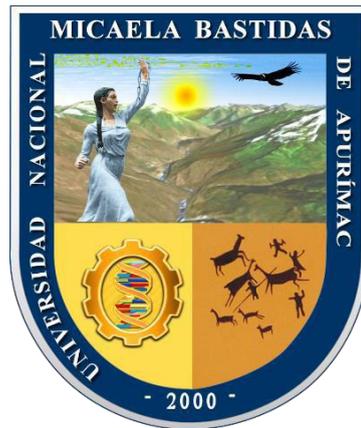


UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

Empowerment y Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Cotabambas de la Región de Apurímac. Año 2021

Presentado por:

Ruth Vivanco Arcos

Para optar el Título de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

"EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL COTABAMBAS DE LA
REGIÓN DE APURÍMAC. AÑO 2021"

Presentado por **Ruth Vivanco Arcos**, para optar el Título de: Licenciado en
Administración

Sustentado y aprobado 17 de octubre del 2022 ante el jurado evaluador:

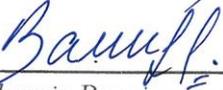
Presidente:


Dra. Silvia Soledad López Ibáñez

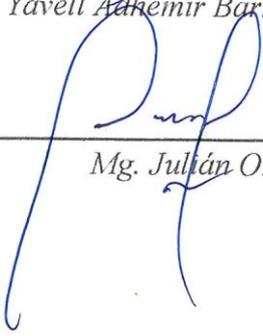
Primer Miembro:


Dr. Mauricio Raúl Escalante Cárdenas

Segundo Miembro:


Mg. Yavell Adhemir Barrionuevo Inca Roca

Asesor:


Mg. Julián Orè Leiva

Agradecimiento

Agradezco a Dios por el privilegio de vida, salud, familia, perseverancia y prudencia, día con día me fortalece, llena de oportunidades, misericordia cada mañana, por las fuerzas que me da para seguir luchando por mis sueños y metas, mi futuro está en sus manos.

Porque todo lo que tuve, lo que tengo y lo que tendré es gracias a Él, justamente por eso tengo el privilegio de presentar este trabajo para seguir escalando. Mi amado Padre celestial ha utilizado diferentes medios, en el transcurso de mi vida, me ha bendecido con personas increíbles que me han dado la mano y siempre los tendré en mi corazón, nunca olvidare su apoyo incondicional que me brindaron durante mi formación profesional, con palabras de ánimo, aliento, motivación, por su tiempo, su consejo, recomendación, también por las firmas y visto bueno para el avance del informe realizado, entre otros aspectos, estarán en mis oraciones; Dios les bendiga, guarde y proteja.



Dedicatoria

A mi familia, mis padres Leonardo y Eusebia, mis hermanos Brayan y Josue, ya que ellos siempre están apoyándome incondicionalmente en todo aspecto, me han enseñado a desafiar los retos y alcanzar mis metas, están ahí para motivarme, por brindarme ese amor fraternal, son un regalo divino del cielo, esa fuerza que me motivan para seguir luchando en la vida.

A la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac y todo el equipo de docentes que contribuyeron en mis aprendizajes y en mi formación profesional.

A mi asesor Mgtr. Julian Ore Leiva, por encaminarme en el trayecto de la investigación.

A las personas que se involucraron en todo el proceso de mi investigación, empezando desde el personal de la municipalidad y terminando en la parte administrativa de la Facultad de Administración, los responsables de la oficina de Unidad de Investigación y los miembros de jurado.



“Empowerment y Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad
Provincial Cotabambas de la Región de Apurímac. Año 2021”

Línea de investigación: Gestión empresarial

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

INTRODUCCION	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Descripción del problema	5
1.2. Enunciado del problema	8
1.2.1. Problema General	8
1.2.2. Problemas específicos.....	8
1.3. Justificación de la investigación	8
1.3.1. Justificación teórica	8
1.3.2. Justificación metodológica	9
1.3.3. Justificación práctica	9
1.3.4. Justificación social.....	10
CAPÍTULO II	12
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	12
2.1. Objetivos de la investigación	12
2.1.1. Objetivo general	12
2.1.2. Objetivos específicos	12
2.2. Hipótesis de la investigación	12
2.2.1. Hipótesis general	12
2.2.2. Hipótesis específicas.....	12
2.3. Operacionalización de variables	13
CAPÍTULO III	14
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	14
3.1. Antecedentes	14
3.2. Marco teórico	17
3.2.1. Principales definiciones del Empowerment	17
3.2.2. Principales modelos del Empowerment	18
3.2.3. Importancia del Empowerment	20
3.2.4. Modelo teórico del Empowerment	21



3.2.5.	Las tres claves del Empowerment	21
3.2.6.	Compartir Información	22
3.2.7.	Autonomía	23
3.2.8.	Principales definiciones del compromiso organizacional.....	25
3.2.9.	Principales modelos teóricos	26
3.2.10.	Importancia.....	27
3.2.11.	Modelo teórico del compromiso organizacional	27
3.2.12.	Dimensiones del Compromiso Organizacional	30
3.3.	Marco conceptual.....	33
CAPÍTULO IV.....		35
METODOLOGÍA.....		35
4.1.	Tipo y nivel de investigación	35
4.1.1.	Tipo de investigación.....	35
4.1.2.	Nivel de investigación	35
4.2.	Diseño de investigación	35
4.3.	Población y muestra.....	36
4.3.1.	Población	36
4.3.2.	Muestra	36
4.4.	Procedimiento	37
4.5.	Técnicas e instrumentos	38
4.5.1.	Técnicas	38
4.5.2.	Instrumentos	38
4.6.	Estadístico de investigación	38
CAPÍTULO V		40
RESULTADOS Y DISCUSIONES		40
5.1.	Análisis de resultados.....	40
5.1.1.	Descripción de resultados, datos generales	42
5.1.2.	Escala de puntuaciones de variables	50
5.1.3.	Descripción y análisis de resultados de las variables de estudio.	51
5.1.4.	Exposición de datos de las dimensiones de la variable Empowerment	54
5.1.5.	Exposición de datos de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional.....	58
5.1.6.	Resumen de datos categóricos, de las tablas de contingencia o cruzadas	62

5.2.	Contrastación de hipótesis	68
5.2.1.	Hipótesis general	68
5.3.	Hipótesis Especifica 1	70
5.3.1.	Hipótesis Especifica 2	71
5.3.2.	Hipótesis Especifica 3	73
5.4.	Discusión de Resultados	74
CAPÍTULO VI.....	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
6.1.	Conclusiones.....	77
6.2.	Recomendaciones	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	86



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Justificación del Estudio.....	11
Tabla 2 Operacionalización de variables.....	13
Tabla 3 Métodos de medición de Compromiso Organizacional	29
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad de las variables.....	40
Tabla 5 Fiabilidad de la variable Empowerment	41
Tabla 6 Fiabilidad de la variable Compromiso Organizacional	41
Tabla 7 Tiempo de servicio	42
Tabla 8 Género	43
Tabla 9 Edad.....	45
Tabla 10 Condición Laboral	46
Tabla 11 Nivel de Instrucción.....	48
Tabla 12 Estado Civil	49
Tabla 13 Baremos del Empowerment y sus dimensiones	50
Tabla 14 Baremos de Compromiso Organizacional y sus dimensiones.....	50
Tabla 15 Frecuencia y porcentaje del Empowerment.....	51
Tabla 16 Frecuencia y porcentaje de Compromiso Organizacional.....	52
Tabla 17 Frecuencia y Porcentaje de la dimensión Compartir información.....	54
Tabla 18 Frecuencia y porcentaje de la dimensión autonomía.....	55
Tabla 19 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Equipos Autodirigidos	57
Tabla 20 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compromiso Afectivo.....	58
Tabla 21 Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso de continuidad.....	60
Tabla 22 Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compromiso Normativo	61
Tabla 23 Tablas cruzadas de las variables de estudio.....	62
Tabla 24 Tablas cruzadas de compartir información y Compromiso Organizacional.....	64

Tabla 25 Tabla cruzada de autonomía y Compromiso Organizacional.....	65
Tabla 26 Tabla cruzada de Equipos Autodirigidos y Compromiso Organizacional	67
Tabla 27 Prueba de hipótesis general con la prueba de Rho Spearman	69
Tabla 28 Prueba de hipótesis específica 3 con la prueba de Rho de Spearman	73



INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Circuito del Empowerment	20
Figura 2 Tiempo de servicio.....	42
Figura 3 Género.....	44
Figura 4 Edad	45
Figura 5 Condición Laboral	47
Figura 6 Nivel de Instrucción	48
Figura 7 Estado Civil.....	49
Figura 8 Porcentaje de la variable Empowerment.....	51
Figura 9 Porcentaje de la variable Compromiso Organizacional.....	53
Figura 10 Porcentaje de la dimensión Compartir Información	54
Figura 11 Porcentaje de la dimensión Autonomía	56
Figura 12 Porcentaje de la dimensión Equipos Autodirigidos.....	57
Figura 13 Porcentaje de la dimensión Compromiso Afectivo.....	59
Figura 14 Porcentaje de la dimensión Compromiso De Continuidad	60
Figura 15 Porcentaje de la dimensión Compromiso Normativo	61
Figura 16 Tabla cruzada de Empowerment y Compromiso Organizacional	63
Figura 17 Tabla cruzada de Compartir Información y Compromiso Organizacional	64
Figura 18 Tabla cruzada de Autonomía y Compromiso Organizacional	66
Figura 19 Tabla cruzada de Equipos Autodirigidos y Compromiso Organizacional	67



INTRODUCCION

Las herramientas modernas de la administración, ha sido diseñada para mejorar estrategias en cuanto a actividades, procesos, procedimientos, talento humano, tecnologías y toma de decisiones en las organizaciones, dentro del contexto público como privado, de esa manera lograr y obtener resultados, que fijen al bienestar del ambiente en el que se desenvuelven, aplicando las distintas ramas del conocimiento, tales como: administración de recursos humanos, finanzas, contabilidad, entre otras.

Es así, que el Empowerment y compromiso organizacional, son herramientas para un estilo gerencial, donde los miembros de las organizaciones son conscientes de las tareas que realizan y así lograr que funcione mejor, todos los integrantes del equipo, tienen conocimiento de los datos, son involucrados en aportar sus ideas, experiencias, conocimientos entre otros.

En los últimos años se observa en el Perú, que dentro de las organizaciones no se pueden percibir los cambios al instante, toma tiempo para ver el efecto, donde los colaboradores sean más abiertos y receptivos en sus opiniones, dar alcances de las circunstancias que puedan estancar en el avance del trabajo. A veces ocurre que algunos pierden el deseo de aportar con la institución, y en esa ocurrencia se pierde el desinterés, por tal caso no se ven obligados a liberar sus ideas, en caso contrario solo esperan que alguien les ordene y mande, justamente por eso, suele pasar, que los superiores se aprovechen de la situación.

De estos problemas, no están exentos los servidores públicos de la municipalidad de Cotabambas, por un lado se tiene a los jefes dentro de cada área donde ellos exigen resultados productivos a los integrantes de la oficina, sin considerar que cada actividad realizada requiere un compromiso y toma de decisiones por parte de ellos, pero que sucede solo les gusta delegar funciones y responsabilidades, son pocos que desempeñan sus cargos por vocación, la mayoría solo lo hace para obtener experiencia en el campo laboral y la remuneración, ya que así satisfacen sus necesidades diarias.

Dentro del campo de trabajo, se ha percibido que, en la municipalidad, todo es vara, vale decir, que la mayoría son pertenecientes al partido político ganador, la actual gestión ha considerado mas a su gente no importando la experiencia, mas no ha tomado en cuenta a los ciudadanos que cuentan con escala profesional, por estas razones algunos servidores no valoran las metas y objetivos de la municipalidad.



Para llevar a cabo la investigación, se recopiló información respectiva para medir e identificar las causas y limitaciones, en las que se desenvuelve cada servidor, la cual se utilizó una encuesta diseñada a todos los servidores, según el cuadro de puestos.

El presente informe de investigación, se refleja de seis capítulos, en los que se establece las distintas temáticas, según el valor que adquiere el estudio.

Capítulo I: Se realizó la descripción de la situación, en él se expone la realidad del problema, las formulaciones de los problemas, el por qué y para que del estudio.

Capitulo II: Están las acciones propuestas del estudio, objetivos e hipótesis, se presenta la definición operacional.

Capitulo III: Se desarrolló la revisión de la literatura y construcción del marco teórico, en esta parte se presenta los antecedentes de los variables de estudio.

Capitulo IV: Se establece los procedimientos de investigación, de modo general; la metodología se realizó a nivel conceptual y nivel instrumental.

Capítulo V: Se reporta los conocimientos adquiridos directamente del trabajo de campo, lo cual se analizó la validez externa e interna de la investigación y resultados de otras investigaciones.

Capítulo VI: Por último, se desarrolló conclusiones, respuestas sintéticas del resultado de la investigación; las recomendaciones, sugerencias que se realizó para mejorar a los diversos problemas identificados en la investigación.

Del presente informe, su realización ha sido importante, porque ha permitido conocer el modelo de gestión organizacional del Empowerment, así como también el compromiso organizacional, con la finalidad de tener un conocimiento pleno de los beneficios que generan al implementar en las organizaciones con el propósito de mejorar la motivación laboral.

Esta investigación incluye evidencias (anexos) el cual detalla las actividades realizadas.

RESUMEN

El presente informe de investigación, intitulada “Empowerment y Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.” teniendo como problema general, en qué medida se relaciona el Empowerment con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos, se desarrolló teniendo como objetivo principal, determinar la medida de relación que existe entre el empowerment con el compromiso organizacional en los servidores públicos, donde la hipótesis principal fue, grado de correlación existente, es positiva y media, entre el Empowerment con el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos.

La metodología que se ha utilizado en el presente estudio, se ha desarrollado bajo los parámetros de la investigación de la ruta o enfoque cuantitativo, de tipo de investigación básica, se ha desarrollado desde el nivel descriptivo correlacional, además, se ha realizado bajo el diseño de investigación no experimental y de corte transversal o transeccional, la población de estudio ha sido identificado a 130 servidores, la muestra se ha determinado por medio de la selección probabilística muestra a 97 servidores de la Municipalidad, la técnica que se ha utilizado ha sido la encuesta, se ha recogido la información por medio del uso del instrumento del cuestionario con un grado de confiabilidad de 0.907 del coeficiente del Alfa de Cronbach además con la escala de Likert. El procesamiento de datos se realizó mediante el software SPSS 25, con estadística descriptiva y estadística inferencial.

El resultado obtenido, de la contrastación hipótesis general de coeficiente correlacional fue de 0,285 el mismo que es menor a 0,005, lo que nos muestra que se acepta la hipótesis principal de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, se acepta la hipótesis principal de estudio: grado de correlación existente, es positiva y media, entre el Empowerment con el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos.

Además, que la sigma asintótica bilateral son menores a 0,05 lo que se interpreta que no presentó normalidad, por lo tanto, se utilizó estadísticos no paramétricos, Rho de Spearman.

Palabras clave: *Empowerment, compromiso organizacional.*

ABSTRACT

This research report, entitled "Empowerment and Organizational Commitment in public servants of the Provincial Municipality of Cotabambas of the Apurimac Region. Year 2021." Having as a general problem, to what extent is Empowerment related to Organizational Commitment in public servants, it was developed with the main objective of determining the extent of the relationship between empowerment and organizational commitment in public servants, where the hypothesis The main one was, the degree of existing correlation, it is positive and medium, between Empowerment and Organizational Commitment, in public servants.

The methodology that has been used in the present study has been developed under the parameters of the research of the route or quantitative approach, of the type of basic research, it has been developed from the descriptive correlational level, in addition, it has been carried out under the design of non-experimental and cross-sectional or transactional research, the study population has been identified to 130 servers, the sample, has been determined; by means of probabilistic selection, it shows 97 servers of the Municipality, the technique that has been used has been the survey, the information has been collected through the use of the questionnaire instrument with a degree of reliability of 0.907 of the Cronbach's Alpha coefficient in addition to the Likert scale. Data processing was performed using SPSS 25 software, with descriptive statistics and inferential statistics.

The result obtained from the general hypothesis contrast of the correlational coefficient was 0.285, which is less than 0.005, which shows us that the main hypothesis of the study is accepted and the null hypothesis is rejected. Therefore, the main hypothesis of the study is accepted: the degree of existing correlation is positive and medium, between Empowerment and Organizational Commitment, in public servants.

In addition, the bilateral asymptotic sigma is less than 0.05, which is interpreted as not presenting normality, therefore, non-parametric statistics, Spearman's Rho, were used.

Keywords: *Empowerment, organizational commitment.*

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Ante todo, el mundo contemporáneo que vivimos, se encuentra sumergido en una globalización prodigiosa, por lo cual en estos últimos tiempos en plena pandemia del covid-19, las organizaciones requieren aplicar nuevas herramientas modernas de la administración, pero por falta de productividad, por no tomar buenas decisiones, incumplimiento de compromiso por parte de los colaboradores y sobre todo la ausencia de delegación de poderes (conocimientos, experiencias, habilidades, entre otros) ante esta situación surge la necesidad de fortalecer las capacidades, asumir responsabilidades, también hacer pleno de las destrezas y habilidades de los colaboradores, ya que en un empleado empoderado produce beneficios a la empresa y para así mismo, con el fin de lograr resultados exitosos, con una visión convincente, en la producción de bienes y servicios, de tal manera cada colaborador se sentirá más identificado con la organización y así aportara su experiencia con más ganas y fuerza.

En este mismo sentido de acuerdo a Koontz et al. (2012) donde sostiene al respecto que “La mayor parte de los fracasos en la delegación efectiva ocurre, no porque los gerentes no entienden la naturaleza y los principios de la delegación, sino porque son incapaces o no están dispuestos a aplicarlos” (p. 243).

