UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

EMPODERAMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LENER GENSAI, LAO VELA

CARLA JIMENA, OLIVARES GONZALEZ

Pucallpa, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 09:00 A.M. del día sábado 14 de diciembre del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Presidente), Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro) y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"EMPODERAMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Carla Jimena Olivares Gonzalez y Lener Gensai Lao Vela, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 09:50 A.M. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga

Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz

Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Asesor

Bach. Carla Jimena Olivares Gonzalez

Tesista

Bach. Lener Gensai Lao Vela

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0686-2024

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"EMPODERAMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023."

Autor(es)	:	**LAO VELA, LENER GENSAI**
		OLIVARES GONZALEZ, CARLA JIMENA
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. CACHAY REYES, LINCOLN FRITZ**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 02/12/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, LENER JENSAJ LAO UELA

Autor de la tesis titulada : EMPODERAMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. LINCOLN FRITZ CACHAY REYES

Facultad: DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: ADMINISTRACION

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [x]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 08 / 11 / 2025

Email: LENERLAO1009@GMAIL.COM Firma:

Teléfono: 934838564 DNI: 76056259

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Carla Jimena Olivares Gonzalez

Autor de la tesis titulada: Empoderamiento y compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Facultad: de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [x]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 08 / 11 / 2025

Email: carlajog@gmail.com Firma:

Teléfono: 992045725 DNI: 72633022

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres por sus constantes apoyo, por darme ese impulso para ser hoy por hoy una mejor persona y mejor hijo, y lograr alcanzar mi gran sueño de culminar mi carrera universitaria.

Lener Gensai

A mis queridos padres, gracias a ellos pude terminar con éxito, uno de mis grandes sueños concluir satisfactoriamente mi carrera universitaria.

Carla Jimena

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali por compartir sus valiosos aportes y conocimientos para alcanzar nuestras metas académicas, como administradores.

Agradecemos a la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo por brindarnos la información necesaria para hacer posible este proyecto y a los trabajadores que de una u otra forma aportaron para el desarrollo de la tesis.

Asimismo, un agradecimiento a nuestro asesor, que nos brindó sus conocimientos invaluables, sugerencia y apoyo, para lograr culminar nuestra tesis.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....vii
AGRADECIMIENTO.....viii
RESUMEN.....xiv
ABSTRACT.....xv
INTRODUCCIÓN.....xvi
CAPÍTULO I 19
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 19
1.1. Descripción del problema 19
1.2. Formulación del problema 20
1.2.1. Problema general 20
1.2.2. Problemas específicos 20
1.3. Objetivos 20
1.3.1. Objetivo general 20
1.3.2. Objetivos específicos 20
1.4. Hipótesis 21
1.4.1. General 21
1.4.2. Específicas 21
1.5. Variables 21
1.6. Operacionalización de variables 23
1.7. Justificaciones 23
1.7.1. Justificación Teórica 23
1.7.2. Justificación Metodológica 24
1.7.3. Justificación Practica 24
CAPÍTULO II 25
MARCO TEÓRICO 25
2.1. Antecedentes del problema 25
2.1.1. Antecedentes Internacionales 25
2.1.2. Antecedentes Nacionales 26
2.1.3. Antecedentes Locales 28
2.2. Bases teóricas del problema 28
2.2.1. Base teoría de la variable 1 28

2.2.2. Base teórica de la variable 2 29
2.3. Definición de términos básicos 30
CAPÍTULO III 32
MARCO METODOLOGICO 32
3.1. Método de investigación 32
3.2. Población y muestra 33
3.2.1. Población 33
3.2.2. Muestra 33
3.3.1. Técnicas 33
3.3.2. Instrumentos de recolección 34
3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento 34
3.3. Procedimiento de recolección de datos 34
3.4. Tratamientos de los datos 35
CAPÍTULO IV 36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 36
4.1. Resultados y descripción 36
4.2. Prueba de normalidad 41
4.3. Pruebas de hipótesis 41
4.4. Discusión 44
CONCLUSIONES 48
SUGERENCIAS 50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 51
ANEXOS 55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. 23

Tabla 2. Variable 1 Empoderamiento *Variable 2 Compromiso organizacional. 36

Tabla 3. Delegación de poder * Compromiso organizacional. 37

Tabla 4. Dimensión 2 Autoridad *Variable 2 Compromiso organizacional. 38

Tabla 5. Dimensión 3 Liderazgo *Variable 2 Compromiso organizacional. 39

Tabla 6. Dimensión 4 Toma de decisión *Variable 2 Compromiso organizacional. 40

Tabla 7. Prueba de Shapiro-Wilk. 41

Tabla 8. Hipótesis general. 41

Tabla 9. Correlación sobre la hipótesis especifica 1. 42

Tabla 10. Correlación de la hipótesis especifica 2. 42

Tabla 11. Correlación de la hipótesis especifica 3. 43

Tabla 12. Correlación de la hipótesis especifica 4. 43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable 1 Empoderamiento *Variable 2 Compromiso organizacional. 36

Figura 2. Delegación de poder * Compromiso organizacional. 37

Figura 3. Dimensión 2 Autoridad *Variable 2 Compromiso organizacional. 38

Figura 4. Dimensión 3 Liderazgo *Variable 2 Compromiso organizacional. 39

Figura 5. Dimensión 4 Toma de decisión *Variable 2 Compromiso organizacional.....40

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos para recolectar los datos 56

Anexo 2. Matriz de consistencia. 59

RESUMEN

La muestra de este estudio estuvo conformada por los 32 trabajadores del área de recaudación tributaria de la M.P.C.P, quienes representaron a toda la población identificada en este grupo, se aplicó una investigación de tipo descriptivo correlacional, el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, como objetivo general este estudio logro establecer como la variable 1 empoderamiento se relaciona con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la M.P.C.P, 2023 y como hipótesis general que la variable 1 empoderamiento se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la M.P.C.P, 2023. Sus principales resultados fueron, de la encuesta realizada a los trabajadores del área de recaudación tributaria de la M.P.C.P en 2023 establecieron que la variable 1 empoderamiento se relaciona con la variable 2 compromiso organizacional, mostrando un nivel de regular del 81.3%; y para la hipótesis produjo un coeficiente Rho de 0.910, un valor positivo alto entre las dos variables, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.000. La variable 1 empoderamiento se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la M.P.C.P, 2023.

Palabras claves: *Empoderamiento, compromiso organizacional y delegación de autoridad.*

ABSTRACT

The sample of this study consisted of the 32 workers from the tax collection area of the M.P.C.P, who represented the entire population identified in this group. A descriptive correlational research design was applied, with a non-experimental, crosssectional design. The general objective of the study was to determine how variable 1 (empowerment) is related to variable 2 (organizational commitment) among the personnel of the M.P.C.P, 2023. The general hypothesis posited that variable 1 (empowerment) is significantly related to variable 2 (organizational commitment) in the personnel of the M.P.C.P, 2023. The main results were that the survey conducted among the tax collection workers of the M.P.C.P in 2023 established that variable 1 (empowerment) is related to variable 2 (organizational commitment), showing a regular level of 81.3%. For the hypothesis, a Rho coefficient of 0.910 was obtained, indicating a high positive value between the two variables, along with a bilateral pvalue of 0.000. Therefore, variable 1 (empowerment) is significantly related to variable 2 (organizational commitment) in the personnel of the M.P.C.P, 2023.

