecer realimentación. López y Monge (2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione
Definir objetivos y metas	1. Considera usted que las funciones y las responsabilidades que le asignan están claras para no cometer errores	4	4	4	
	2. Considera usted que las funciones y las responsabilidades que le asignan en la municipalidad son posibles realizarlos	4	4	4	
Capacitar y desarrollar a las personas	3. Considera usted que recibe capacitaciones para ejercer sus funciones dentro de la municipalidad	4	4	4	
	4. Considera usted que el líder establece una comunicación clara y fluida para asegurar las buenas relaciones con sus colaboradores	4	4	4	
	5. Considera usted que el líder promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la municipalidad	4	4	4	
	6. Considera que el líder evalúa el desempeño de sus colaboradores para medir las habilidades y actitudes hacia el trabajo y hacia la municipalidad	4	4	4	

#### Dimensión 4: Desarrollo

Es proporcionar patrimonios para el desarrollo personal y profesional y facilitar la capacitación, significa instruir a la persona consecuentemente, ofreciendo información e ilustraciones, instruirles nuevas técnicas y así como desarrollar y crear talentos en la entidad. (Chiavenato, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de obligación de permanencia en la organización	1. Considera sentirse culpable si dejara la Municipalidad ahora	4	4	4	
	2. Considera que no abandonaría la Municipalidad en estos momentos	4	4	4	
Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización	3. Considera que está en deuda con la Municipalidad	4	4	4	
	4. Considera que no siente obligación alguna de permanecer en la Municipalidad	4	4	4	
Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos	5. Considera que la Municipalidad merece su lealtad	4	4	4	
	6. Considera que no dejaría la Municipalidad a causa de todos los beneficios que recibí por parte de ello.	4	4	4	
	7. Considera que aún si fuera por su beneficio, no estaría bien dejar la Municipalidad en estos momentos	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Dr. Federico Moscoso Ojeda

FIRMA:   
DNI/ 23825517



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
MOSCOSO OJEDA, FEDERICO DNI 23825517	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES</b>  Fecha de diploma: 10/04/1981 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
MOSCOSO OJEDA, FEDERICO DNI 23825517	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 15/09/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
MOSCOSO OJEDA, FEDERICO DNI 23825517	<b>TITULO DE LIC. EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 17/10/1986 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
MOSCOSO OJEDA, FEDERICO DNI 23825517	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 17/10/1986 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	DR: WILDER LEON QUINTANO
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACION Y GESTION
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD DIEGO QUIROGA TITO.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x) ADMINISTRACIÓN
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor (a):	Nancy Caceres Benavente
Objetivo:	Medir la percepción de los servidores públicos
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital
Dimensiones:	Afectivo, Continuidad y Normativo
Confiabilidad:	0,904
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
Cantidad de ítems:	21
Tiempo de aplicación:	15 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del compromiso organizacional adaptado por Nancy Caceres Benavente en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Compromiso organizacional**

**Definición de la variable:**

Es el nivel con que los servidores públicos están vinculados con la entidad donde laboran, para lo cual debe reconocer los objetivos de la empresa y tener el deseo de permanecer en la entidad. Neves et al., (2018)

**Dimensión 1: Afectivo**

Son los lazos apasionados que empalman a la organización con el individuo, en este proceso interviene la apreciación que hace el trabajador sobre los apoyos que les dan y los beneficios que percibe por la entidad. Larraín (2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo	1. Considera estar orgulloso de pertenecer a la Municipalidad	4	4	4	
	2. Considera no sentirse plenamente integrado a la Municipalidad	4	4	4	
Vinculación afectiva con la organización	3. Considera estar ligado emocionalmente a la Municipalidad	4	4	4	
	4. Considera usted que, en la municipalidad, los jefes delegan funciones y autoridad a sus colaboradores más talentosos	4	4	4	
	5. Considera que no experimenta un fuerte sentimiento hacia la Municipalidad	4	4	4	
Solidaridad con los problemas de la organización	6. Considera que los problemas de la Municipalidad son como suyos	4	4	4	
	7. Considera que la Municipalidad significa mucho para usted	4	4	4	
	8. Considera estar feliz de trabajar por mucho más tiempo en la Municipalidad	4	4	4	

### Dimensión 2: Continuidad

Es la consecuencia de cualquier evento o acción que aumente el costo por abandonar la empresa, ya que el trabajador tiene conocimiento que hay estos costos. Larrain (2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deseo de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización	1. Considera sentirse como si tuviera muy pocas opciones de trabajo en la Municipalidad	4	4	4	
	2. Considera que, si no hubiera puesto tanto de sí mismo en la Municipalidad, hubiera considerado trabajar con otras instituciones	4	4	4	
Dificultad para conseguir un nuevo empleo	3. Considera que para usted sería muy duro dejar la Municipalidad si lo quisiera	4	4	4	
	4. Considera que hay pocas oportunidades laborales en estos tiempos por eso se aferra a este trabajo en la Municipalidad	4	4	4	
	5. Considera que gran parte de su vida se afectaría si decidiera salir de la Municipalidad	4	4	4	
Necesidad de poseer una fuente de ingreso	6. Considera que pertenecer a la Municipalidad es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	4	4	4	
	7. Considera que pertenecer a la Municipalidad es una necesidad para obtener ingresos	4	4	4	