La triste realidad en el gobierno internacional, nadie parece estar dispuesto dar un paso al frente y afrontar el reto, están envueltos con un velo de desgana; muchas veces los integrantes no poseen facultad para dar a conocer los problemas que ocurren en la oficina, lo cual genera que las actividades se estanquen, de tal modo se crean más carga laboral, los servidores se sienten abrumados con tanto trabajo. Antes se contentaban con tener trabajo, pero ahora, quieren un empleo en que el que puedan desarrollar sus capacidades, puedan sentir que están aportando sus conocimientos y experiencias. De tal forma la revista Deloitte (2020) señala que; “las organizaciones necesitan fomentar la pertenencia,

donde los colaboradores puedan identificar y apreciar el impacto que están teniendo sobre los objetivos de la organización a largo plazo” (p. 36).

En el Perú según el régimen laboral de la administración pública, muchas veces los colaboradores de una organización, se justifican; que es tarea del gerente solucionar las circunstancias que suscitan, pero en realidad es tarea de todos encontrar alternativas para mejorar en la parte administrativa y el buen servicio al usuario. Los encargados deben conocer las creencias reales, honradas, básicas de los miembros, tener fe en la gente, los colaboradores quieren dar lo mejor de ellos, si es que se les da la oportunidad. Cabe destacar que la presidencia de Consejo de Ministros (PCM 2019) menciona que: “uno de los pasos principales para la modernización de la gestión es mejorar los sistemas administrativos a partir de la experiencia de los servidores públicos” (p. 26).

Por otro lado, (Diario de Apurímac “Pregón”, 2021, s/p) se manifestó que el 75% de los servidores públicos, están sufriendo de estrés por las actividades que se les asigna, todo esto porque no cuentan con los datos o información completa, con el tiempo pierden confianza en ellos mismos, lo cual hace que estos no se comprometan con la organización.

A esta problemática se suma la municipalidad provincial de Cotabambas, brinda empleo a muchos servidores públicos, en sus diferentes facultades y dependencias administrativas. En la actualidad en la municipalidad provincial de Cotabambas, se observó que algunos servidores mantienen una información confidencial, cuando la información se retiene, empiezan a murmurar, la incertidumbre es una cosa que se puede manejar comunicando, obteniendo acuerdo y actuando, sin importar el ambiente de los demás, ya que pierden la confianza y motivación, no hay liderazgo, ni compromiso; en el proceso de las actividades programadas, las emociones y motivaciones de los servidores, se ve muchas veces vulnerada, a causa del poco interés, se pierde la visión convincente y organizacional; por parte de los encargados de cada área administrativa; se tiene un jefe están al mando, al parecer se sienten presionados, lo cual no tienen libertades para expresar su opinión. Algunos servidores se toman atribuciones, no están comprometidos, por no incrementarse con carga laboral, no prestan mucho interés por aprender nuevas cosas. Cada jefe tiene su estrategia de trabajo, no trabajan en equipo, cada quien en su labor, olvidan que tienen responsabilidades de todo un proceso, ya sea planear, ejecutar y dirigir el trabajo desde el principio hasta el fin, se guardan la información algo personal, deberían mostrar las cosas como son, parece que solo están trabajando por dinero, en el lapso del tiempo, pierden con las obligaciones que tuvieron al comienzo, el compromiso

de los servidores públicos, es un tema central para la municipalidad, como se sienten, respecto a la forma en que funcionan las cosas en la organización. Sobre todo, en esta pandemia del covid-19, los servidores no se han adaptado a los cambios que ha surgido desde que empezó el covid-19, en el transcurso del tiempo, no están actualizados con la información de su área de trabajo, y todo esto lleva a que pierdan el compromiso con las actividades realizadas.

Además se tuvo rotación de personal, ya cumpliendo 3 meses algunos servidores se ven obligados a ejercer sus funciones en otra oficina, y a veces se disminuye el personal por falta de presupuesto de cada gerencia, cabe recalcar que la municipalidad en cada año de gestión, la ejecución financiera tiene un alto porcentaje de avance al cumplimiento de metas al presupuesto designado según el año fiscal del ministerio de economía y finanzas.

Si esta situación que se viene presentando en la municipalidad, los servidores públicos estarán sujetos a trabajar solo para completar su hoja de vida, por sueldo y entre otros, toda esta situación, genera cuestiones que lógicamente perjudica en el campo laboral, creando un ambiente incomodo donde los integrantes de cada área no se desenvolverán como debe ser en sus funciones y responsabilidad, estarán menos comprometidos con la municipalidad. No es que los servidores no puedan dar lo mejor de sí, sino que tienen miedo de actuar. Justamente por estas razones no habrá un buen avance físico y financiero, también los tramites de los usuarios estarán retrasados, lo cual impide una buena productividad en las tareas realizadas; en fin un traspapeleo en los documentos administrativos, debido a esto surge las quejas de los usuarios, donde indican que no hay buena atención y se cuestionan muchas interrogantes.

En el siguiente trabajo de investigación, se pretendió describir y medir, porque había una deficiente comunicación, la falta de desempeño, falta de responsabilidad y compromiso en su área de trabajo de acuerdo a eso mejorar el ámbito laboral , para que sea más eficiente en sus procesos, ante este contexto, es necesario comprender, que el Empowerment y el compromiso organizacional, son mecanismos o herramientas administrativas muy importantes, que se deben tomar en cuenta a la hora de administrar una organización, para facultar a los servidores hay que liberarlas no limitarlas con reglas, poniendo énfasis los servidores, deben tener conocimiento de los diversos sistemas que pueden afectar el desenvolvimiento en las actividades y de este modo cooperar para el mejoramiento de la administración en las organizaciones.

1.2. Enunciado del problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida se relaciona el Empowerment con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac, año 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué grado de relación existe entre el compartir información con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac, año 2021?
- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la autonomía con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac, año 2021?
- ¿Qué grado de relación existe entre equipos autodirigidos con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac, año 2021?

1.3. Justificación de la investigación

Según Hernández et al. (2018) manifiestan que: “cuantas más respuestas se contesten de manera positiva y satisfactoria, más sólidas serán las bases de la investigación para que se justifique emprenderla” (p. 45).

La finalidad, de esta investigación, es determinar; la medida de relación que existe entre el Empowerment con el Compromiso Organizacional, para así facilitar un sustento para definir esta herramienta y estrategia administrativa, nuevos entendimientos en esta área para futuros estudios similares relacionados, a fin de perfeccionar la eficiencia y rendimiento, de los servidores públicos. Tanto los servidores e investigadores se benefician del estudio, puesto que se demuestra, grado de relación del Empowerment y compromiso organizacional, se implementó muchos mecanismos para mejorar e indagar a profundidad dicho conocimiento.

1.3.1. Justificación teórica

Al respecto Horna (2012) menciona que: “Ocurre cuando una lista de interrogantes se presenta, sobre el tema que te interesa, es escasa o inexistente. No



existe teorías que expliquen fenómenos cotidianos, por el contrario, existen huecos en el conocimiento sobre un hecho o acontecimientos” (p. 172).

Es importante que se aporte y fundamente las variables de estudio, que validen la mejora del problema planteado. de esta forma se brinda un material científico; en ese sentido, enriquecer la literatura científica. Es muy útil la adaptación de esta herramienta administrativa, de tal modo mientras haya estudiantes que estén más interesados por la investigación de las variables de estudio, tendrá una gran relevancia estas teorías, por ende, será muy familiarizado a los involucrados.

Los resultados respondieron a la generalización, asimismo el trabajo de campo ayudó a realizar con los resultados, se conoció la asociación entre las variables reflejado en la realidad problemática.

1.3.2. Justificación metodológica

En consecuencia, Carrasco (2007) detalla que: “Si los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos diseñados y empleados en el desarrollo de la investigación, tienen validez y confiabilidad, y al ser empleados en otros trabajos de investigación resultan eficaces”. (p. 119).

La presente investigación para poder cumplir con los objetivos propuestos se aplicaron instrumentos que garanticen la validez de la información obtenida sobre la problemática observada, de tal forma permitió detectar y evidenciar, grado de relación, que existe entre el empowerment y compromiso organizacional en los servidores de la municipalidad provincial de Cotabambas. Por lo cual se acudió a una serie de procedimientos metodológicos, ha sido muy útil para el procedimiento metodológico.

Las herramientas que se utilizó en el informe permitieron obtener logros esperados, porque; al momento de realizar la encuesta, los servidores dieron a conocer sus respuestas en el cuestionario, y gracias a ello se realizó la discusión de resultados, también contrastar el planteamiento del problema.

1.3.3. Justificación práctica

De acuerdo a Bernal (2010) se refiere que; “Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando se desarrolló para ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo” (p. 106).



El presente trabajo propone mejorar la situación problemática, en la aplicación de las variables de estudio, en los servidores de la municipalidad, es esencial porque fue de gran provecho para los servidores, por consiguiente, los involucrados tuvieron más conocimiento. Donde estas herramientas administrativas, a partir de ello serán más considerados sobre todo en recursos humanos y las distintas áreas administrativas, en tal sentido, confrontarán a cada situación o cambio que se presente en la municipalidad provincial de Cotabambas-Tambobamba.

También se contribuyó a determinar el grado de compromiso en los servidores, para optimizar las estrategias en la municipalidad.

1.3.4. Justificación social

En cuanto a Fuentes et al. (2020) destacan que la justificación social “Representa una investigación en el ámbito administrativo, específicamente en la administración de la educación universitaria para aportar conocimiento empírico, recolectado desde la realidad, y promover la responsabilidad social” (p. 46)

Es favorable, para generar un estímulo, en aras de alcanzar una mejor formación profesional, para el desempeño de las actividades, correspondiente al éxito organizacional, de tal manera; el investigador, para realizar el presente informe se observa y analiza los problemas que ocurrió en la municipalidad, en función a eso las variables de estudio se necesitaban profundizar, en particular con una motivación de realizar, ya que en el campo laboral desempeñado existía muchos problemas similares a lo estudiado, experimentando todas las situaciones, entonces se decide de abordar sobre esta temática para tratar de dirimir. De hecho, que, para cada investigador es muy importante contribuir voluntariamente en el crecimiento de la sociedad, tal es el caso donde uno empieza a investigar, que se puede hacer o falta para perfeccionar en la gestión de una organización.

Tabla 1

Justificación del Estudio

Justificación del estudio	Según lo manifestado Carrasco (2007) “todo trabajo de investigación necesariamente tiene que ser justificado, vale decir, de debe explicar por qué se realiza”. (p.117)
Teórica	Para el proceso de investigación se utilizo y se dejo un marco teórico de los autores; para Epowerment, Blanchard (1996); en cuanto a compromiso organizacional, Meyer (1993)
Metodológica	El cuestionario utilizado fue sometido a un proceso de fiabilidad que permitió corroborar su eficiencia.
Practica	Propone mejorar la situación problemática, en la aplicación de las variables de estudio.
Social	Es favorable, para generar un estímulo, en aras de alcanzar una mejor formación profesional.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1. Objetivos de la investigación

2.1.1. Objetivo general

Determinar la medida de relación que existe entre el Empowerment con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021

2.1.2. Objetivos específicos

- Establecer el grado de relación que existe el compartir información con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021
- Precisar el grado de relación que existe entre la autonomía con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021
- Establecer el grado de relación que existe entre equipos autodirigidos con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021

2.2. Hipótesis de la investigación

2.2.1. Hipótesis general

El grado de correlación existente es positiva y media entre el Empowerment con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021

2.2.2. Hipótesis específicas

- El grado de correlación existente es positiva y media entre el compartir información con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos

de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021

- El grado de correlación existente es positiva y media entre la autonomía con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021
- El grado de correlación existente es positiva y media entre equipos autodirigidos con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021

2.3. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1	Compartir Información	Confianza
		Responsabilidad
	Autonomía	Trabajo en equipo
		Propósito
		Valores
		Imagen
		Metas
		Papeles
		Estructura Organizacional
		Empowerment
Variable 2	2.1 Afectivo	Conocimientos
		Liderazgo
	De Continuidad	Compromiso
		Permanencia
		Probidad
		Empatía
Compromiso Organizacional	2.2 Normativo	Desempeño
		Absentismo
		Rotación
	Normativo	Contribución a los objetivos
		Implicación con la misión
		Ayuda al desarrollo de otros
		Prescriptor de la empresa

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes

Cabe precisar que Arbaiza (2014) menciona que “los antecedentes vienen a ser el conjunto de toda conclusión obtenida por otros investigadores y las distintas formas elegidas por los investigadores en tiempos pasados respecto al problema”. (p. 93)

a) Internacional

Jerez (2018) en el presente informe intitulada “El estrés y el empowerment en los trabajadores del area operativa del gobierno autonomo descentralizado”. Trabajo presentado para optar el titulo de Psicologo Industrial, Facultad de Ciencias Humanas y de la educaciòn, impartido or la niversidad Tecnica de Ambato-Ecuador, donde su principa objetivo, satisfacer las necesidades de los trabajadores de la comuna municipal.

En el trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, alcance nivel descriptiva, técnicas muestrales no probabilística (aleatoria), se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado; la población de estudio ha sido identificado 30 trabajadores.

Las respuestas de las conclusiones más importantes al que se ha llegado ha sido que los datos obtenidos demuestran que si existe una correlación en el objeto de estudio, a través de la gestión de talento humano se pueden ejercer el proceso administrativo.

Romero (2017) en el presente informe intitulada “Compromiso organizacional de los servidores publicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales”. Trabajo presentado para optar el título de Maestro en Desarrollo de Talento Humano, Facultad de Area Gestion, impartido por la Universidad Andina Simon Bolivar; donde su principal objetivo, determinar si las modalidades de contrato ocasional y nombramiento se relaciona en el compromiso organizacional de los servidores.

En el trabajo de investigación es tipo básica, alcance nivel descriptiva, técnicas muestrales no probabilística (aleatoria), la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario; la población de estudio ha sido identificado 681 funcionarios, sin embargo, se realizó muestreo probabilístico de 372 encuestas. Los resultados en la municipalidad de los servidores públicos, confirma la hipótesis general, que existe una relación positiva, un coeficiente de correlación de $p=0.002 < 0.05$, donde la correlación de Spearman es 0.019.

Las respuestas más importantes que se ha llegado en la conclusión, que mientras haya mas responsabilidad el nivel de compromiso es mayor.

b) Nacional

Moncada (2020) en su investigación de trabajo titulada “Empowerment y su relación con el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca-2020”. Trabajo presentado para lograr el título Profesional de Licenciado en Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, impartida por la Universidad Peruana Unión; donde ha planteado como su principal objetivo, determinar la relación que existe entre las variables de estudio.

En el presente informe, ha sido considerado tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con un alcance tipo correlacional y transversal, una población de 93 colaboradores. Los datos obtenidos en la municipalidad, que sí existe relación significativa moderada ($Rho = ,595^{**}$; $p= 0,000$) entre el empowerment y el compromiso organizacional en los colaboradores.

Las respuestas de las conclusiones más relevantes al que se ha llegado ha sido que el Empowerment es muy útil para potenciar el papel de los colaboradores.

Callalli et al. (2018) en su trabajo de investigación titulada “Los roles gerenciales y su relación con el compromiso organizacional de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Pochuanca-Aymaraes”. Trabajo presentado para lograr el título de Licenciado en Administración, Facultad de Adinistración – de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac; donde ha planteado como objetivo general, determinar el nivel correlacional que existe en las variables.

Este trabajo ha sido considerado, tipo de investigación básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance tipo correlacional y transversal, a



población de estudio ha sido identificado 19 servidores, una técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario. Los resultados en la municipalidad de los servidores públicos, confirma la hipótesis general, que existe una relación positiva, un coeficiente de correlación de $p=0.018 < 0.05$, donde la correlación de Spearman es 0.482, correspondiente a un nexo, significativa positiva.

Las respuestas de las conclusiones más importantes al que se ha llegado ha sido que los datos obtenidos demuestran que si existe una correlación en el objeto de estudio.

Mamani (2019) en su trabajo de investigación titulada “Análisis del Empowerment y la calidad de servicio del personal de la subgerencia de protección ciudadana de la municipalidad provincial de Puno-2017.” Trabajo presentado para lograr el título de Licenciado en Administración, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas – Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Nacional del Altiplano; donde ha planteado como su principal objetivo, comprender el estudio de las variables.

En el trabajo de investigación ha sido considerado, el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental traseccional o transversal, técnicas de encuesta y la observación directa, y el instrumento; cuestionario y guía de observación. La escala de medición se hizo mediante la escala Likert. Una encuesta de 75 participantes para estimar el empoderamiento, prosiguiendo el trabajo de investigación se realizó una encuesta a 35 participantes para determinar la calidad de servicio. Los datos obtenidos señalan que el empowerment se extiende un nivel medio baja de 32% del total de encuestados; por consiguiente, la aprehensión de los usuarios sobre la calidad de servicio, ofrecida por personal de serenazgo es un 44% encontrándose una escala de nivel media baja; tipo de muestreo; no probalístico, por conveniencia, de corte transversal. De tal modo se originó, analizar los datos, empleando el método estadístico descriptivo.

Las conclusiones más importantes a los que se ha arribado ha sido que los involucrados, no se despliegan de manera eficiente realizando sus deberes y obligaciones para optimizar un resultado favorable, lo cual se debe considerar estas variables de estudio en el trayecto del trabajo.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Principales definiciones del Empowerment

3.2.1.1. Historia del Empowerment

Entrando en el contexto histórico del Empowerment, según:

Casano (2015) menciona que el empowerment surge desde hace más de dos decenios, ha obtenido importancia en el contexto laboral. Como preámbulo al término, y sin ánimo de establecer aún un concepto concreto, podemos consolidar que el vocablo Empowerment se refiere a estrategia por medio del cual las personas, las entidades, obtengan control y dominio sobre sus propias finalidades.