Keywords: *Empowerment, organizational commitment, and delegation of authorit.*

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de las municipalidades en Perú, el empoderamiento y el compromiso organizacional son elementos esenciales que impactan directamente en la eficiencia y efectividad de la administración pública. El empoderamiento implica dotar a los empleados de la autoridad, los recursos y la confianza necesarios para tomar decisiones y actuar de forma autónoma en sus funciones. Este enfoque no solo optimiza la toma de decisiones en el nivel operativo, sino que también promueve un mayor sentido de responsabilidad y pertenencia entre los trabajadores, lo cual es fundamental para una gestión municipal efectiva.

El compromiso organizacional, por su parte, se refiere al nivel de lealtad y dedicación que los empleados sienten hacia su organización. En las municipalidades, un alto grado de compromiso puede traducirse en una mayor motivación para cumplir con los objetivos institucionales y en una mayor disposición para superar desafíos y contribuir a la mejora continua de los servicios públicos. El compromiso también influye en la retención del personal y en la creación de un ambiente de trabajo positivo, lo que resulta en una mayor estabilidad y continuidad en la gestión municipal.

El empoderamiento y el compromiso organizacional están intrínsecamente relacionados, ya que el empoderamiento efectivo puede ser un catalizador importante para aumentar el compromiso de los empleados. Cuando los trabajadores sienten que tienen la autonomía para tomar decisiones y que sus contribuciones son valoradas, es más probable que se sientan comprometidos con la misión y los objetivos de la municipalidad. Esto, a su vez,

puede mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad y aumentar la eficiencia en la administración pública.

En las municipalidades peruanas, donde los desafíos administrativos y operativos pueden ser significativos, es fundamental explorar cómo estos conceptos se aplican en la práctica. Un análisis detallado del empoderamiento y el compromiso organizacional puede proporcionar propósitos valiosos sobre cómo mejorar la gestión del personal y optimizar el funcionamiento de las instituciones locales. Este análisis debe considerar tanto las prácticas actuales como las áreas de mejora para implementar estrategias que fomenten un mayor empoderamiento y compromiso entre los empleados.

Finalmente, abordar el empoderamiento y el compromiso organizacional de manera efectiva puede llevar a una transformación positiva en el ambiente laboral y en los resultados institucionales. Las municipalidades que logran empoderar a su personal y fomentar un fuerte compromiso organizacional están mejor equipadas para enfrentar desafíos, mejorar la prestación de servicios y contribuir al desarrollo general de la comunidad. Este estudio busca proporcionar una comprensión profunda de estos factores y ofrecer recomendaciones prácticas para fortalecer estos aspectos en las municipalidades del Perú.

Dividido en cuatro capítulos, este estudio aborda de manera integral la relación entre las variables investigadas. En el primer capítulo se revisan los antecedentes y la investigación previa sobre el tema. El segundo capítulo se centra en la teoría subyacente a ambas variables, proporcionando el marco conceptual necesario. El tercer capítulo detalla la metodología empleada, incluyendo los métodos de recolección y análisis de datos. El cuarto capítulo

presenta los resultados obtenidos, discute las conclusiones derivadas y propone soluciones y recomendaciones para abordar el problema identificado. Además, se ofrecen propuestas habilitantes o sugerencias prácticas para mejorar la situación actual.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Para competir a nivel global, las instituciones necesitan empleados empoderados y satisfechos, lo que fortalece el trabajo en equipo y mantiene su competitividad. Contar con personal adecuado en cada área es crucial. El desarrollo organizacional se ha vuelto esencial para el cambio, y las reestructuraciones y nuevos procesos mejoran la eficiencia y efectividad laboral.

Investigaciones internacionales coinciden en definir el empoderamiento como clave para la eficacia organizacional. En Colombia, Haydar, Figueroa y Manjarres (2020) señalaron que para una administración competente es esencial implementar el empoderamiento como un proceso de confianza mutua entre directivos y empleados. En México, Rebolledo y Contreras (2021) destacaron que el empoderamiento, al compartir poder con los empleados, permite una visión clara del impacto de sus decisiones.

En Estados Unidos, Rebolledo y Contreras (2021) concluyeron que el empoderamiento requiere primero capacitar al empleado en liderazgo y proveerle las herramientas necesarias para tomar decisiones acertadas.

A nivel nacional, Contreras et al. (2019) señalaron que el empoderamiento permite a los colaboradores generar oportunidades, tomar decisiones, gestionar recursos y mejorar la comunicación y habilidades, lo que fortalece a la organización en su conjunto.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera se relaciona el empoderamiento con el compromiso organizacional del personal en la M.P.C.P, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se vincula la delegación de poder con el compromiso organizacional del personal en la MPCP, 2023?
- ¿En qué medida la autoridad influye en el compromiso organizacional del personal en la MPCP, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023?
- ¿Cómo la toma de decisiones se asocia con el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar cómo la delegación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023.
- Evaluar la relación entre la autoridad y el compromiso organizacional en la MPCP, 2023.
- Examinar cómo el liderazgo influye en el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023.

- Establecer el vínculo entre la toma de decisiones y el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023.

1.4. Hipótesis

1.4.1. General

- Existe una relación significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023.

1.4.2. Específicas

- La delegación de poder tiene una relación significativa con el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023.
- La autoridad está significativamente relacionada con el compromiso organizacional en la MPCP, 2023.
- El liderazgo tiene una influencia significativa sobre el compromiso organizacional en la MPCP, 2023.
- La toma de decisiones se asocia de forma significativa con el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1 Empoderamiento

- Definición conceptual

> Es el proceso mediante el cual las personas desarrollan sus capacidades, confianza, visión y participación como grupo social, con el fin de promover cambios positivos en sus situaciones. (Murguialday, Perez y Eizagirre, 2024).

- Definición operacional

Se definió operacionalmente con las siguientes dimensiones, Delegación de poder, Autoridad, Liderazgo y toma de decisión.

1.5.2. Variable 2 Compromiso organizacional

- Definición conceptual

El compromiso organizacional puede describirse como un indicador que refleja el nivel de identificación de los empleados con la institución y su disposición a trabajar para alcanzar sus objetivos. (Obando, Caraguay y Dávalos, 2020).

- Definición operacional

Se definió operacionalmente con las siguientes dimensiones, Compromiso efectivo, Compromiso normativo, y Compromiso de continuidad.

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1 Empoderamiento	Es el proceso mediante el cual las personas desarrollan sus capacidades, confianza, visión y participación como grupo social, con el fin de promover cambios positivos en sus situaciones. (Murguialday, Perez y Eizagirre, 2024)	Se definió operacionalmente con las siguientes dimensiones, Delegación de poder, Autoridad, Liderazgo y toma de decisión.	Delegación de poder	- compartir mando - potencial humano - asignación
			Autoridad	- autonomía - control
			Liderazgo	- comunicación - trabajo en equipo - planificación
			Toma de decisión	- elaboración de alternativas - participación
Variable 2 Compromiso organización	El compromiso organizacional puede describirse como un indicador que refleja el nivel de identificación de los empleados con la institución y su disposición a trabajar para alcanzar sus objetivos. (Obando, Caraguay y Dávalos, 2020)	Se definió operacionalmente con las siguientes dimensiones, Compromiso efectivo, Compromiso normativo, y Compromiso de continuidad.	Compromiso efectivo	- Deseo de permanencia. - Significado Personal. - Vinculo. - Identificación
			Compromiso normativo	- Obligación - Culpabilidad - Deber
			Compromiso de continuidad	- Sueldo y prestaciones - Falta de Oportunidades - Necesidad de poseer ingresos

Adaptado de Cadillo y Martínez (2023)

1.7. Justificaciones

1.7.1. Justificación Teórica

La justificación teórica se basó en aportar conocimientos y fundamentos científicos sobre las variables estudiadas, con el objetivo de profundizar en el empoderamiento y el compromiso

organizacional. Este proyecto busca contribuir al desarrollo y fortalecimiento de la cultura e imagen de la institución.