### Dimensión 3: Normativo

Significa el sentido de obligación o deber de persistir en la entidad, esto es entendido precisamente en el proceso de socialización que vivió el colaborador; es decir, la valoración de grupos, respeto por las normas, reconocimiento de las inversiones que la entidad desarrolla y la lealtad al empleador. Larrain (2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de obligación de permanencia en la organización	1. Considera sentirse culpable si dejara la Municipalidad ahora	4	4	4	
	2. Considera que no abandonaría la Municipalidad en estos momentos	4	4	4	
Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización	3. Considera que está en deuda con la Municipalidad	4	4	4	
	4. Considera que no siente obligación alguna de permanecer en la Municipalidad	4	4	4	
Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos	5. Considera que la Municipalidad merece su lealtad	4	4	4	
	6. Considera que no dejaría la Municipalidad a causa de todos los beneficios que recibí por parte de ello.	4	4	4	
	7. Considera que aún si fuera por su beneficio, no estaría bien dejar la Municipalidad en estos momentos	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Dr. XILDER LEON QUINTANA

FIRMA:

  
DNI 23952058

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	DR WILDER LEON QUINTANO
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACION Y GESTION
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD DIEGO QUIROGA TITO.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x) ADMINISTRACION
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor (a):	Nancy Caceres Benavente
Objetivo:	Medir la percepción de los servidores públicos
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital
Dimensiones:	Afectivo, Continuidad y Normativo
Confiabilidad:	0,904
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Totalmente de acuerdo
Cantidad de ítems:	21
Tiempo de aplicación:	15 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del compromiso organizacional adaptado por Nancy Caceres Benavente en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Compromiso organizacional**

**Definición de la variable:**

Es el nivel con que los servidores públicos están vinculados con la entidad donde laboran, para lo cual debe reconocer los objetivos de la empresa y tener el deseo de permanecer en la entidad. Neves et al., (2018)

### Dimensión 1: Afectivo

Son los lazos apasionados que empalman a la organización con el individuo, en este proceso interviene la apreciación que hace el trabajador sobre los apoyos que les dan y los beneficios que percibe por la entidad. Larrain (2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo	1. Considera estar orgulloso de pertenecer a la Municipalidad	4	4	4	
	2. Considera no sentirse plenamente integrado a la Municipalidad	4	4	4	
Vinculación afectiva con la organización	3. Considera estar ligado emocionalmente a la Municipalidad	4	4	4	
	4. Considera usted que, en la municipalidad, los jefes delegan funciones y autoridad a sus colaboradores más talentosos	4	4	4	
	5. Considera que no experimenta un fuerte sentimiento hacia la Municipalidad	4	4	4	
Solidaridad con los problemas de la organización	6. Considera que los problemas de la Municipalidad son como suyos	4	4	4	
	7. Considera que la Municipalidad significa mucho para usted	4	4	4	
	8. Considera estar feliz de trabajar por mucho más tiempo en la Municipalidad	4	4	4	

**Dimensión 2: Continuidad**

Es la consecuencia de cualquier evento o acción que aumente el costo por abandonar la empresa, ya que el trabajador tiene conocimiento que hay estos costos. Larraín (2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deseo de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización	1. Considera sentirse como si tuviera muy pocas opciones de trabajo en la Municipalidad	4	4	4	
	2. Considera que, si no hubiera puesto tanto de sí mismo en la Municipalidad, hubiera considerado trabajar con otras instituciones	4	4	4	
Dificultad para conseguir un nuevo empleo	3. Considera que para usted sería muy duro dejar la Municipalidad si lo quisiera	4	4	4	
	4. Considera que hay pocas oportunidades laborales en estos tiempos por eso se aferra a este trabajo en la Municipalidad	4	4	4	
	5. Considera que gran parte de su vida se afectaría si decidiera salir de la Municipalidad	4	4	4	
Necesidad de poseer una fuente de ingreso	6. Considera que pertenecer a la Municipalidad es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	4	4	4	
	7. Considera que pertenecer a la Municipalidad es una necesidad para obtener ingresos	4	4	4	