Los comienzos de esta palabra, se desarrollan; a partir de las teorías educativas conforme a:

Ocampo (2008), en el periodo de los años sesenta, se etiqueta, que las personas están sumergidas, en un estado de falta de poder; son incompetentes, desde esa misma circunstancia, no saben distinguir, cuáles son las energías de sujeción que les afectan, o que deben hacer, para disminuir o aumentar. La incertidumbre, consiste en que ellos, no alinean las formas de trabajo que transfieran este conocimiento al hecho; es ahí donde entra en juego el Empowerment.

Las definiciones primordiales del empowerment son los siguientes: Según Blanchard et al. (1996) definen lo siguiente “Facultar es una cuestión que viene desde arriba y es impulsada por valores; en síntesis, a menos que facultar empiece en la cumbre, no ira a ninguna parte. Implica liberar poderes que las personas ya tienen” (p. 15).

Es cuestión de coordinar esfuerzos, entrenar al personal, encaminar a los empleados a ser más productivos, hay muchas maneras para superar en el camino, si se quiere lograr que las personas se sientan dueños de las empresas, la verdadera esencia es proceder la liberación de los conocimientos, la experiencia y la capacidad que ellos tienen, se debe tener fe básica en la gente, utilizar el potencial de todos.

Facultar, no quiere decir, darle poder; hay que tener cuenta que ellos ya cuentan con suficiente poder (sus conocimientos, talentos, habilidades).

De igual modo Terry (2004) desarrolla que el Empowerment, “consiste en potenciar la motivación y los resultados de todos los colaboradores de una empresa a través de la delegación y la transmisión del poder” (p. 243)

Promover la motivación ayuda a la empresa a conseguir los propósitos de acuerdo al plan que tiene, por ello es necesario que todos los colaboradores deber ser realistas y firmes en lo que quieren lograr en el puesto laboral que ejercen, y, así llevarlos a cabo.

Desde luego, Koontz et al. (2012) mencionan que: “Empowerment significa que los empleados, administrativos o equipos de trabajo poseen el poder para la toma de decisiones en sus respectivos ámbitos, esto implica aceptación de responsabilidad por sus acciones y tareas” (p. 236)

Los colaboradores poseen la libertad de elegir la alternativa viable, diagnosticar los problemas que suscitan dentro de la empresa, para así mejorar todo aquello que impide que la empresa siga desarrollando sus actividades de manera eficiente, por lo cual es necesarios que los colaboradores asuman con liderazgo y responsabilidad sus funciones y tareas.

3.2.2. Principales modelos del Empowerment

El modelo fue sustentado por Julian Rappaport en los últimos años del decenio del setenta, su inclinación estaba orientado a construir los fundamentos teóricos de la reciente psicología comunitaria; (Musitu et al. 2009, p. 11), señala: que los componentes necesarios y básico son el énfasis en el uso de los recursos, la acción política y ciencia social.

3.2.2.1. Modelo Multinivel

3.2.2.1.1. Niveles

En consecuencia, Zimmerman et al. (2004) Analizan los niveles del empowerment.

3.2.2.1.2. Nivel Individual

De lo detallado por Zimmerman, se concluye que los individuos, solos o en grupos, tienen en consideración sus fortalezas en respecto a sus actividades realizadas en función de sus alcances en medio de su ámbito.

“Los pasos del empoderamiento son obtenidos mediante el involucramiento de los beneficiados ya sean las empresas en sus diferentes ámbitos, enseñando o aprendiendo los recientes métodos de trabajo, en función de cumplir los objetivos deseados” (p.47)

También señala en cuanto los involucrados perciben mejoras de aprendizaje en la toma de decisiones y en el manejo de recursos, tiene un componente intrapersonal, donde en el ámbito intelectual las personas desprenden sus destrezas para examinar en el ambiente laboral y en su actitud, las acciones para ejercer en las actividades que desempeña.

3.2.2.1.3. Nivel Organizacional

Su comprobación no abarca a la estructura organizacional en base a sus políticas de trabajo, empero a las personas involucradas en una organización ya que ellos se identifican con sus habilidades. Así contribuir en la productividad de la organización, formando un colectivo social, lo que a su vez conlleva a generar criterios de empoderamiento compartido, en tal acto al propósito que tiene la empresa, proceso de respuestas que lleven a una comunicación, apoyo eficaz, distribución de roles y responsabilidad según los talentos que tienen.

Entonces se considera que es muy importante tener en cuenta las habilidades y talentos del personal dentro de una organización, está inmerso en un contexto o varios.

3.2.2.1.4. Nivel Comunitario

En cuestión de dos distinciones: La comunidad empoderadora; disponen de recursos accesibles para todos los implicados dentro de una sociedad empezando de la empresa hasta el último actor de la sociedad. Por lo cual ahí empieza el trabajo para que una organización funcione la organización un aporte de todos, ya sea en los diferentes sectores.

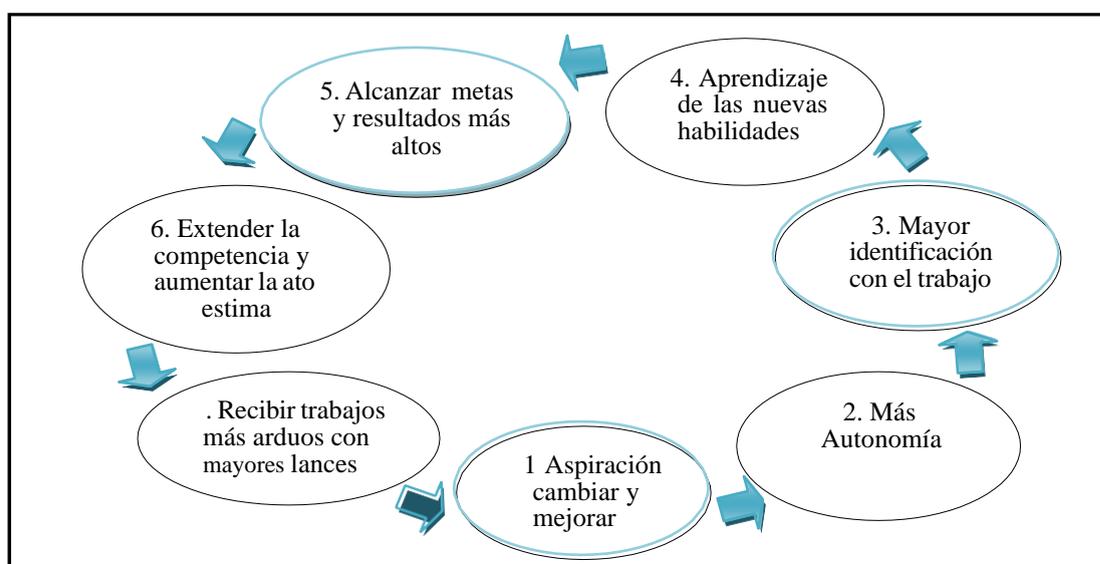
3.2.3. Importancia del Empowerment

Según Koontz et al. (2012), desde la perspectiva conceptual, esto puede ilustrarse de la siguiente manera:

“El poder debe ser igual a la responsabilidad ($P=R$), o como decían los conocidos principios de Fayol: paridad entre autoridad y responsabilidad. Si el poder es mayor que la responsabilidad ($P>R$) podría ocasionar un comportamiento autocrático del superior que no es responsable de sus acciones. Si la responsabilidad es mayor que el poder ($R>P$) podría ocasionar frustración, porque la persona no tiene el poder necesario para realizar la tarea de la que es responsable” (p. 239).

Figura 1

Círculo del Empowerment



Nota. (Terry, 2004)

El cuadro de la ilustración, denota el proceso, como se aprecia es un enrevesado en la cual cada criterio es un concepto relevante.

3.2.4. Modelo teórico del Empowerment

3.2.4.1. Empowerment estructural

Con respecto al empowerment estructural Rodríguez destaca (como se citó Kanter, 1993) en su libro *mujer y management*, Moss Kanter, realiza la hipótesis estructural, en el cual manifiesta el buen camino para el mejor desarrollo de la labor de los trabajadores y en este aspecto el logro de los fines trazados, es vital que la empresa conceda a los trabajadores, en comienzo, los datos accesibles y pertinentes, para así los implicados se desenvuelvan con un eficiente y eficaz labor.

3.2.4.2. Empowerment psicológico

A cerca del Empowerment psicológico existen varias teorías, Rodríguez indica (como se citó en Conger y Kanungo, 1988) en su libro *el proceso de empoderamiento: integración de la teoría y la práctica*; estos autores plantean que debe desatacarse un factor incitador donde recompense a los colaboradores, más allá de recibir órdenes, comprendiendo que acomodar conlleva establecer las cláusulas que accedan al aumento de la productividad, para la realización de las actividades en función a la eficiencia y eficaz.

3.2.5. Las tres claves del Empowerment

La aptitud para conseguir el empoderamiento facilita los mecanismos para el procedimiento de las actividades dentro de la empresa con todo los implicados.

Según Blanchard et al. (1996) “antes la gente se contentaba solo con tener trabajo, ahora quieren más que un empleo; quieren un empleo en que se puedan realizar, sentir que están haciendo una contribución real” (p. 6).

En tal sentido, en las dimensiones del empowerment se considero, las tres claves que estos autores mencionan para el correcto funcionamiento de la organización y las herramientas necesarias.

3.2.6. Compartir Información

Esta dimensión hace referencia, que en una organización, es importante compartir los datos respecto al área de trabajo, porque si no se tiene la información completa, no fluye una buena comunicación, existen barreras, se crean dudas, en función a la productividad de trabajo, los que cuentan con información viable, tienen una voluntad para desempeñarse, con reciprocidad. Si se cuentan con una información necesaria, los empleados tendrán un desenvolvimiento fascinante, la cual será muy beneficiosa para la organización.

De cómo anda la organización, en relación a los recursos que tiene, para la buena gestión empresarial. Pero si no se utilizan de manera correcta, y lo peor se guardan algunas informaciones del personal, con el cuento tradicional, de que solo las personas idóneas deben tener conocimiento de las estrategias de trabajo. De hecho, que dentro de la empresa habrá dificultades y obstáculos para su crecimiento, pero si se retiene la información, todos empiezan a cuestionarse y todo ello genera dudas e interrogantes.

En síntesis, los indicadores de esta dimensión son las siguientes:

3.2.6.1. Confianza

Todo el personal de la organización, debe generar seguridad, demostrando a través de sus acciones y palabras, deben crear un ambiente prudente, donde uno pueda estar más decidido, de impartir sus ideas con los que le rodea, absolviendo cada interrogante, en referente a las condiciones en el campo laboral y así avanzar para una producción efectiva de la empresa, para lograr objetivos, es la puerta para el éxito de ambas partes. Un piensa que sólo debe compartir información, solo de sus funciones, por eso los jefes se resisten a brindar los datos de su área. Libertad para expresar su opinión, sobre los obstáculos que encuentren.

3.2.6.2. Responsabilidad

Este acto es muy indispensable para facultar una organización, es distribuir los niveles correctos de poder entre los miembros de la organización, con el fin de potenciar capacidad, dedicación y esfuerzo de cada uno, ser consciente de las obligaciones que tiene y así sumar a la

productividad. La información es muy primordial para actuar responsablemente.

3.2.6.3. Trabajo en equipo

El personal de la organización debe tener en cuenta, para una buena atención del usuario, todos deben tener un objetivo en común y no necesariamente se les tiene que recordar, ya que es parte de su trabajo el buen funcionamiento, deben conducirse en buen camino para el beneficio de todos. El éxito, depende de como se trabaja en equipo.

3.2.7. Autonomía

Es el significado de esta dimensión, donde el personal debe ser libre e independiente, en el desarrollo de sus actividades, tener en claro que tienen que aportar sus capacidades y pensar positivamente, donde no exista fronteras ni circunstancias, donde puedan cambiar de opinión, lo cual conllevaría a un estancamiento personal y organizacional.

Por consiguiente, las limitaciones personales hacen que haya una mala comprensión entre el personal. Los indicadores con los que se cuenta se desarrollan a continuación:

3.2.7.1. Propósito

Se basa en la intención por el cual se realiza una acción con una visión convincente, con el objetivo de alcanzar la meta, tienen un mayor sentido de propósito en su empleo. Es por qué haces las cosas, la columna vertebral de la cual depende para tomar decisiones. ¿En qué área está usted?

a) Valores

Son principios que caracterizan una acción, deben tener en cuenta los valores con el cual se identifican la organización, por eso es necesario tener trabajar en constante comunicación, para lograr los objetivos de la organización.

b) Imagen

Tener una buena imagen, apoya a que nuevos proyectos sean bien recibidos por el público, nos recuerda que se trata de un viaje. La

opinión de las personas, es muy importante ya que ellos los usuarios son los que determina como está funcionando la organización de acuerdo a eso se trabaja para seguir cumpliendo con las expectativas, así conseguir el resultado final.

c) Metas

Ayuda a traducir la visión en metas, cada organización tiene un propósito por cumplir, cuentan con estrategias y técnicas para obtener los resultados esperados.

d) Papeles

Son los roles que cumplen en su área de trabajo los miembros de la organización, que su tarea no puede realizar otro, ya que tienen designado sus funciones por lo cual son autónomos de sus decisiones, sin embargo, también es tarea de ellos apoyar a los demás, teniendo en cuenta que recibir órdenes no es una situación de desinterés, sino un habito donde florezcan los talentos escondidos y actuar con inteligencia.

e) Estructura Organizacional

Dentro de una organización siempre hay sistemas políticos a base de control, donde en un manual tienen sus funciones, lo cual el personal es consciente de sus deberes, pero eso no significa que se van a cerrar en sus opiniones, y además los jefes de cada área no pueden aprovechar los cargos que ocupan para minimizar a los subordinados.

3.2.7.2. Equipos autodirigidos

Todos tienen la misma responsabilidad, de todo un proceso en el desarrollo de las actividades, desde que empieza hasta que termine, cabe mencionar que esta dimensión está enfocada en la productividad dentro de la organización, cada personal es responsable de los resultados obtenidos, por eso tienen que desenvolverse en sus funciones en los cuales se las ha designado, no necesariamente el jefe tiene que recordar cuál es su responsabilidad.

En esta breve síntesis tenemos los siguientes indicadores:

a) Destrezas

Son las habilidades que una persona tiene para realizar as diferentes actividades; esfuerzo individual según con la capacidad que cuente, implica utilizar muchas destrezas, por lo cual debe apoyar a los demás compañeros de trabajo, compartir su experiencia.

b) Conocimientos

Son medios a través del cual se genera un aprendizaje, que un personal cuenta en su área de trabajo, las aptitudes y actitudes en el desarrollo de las actividades realizadas y utilizada en el campo laboral, por lo cual deben aportar con sus saberes, para crear efectividad en el seguimiento y avance de la empresa.

c) Liderazgo

En esta perspectiva es esencial que un colaborador sea capaz de dirigir, motivar, alentar, reforzar a los que lo rodean en el ámbito laboral, no necesariamente el encargado tiene que encabezar en la toma de decisiones, en algunas ocasiones se puede observar que cuando hay circunstancias cambiantes, los miembros de una organización se ven obligados a callar respecto a lo sucedido y pocos son los que se levantan para enfrentar la situación al que se está viviendo con el fin de que se escuche y haya cambios de mejora dentro de una organización. Por eso todos deben asumir la responsabilidad con coraje y voluntad.

d) Compromiso

Es importante que cada colaborador, se someta a entrenamientos con la organización, haya un convenio de compromiso que lleven a desenvolverse satisfactoriamente en su labor, para el beneficio de la organización. El todo viene a ser mayor que la suma de sus partes.

3.2.8. Principales definiciones del compromiso organizacional

Según Delgado (2021) lo cual señala, (como se citó en Meyer et al. 1993) que es “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.” (p.97).



Por lo tanto, es deber de la empresa y los involucrados, crear un ambiente eficiente, el cual haya compromisos donde alcance resultados superiores y contribuya a crear talentos organizacionales, así como lo señala Salvador (2020) mencionan: “El compromiso organizacional es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y sus objetivos, y desea mantener su membrecía en la organización” (p. 345).

De acuerdo a Salvador (2020), (como se cito en Zamora, 2009) señala:

“El compromiso Organizacional es el nivel en que un sujeto internaliza los valores y objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo” (p. 447).

Es la intensidad de participación del involucrado con los objetivos, fines de la organización, donde haya compromisos con las funciones que realiza, para obtener un buen desempeño y productividad.

3.2.9. Principales modelos teóricos

Se describen algunos de los modelos propuestos, tales como lo menciona (Delgado y Jaik , 2017) en su libro Clima y Compromiso organizacional (p. 60).

3.2.9.1. Modelo Unidimensional

Este modelo ha sido muy útil, para varios investigadores por lo cual han abordado temáticas con respecto a los criterios del compromiso dan alcance a intuir la conducta de un sujeto, (como se citó en Patalano, 2008a) se da solamente en el vínculo afectivo del individuo con la organización (p. 34).

3.2.9.2. Modelo Bidimensional

En gran mención, se encuentran diferentes modelos que distinguen dos dimensiones, (como se citaron en Patalano, 2008) consideraron que cubre tanto “el compromiso de valor” o vinculo relativo con la empresa, y “el compromiso de permanencia”, por lo manifestado se enfocó a plazo determinado entre la organización y el empleado (p. 35).