1.7.2. Justificación Metodológica

La justificación metodológica radicó en que esta investigación fue realizada a través de métodos científicos, con un proyecto validado por expertos, convirtiéndose en una base de conocimiento para futuras investigaciones relacionadas con el empoderamiento y el compromiso organizacional.

1.7.3. Justificación Practica

La justificación práctica se basó en que, mediante la recolección de información, se propone una solución para fomentar el desarrollo organizacional y reducir la resistencia al cambio de los empleados en su zona de confort.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Según los autores Aimacaña y Tello (2017), en su estudio, concluyeron que: No hay una correlación significativa entre ambas variables en la empresa INPLACTICO. El análisis con correlación bivariada resultó en una correlación nula, y la regresión múltiple mostró valores por encima del umbral de significancia (0.01 a 0.05), lo que indica que el empoderamiento no se aplica de manera efectiva en la organización, siendo más limitado en la parte administrativa y prácticamente ausente en el área operativa. No obstante, se sugiere que una implementación adecuada del empoderamiento podría generar beneficios tanto sociales como económicos, incrementando la productividad y la responsabilidad de los empleados, reduciendo costos y mejorando la rentabilidad. Para esto, sería clave que los gerentes reciban capacitación continua en empoderamiento, para que puedan transmitir este enfoque a sus equipos, fomentando así una mayor participación y cohesión del personal, lo que contribuiría al desarrollo organizacional y a mejorar la competitividad de la empresa.

En su estudio, Torres (2018) concluyó que en la Universidad Técnica de Ambato: Los empleados perciben bajos niveles de liderazgo y poder, evidenciando la falta de habilidades gerenciales en los directivos. Aunque se trabaja en equipo, no hay empatía

entre los grupos. La retroalimentación es esencial para mejorar tanto en el trabajo como en lo personal. Es importante que el personal esté informado sobre la situación institucional, especialmente en planificación y filosofía. No existe un plan de inducción adecuado para familiarizar al personal con la institución y sus áreas.

Salazar (2018) llevó a cabo un estudio titulado Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana con el objetivo de explorar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una entidad pública en Ecuador. La investigación fue de tipo descriptivo, no experimental y con un diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta por 91 empleados, seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado. Los resultados mostraron una correlación moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, con diferencias significativas en los niveles de satisfacción según los tipos de contrato de trabajo. La conclusión resalta la importancia de mejorar la satisfacción laboral para incrementar el compromiso organizacional, especialmente a través del cumplimiento de las leyes laborales y promoviendo el involucramiento de los empleados.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Según el autor Naupay (2018) en los resultados de su investigación, obtuvo que: El coeficiente de correlación de Spearman fue 0,423, lo que indica una correlación positiva débil

entre las variables. Dado que el valor de significancia (0,004) es menor que 0,05, se puede concluir que existe una relación directa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Empresa Fortel S.A.C. en 2018.

Rodríguez (2019) realizó una investigación titulada Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote con el objetivo de evaluar el impacto del empoderamiento de los empleados en la calidad del servicio en empresas del sector. El estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, con un diseño correlacional y enfoque descriptivo. La muestra consistió en 115 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Los resultados revelaron una relación significativa entre el empoderamiento de los empleados y su nivel de compromiso organizacional. Concluyó que el empoderamiento y el reconocimiento adecuado a los empleados son factores clave para mejorar el compromiso organizacional y la calidad del servicio en la empresa.

Cadillo y Martínez (2023), en su título Empoderamiento y compromiso organizacional en el personal de cajá municipal de ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022*,* concluyeron que: La investigación tuvo como objetivo analizar la relación asociada con el empoderamiento y el compromiso organizacional en el personal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. Se utilizó un diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional con una muestra de 30 personas. Los cuestionarios

aplicados fueron validados por tres expertos, y la confiabilidad se midió con el test de Alfa de Cronbach, obteniendo resultados de 0,883 para empoderamiento y 0,939 para compromiso organizacional. Al probar la hipótesis con el coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0,686, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa entre ambas variables.

2.1.3. Antecedentes Locales

No se encontraron a nivel local estudios relacionados con las variables de este estudio.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Base teoría de la variable 1

2.2.1.1. Definición de empoderamiento

Es el proceso mediante el cual las personas desarrollan sus capacidades, confianza, visión y participación como grupo social, con el fin de promover cambios positivos en sus situaciones. (Murguialday, Perez y Eizagirre, 2024).

2.2.1.2. Dimensiones del empoderamiento

- Delegación de poder

Abril (2014) destacó que se trata del proceso mediante el cual se otorga a un empleado la responsabilidad de desempeñar un puesto, dándole la autoridad y autonomía necesarias para llevar a cabo sus tareas.

- Autoridad

Longhini (2017) describió la autoridad como una situación en la que existen niveles jerárquicos compartidos, donde tanto quien da las órdenes como quien ejecuta las tareas están estrechamente conectados.

- Liderazgo

Cortez (2020) es un conjunto de habilidades gerenciales que permiten a una persona influir en su propio comportamiento o en el de un equipo, con el objetivo de lograr metas y objetivos.

- Toma de decisiones

Guzmán (2020), señaló que se trata de seleccionar un conjunto de 10 opciones de entre varias alternativas, constituyendo así un aspecto esencial de la planificación.

2.2.2. Base teórica de la variable 2

2.2.2.1. Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional puede describirse como un indicador que refleja el nivel de identificación de los empleados con la institución y su disposición a trabajar para alcanzar sus objetivos (Obando, Caraguay y Dávalos, 2020).

2.2.2.2. Dimensión de Compromiso Organizacional

- Compromiso afectivo

Vázquez et al. (2016) indicaron que los empleados hacen esfuerzos conjuntos para mejorar la producción y asegurar la continuidad de la empresa.

- Compromiso normativo

Según Bentanzos et al. (2006), el compromiso normativo se define como la obligación del empleado de involucrarse y sentirse comprometido con la empresa por razones de reciprocidad, lealtad o gratitud, viéndolo como un deber moral de permanecer en la organización.

- Compromiso continuidad

Según Ramírez (2017) se refiere al valor y reconocimiento que el empleador otorga a los empleados a través de incentivos físicos o psicológicos, los cuales se brindan cuando el trabajador lleva un tiempo en la empresa y tiene pocas oportunidades de conseguir otro empleo.

2.3. Definición de términos básicos

- Asignaciones

Según Pérez y Gardey (2022), se refiere al acto y al resultado de asignar, señalar, establecer u otorgar lo que corresponde, y el término puede utilizarse para referirse al salario acordado o a otro tipo de compensación.

- Control

De acuerdo con Significados, Equipo (2023), el control implica supervisar y ajustar diferentes actividades para garantizar que cumplan con los estándares o criterios establecidos. Esto requiere una evaluación

constante de procesos, resultados y desviaciones, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de metas y objetivos.

- Delegación

Es habitual en los sistemas republicanos y democráticos, donde a través del voto popular se delega la autoridad del pueblo en ciertos candidatos políticos, a quienes se les encomienda la dirección del país y la gestión del Estado.

- Sueldo

Según Federico y Caballero (2015), es el pago que recibe una persona como compensación por su trabajo. De esta forma, el trabajador obtiene beneficios económicos a cambio de su dedicación y esfuerzo invertidos en la empresa que lo contrata.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Como tipo de investigación se empleó la aplicada. Según Álvarez (2020), en una investigación de tipo aplicada, se busca generar nuevos conocimientos con el objetivo de resolver problemas o dificultades específicas.