**Dimensión 3: Normativo**

Significa el sentido de obligación o deber de persistir en la entidad, esto es entendido precisamente en el proceso de socialización que vivió el colaborador; es decir, la valoración de grupos, respeto por las normas, reconocimiento de las inversiones que la entidad desarrolla y la lealtad al empleador. Larraín (2017)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de obligación de permanencia en la organización	1. Considera sentirse culpable si dejara la Municipalidad ahora	4	4	4	
	2. Considera que no abandonaría la Municipalidad en estos momentos	4	4	4	
Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización	3. Considera que está en deuda con la Municipalidad	4	4	4	
	4. Considera que no siente obligación alguna de permanecer en la Municipalidad	4	4	4	
Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos	5. Considera que la Municipalidad merece su lealtad	4	4	4	
	6. Considera que no dejaría la Municipalidad a causa de todos los beneficios que recibí por parte de ello.	4	4	4	
	7. Considera que aún si fuera por su beneficio, no estaría bien dejar la Municipalidad en estos momentos	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Dr. WILDER LEON QUINTANO

FIRMA:

  
DNI 23952058



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
LEON QUINTANO, WILDER DNI 23952058	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LEON QUINTANO, WILDER DNI 23952058	<b>ABOGADO</b> Fecha de diploma: 26/07/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
LEON QUINTANO, WILDER DNI 23952058	<b>BACHILLER EN EDUCACION-PROCAM</b> Fecha de diploma: 15/03/2000 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
LEON QUINTANO, WILDER DNI 23952058	<b>BACHILLER EN EDUCACION PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ACADEMICA MAGISTERIAL</b> Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
LEON QUINTANO, WILDER DNI 23952058	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 05/10/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
LEON QUINTANO, WILDER DNI 23952058	<b>BACHILLER EN DERECHO</b> Fecha de diploma: 20/01/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>

## 6. Matriz de Consistencia

Título: El empoderamiento laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos de una Municipalidad de Cusco, 2023							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema General:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>Variable 1: Empoderamiento</b>				
¿Existe relación entre el empoderamiento laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos de una Municipalidad del Cusco, 2023?	Determinar la relación entre el empoderamiento laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos de una Municipalidad del Cusco, 2023.	Existe relación significativa entre el empoderamiento laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos de una Municipalidad del Cusco, 2023	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegación de autoridad y responsabilidad</li> <li>• Confianza</li> </ul>	1,2	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo (21, 48) Puntos Medio (49, 76) Puntos Alto (77, 105) Puntos
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación</li> <li>• Incentivos</li> </ul>	3, 4		
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir objetivos y metas</li> <li>• Capacitar y desarrollar a las personas</li> </ul>	5, 6		
			Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseñar nuevas técnicas</li> <li>• Crear y desarrollar talentos</li> </ul>	7, 8		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2: Compromiso organizacional</b>				
a. ¿Existe relación entre el poder y compromiso organizacional? b. ¿Existe relación entre la motivación y compromiso organizacional? c. ¿Existe relación entre el liderazgo y compromiso organizacional?	a. Determinar la relación entre el poder y compromiso organizacional. b. Determinar la relación entre la motivación y compromiso organizacional c. Determinar la relación entre el liderazgo y compromiso organizacional.	a. Existe relación significativa entre el poder y compromiso organizacional. b. Existe relación significativa entre la motivación y compromiso organizacional c. Existe relación significativa entre el liderazgo y compromiso organizacional.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles oranges</b>
			Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo</li> <li>• Vinculación afectiva con la organización</li> <li>• Solidaridad con los problemas de la organización</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Bajo (21, 48) Puntos Medio (49, 76) Puntos Alto (77, 105) Puntos
			Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deseo de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización</li> <li>• Dificultad para conseguir un nuevo empleo</li> <li>• Necesidad de poseer una fuente de ingreso</li> </ul>	7, 8, 9, 10, 11, 12		
			Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de obligación de permanencia en la organización</li> <li>• Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización</li> <li>• Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos</li> </ul>	13, 14, 15, 16, 17, 18		
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>			<b>Método de análisis de datos:</b>	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental-correlacional		Población: 250 Muestra :60	Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario			Descriptiva: Para realizar la estadística descriptiva Inferencial: Para hallar la confiabilidad, pruebe de normalidad y contrastación de hipótesis	

## 7. Confiabilidad de instrumentos

### Prueba piloto - Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach

Variable 1: empoderamiento laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	21

Variable 2: Compromiso organizacional

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	21

## 8. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad	Compromiso Organizacional	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
		Estadístico	gl	Sig.
Empoderamiento	Bajo	,260	2	.
	Medio	,407	49	,000
	Alto	,471	9	,000



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El empoderamiento laboral y compromiso organizacional en los servidores públicos de una Municipalidad del Cusco 2023", cuyo autor es CACERES BENAVENTE NANCY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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.

LIMA, 23 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO <b>DNI:</b> 07637233 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0684-8542	Firmado electrónicamente por: JPAPANICOLAU el 02-08-2023 19:57:06

Código documento Trilce: TRI - 0611962