3.2.9.3. Modelo Multidimensional

A partir de este modelo (como se citaron en Patalano, 2008) realiza destacando constructos de un patrón antes mencionado de colaboración empresarial, donde formularon tres criterios: compromiso calculador, perdido y moral (p. 36).

3.2.10. Importancia

El compromiso organizacional, nace desde el contexto laboral, de las carencias que se identifica en una organización, en los colaboradores. Por otro lado, los paradigmas no pueden cerrar el camino para escalar, ya que cada involucrado tiene sentimientos y emociones que son inconstantes, debido a esto una organización no puede detenerse, identificarse con uno mismo y la empresa es la guía para conseguir los objetivos trazados, la situación interna y externa de las circunstancias presentadas dentro de una organización.

En este sentido el compromiso organizacional se precisa como la actitud o afecto que tiene los colaboradores dentro de una empresa. Está conformado por tres componentes:

“Conformidad: donde el sujeto se ampara con talentos y habilidades, para lograr reconocimientos y prevenir una llamada de atención”.

“Identidad: cuando el sujeto acoge estrategias, para realizar sus actividades satisfactoriamente”.

“Interiorización: el sujeto cuenta con experiencias, es consciente de las funciones que realiza a partir de ello puede compartir para el beneficio de la empresa”.

3.2.11. Modelo teórico del compromiso organizacional

Los modelos teóricos que a continuación se detallan a posterior según hace referencia, Guerrero (2019)

3.2.11.1. Teoría de Mowday, Porter y Steers

En función al respecto estos autores señalan que: “es la energía relativa de identificación del individuo con una determinada organización, esta identidad originaria consecuentes comportamientos favorable”, por ello



(Betanzos et al. 2006) sostiene que esta teoría incluye el deseo de pertenecer a la empresa con una fuerza relativa.

Respecto a ello, los autores ponen en consideración, un patrón donde fueron seleccionados, conforme la guía especificada de las respuestas. Se tiene las siguientes:

Enfoque afectivo-actitudinal: En esta posición denotan que, en el marco empresarial, el sujeto es incidido por diferentes criterios, tal es el sueldo, la inspección, la obligación, el plazo, las conexiones comunitarias, entre otros; en fin, generan un reconocimiento en las personas con los objetivos de la organización, así pues, tomando en cuenta esos valores, aceptándolos como propios. En este enfoque, hace presente un nexo con más firmeza en la organización teniendo presente que la dimensión del deseo o afectivo es sustentada y consolidada a través de los sentimientos.

Enfoque Instrumental: Esta perspectiva toma en cuenta, que el colaborador escoge permanecer dentro de la empresa, en cuanto reciba patrocinios especulativos. Este enfoque, representa ser una herramienta psicosocial, cuyos premios o gastos aplican topes en los hechos porvenir de los interesados.

Enfoque Sociológico: En este punto de vista hace referencia que el lazo en cuestión del interesado y la empresa, se fundamenta en los sucesos ya sea de sujeción de los beneficiados como de la dependencia. El cual indica, que se conducen al campo laboral, por ciertos patrones que detallan, de ahí, se podría asegurar, que estas estrategias serían recibidas por todos los miembros que conforman el equipo.

Enfoque Comportamental: Al respecto, se manifiesta el compromiso como una relación que se identifica a través de conductas pertinentes de las personas con la empresa, de esta manera son hacedores de sus propias acciones. Así pues, engloba un esfuerzo importante para el resultado de la empresa y de uno mismo.

Tabla 3

Métodos de medición de Compromiso Organizacional

Métodos	Dimensiones/Componentes/ Tipos	Características	Referencia
AON (Aon Hewitt)	Hablar	Dialogan para aportar conocimientos y impartir experiencias.	AON (Empower Results)
	Permanecer	Desean seguir en la organización, por formar parte de ella.	
	Contribuir	Hacen lo posible para que la empresa tenga éxito.	
UWES-S-9	Vigor	Mayor fuerza relativa para afrontar las circunstancias cambiantes.	Properties of the Utrecht Work Engagement Scale
	Dedicación	Efectivamente deben dar lo mejor de ellos, sentirse orgulloso de sus acciones.	
	Absorción	Al momento de implementar las capacidades deben aportar hasta culminar su función.	
	Identificación	Reconocimiento con los objetivos de la empresa.	
Compromiso Organizacional de Buchanan	Membresía	Un deseo de ser parte de la empresa.	Tres dimensiones del Compromiso Organizacional
	Lealtad	Donde los hechos se demuestran con los valores y principios hacia la organización.	
	Afectivo	Percibir satisfacción de necesidades y expectativas.	
Cuestionario de Meyer y Allen	Normativo	Fidelidad, reciprocidad a la organización.	A three Component Conceptualization of organizational commitment
	Continuidad	Es consciente con respecto a los costos y las pocas oportunidades de encontrar empleo.	

Nota. (Salvador Moreno J. , 2020)

Teniendo en cuenta, que esta variable de estudio, es una construcción teórica, existen diferentes métodos de medición, en cambio, en este



trabajo se desarrolló con el presente modelo ya que tuvo mayor aceptación.

Teoría de Meyer y Allen

En postura de esta teoría, Meyer et al. (1991) conceptualizaron como:

“Un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual incide en la decisión para proseguir en la organización o dejarla. Frente a ello, los autores, crearon un modelo tridimensional de 3 dimensiones del compromiso: afectivo, de continuidad y normativo; por lo tanto, se pueden asumir de diferentes maneras, de acuerdo con las entidades relacionadas, bien sea el grupo de trabajo, el supervisor, la carrera o el sindicato”, así como lo indica; Ruíz de Alba (2013) que Meyer y Allen (1997), observaron que muchas de definiciones sobre compromiso organizacional reflejaban tres amplios temas. (p. 71).

De tal forma concurría con la orientación afectiva, así mismo, se referencia con los costos económicos y desde luego se coordina la participación del sujeto. O sea, que los sentimientos y emociones de las personas hace que con el tiempo se sientan identificados con la empresa y deseen permanecer. Al distinguir, cada uno de estos tres componentes de constructos, detallan una distinta conceptualización, Meyer y Allen proponen un modelo de tres componentes: (afectivo-deseo, normativo-deber y continuidad-necesidad)

3.2.12. Dimensiones del Compromiso Organizacional

Aconteciendo que el compromiso es un objeto conceptual complejo, tomaremos en cuenta las dimensiones que proponen según el modelo teórico de Meyer y Allen, así como lo detalla (Salvador Moreno, 2020) que el compromiso organizacional está más definido a detalle y aceptado el modelo teórico de Meyer y Allen, y a continuación se desarrolla:

3.2.12.1. Afectivo

Es el vínculo sentimental que tienen los colaboradores con la empresa, un apego emocional, donde perciben las necesidades y expectativas. Se

sienten orgullosos de pertenecer, por ello desean dar lo mejor de ellos sin importar los cambios constantes.

En síntesis; los indicadores se detallan a continuación:

a) Permanencia

Es la capacidad de respuesta frente a la dinámica y exigencias en el contexto aboral, por lo cual se desenvuelven por diferentes factores; ya sea por las condiciones de existencia de la organización o preferencia sobre o que ofrece la organización.

b) Probidad

Es la honradez y la integridad que tienen las personas en el momento de actuar frente a los problemas o debilidades que pueda tener la organización; un desempeño honesto y leal de las funciones con preeminencia del interés general sobre el particular.

c) Empatía

Es la clave para enfrentar las diferentes circunstancias que se presentan dentro de la organización, poder desarrollar y motivar a los demás, donde exista una comunicación fluida, una colaboración abierta, con una seguridad y la autenticidad, con la organización, lo cual lleva a ponerse en el lugar del otro, de forma aseverativa.

Por ello la municipalidad tiene un propósito que cada servidor tiene presente.

3.2.12.2. De Continuidad

Hace referencia a que el colaborador es consciente a los costos y las pocas oportunidades de empleo. De tal forma piense en el éxito de la empresa y en el trabajo de uno mismo, antes de tomar una decisión ya sea negativa o positiva, con respecto a lo por venir de sus acciones, siempre evaluando el mercado laboral.

a) Desempeño

Es el ejercicio del rendimiento del colaborador, rigurosamente ligado con las habilidades adyacentes tras el ejercicio de las actividades, conlleva a generar productividad y disminuir las fallas.

b) Absentismo

Es el incumplimiento en el puesto de trabajo, pierden el interés en sus funciones, no valoran su puesto laboral, algunas veces los empleados no cumplen con su responsabilidad y es por eso que las organizaciones toman la decisión de retirarlos del puesto de trabajo.

c) Rotación

Es el proceso por el cual la organización reemplaza a uno o varios empleados, movimientos de entrada y salida de trabajadores, ya sea rotación voluntaria, involuntaria, interna o externa;

3.2.12.3. Normativo

Esta dimensión se refiere al sentimiento que tiene el colaborador de ponerle más empeño en sus responsabilidades, donde se trazan con ser leales a la empresa, donde tienen un sentimiento de permanecer, aportar todos los conocimientos y aprender nuevas experiencias. En el aprendizaje de la reciprocidad, encuentran una sensación de deuda a la empresa donde es un deber ser fiel a sus compromisos.

a) Contribución a los objetivos

El nivel de este indicador hace referencia donde los empleados tienen compromiso con la organización, para la que trabajan, es clave para aumentar la productividad y lograr la competitividad que exige los usuarios.

b) Implicación con la misión

Es la base de la productividad, puesto que los trabajadores tienen que conocer, cómo se va conseguir la visión de la organización, tollo ello demuestra, hacia donde está dirigido el esfuerzo, de los colaboradores y aquello que los hace diferente.

c) Ayuda al desarrollo de otros

Es un habito donde los colaboradores tienen que ayudar al otro en su desempeño, compartir sus conocimientos, no por obligación sino en beneficio para mejorar su crecimiento individual y empresarial.

d) **Prescriptor de la empresa**

Los trabajadores tienen que atender bien a los usuarios, un servicio adecuado hacia ellos y tener la capacidad de influir en sus necesidades ya que ello generara buen pronunciamiento de la organización.

3.3. Marco conceptual

(Arias, 2020, p.20) sustenta que “en este apartado se tienen que colocar palabras con su respectivo significado, es muy parecido a un glosario o a un diccionario de palabras. Importante; colocar palabras que no estén conceptualizados en el marco teórico, no es necesario citar, no hay un máximo o mínimo de palabras”.

En el presente trabajo de investigación para su mejor comprensión del marco teórico, se ha considerado el desarrollo de términos que son muy importantes para su mejor comprensión, a continuación, se detalla los siguientes:

- **Ámbito Laboral**

Se refiere al espacio donde se desenvuelven, realizando actividades en su área de trabajo, lo cual conlleva al desarrollo de sus capacidades.

- **Comunicación:** es el intercambio de ideas, donde se imparte una información oportuna.
- **Delegar:** es el ejercicio de deberes, responsabilidad que se les asigna a otras personas.
- **Decenio:** se utiliza para denotar, el periodo de diez años, comprendido entre dos años cualesquiera.
- **Eficacia:** Es alcanzar las metas establecidas en la organización,
- **Eficiencia:** es el logro de metas con menor de recursos para lograr los fines de la empresa para “hacer bien las cosas”.
- **Facultar:** es brindar conocimientos, habilidades y experiencia, autorizar derechos para que las personas puedan desarrollarse de manera eficiente en su puesto de trabajo.
- **Motivación:** Hace referencia a la suficiencia que tiene una organización de mantener involucrados a los colaboradores para dar el máximo rendimiento.
- **Organización:** Es una sociedad de individuos donde comparten sus ideas, utilizan diversos recursos para lograr sus objetivos comunes.
- **Rendimiento:** Resultado donde los colaboradores demuestran cuan útil y eficaz que puedan ser.

- **Salud Ocupacional:** es el cuidado del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los involucrados en un lugar de trabajo.
- **Satisfacción laboral:** Es la respuesta afectiva entre la cantidad de recompensas que recibe los colaboradores, lo cual genera un estado emocional placentero.
- **Servidor público:** Desarrolla funciones administrativas y realiza sus actividades en servicio al estado.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

Según Hernandez et al. (2014), consideran que: “En el estado actual del conocimiento, cualquier investigación es tanto básica como aplicada, todo depende de la creatividad del investigador, en la actualidad, las investigaciones tienen más valor si sus resultados aportan opciones para resolver problemas y si contribuyen aumentando las arcas del conocimiento científico” (p. 202).

El siguiente trabajo de investigación es de tipo básica, pues busco desarrollar y ahondar los principales conocimientos científicos de teorías de las variables de estudio, porque su objetivo fue describir y medir la situación problemática.

4.1.2. Nivel de investigación

Sánchez et. al (2014) de acuerdo a lo planteado nos mencionan que “se tiene que describir, medir el grado de relación, se relacionan los comportamientos de una variable y sus dimensiones, en función de la otra variable, pues se plantea una relación de causa-efecto, generar un efecto positivo “. (s/p).

El nivel de la investigación es descriptivo correlacional, se observó el comportamiento para describir los datos y características de la población, demostrar y probar cómo se relaciona naturalmente en el mundo real, se ha medido el grado de relación entre las variables de estudio.

4.2. Diseño de investigación

De acuerdo con Hernandez et al. (2014) desarrollan que : “El diseño no experimental realiza estudios sin la maniobra deliberada de variables en los que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos, el diseño transeccional correlacional – causal estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o

variables en un momento determinado. A veces únicamente en términos relacionales, otras en función de la relación de causa efecto (causales)” (p. 157).

La presente investigación es una investigación no experimental en un solo tiempo (2021) donde los variables como Empowerment y Compromiso Organizacional tiene presencia de causa y efecto entre el objeto de estudio.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Conforme a lo mencionado de Horna (2012):“Es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentra en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. Siempre se necesitan informantes o fuentes de información primaria o directa para cumplir con los objetivos planteados en una tesis. A esas fuentes de información se les conoce como población (N), y es el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, documentos, data, eventos, empresas, situaciones, a investigar.” (p. 221).

En el presente informe, la población estaba formado por el total de 130 servidores de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac.

4.3.2. Muestra

La muestra es importante determinar para recoger la información de la población seleccionada, por ello para Arias (2012) donde señala que “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83).

Muestreo probabilístico o aleatorio simple según Arias (2012) es: “Un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra” (p.83). Se realizará, mediante el muestreo al azar, según Arias (2012) consiste “procedimiento en el cual todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Dicha probabilidad, es conocida previamente, es distinto de cero (0) y de uno (1)” (p.84).

Teniendo en cuenta lo descrito, la muestra identificada será aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 * pq * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * pq}$$

Donde:

n= Tamaño de muestra (?)

N= Población total (130 servidores)

Z = Porcentaje de fiabilidad (1.96)

E = Error de muestreo (5%)

P = Probabilidad de que ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que no ocurra (50%)

$$n = \frac{130 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (130 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 97$$

$$n = 97$$

El instrumento de investigación será aplicado a una muestra de 97 servidores de la municipalidad.

4.4. Procedimiento

El método con el que se ha ejecutado el procedimiento y el recojo de información, se realizó a través de la exposición de tablas y figuras, obtenidas de las aplicaciones del paquete estadístico SPSS 25 y el programa EXCEL. A partir del cual se procedió con la interpretación respectiva.

Según Vara Horna, (2014) los pasos de los procedimientos de investigación son los siguientes:

- Identificación y contacto muestral.
- Adaptación del instrumento para recolección de datos.
- Utilidad del instrumento.
- Orden y tabulación de datos.
- Método de análisis.

Además, con esta finalidad se probó la confiabilidad y validez del instrumento para la recolección de datos, se hizo la evaluación del instrumento, utilizando el Alfa de Cronbach, con el propósito de que el instrumento este dentro de los parámetros de acuerdo al nivel de confiabilidad.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

En la interpretación de Palella et al. (2012) en el cual aseguran “una técnica es una forma particular para aplicar un método y está referida a los procedimientos empleados para la recolección y tratamiento de datos. Representan los medios auxiliares con que cuenta un investigador, para aprender el estudio con un fin específico” (p. 82).

En la presente investigación se ha empleado la encuesta, porque fue favorable para reunir datos, respecto a los servidores, en función a los criterios científico y prácticos.

Esta técnica fue oportuna para el uso del trabajo de investigación:

De acuerdo a Palella et al. (2012) mencionan que, la encuesta es “una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan el investigador, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito” (p.123).

4.5.2. Instrumentos

En el informe se utilizó el cuestionario, donde se permitió enunciar una sucesión de interrogantes para buscar una respuesta, la indagación de datos requeridos, de acuerdo con Yuni et al. (s/f) el cual aseveran que:

“El cuestionario es el instrumento a través del cual se realiza la indagación, consiste en el proceso estructurado de recolección de información a través de la respuesta una serie predeterminadas preguntas. El hecho de que las preguntas del cuestionario estén predeterminadas, posibilita que estas sean formuladas en igual forma y secuencia a los participantes del estudio” (p. 65).

Para la adaptación del instrumento, se ha considerado escala de Likert, donde se estableció una secuencia de interrogantes relacionadas al objeto de estudio, donde se encontró respuestas favorables.

4.6. Estadístico de investigación

Las pruebas estadísticas no paramétricas que se ha empleado en el informe son: las tabulaciones cruzadas. La aplicación de esta prueba estadísticas permitió a la



investigación determinar la relación existente de variables, determinar las hipótesis alternas y nulas.

Mendenhall et al. (2010) señalan que hay coeficientes, mas basicos de correlación de rango; son el R de Spearman y el Kendal t, para probar una relación entre dos variables ordenadas. (p. 660)

El coeficiente que se he utilizado es el Rho Spearman.