3.1.2. Nivel de investigación

El estudio se clasificó como descriptivo-correlacional, ya que su objetivo fue analizar la relación entre las dos variables. Según Monjarás, Bazán, Pacheco, Rivera, Zamarripa y Cuevas (2019), en este tipo de estudio, se describen detalladamente los elementos clave, y en la parte correlacional, se busca determinar el grado de relación entre las variables.

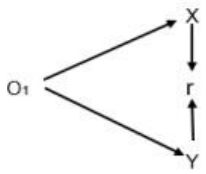
3.1.3. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó fue no experimental, ya que no se llevó a cabo ninguna manipulación de las variables. Según Ruiz e Izpizúa (2016), este tipo de diseño se basa únicamente en la observación y el análisis del fenómeno de estudio, el cual se manifiesta de forma natural sin intervención en sus procesos.

Además, fue de corte transversal, ya que los datos se recopilaron en un solo momento. Rodríguez y Mendivelso (2018) destacaron que, en este diseño, la medición es paralela y no hay

intervención por parte de los investigadores, realizando una sola medición de las variables en estudio.

Con el siguiente esquema:



Dónde:

O: Es sobre observación.

X: Es sobre Empoderamiento. Y: Compromiso Organizacional.

r: Relación de X e Y.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo constituida por los 32 personal del área de recaudación tributaria que labora de manera constante en la M.P.C.P, 2023.

3.2.2. Muestra

La población estuvo conformada por el total de empleados del área de recaudación tributaria de la M.P.C.P durante el periodo 2023-2024, es decir que su tamaño fue de 32 unidades de análisis.

3.3.1. Técnicas

Para la recolección de datos, se empleó la encuesta. De acuerdo con Salas (2020), la encuesta implica hacer preguntas con

el fin de obtener respuestas metodológicas que estén relacionadas con el contexto del problema de investigación.

3.3.2. Instrumentos de recolección

Se utilizó dos cuestionarios (ver anexo) como instrumento de investigación, diseñado para recopilar datos sobre las variables a estudiar, como las competencias del talento humano y la satisfacción de los trabajadores. Según Salas (2020), el cuestionario es el instrumento creado para recolectar información una vez que se han identificado las variables en el problema y los objetivos de investigación.

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Para garantizar la validez, se recurrió al juicio de expertos, quienes son especialistas en las áreas relevantes de investigación, conocidos como jueces. En este caso, tres docentes con experiencia en áreas organizacionales y académicas participaron, lo que les permitió emitir juicios y evaluaciones para confirmar la viabilidad del instrumento empleado en este estudio.

3.3. Procedimiento de recolección de datos

Tras identificar la realidad problemática, se realizó el siguiente procedimiento: en primer lugar, se envió una carta de presentación de la universidad a la municipalidad. Posteriormente, la M.P.C.P, a través de su representante autorizada, permitió la recolección de datos mediante una carta de autorización. Una vez validado el cuestionario por tres expertos, se coordinó previamente la aplicación del cuestionario y la recolección de la información necesaria. Las respuestas obtenidas se registraron en

Excel, y luego los datos fueron trasladados al SPSS versión 27, donde se generaron tablas y gráficos estadísticos para obtener los resultados finales.

3.4. Tratamientos de los datos

Una vez tabulados los datos, estos fueron procesados estadísticamente, utilizando tablas de frecuencias y gráficos para interpretar los resultados de la manera más adecuada. Además, para comprobar las hipótesis, se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman, la cual permitió determinar el grado de correlación entre las variables y, de esta forma, validar las hipótesis del estudio.

CAPÍTULO IV

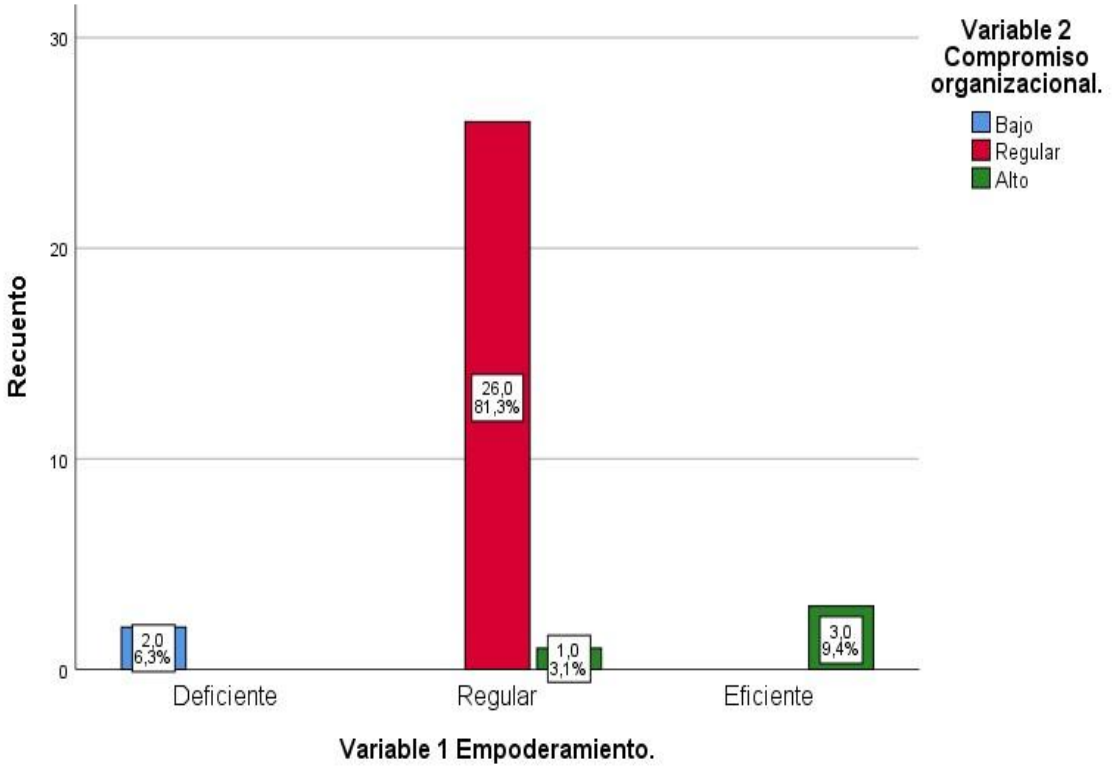
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados y descripción

Tabla 2. *Variable 1 Empoderamiento *Variable 2 Compromiso organizacional.*

			Variable 2 Compromiso organizacional.			Total
			Bajo	Normal	Alto	
Variable 1 Empoderamiento.	Deficiente	Recuento	2	0	0	2
		% del total	6,3%	0,0%	0,0%	6,3%
	Regular	Recuento	0	26	1	27
		% del total	0,0%	81,3%	3,1%	84,4%
	Eficiente	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	9,4%	9,4%
Total		Recuento	2	26	4	32
		% del total	6,3%	81,3%	12,5%	100,0%