Hernandez et al. (2014), manifiesta el valor de significancia es la probabilidad de equivocarse y que fija de manera a priori. (p. 302)

Para el informe de investigación, se consideró nivel de significancia 5%. Posteriormente al planteamiento de la hipótesis nula H_0 y su correspondencia alterna H_a .



CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1. Análisis de resultados

Según Celina et al. (2005), (como se cito por Lee J.Cronbach, 1951). señalan que:“La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación” (p. 15).

La confiabilidad en el presente informe fue muy esencial, ya que a ello se ha definido con exactitud y consistencia los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario, los hallazgos encontrados tienen valor significativo e inherente, se ha estimado con el alfa de cronbach.

En conscuente, Andres et al. (2018) menciona asi (como se cito George & Mallery, 2003), recomiendan los siguientes coeficientes, alfa de Cronbach:

“Coeficiente alfa > 0.9 es excelente, Coeficiente alfa > 0.8 es bueno, Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable, Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable, Coeficiente alfa > 0.5 es pobre, Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable”. (p.231).

Variables de estudio: Empowerment y Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad de las variables

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,907	26

Nota. Datos obtenidos del paquete estadístico SPSS versión 25.00, 2021.

Con respecto a los datos obtenidos con el paquete estadístico de SPSS, a través del cual el Alfa de Cronbach, demuestra con proximidad un nivel de 0.907, con un coeficiente de fiabilidad excelente; lo cual mencionamos que el instrumento usado para la investigación para las variables de estudio, en los servidores públicos, Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021, es confiable, según la teoría antes citada.

Variable: Empowerment, en los servidores públicos, Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021

Tabla 5

Fiabilidad de la variable Empowement

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,881	13

Nota. Datos obtenidos del paquete estadístico SPSS versión 25.00, 2021.

En mención a los datos obtenidos, con el paquete estadístico de SPSS, por medio del Alfa de Cronbach, demuestra con proximidad un nivel de 0.881, un coeficiente de fiabilidad bueno; lo cual mencionamos, que el instrumento utilizado para las variables de estudio, en los servidores públicos, Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021, es confiable, según la teoría antes citada.

Variable: Compromiso organizacional, en los servidores públicos, Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021

Tabla 6

Fiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,852	13

Nota. Resultados logrados del estadístico SPSS versión 25.00, 2021.



En referencia los datos logrados, por medio del Alfa de Cronbach, demuestra con proximidad un valor de 0.852, un coeficiente de fiabilidad bueno; lo cual mencionamos, el instrumento realizado para las variables de estudio, en los servidores públicos, Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021, es confiable, según la teoría antes citada.

5.1.1. Descripción de resultados, datos generales

Tabla 7

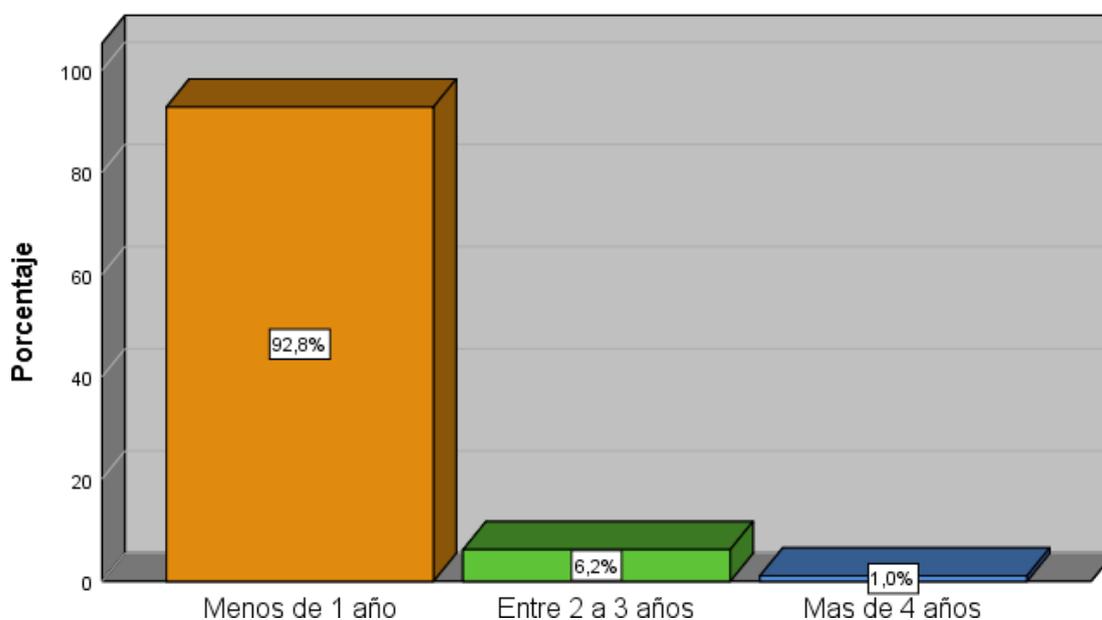
Tiempo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Menos de 1 año	90	92,8	92,8	92,8
Entre 2 a 3 años	6	6,2	6,2	99,0
Mas de 4 años	1	1,0	1,0	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 2

Tiempo de servicio



Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7 y figura 2, conforme al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021, sobre el tiempo de servicio, prestado de los servidores, se puede estimar que existe mayor prevalencia del rango de servicio prestado menos de 1 año con el 92,8%(90), indicando que cada servidor permanece ese periodo de tiempo, está siendo rotado y se ve que cada año hay cambio de personal; continuo el tiempo de servicio prestado entre 2 a 3 años con el 6.2%(6) donde los servidores permanecen más de un año es por el buen desempeño o ratificación de contrato y finalmente el rango de servicio más de 4 años con tan solo el 1,0%(1) estos servidores están debido al cargo ocupacional en el que se encuentre, ya sean trabajadores de confianza o el personal con CAS.

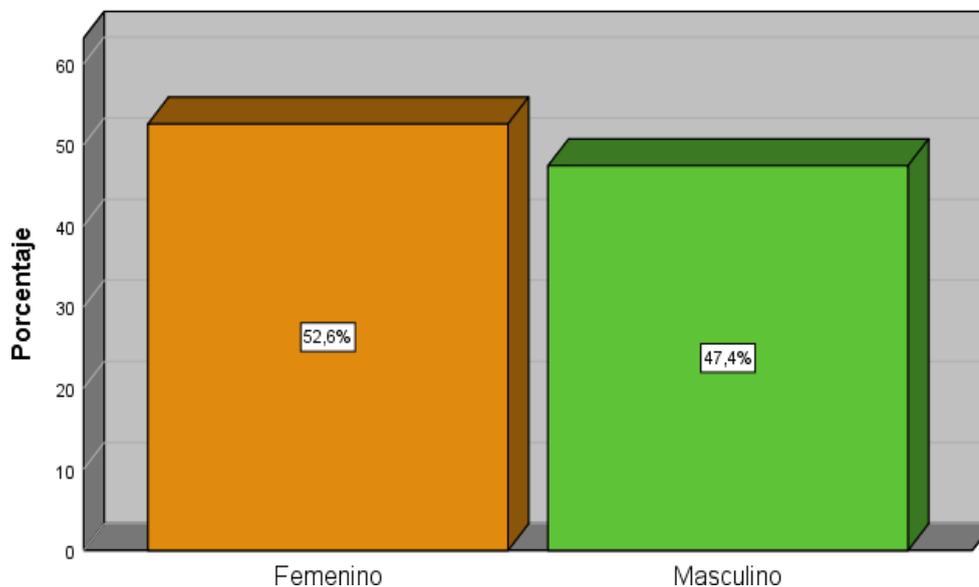
Tabla 8*Género*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	51	52,6	52,6	52,6
Válido Masculino	46	47,4	47,4	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 3

Género



Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

Conforme la tabla 8 y figura 3, de acuerdo al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. El género de los servidores, se puede precisar, existe mayor presencia del género femenino con el 52,6%(51) cabe mencionar que la mayor parte está conformado por ellas, por el mismo hecho de que en el perfil de puestos se presentan más mujeres que varones y por otra parte, el género masculino es representado con el 47,4%(46), cabe indicar que el menor porcentaje de varones se presentan a un puesto de trabajo o también debido a que es minucioso el perfil profesional.



Tabla 9

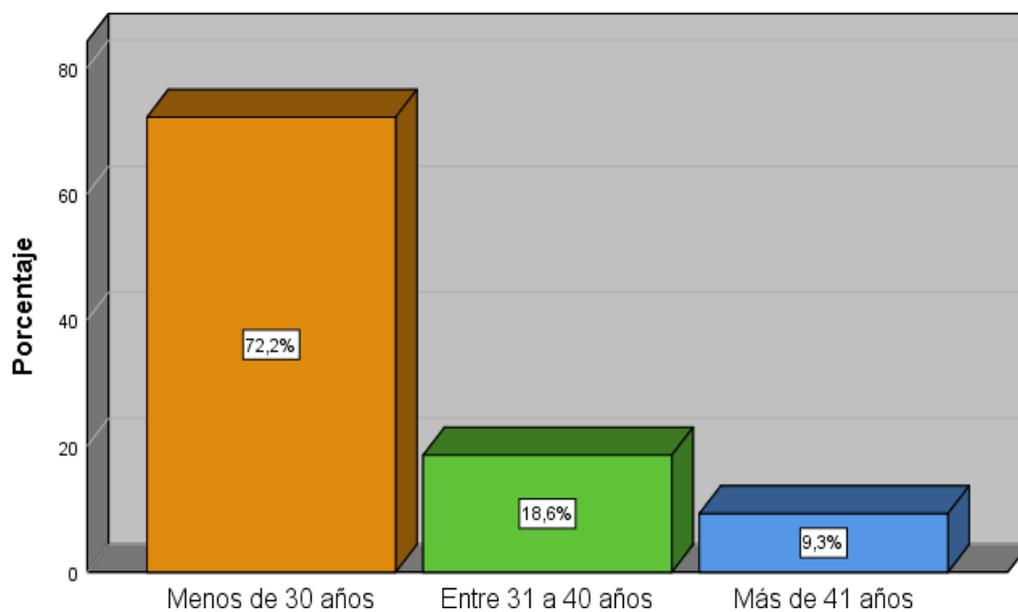
Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Menos de 30 años	70	72,2	72,2	72,2
Entre 31 a 40 años	18	18,6	18,6	90,7
Más de 41 años	9	9,3	9,3	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 4

Edad



Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

Conforme la tabla 9 y figura 4, en referencia al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. La edad de los servidores, se puede estimar, existe mayor prevalencia menos de 30 años con el 72,2%(70), cabe mencionar que en la municipalidad se cuenta con servidores jóvenes con conocimientos nuevos, seguido la categoría de edad de entre 31 a 40 años con el 18,6%(18) de tal modo también se cuenta con servidores con amplia experiencia en su labor desempeñada y en fin, la edad de más de 41 años con solo el 9,3%(9) y por consiguiente se cuenta con servidores que cuentan con capacidades y experiencias más rememorativa.

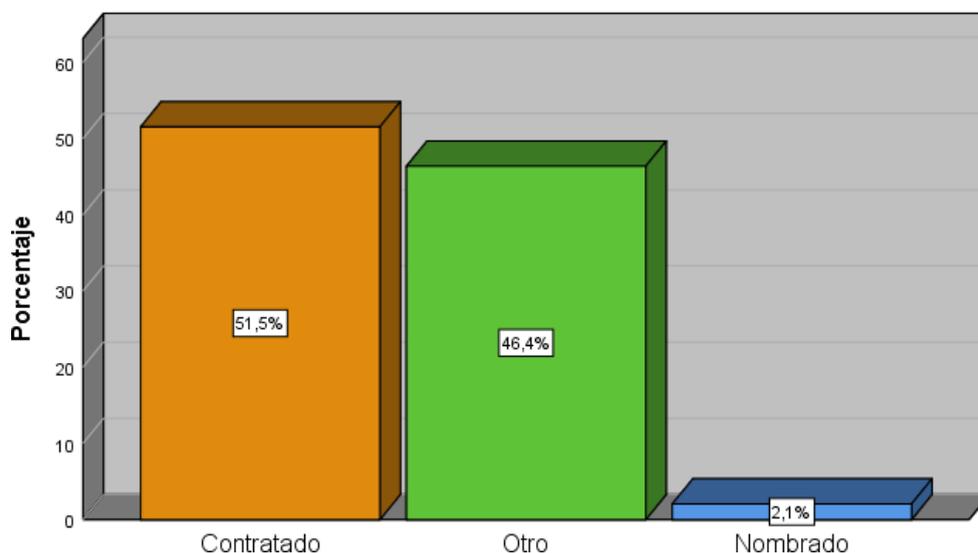
Tabla 10*Condición Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contratado	50	51,5	51,5	51,5
Otro	45	46,4	46,4	97,9
Nombrado	2	2,1	2,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 5

Condición Laboral



Nota. Según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

Conforme a lo apreciado, la tabla 10 y figura 5, en referencia al cuestionario de los 97 servidores de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021, sobre la condición laboral de los servidores se puede estimar que existe mayor prevalencia de los contratados con el 51,5% (50), la mayor parte de los servidores son contratados en sus diferentes modalidades según al cuadro de puestos, seguido a otras modalidades de vínculo laboral con el 46,4% (45) por orden de servicio y finalmente los nombrados con tan solo el 2,1% (2) y estos servidores su condición laboral es permanente en la municipalidad.

Tabla 11

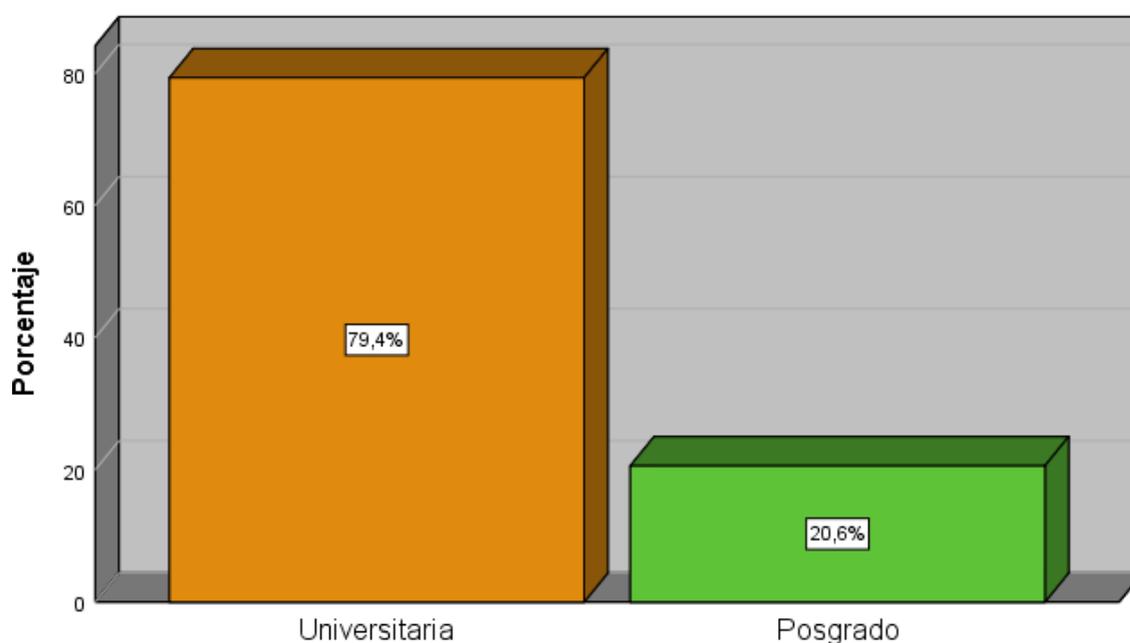
Nivel de Instrucción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Universitaria	77	79,4	79,4	79,4
Válido Posgrado	20	20,6	20,6	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 6

Nivel de Instrucción



Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

De acuerdo a lo apreciado, la tabla 11 y figura 6, en referencia al cuestionario de los 97 servidores públicos, Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. sobre el nivel de instrucción de los servidores se puede estimar que existe mayor presencia en el nivel de instrucción Universitaria con el 79,4%(77) indicando que la municipalidad cuenta con profesionales universitarios, los cuales aportan sus conocimientos, habilidades y talentos; y



finalmente los de nivel de instrucción de Posgrado con el 20,6%(20) estos servidores son de buen entender y conocedor de las diferentes disciplinas de gestión de recursos.

Tabla 12

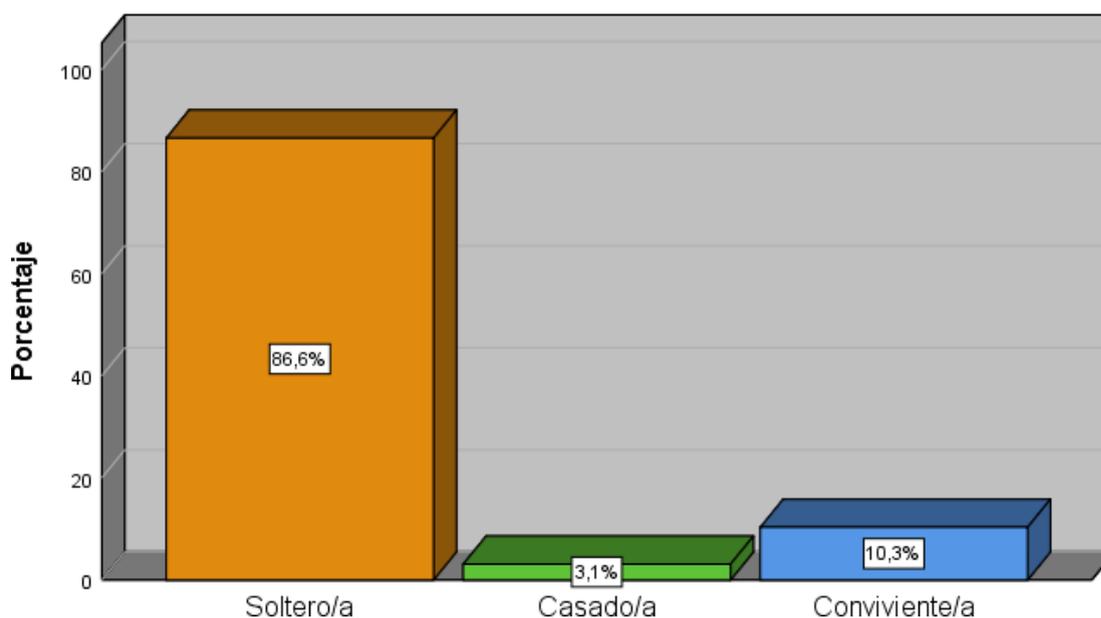
Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero/a	84	86,6	86,6	86,6
Casado/a	3	3,1	3,1	89,7
Conviviente/a	10	10,3	10,3	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 7

Estado Civil



Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

Conforme a lo apreciado, la tabla 12 y figura 7, en referencia al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021, el estado civil de los servidores se puede precisar que existe mayor prevalencia de solteros con un 86,6% (84) indicando que la mayor parte se identifican en ese estado, sucesivo; por los casados con un indicador del 3.1% (3) y seguido estos servidores se identifican de esa manera y finalmente los convivientes con tan solo el 10.3% (10) y tenemos a estos servidores que se identifican en ese estado.

5.1.2. Escala de puntuaciones de variables**Tabla 13***Baremos del Empowerment y sus dimensiones*

Nivel	Empowerment (Variable 1)	Compartir Información (Dimensión 1)	Autonomía (Dimensión 2)	Equipos Autodirigidos (Dimensión 3)	Escala de valoración
Malo	13 - 22	3 - 4	6 - 10	4 - 7	Nunca (1)
	23 - 33	5 - 7	11 - 15	8 - 10	Casi Nunca (2)
Regular	34 - 44	8 - 10	16 - 20	11 - 13	A veces (3)
Bueno	45 - 55	11 - 13	21 - 25	14 - 16	Casi Siempre (4)
	56 - 65	14 - 15	26 - 30	17 - 20	Siempre (5)

Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Tabla 14*Baremos de Compromiso Organizacional y sus dimensiones*

Nivel	Compromiso organizacional (Variable 2)	Compromiso afectivo (Dimensión 1)	Compromiso de Continuidad (Dimensión 2)	Compromiso normativo (Dimensión 3)	Escala de valoración
Bajo	13 - 22	4 - 7	5 - 8	4 - 7	Nunca (1)
	23 - 33	8 - 10	9 - 12	8 - 10	Casi Nunca (2)
Regular	34 - 44	11 - 13	13 - 16	11 - 13	A veces (3)
Alto	45 - 55	14 - 16	17 - 20	14 - 16	Casi Siempre (4)
	56 - 65	17 - 20	21 - 25	17 - 20	Siempre (5)

Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

5.1.3. Descripción y análisis de resultados de las variables de estudio.

Tabla 15

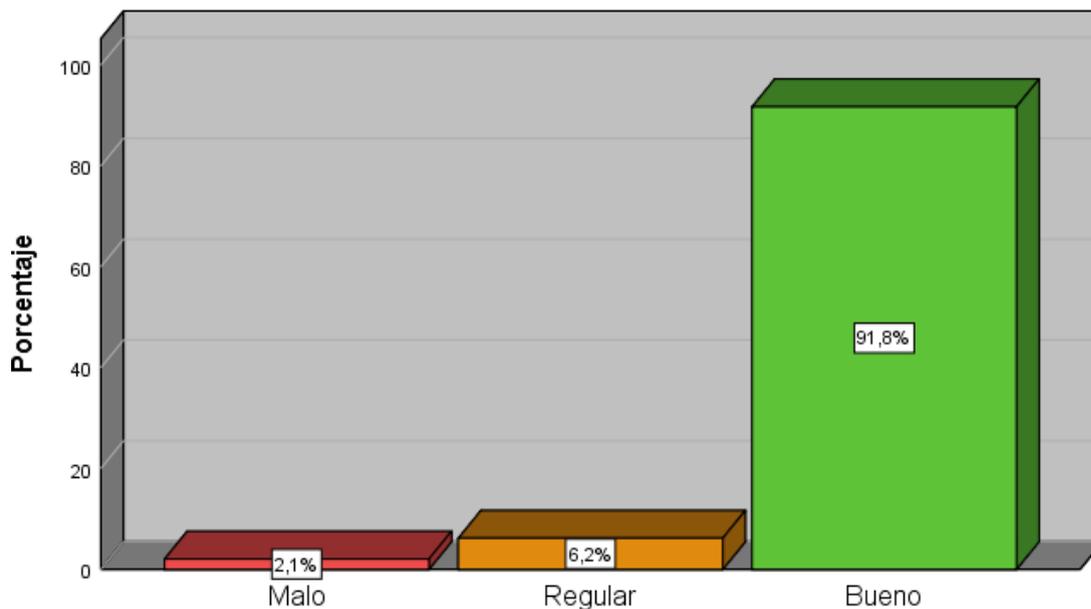
Frecuencia y porcentaje del Empowerment

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	2	2,1	2,1	2,1
Regular	6	6,2	6,2	8,2
Bueno	89	91,8	91,8	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 8

Porcentaje de la variable Empowerment



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

Conforme a lo apreciado, la tabla 15 y figura 8, se apreció de acuerdo al cuestionario utilizado a 97 servidores de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. Sobre el grado del Empowerment de los servidores, se estimó con el mayor indicador del 91,8%(89) manifiestan hubo un nivel bueno, indicando que todos son un equipo de servidores facultados con alto rendimiento, todos comparten las responsabilidades por igual, seguido con el 6,2%(6) indicaron que tuvo un nivel regular, cabe mencionar que estos servidores no están de acuerdo en compartir información, mucho menos recibir órdenes a menos que sea del jefe, y finalmente con tan solo el 2,1%(2) de los servidores señalaron que tuvo un nivel malo de empowerment en la municipalidad, manifestando que estos servidores prefieren mantener una información reservada, les atañe todo lo que ande mal . Por lo tanto, viendo cada porcentaje, el mayor porcentaje de los servidores tendrán un mayor sentido de propósito en su labor desempeñada, podrán liberar sus poderes y procesos en sus funciones. La municipalidad debe tener fe básica en los servidores.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de Compromiso Organizacional

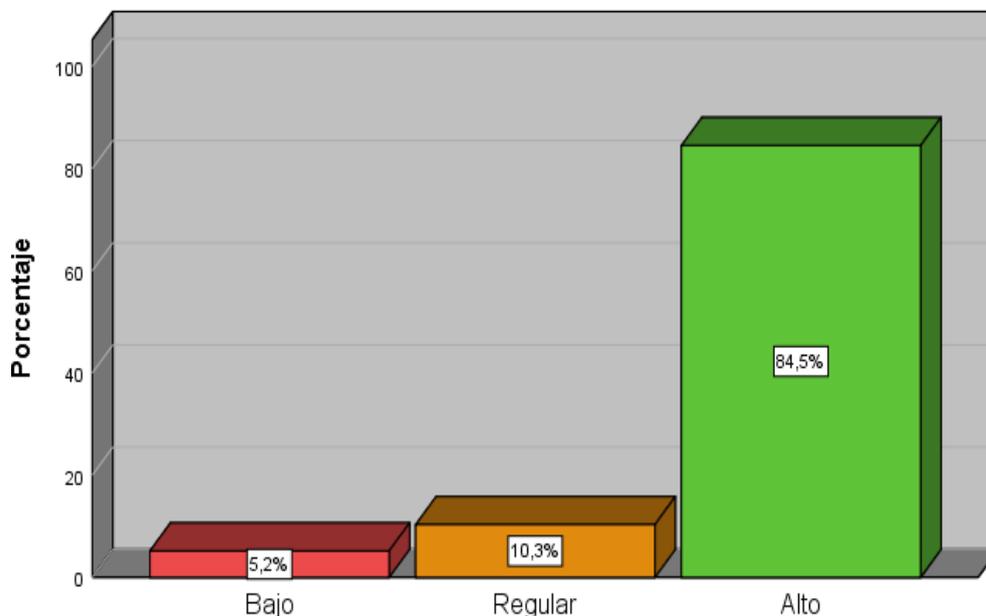
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	5,2	5,2	5,2
Regular	10	10,3	10,3	15,5
Alto	82	84,5	84,5	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Figura 9

Porcentaje de la variable Compromiso Organizacional



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

Conforme a lo apreciado, la tabla 16 y figura 9, se observó de acuerdo al cuestionario utilizado a 97 servidores de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. El grado de compromiso organizacional, se estimó con el mayor indicador del 84,5% (82) existió un nivel alto de compromiso organizacional, indicando que los servidores se identifican con la municipalidad, tienen un fuerte sentimiento de permanecer, se sienten orgullosos de aportar su esfuerzo y participación, seguido con el 10,3%(10) señalaron que hubo un nivel regular, en este caso los servidores indican que les falta comprometerse con las actividades realizadas, no perciben satisfacción de sus necesidades, expectativas y finalmente con el 5,2% (5) hubo un nivel bajo, estos servidores reconocen que les falta comprometerse con su trabajo y mucho menos se identifican. Observando toda la situación, el mayor porcentaje de los servidores no solo trabajaran por alcanzar objetivos personales sino también por el éxito de la municipalidad.



5.1.4. Exposición de datos de las dimensiones de la variable Empowerment

Tabla 17

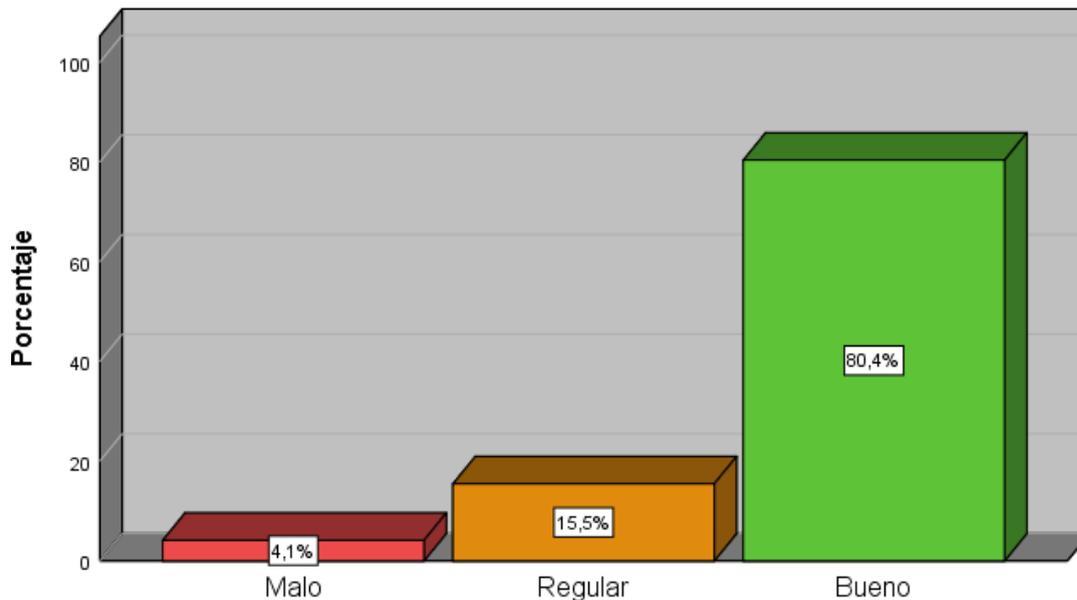
Frecuencia y Porcentaje de la dimensión Compartir información

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	4,1	4,1	4,1
Regular	15	15,5	15,5	19,6
Bueno	78	80,4	80,4	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 10

Porcentaje de la dimensión Compartir Información



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

Conforme a lo apreciado, la tabla 17 y la figura 10, se apreció de acuerdo al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de



Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. sobre el compartir información, se estimó con el mayor indicador del 80,4%(78) manifiestan hubo un nivel bueno de transparencia , ya que es necesario tener una buena comunicación para actuar con responsabilidad, continuo con el 15,5%(15) indicaron que tuvo nivel regular, que aun retienen la información y finalmente con tan solo el 4,1%(4) de los servidores señalaron que es muy delicado compartir información, no todos tienen un objetivo común, solo deben saber pocas personas. Por lo tanto observando cada porcentaje, se considera para facultar a las personas hay que liberarlas, no limitarlas con reglas, libertad para expresar su opinión, sobre los obstáculos que encuentren, compartir lo que antes era una información confidencial, les hace comprender que están seguros para ejercer con voluntad las capacidades, conocimientos y así trabajar em equipo.

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje de la dimensión autonomía

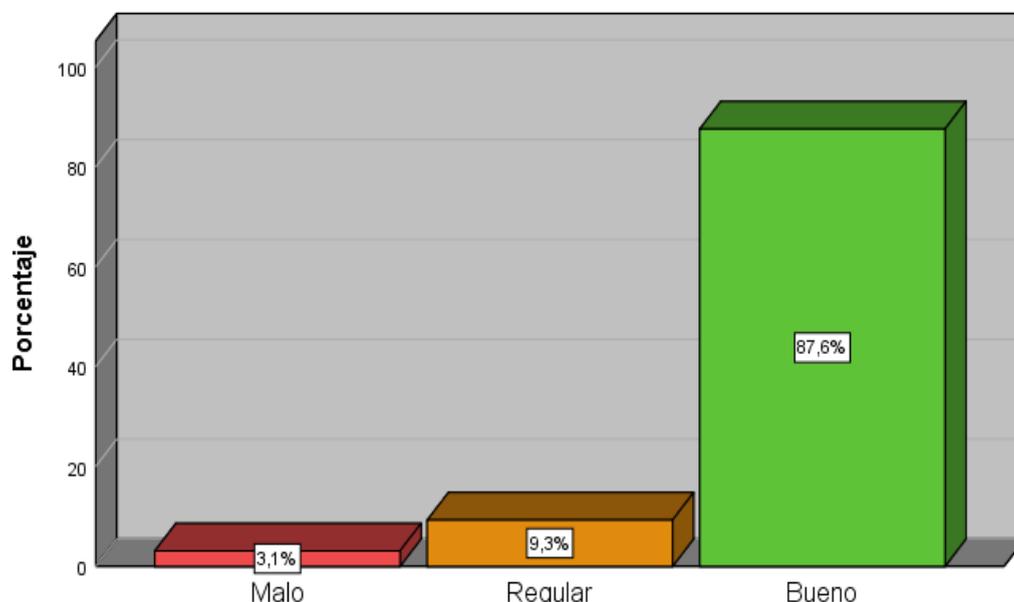
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	3,1	3,1	3,1
Regular	9	9,3	9,3	12,4
Válido Bueno	85	87,6	87,6	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Figura 11

Porcentaje de la dimensión Autonomía



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

Conforme a lo apreciado, la tabla 18 y la figura 11, se apreció conforme al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. Sobre el grado de autonomía en los servidores, el cual se estimó con el mayor indicador del 87,6%(85) manifiestan, existió un nivel bueno , vale decir; se sienten libres e independientes en el desarrollo de sus actividades, tienen una visión convincente en cuanto a los valores, seguido con el 9,3%(9) expresaron que tuvo nivel regular, indicando que solo se enfocan en sus funciones, son conscientes de sus deberes y finalmente con tan solo el 3,1%(3) señalaron que hubo un nivel malo, indicando que no les interesa la imagen de la institución, mucho menos escuchar sugerencias de los usuarios. Entonces viendo cada porcentaje; los servidores tienen que aprender nuevas maneras de trabajar, cumpliendo los objetivos y metas de la municipalidad, deben tener dirección e impacto en las guías de acción de las actividades que deben hacer y conseguir la buena reputación de los usuarios.



Tabla 19

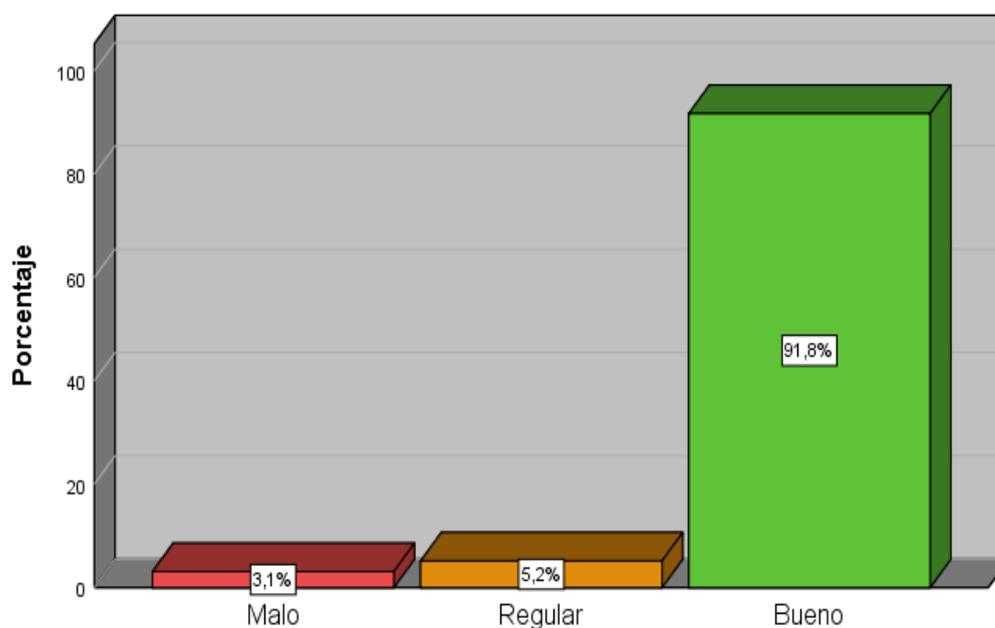
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Equipos Autodirigidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	3,1	3,1	3,1
Regular	5	5,2	5,2	8,2
Válido	89	91,8	91,8	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 12

Porcentaje de la dimensión Equipos Autodirigidos.