Figura 1. *Variable 1 Empoderamiento *Variable 2 Compromiso organizacional.*



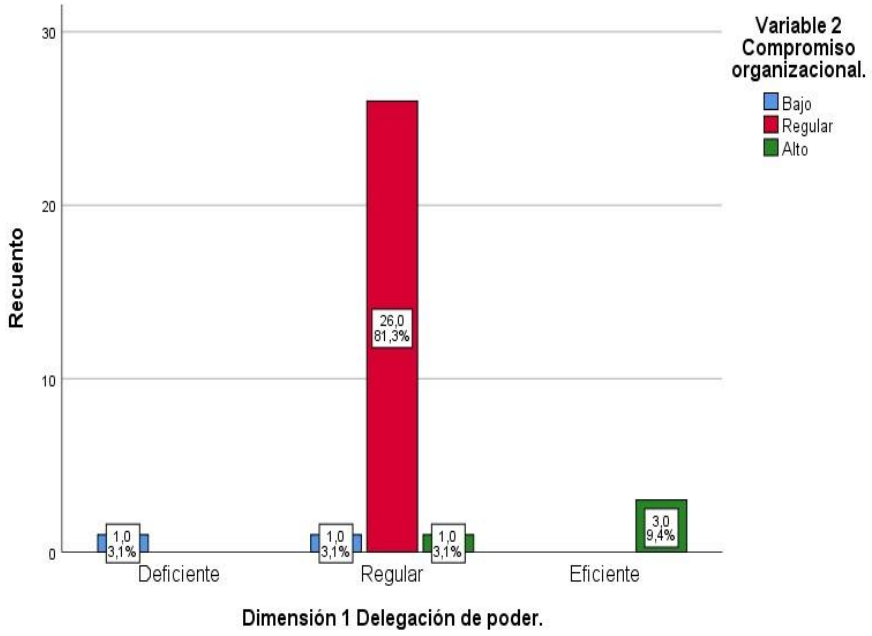
Descripción:

Los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del área de recaudación tributaria de la MPCP en 2023 establecieron que la variable 1 empoderamiento se relaciona con la variable 2 compromiso organizacional, mostrando un nivel de regular del 81.3%.

Tabla 3. *Delegación de poder * Compromiso organizacional.*

			Variable 2 Compromiso organizacional.			
			Bajo	Normal	Alto	Total
Dimensión 3,1%	Deficiente	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,1%	0,0%	0,0%	
Regular		Recuento	1	26	1	28
		% del total	3,1%	81,3%	3,1%	87,5%
	Eficiente	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	9,4%	9,4%
Total		Recuento	2	26	4	32
		% del total	6,3%	81,3%	12,5%	100,0%

Figura 2. *Delegación de poder * Compromiso organizacional.*



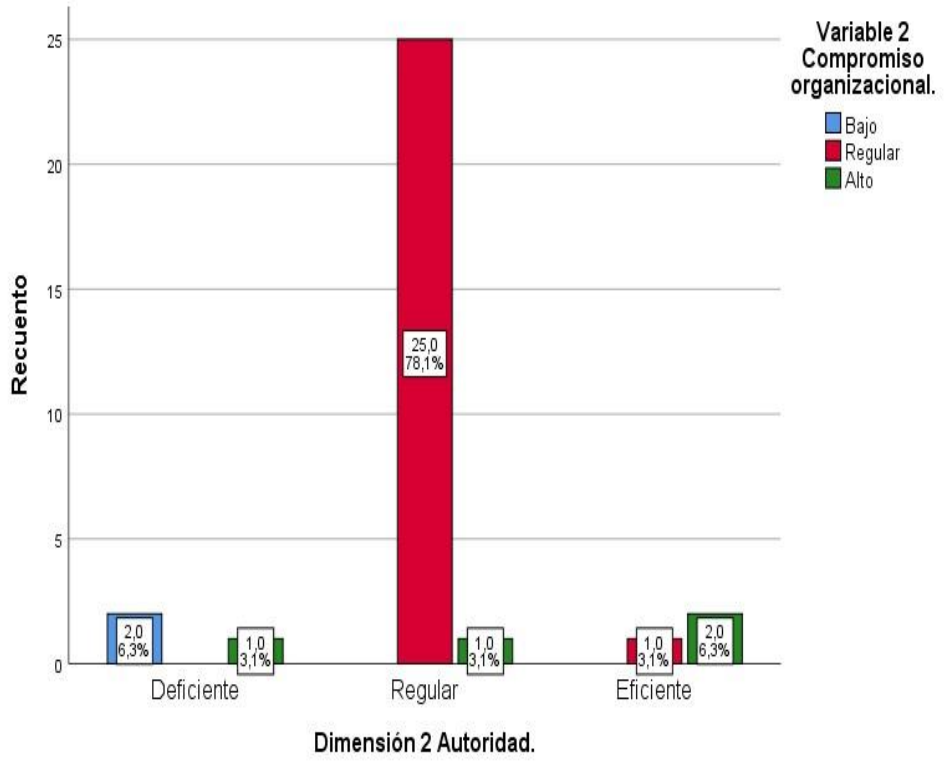
Descripción:

Los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del área de recaudación tributaria de la M.P.C.P en 2023 establecieron como la dimensión 1 delegación de poder se relaciona con la variable 2 compromiso organizacional, mostrando un nivel de regular del 81.3%.}

Tabla 4. *Dimensión 2 Autoridad *Variable 2 Compromiso organizacional.*

			Variable 2 Compromiso organizacional.			
			Bajo	Normal	Alto	
Dimensión 2 Autoridad.	Deficiente	Recuento	2	0	1	3
		% del total	6,3%	0,0%	3,1%	9,4%
	Regular	Recuento	0	25	1	26
		% del total	0,0%	78,1%	3,1%	81,3%
	Eficiente	Recuento	0,0%0	3,1%1	6,3%2	9,4%3
		% del total	2	26	4	32
Total			6,3%	81,3%	12,5%	100,0%

Figura 3. *Dimensión 2 Autoridad *Variable 2 Compromiso organizacional.*



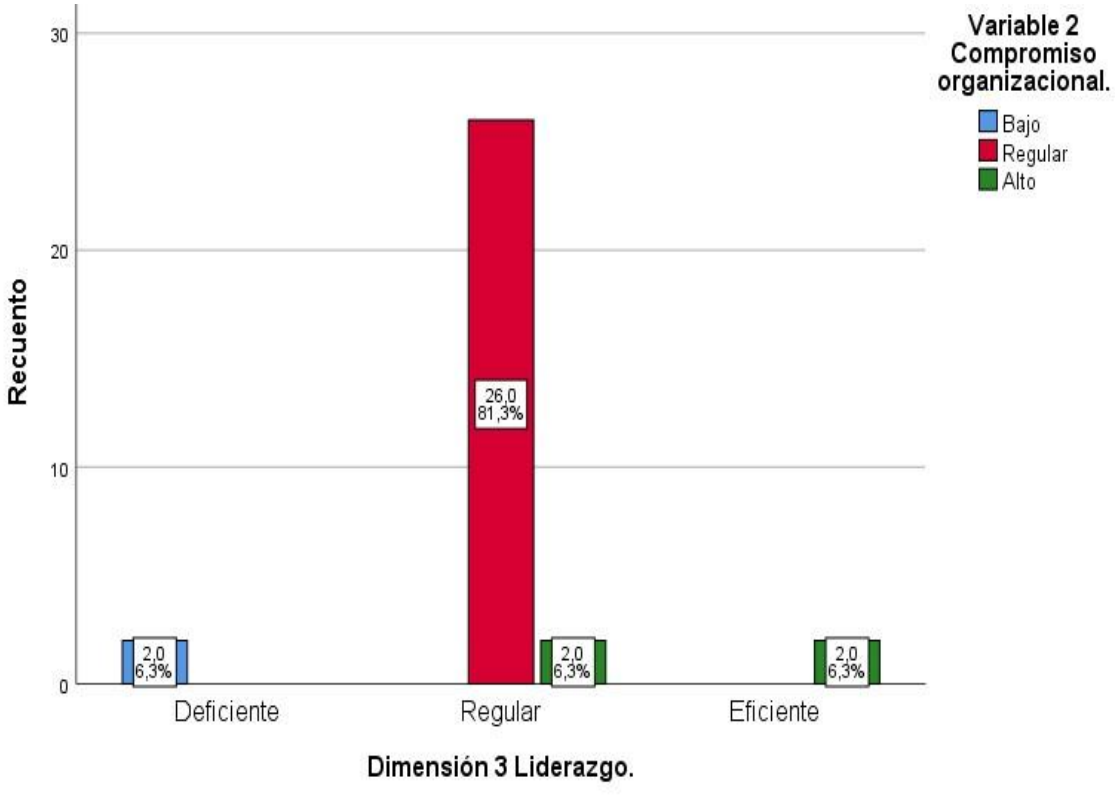
Descripción:

Los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del área de recaudación tributaria de la M.P.C.P. en 2023 establecieron como la dimensión 2 autoridad se relaciona con la variable 2 compromiso organizacional, mostrando un nivel de regular del 78.1%.

Tabla 5. *Dimensión 3 Liderazgo *Variable 2 Compromiso organizacional.*

			Variable 2 Compromiso organizacional.			
			Bajo	Normal	Alto	
Dimensión 3 Liderazgo.	Deficiente	Recuento	2	0	0	2
		% del total	6,3%	0,0%	0,0%	6,3%
	Regular	Recuento	0	26	2	28
		% del total	0,0%	81,3%	6,3%	87,5%
	Eficiente	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%
Total		Recuento	2	26	4	32
		% del total	6,3%	81,3%	12,5%	100,0%

Figura 4. *Dimensión 3 Liderazgo *Variable 2 Compromiso organizacional.*



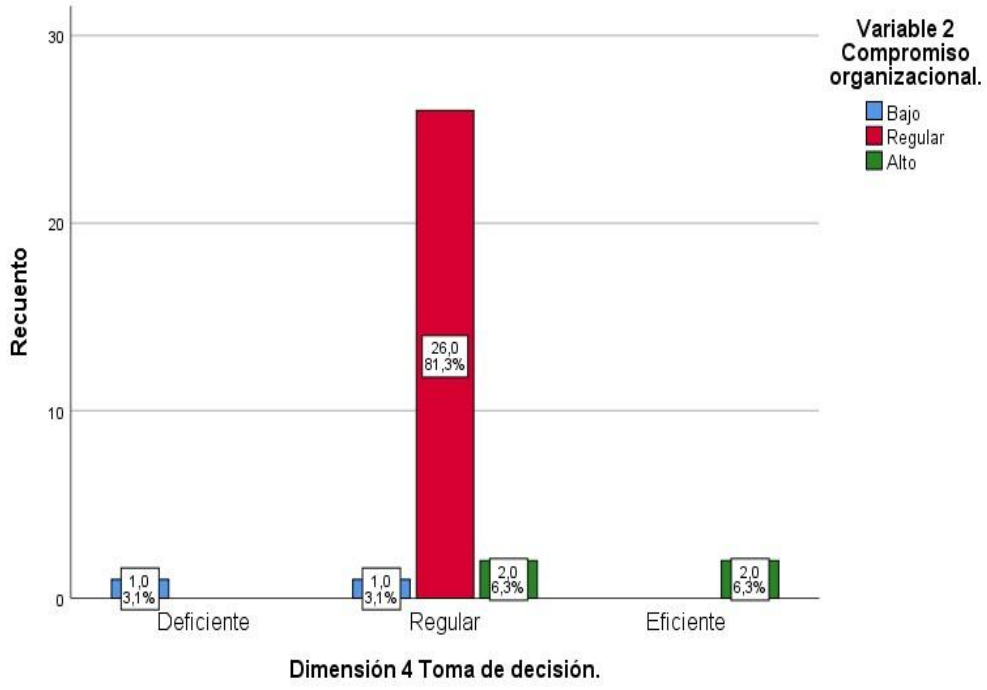
Descripción:

Los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del área de recaudación tributaria de la M.P.C.P. en 2023 establecieron como la dimensión 3 liderazgo se relaciona con la variable 2 compromiso organizacional, mostrando un nivel de regular del 81.3%.

Tabla 6.*Dimensión 4 Toma de decisión *Variable 2 Compromiso organizacional.*

		Variable 2 Compromiso organizacional.			Total
		Bajo	Normal	Alto	
Dimensión 4 Toma de decisión.	Deficiente Recuento	1	0	0	1
	% del total	3,1%	0,0%	0,0%	3,1%
	Regular Recuento	1	26	2	29
	% del total	3,1%	81,3%	6,3%	90,6%
	Eficiente Recuento	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%
Total	Recuento	2	26	4	32
	% del total	6,3%	81,3%	12,5%	100,0%

Figura 5. *Dimensión 4 Toma de decisión *Variable 2 Compromiso organizacional.*



Descripción:

Los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del área de recaudación tributaria de la M.P.C.P. en 2023 establecieron como la dimensión 4 toma de decisión se relaciona con la variable 2 compromiso organizacional, mostrando un nivel de regular del 81.3%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 7. *Prueba de Shapiro-Wilk*.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 Delegación de poder.	,478	32	,000
Dimensión 2 Autoridad.	,605	32	,000
Dimensión 3 Liderazgo.	,496	32	,000
Dimensión 4 Toma de decisión.	,417	32	,000
Variable 1 Empoderamiento.	,553	32	,000
Variable 2 Compromiso organizacional.	,597	32	,000

Descripción:

Los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk fueron inferiores a 0.05, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, se empleó el coeficiente rho de Spearman para contrastar las hipótesis del estudio, ya que esta prueba es adecuada para datos que no cumplen con el supuesto de normalidad.

4.3. Pruebas de hipótesis

Tabla 8. *Hipótesis general.*

			Variable 2 Compromiso organizacional.
Rho de Spearman	Variable 1 Empoderamiento.	Coeficiente de correlación	,910
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Descripción:

La prueba de hipótesis produjo un coeficiente Rho de 0.910, un valor positivo alto entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.000. La variable 1 empoderamiento se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la M.P.C.P, 2023.

Tabla 9. *Correlación sobre la hipótesis especifica 1.*

			Variable 2 Compromiso organizacional.
Rho de Spearman	Dimensión 1 Delegación de poder.	Coeficiente de correlación	,816
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Descripción:

La prueba de hipótesis produjo un coeficiente Rho de 0.816, un valor positivo alto entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.000. La dimensión 1 delegación de poder se relaciona significativamente con la variable

2 compromiso organizacional en el personal de la M.P.C.P, 2023.

Tabla 10. *Correlación de la hipótesis especifica 2.*

			Variable 2 Compromiso organizacional.
Rho de Spearman	Dimensión 2 Autoridad.	Coeficiente de correlación	,495
		Sig. (bilateral)	,004
		N	32

Descripción:

La prueba de hipótesis produjo un coeficiente Rho de 0.495, un valor positivo moderado entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.004. La dimensión 2 autoridad se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la M.P.C.P, 2023.

Tabla 11. *Correlación de la hipótesis especifica 3.*

			Variable 2 Compromiso organizacional.
Rho de Spearman	Dimensión 3 Liderazgo.	Coeficiente de correlación	,817
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Descripción:

La prueba de hipótesis produjo un coeficiente Rho de 0.817, un valor positivo alto entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.004. La dimensión 3 liderazgo se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la M.P.C.P, 2023.

Tabla 12. *Correlación de la hipótesis especifica 4.*

			Variable 2 Compromiso organizacional.
Rho de Spearman	Dimensión 4 Toma de decisión.	Coeficiente de correlación	,703
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Descripción:

La prueba de hipótesis produjo un coeficiente Rho de 0.703, un valor positivo alto entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.004. La dimensión 4 toma de decisión se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la M.P.C.P, 2023.

4.4. Discusión

Los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del área de recaudación tributaria de la M.P.C.P en 2023 revelaron que el empoderamiento está relacionado con el compromiso organizacional, con un nivel regular del 81.3%. Las dimensiones de delegación de poder, liderazgo y toma de decisiones también mostraron una relación similar, con un nivel regular del 81.3%, mientras que la dimensión de autoridad presentó una relación ligeramente menor, del 78.1%.