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

De acuerdo a lo apreciado, la tabla 19 y la figura 12, se apreció conforme al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de



Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. Sobre el grado de los Equipos autodirigidos del Empowerment , el cual se estimó con el mayor indicador del 91,8%(85) manifiestan existió un nivel bueno, un equipo de servidores facultados es mucho mejor que un grupo de individuos desconectados, vale decir; son un grupo que tienen la misma responsabilidad de todo un proceso, seguido con el 5,2%(5) tuvieron un nivel regular, indicando que el liderazgo del equipo no puede ser rotativo y finalmente con el 3,1%(3) hubo un nivel malo, indican que cada uno desarrolla su función a su manera. Siendo así, los servidores tienen la responsabilidad de todo un proceso administrativo, donde utilizan muchas destrezas, se identifica el esfuerzo individual.

5.1.5. Exposición de datos de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional.

Tabla 20

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compromiso Afectivo

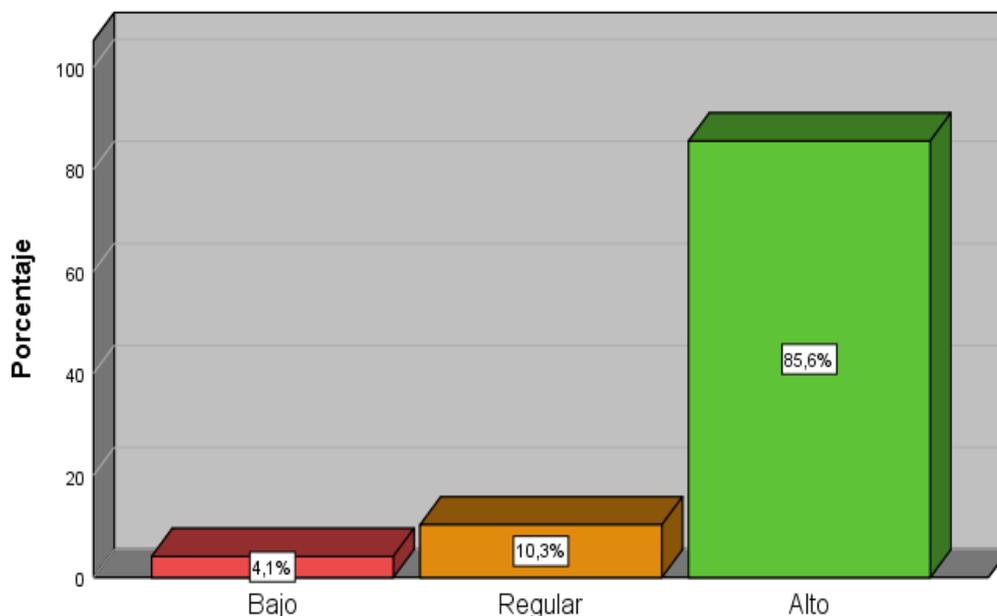
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	4,1	4,1	4,1
Regular	10	10,3	10,3	14,4
Alto	83	85,6	85,6	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.



Figura 13

Porcentaje de la dimensión Compromiso Afectivo



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

Respecto a lo apreciado, la tabla 20 y la figura 13 se acató conforme al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. El grado de compromiso afectivo, se estimó con el mayor indicador del 85,6% (83) existió un nivel alto, indicando que dan lo mejor de si mismos para permanecer en su puesto de trabajo, seguido con el 10,3% (10) hubo un nivel regular, indicando que su expectativa no va con su compromiso de esa manera actúan deshonorosamente, sin integridad y mientras con el 4,1%(4) existió un nivel bajo, recalcando que no les gusta enfrentar las circunstancias que se presenta en su área de trabajo. Observando cada porcentaje, significa que principalmente en la gestión actual, se percibe un alto grado de apego emocional, en su actividad laboral. En tal caso los servidores se sienten orgullosos de pertenecer a la institución.



Tabla 21

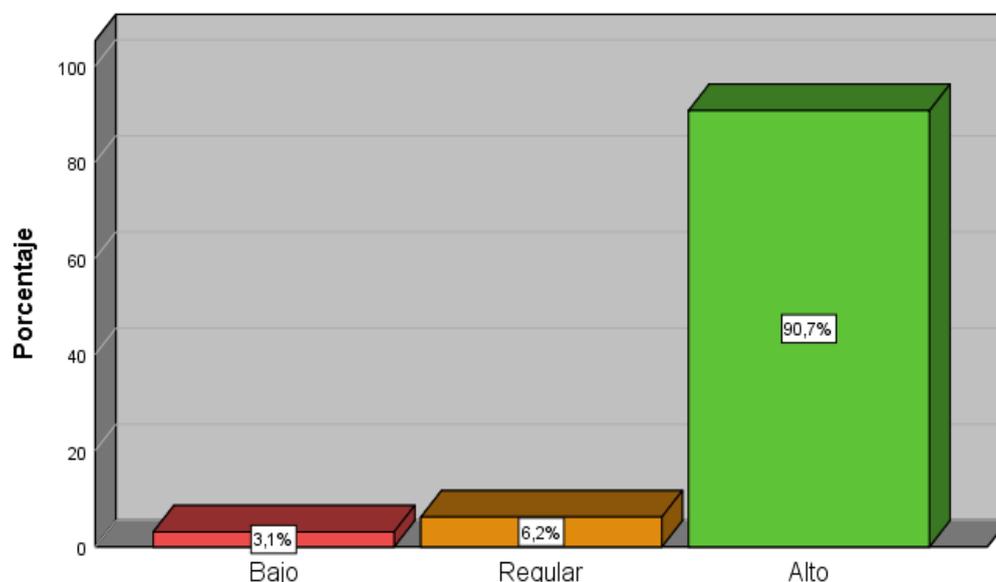
Frecuencia y porcentaje de la dimensión compromiso de continuidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,1	3,1	3,1
Regular	6	6,2	6,2	9,3
Válido Alto	88	90,7	90,7	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 14

Porcentaje de la dimensión Compromiso De Continuidad



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

Respecto a lo apreciado, en la tabla 21 y la figura 14 se observó, conforme al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. Sobre el grado de compromiso de continuidad, se estimó con el mayor indicador del 90.7%(88) existió un nivel alto, vale decir; que los servidores antes de sus acciones, siempre está evaluando



el mercado laboral, seguido con el 6,2%(6) un nivel regular, indicando que tiene un incumplimiento en su puesto de trabajo y con el 3.1%(3) existió un nivel bajo, vale decir; que no les gusta la rotación. Observando cada porcentaje, se puede mencionar que principalmente en la institución, se percibe un alto grado de dependencia de continuidad hacia su actividad encargada. Por tanto, los servidores evalúan los costos y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo.

Tabla 22

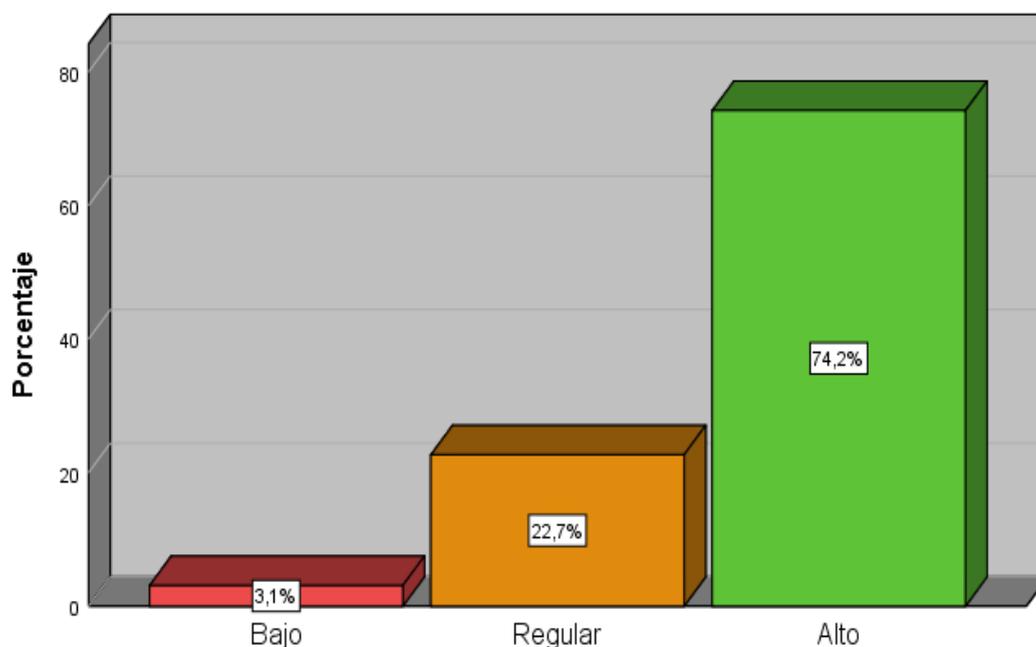
Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compromiso Normativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	3,1	3,1	3,1
Regular	22	22,7	22,7	25,8
Alto	72	74,2	74,2	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 15

Porcentaje de la dimensión Compromiso Normativo



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

Respecto a lo apreciado, en la tabla 22 y la figura 15 se observó conforme al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, de los servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. Sobre el grado de compromiso normativo, se estimó con el mayor indicador del 74.2%(72) existió nivel alto, indicando que contribuyen en los objetivos de la institución, aportando todos los conocimientos, experiencias, para así aumentar la productividad y saben hacia donde está dirigido su esfuerzo, seguido con el 22.7%(22) existió nivel regular, indicando que no les place ayudar a sus compañeros de trabajo en las dudas que puedan tener y con el 3,1%(3) existió un nivel bajo, donde los servidores no atienden bien a los usuarios, debido a esto la municipalidad tiene una mala reputación. Observando cada porcentaje, cabe mencionar, principalmente en la institución, se observa un alto grado de buenas prácticas institucionales y respeto por las normas. Así que, los servidores tienen más empeño en sus responsabilidades y lealtad para seguir trabajando con voluntad en la municipalidad.

5.1.6. Resumen de datos categóricos, de las tablas de contingencia o cruzadas

Tabla 23

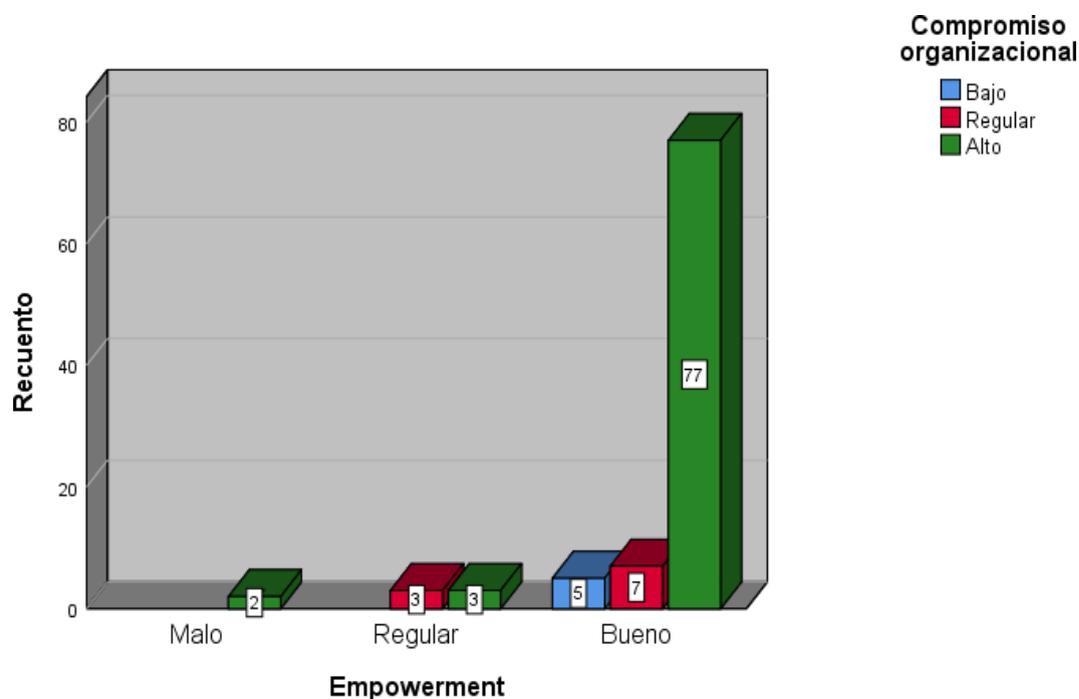
Tablas cruzadas de las variables de estudio

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Malo	Recuento	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%
Empowerment Regular	Recuento	0	3	3	6
	% del total	0,0%	3,1%	3,1%	6,2%
Bueno	Recuento	5	7	77	89
	% del total	5,2%	7,2%	79,4%	91,8%
Total	Recuento	5	10	82	97
	% del total	5,2%	10,3%	84,5%	100,0%

Nota. Según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 16

Tabla cruzada de Empowerment y Compromiso Organizacional



Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

Respecto a lo estimado, en la tabla 23 y figura 16, conforme al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. sobre tabla cruzada Empowerment y Compromiso organizacional, donde existe una mayor manifestación de los servidores entre bueno y alto del Empowerment y el compromiso organizacional respectivamente con el 79,4%(77). Por tanto, los servidores tendrán la oportunidad de dar lo mejor de sí mismos y liberar sus poderes (experiencias, habilidades, conocimientos entre otros) tendrán mayor compromiso con la municipalidad.



Tabla 24

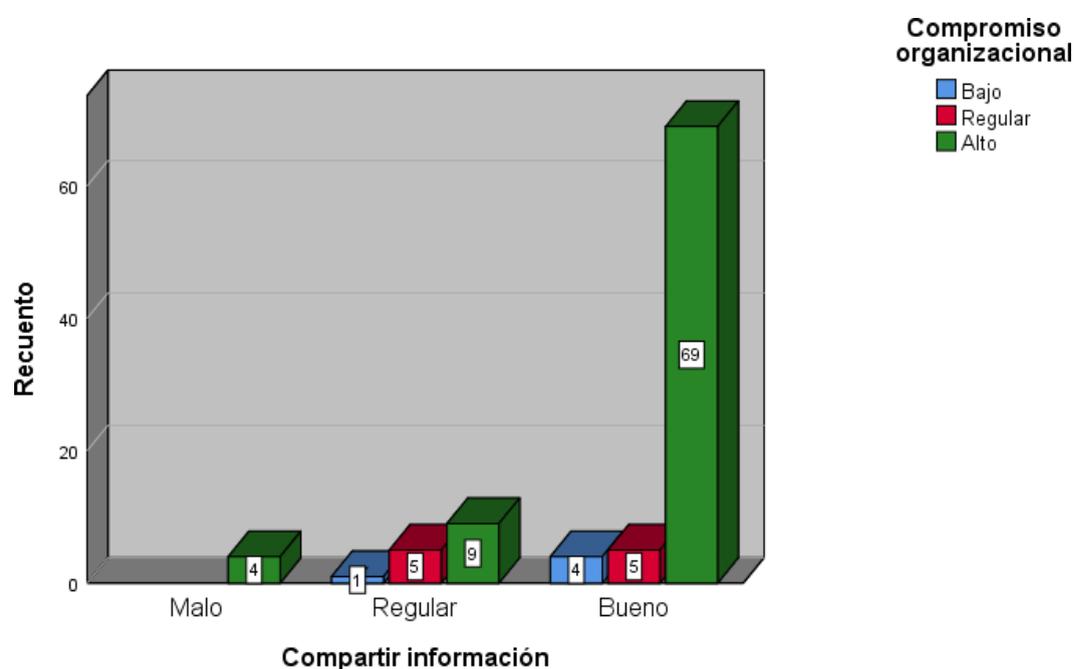
Tablas cruzadas de compartir información y Compromiso Organizacional

			Compromiso organizacional			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Compartir información	Malo	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	4,1%	4,1%
	Regular	Recuento	1	5	9	15
		% del total	1,0%	5,2%	9,3%	15,5%
	Bueno	Recuento	4	5	69	78
		% del total	4,1%	5,2%	71,1%	80,4%
Total	Recuento	5	10	82	97	
	% del total	5,2%	10,3%	84,5%	100,0%	

Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 17

Tabla cruzada de Compartir Información y Compromiso Organizacional



Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

Respecto a lo estimado, en la tabla 24 y figura 17, conforme al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. sobre tabla cruzada Compartir información y Compromiso organizacional, donde existe una mayor manifestación de los servidores entre bueno y alto del compartir información y el compromiso organizacional respectivamente con el 71,1% (69). Los servidores necesitan ser responsables a la hora de compartir información y así tomar las mejores decisiones.