Los estudios de Torres (2018) y Cadillo y Martínez (2023) coinciden en destacar la relación entre empoderamiento y compromiso organizacional, aunque desde diferentes enfoques. Torres (2018) concluyó que el personal administrativo y los trabajadores perciben niveles bajos de liderazgo y poder, lo que refleja una falta de habilidades gerenciales en los altos mandos. También, señaló que aunque se fomente el trabajo en equipo, no siempre se logra la empatía entre los grupos, y que la retroalimentación es esencial para abordar las fortalezas y debilidades tanto laborales como personales. Además, indicó que es crucial que el personal esté informado sobre la situación institucional y la

planificación estratégica. Por otro lado, Cadillo y Martínez (2023) realizaron un estudio descriptivo-correlacional en el que se determinó una relación significativa asociado con el empoderamiento y el compromiso organizacional con el personal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo, Caraz 2022. La investigación concluyó que, a mayor empoderamiento, mayor es el compromiso organizacional, tras aplicar un cuestionario validado por expertos y con un coeficiente de correlación de 0.686, lo que demuestra una relación positiva entre ambas variables.

La prueba de hipótesis produjo un coeficiente Rho de 0.910, un valor positivo alto entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.000. La variable 1 empoderamiento se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la municipalidad provincial de coronel portillo, 2023; también un coeficiente Rho de 0.816, un valor positivo alto entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.000. La dimensión 1 delegación de poder se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la municipalidad provincial de coronel portillo, 2023; así mismos un coeficiente Rho de 0.495, un valor positivo moderado entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.004. La dimensión 2 autoridad se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la municipalidad provincial de coronel portillo, 2023; también un coeficiente Rho de 0.817,

un valor positivo alto entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.004. La dimensión 3 liderazgo se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la municipalidad provincial de coronel portillo, 2023; y por último un coeficiente Rho de 0.703, un valor positivo alto entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.004. La dimensión 4 toma de decisión se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la municipalidad provincial de coronel portillo, 2023.

En el estudio de Aimacaña y Tello (2017), se utilizó la correlación bivariada para analizar la relación entre las variables de empoderamiento y compromiso organizacional, obteniendo como resultado una correlación nula. Esto indica que no hay una relación directa entre ambas variables. A través de la regresión múltiple, los datos mostraron valores mayores a 0,01 y menores a 0,05, lo que confirma que el empoderamiento no está totalmente implementado en la empresa, el empoderamiento se aplica de manera limitada en el ámbito administrativo, mientras que en el área operativa su nivel de implementación es bajo. Sin embargo, la investigación sugiere que, si se aplicara de manera más efectiva, el empoderamiento podría tener un impacto social positivo al mejorar la productividad y la responsabilidad de los colaboradores, y un impacto económico al reducir costos y aumentar la rentabilidad. Los gerentes de la empresa necesitan capacitación constante para manejar el

empoderamiento y transmitirlo a los empleados, ya que el éxito de la empresa depende de la participación activa de todos.

Por otro lado, en el estudio de Naupay (2018) sobre el empoderamiento y compromiso organizacional en la empresa Fortel S.A.C. en Lima, se encontró una correlación positiva débil entre las variables, con un valor de 0,423 en el coeficiente de correlación de Spearman. Este valor es estadísticamente significativo (0,004 < 0,05), lo que evidencia una relación directa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de dicha empresa.

.

CONCLUSIONES

-La prueba de hipótesis produjo un coeficiente Rho de 0.910, un valor positivo alto entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.000. La variable 1 empoderamiento se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la municipalidad provincial de coronel portillo, 2023.

-La prueba de hipótesis produjo un coeficiente Rho de 0.816, un valor positivo alto entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.000. La dimensión 1 delegación de poder se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la municipalidad provincial de coronel portillo, 2023.

-La prueba de hipótesis produjo un coeficiente Rho de 0.495, un valor positivo moderado entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.004. La dimensión 2 autoridad se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la municipalidad provincial de coronel portillo, 2023.

-La prueba de hipótesis produjo un coeficiente Rho de 0.817, un valor positivo alto entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.004. La dimensión 3 liderazgo se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la municipalidad provincial de coronel portillo, 2023.

-La prueba de hipótesis produjo un coeficiente Rho de 0.703, un valor positivo alto entre las dos variables. Este coeficiente indica que existe una relación positiva fuerte y, además, se obtuvo un valor p bilateral de 0.004. La dimensión 4 toma de decisión se relaciona significativamente con la variable 2 compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

SUGERENCIAS

- Diseñar e implementar programas de capacitación y desarrollo profesional que ofrezcan a los empleados oportunidades para adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Estos programas deben incluir formación en liderazgo, gestión de proyectos, y habilidades técnicas específicas relacionadas con sus roles.
- Establecer mecanismos que permitan a los empleados participar activamente en la toma de decisiones y en la formulación de políticas. Esto podría incluir la creación de comités de trabajo, grupos de enfoque o encuestas internas para recoger opiniones y sugerencias.
- Desarrollar un sistema de reconocimiento y recompensas que valore y celebre los logros y el buen desempeño del personal. Esto puede incluir premios, menciones especiales, o incentivos financieros y no financieros.
- Crear un ambiente laboral que fomente el bienestar y la satisfacción del personal mediante la implementación de políticas de trabajo flexible, apoyo emocional, y una comunicación abierta y efectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aimacaña, A. y Tello M. (2017). EMPOWERMENT Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA MEDIANA EMPRESA: CASO INDUSTRIA INPLASTICO. (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotapaxi, Universidad Técnica de Cotapaxi, Latacunga-Ecuador). http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3778/1/T-UTC-0225.pdf

Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. and belief. En: Psychological dimensions of organizational behavior. Org. B. M. https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818

Cadillo, L. y Martinez, E. (2023). *Empoderamiento y compromisso organizacional en el personal de cajá municipal de ahorro y Credito Trujillo, Caraz 2022.* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Huaraz-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111975

Contreras Tomas, E. (2019). Planificación estratégica y empowerment en directivos de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3244

Equipo editorial Etecé. (2023). *Concepto.de*. *delegación.* Última edición: 9 de junio de 2023. Consultado: 15 de enero de 2024 Fuente: https://concepto.de/delegacion/#ixzz8OzgMVpqP

Federico, J. y Caballero, F. (2015) *Salario o sueldo*. Economipedia.com https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html

Haydar, M., Figueroa, A., & Manjarres, J. (2020). La Importancia del empoderamiento en las empresas y en sus entornos. Con enfoque a las comunidades vulnerables. Saber, Ciencia y Libertad en Germinación, 13, 162-167. https://doi.org/10.18041/2382-3755/germinacion.2020V13.9128

Monjarás, A., Bazán, A., Pacheco, Z., Rivera, J., Zamarripa, J., y Cuevas, C. (2019). Diseños de Investigación. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*, *8*(15), https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908

Murguialday, C., Pérez, K., y Eizagirre, M. (2024). Empoderamiento. *Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo.* Visitado el 16-01-24/ Recuperado de: https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/86.html#:~:text=Proceso%20por%20el%20cual%20las,de%20las%20situaciones%20que%20viven.

Naupay, N. (2018). *EMPODERAMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA FORTEL S.A.C., LIMA, 2018.* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19561/Naupay_HNM-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Obando, M., Caraguay, V. y Dávalos, M. (2020). El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso

organizacional en el nivel operativo. https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp81-88

Pérez, J. y Gardey, A. (2022) *Asignación* - Qué es, en la informática, definición y concepto. Disponible en https://definicion.de/asignacion/

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

Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal.

Revista médica sanitas, 21(3), 141-146. https://www.researchgate.net/profile/FredyMendivelso/publication/329051321

_Diseno_de_investigacion_de_Corte_Tr ansversal.pdf

Rodríguez, C. (2019). *Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote* [Tesis de maestría, Escuela

de Posgrado, Universidad]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39272

Ruiz, H., y Izpizúa, S. (2016). Metodología de la investigación social I.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47766006/Canales_Ceron_Manuel_-

_Metodologias_De_Investigacion_Social-libre.pdf

Salas, D (2020). La encuesta y el cuestionario, obtenido de

https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/

Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional:*

un estudio en una entidad pública ecuatoriana [Tesis de maestría, Universidad

Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio institucional.

https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348

Significados, Equipo (2023). "Control". En: *Significados.com*. Consultado: 16 de

enero de 2024. Disponible en: https://www.significados.com/control/

Torres,(2018). *"EL EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES COMO HERRAMIENTA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO"* (Tesis de grado académico, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador).

https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28327/1/48%20GTH.

pdf

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos para recolectar los datos

CUESTIONARIO 1 - EMPODERAMIENTO

Personal del área de recaudación tributaria de le entrega este cuestionario a favor del desarrollo del proyecto de investigación titulado que permitirá extraer información sobre las dimensiones de la variable 1. Los ítems serán medidos de las siguientes escalas de Likert:

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

N°	Ítems	Escala de likert				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
Dimensión 1 Delegación de poder						
01	Sus jefes inmediatos les comparten el manado para llevar a cabo las tareas en su área de trabajo.					
02	Usted ejerce la toma de decisión para que pueda recaer el mando sobre la dirección del área en específico que ocupa en la organización.					
03	Considera que el área en donde se desempeña laboralmente cumple con el potencial humano realizado para el lograr cumplir sus tareas.					
04	¿Las tareas que cumples dentro de su área de trabajo son asignadas de acorde al grado de instrucción que posee?					
05	Usted delega poder para aumenta el grado de empoderamiento en sus colaboradores.					
Dimensión 2 Autoridad		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
06	Al momento de cumplir sus responsabilidades, usted es autónomo para tomar la mejor decisión.					
07	El área en donde se desempeña es autónoma con respecto a otras áreas relacionada a las responsabilidades que esta posee.					
08	El control de sus actividades es a favor del desarrollo eficaz de las tareas desempeñadas por su persona.					
09	¿La municipalidad realiza un control oportuno para poder fortalecer el compromiso organizacional?					
10	¿Usted respeta la línea de autoría para favorecer un flujo de información correcta dentro de su organización?					
Dimensión 3 Liderazgo		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	¿Sus compañeros de trabajo utilizan una comunicación eficaz y eficiente?					
12	Las principales autoridades de la municipalidad comunican sus decisiones a favor de empoderamiento del personal de su institución.					
13	La municipalidad trabaja y desarrolla actividades a favor del trabajo en equipo.					
14	Usted percibe que la municipalidad le brinda tramites de calidad.					
15	Usted percibe que la municipalidad tiene suficiente personal como para contar con disposición de tiempo del personal.					
Dimensión 3 Toma de decisión		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
16	La municipalidad al instante de designar tareas elabora alternativas básicas.					
17	Usted realiza una elaboración de alternativas para desarrollar sus tareas.					

18	Luego de la culminación de la tarea se fomenta la participación.					
19	Usted comparte sus logro y acierto con los compañeros de trabajo.					
20	Consideras que su centro laboral ayuda a que usted crezca como profesional.					

CUESTIONARIO 2 - Compromiso Organizacional

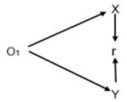
Personal del área de recaudación tributaria de le entrega este cuestionario a favor del desarrollo del proyecto de investigación titulado que permitirá extraer información sobre las dimensiones de la Variable 2. Los ítems serán medidos de las siguientes escalas de Likert:

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

N°	Ítems	Escala de likert				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
	Dimensión 1 Compromiso afectivo					
01	Se siente identificado con el área donde labora.					
02	La municipalidad fomenta el orden y el deseo de permanencia con incentivos.					
03	¿Consideras que la laboral que desempeñas generan un cambio positivo a favor de la organización?					
04	¿Los trabajadores generan vínculos para un objetivo común?					
05	La municipalidad oriente, capacita y adiestra a su personal para que los usuarios se sientan identificados con la institución.					
	Dimensión 2 Compromiso normativo	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
06	Cumples con tus obligaciones dentro de la organización.					
07	Cuando no logras cumplir sus tareas encomendadas, siente algunas culpa o remordimiento.					
08	La municipalidad promueve el compromiso normativo dentro de la institución para favores el desarrollo de la organización.					
09	¿Usted promueve con su compañero el cumpliendo del deber para favorecer el desarrollo de las tareas?					
10	¿Sus colaboradores presenta de manera oportuna el termino de sus obligaciones y deberes?					
	Dimensión 3 Compromiso de continuidad	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	Se siente cómodo con el sueldo de que recibe.					
12	Las prestaciones son las más adecuadas para la labor que desarrollas en su organización.					
13	Consideras que las autoridades no fomentan oportunidades para crecimiento profesional.					
14	Usted percibe que su necesidad de los ingresos no es tomada en cuenta.					
15	La municipalidad alienta a sus trabajadores a laboral de manera constante para el compromiso organizacional.					

Anexo 2. Matriz de consistencia.

TÍTULO: EMPODERAMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema general -¿De qué manera se relaciona el empoderamiento con el compromiso organizacional del personal en la MPCP, 2023?	Objetivo General -Determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023	Hipótesis General - Existe una relación significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023	Variable 1 Empoderamiento.	Delegación de poder	- compartir mando - potencial humano - asignación	Población 32 trabajadores del área de recaudación tributaria de la MPCP. Muestra Correspondió a los 32 trabajadores total identificados en la poblacional Tipo Aplicada Nivel Descriptivo correlacional Diseño No experimental de corte transversal  Esquema
				Autoridad	- autonomía - control	
Problema especifico - ¿Cómo se vincula la delegación de poder con el compromiso organizacional del personal en la MPCP, 2023? - ¿En qué medida la autoridad influye en el compromiso organizacional del personal en la MPCP, 2023? - ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023? - ¿Cómo la toma de decisiones se asocia con el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023?	Objetivo específico - Analizar cómo la delegación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023. - Evaluar la relación entre la autoridad y el compromiso organizacional en la MPCP, 2023. - Examinar cómo el liderazgo influye en el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023. - Establecer el vínculo entre la toma de decisiones y el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023.	Hipótesis Especificas - La delegación de poder tiene una relación significativa con el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023. - La autoridad está significativamente relacionada con el compromiso organizacional en la MPCP, 2023. - El liderazgo tiene una influencia significativa sobre el compromiso organizacional en la MPCP, 2023. - La toma de decisiones se asocia de forma significativa con el compromiso organizacional en el personal de la MPCP, 2023.		Liderazgo	- comunicación - trabajo en equipo - planificación	
				Toma de decisión	- elaboración de alternativas - participación	
			Variable 2 Compromiso organizacional.	Compromiso efectivo	- Deseo de permanencia. - Significado Personal. - Vinculo. - Identificación	
				Compromiso normativo	- Obligación - Culpabilidad - Deber	
				Compromiso de continuidad	- Sueldo y prestaciones - de de Falta Oportunidades - Necesidad poseer ingresos	O: Es sobre observación. X: Es sobre Empoderamiento. Y: Compromiso Organizacional. r: Relación de X e Y. Técnicas Encuesta Instrumento Cuestionario