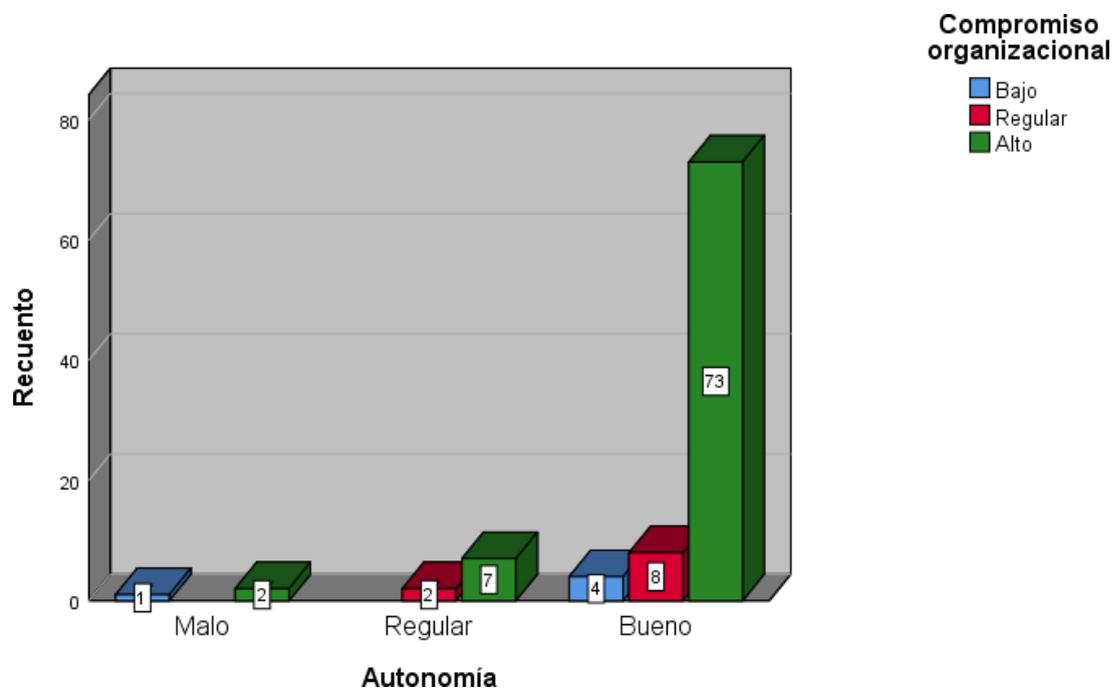
Tabla 25*Tabla cruzada de autonomía y Compromiso Organizacional*

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Malo	Recuento	1	0	2	3
	% del total	1,0%	0,0%	2,1%	3,1%
Autonomía Regular	Recuento	0	2	7	9
	% del total	0,0%	2,1%	7,2%	9,3%
Bueno	Recuento	4	8	73	85
	% del total	4,1%	8,2%	75,3%	87,6%
Total	Recuento	5	10	82	97
	% del total	5,2%	10,3%	84,5%	100,0%

Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 18

Tabla cruzada de Autonomía y Compromiso Organizacional



Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

Con respecto, a lo estimado, en la tabla 25 y figura 18, conforme al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. sobre tabla cruzada Autonomía*Compromiso organizacional, donde existe una mayor manifestación de los servidores entre bueno y alto de Autonomía y el compromiso organizacional respectivamente con el 75,3%(73). Los servidores deben tener una fijación de metas y así ponerse la camiseta de la institución.



Tabla 26

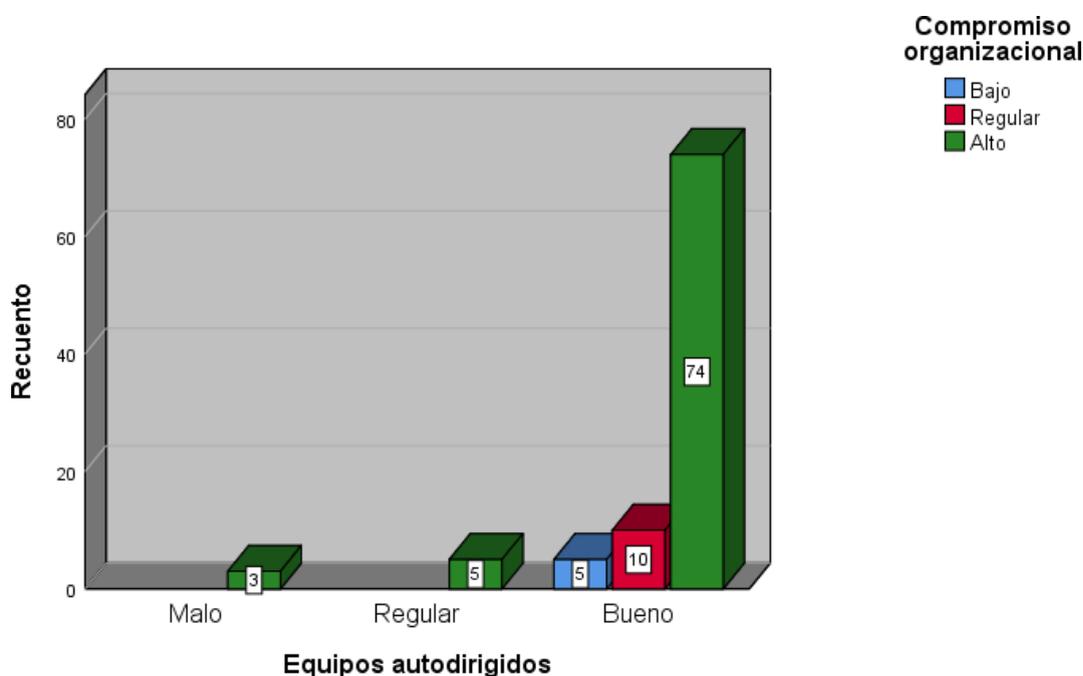
Tabla cruzada de Equipos Autodirigidos y Compromiso Organizacional

		Compromiso organizacional			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Equipos autodirigidos	Malo	Recuento	0	0	3
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%
	Regular	Recuento	0	0	5
		% del total	0,0%	0,0%	5,2%
	Bueno	Recuento	5	10	74
		% del total	5,2%	10,3%	76,3%
Total	Recuento	5	10	82	
	% del total	5,2%	10,3%	84,5%	

Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 19

Tabla cruzada de Equipos Autodirigidos y Compromiso Organizacional



Nota. según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

Con respecto, a lo estimado, en la tabla 26 y figura 19, conforme al cuestionario realizado a 97 servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021. sobre tabla cruzada equipos autodirigidos y Compromiso organizacional, donde existe una mayor manifestación de los servidores entre bueno y alto de los equipos autodirigidos y el compromiso organizacional respectivamente con el 76,3%(74). Los servidores deben actuar en equipo y dirigirse a la realización de actividades siguiendo una serie de procesos administrativos.

5.2. Contrastación de hipótesis

Coeficientes de estimación, Rho de Spearman según Hernande et al. (2014)

“0.01 a +0.10 correlación positiva débil, 0.11 a +0.50 correlación positiva media, 0.51 a +0.75 correlación positiva considerable, 0.76 a +0.90 correlación positiva muy fuerte, 0.91 a +1.00 correlación positiva perfecta”. (p.302)

5.2.1. Hipótesis general

a) Hipótesis estadística

(Hipótesis Nula) Ho: El nivel de correlación existente, no es positiva y media entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

(Hipótesis Alternativa) H1: El nivel de correlación existente, es positiva y media, entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

b) Tabla estadística

Tabla 27*Prueba de hipótesis general con la prueba de Rho Spearman*

Correlaciones			
		Empowerment	Compromiso organizacional
Empowerment	Coefficiente de correlación	1,000	0,285**
	Sig. (bilateral)	.	0,005
Rho de Spearman	N	97	97
	Coefficiente de correlación	0,285**	1,000
Compromiso organizacional	Sig. (bilateral)	0,005	.
	N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Procesado en el paquete estadístico SPSS versión 25.00 – , 2021.

c) Nivel de significancia

Conforme lo apreciado, en la tabla 27, se aprecia el nivel de **Sig. = 0,005** nos indica, el cual es menor a 0,05 (5%) error permitido, permitiendo mencionar, es significativa las variables en contraste.

d) Región crítica o decisión

Conforme lo apreciado, el nivel de significancia conseguimos mencionar, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). El coeficiente de Rho de Spearman es de **0,285** lo que indica que la relación entre las variables, es positiva y media.

Por consiguiente, se puede afirmar con un 95% de confianza, que el grado de relación existente es positiva y media entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, de la



Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

5.3. Hipótesis Especifica 1

a) Hipótesis estadística

(Hipótesis Nula) Ho: El grado de correlación existente no es positiva y media entre el compartir información y el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

(Hipótesis Alterna) H1: El grado de correlación existente es positiva y media, el compartir información y el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

b) Tabla estadística

Tabla 28 Prueba de hipótesis específica 1 con la prueba Rho de Spearman

Correlaciones			
		Compartir información	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Compartir información	1,000	0,308**
	Compromiso organizacional	0,308**	1,000
	Sig. (bilateral)	.	0,002
	N	97	97

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Procesado en el paquete estadístico SPSS versión 25.00 – , 2021.

c) Nivel de significancia

De acuerdo a lo apreciado, en la tabla 28 se percibe, nivel de **Sig. = 0,002** demostrando, el cual es menor a 0,05 (5%) error permitido, en la cual podemos



afirmar que es significativa entre compartir información y el compromiso organizacional en contraste.

d) Región crítica o decisión

En referencia a lo detallado, el nivel de significancia mencionamos, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). El coeficiente de Rho de Spearman es de **0,308** lo que indica que la relación entre compartir información y compromiso organizacional, es positiva y media.

Por consiguiente, se puede afirmar con un 95% de confianza, que el grado de relación existente es positiva y media entre el compartir información y el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

5.3.1. Hipótesis Específica 2

a) Hipótesis estadística

(Hipótesis Nula) H_0 : El grado de correlación existente no es positiva y media entre la autonomía y el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

(Hipótesis Alterna) H_1 : El grado de correlación existente es positiva y media entre la autonomía y el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

b) **Tabla estadística****Tabla 29** Prueba de hipótesis específica 2 de prueba Rho Spearman

		Correlaciones	
		Autonomía	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Autonomía		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	97
	Compromiso organizacional		
		Coefficiente de correlación	0,233*
	Sig. (bilateral)	0,002	.
	N	97	97

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Procesado en el paquete estadístico SPSS versión 25.00 –, 2021.

c) **Nivel de significancia**

De acuerdo a lo apreciado, en la tabla 29 se denota, el nivel de **Sig. = 0,002** exponiendo, el cual es menor a 0,05 (5%) error permitido, lo cual indica, es significativa entre la autonomía y el compromiso organizacional en contraste.

d) **Región crítica o decisión**

En referencia a lo detallado, el nivel de significancia, nos demuestra, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). El coeficiente de Rho de Spearman es de **0,233** lo que indica que la relación entre las variables, es positiva y media.

Por consiguiente, se puede afirmar con un 95% de confianza, que el grado de relación existente es positiva y media entre la autonomía y el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, de la

Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

5.3.2. Hipótesis Especifica 3

a) Hipótesis estadística

(Hipótesis Nula) Ho: El grado de correlación existente no es positiva y media en equipos autodirigidos y el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

(Hipótesis Alterna) H1: El grado de correlación existente es positiva y media entre equipos autodirigidos y Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

b) Tabla estadística

Tabla 28

Prueba de hipótesis especifica 3 con la prueba de Rho de Spearman

Correlaciones			
		Equipos autodirigidos	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Equipos autodirigidos	Coeficiente de correlación 1,000	0,286**
		Sig. (bilateral)	.
		N	97
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación 0,286**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,005
		N	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Procesado en el paquete estadístico SPSS versión 25.00 – ,2021.



c) Nivel de significancia

De acuerdo a lo apreciado, en la tabla 30 se denota, el nivel de **Sig. = 0,005** indicando que es menor a 0,05 (5%) error permitido, nos indica, es significativa entre equipos autodirigidos y el compromiso organizacional en contraste.

d) Región crítica o decisión

En referencia a lo detallado, el grado de significancia, podemos mencionar, se rechaza; la hipótesis nula (H_0) y acepta; la hipótesis alterna (H_1). El coeficiente de Rho de Spearman es de **0,286** lo que indica que la relación entre equipos autodirigidos y el compromiso organizacional, es positiva y media.

Por consiguiente, se puede afirmar con un 95% de confianza, que el grado de relación existente es positiva y media entre equipos autodirigidos y el Compromiso Organizacional, en los servidores públicos, de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

5.4. Discusión de Resultados

Esta investigación se realizó; con el objetivo, determinar la medida de relación que existe entre ambas variables de estudio; a fin de lograr los objetivos se hizo una serie de procedimientos metodológicos, en función a los resultados obtenidos de esta investigación se llegó a la siguiente conclusión; se pudo encontrar un valor coeficiente de correlación (nivel de **Sig. = 0,285**), mediante la prueba no paramétrica, Rho de Spearman. Lo que nos da a entender que existe una correspondencia significativa entre ambas variables. Vale decir, que las responsabilidades delegadas a los servidores por parte de los jefes de cada área, serán asumidas con un compromiso netamente valorada, de tal manera cada servidor podrá desenvolverse eficientemente en su área de trabajo, compartiendo información, mayor autonomía y contar con equipos autodirigidos. Frente a lo anterior, se refuta la hipótesis nula, y se admite la hipótesis de la investigación, es decir que el grado de correlación existente es positiva y media, con el Empowerment y Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Región Apurímac. Año 201.

Así como lo confirma, Moncada (2020) en su investigación de trabajo titulada “Empowerment y su relación con el Compromiso Organizacional en los colaboradores de

la municipalidad Provincial de San Miguel-Cajamarca”. Los datos obtenidos; se da a conocer la hipótesis general, donde destaca que hay correlación estadísticamente entre las variables de estudio, con un coeficiente de $p=0.000 < 0.05$, con un grado de agrupación, respecto a la correlación de Spearman es 0.595, correspondiente a un nexo significativa positiva. Con el fin de lograr los objetivos utilizaron los procedimientos metodológicos correspondientes, en relación a los resultados de esta investigación llegaron a la conclusión, se refuta la hipótesis nula, y se admite la hipótesis general de la investigación, este resultado les permitió aceptarla hipótesis alterna, existe correspondencia significativa entre el empowerment y compromiso organizacional. Donde mencionan que el Empowerment es muy útil para potenciar el papel de los colaboradores, es absolutamente indispensable para facultar una organización para que los colaboradores estén comprometidos.

En tal sentido, Callalli et al. (2018) en su trabajo de investigación titulada “Los roles gerenciales y su relación con el compromiso organizacional de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Pochuanca-Aymmaraes”, donde han planteado; como objetivo general, establecer el nivel correlacional, existe en las variables. A fin de lograr los objetivos utilizaron los procedimientos metodológicos correspondientes, en función a los resultados de esta investigación llegaron a la conclusión, se refuta la hipótesis nula, y se admite la hipótesis general de la investigación, que existe una relación positiva, un coeficiente de correlación de $p=0.018 < 0.05$, donde la correlación de Spearman es 0.482, correspondiente a un nexo, significativa positiva. Este resultado les permitió aceptarla hipótesis alterna, existe relación significativa entre los roles gerenciales con el compromiso organizacional. Donde indican que las habilidades gerenciales son imprescindibles, a mayor compromiso mayor será los roles establecidos.

De igual modo, Romero (2017) en el presente informe intitulada “Compromiso organizacional de los servidores publicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales”. Donde plantearon como principal objetivo lograr cierto nivel de compromiso de los servidores en la que se desarrolla sus labores, con el propósito de lograr los objetivos utilizaron los procedimientos metodológicos correspondientes, en relación a los resultados de esta investigación llegaron a la conclusión, se refuta la hipótesis nula, y se admite la hipótesis general de la investigación, se ha validado el instrumento con coeficiente de confiabilidad Alfa de Combrach, como resultados se obtuvo que sí existe relación significativa

moderada ($Rho = 0,595$; $p= 0,000$) entre el empowerment y el compromiso organizacional en los servidores. Este resultado les permitió aceptarla hipótesis alterna, existe relación significativa del empowerment con el compromiso organizacional en los servidores. Donde indican que los servidores se identifican con los reglamentos y normas de la organización.

Por consiguiente, hay una diferencia entre el resultado obtenido, demostrando que cada investigación tuvo diferentes números de encuestados. Así mismo infiriendo, los hallazgos encontrados en referente a la correlación entre Empowerment y Compromiso Organizacional, se consolida que existe una relación significativa, encaja con los datos antes mencionados. A este respecto, bajo lo expuesto antes y analizar estos resultados, confirmamos mientras sea significativa el empowerment de la municipalidad y que además este sea aceptada por los servidores, y estarán más comprometidos.

El presente informe de investigación denota con generar un caudal de conocimientos, de tal manera que muchas investigaciones se cursaron en diferentes ámbitos, en ese sentido percibiendo los resultados que se muestran es a base de una óptica distinta a la realidad. En el cual las entidades del estado, necesitan un mecanismo de gestión empresarial, para potenciar el papel de los colaboradores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

De acuerdo al trabajo de investigación que se ha determinado las siguientes conclusiones:

Primera: El resultado obtenido del contraste de la hipótesis general, el valor sigma calculado fue de 0,005 el mismo que es menor a 0,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de Rho de Spearman es de **0,285** lo que indica que la relación entre las variables, es positiva y media.

De modo que, se acepta la hipótesis principal de estudio: el grado de relación existente es positiva y media, el Empowerment con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos.

En este sentido, todos los servidores que conforma cada área de trabajo, ya sea desde el jefe hasta subordinado, tendrán la capacidad de gestionar y resolver los asuntos propios de su competencia, así trabajar en grupo en las tareas asignadas y tomar las mejores decisiones para conseguir los resultados favorables. Lo cual cada servidor dará lo mejor de ellos, mas empeño en sus responsabilidades, sin importar los cambios constantes.

Segunda: El resultado obtenido del contraste de la hipótesis específico 1, el valor sigma calculado fue de 0,002 el cual es menor a 0,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de Rho de Spearman es de **0,308** lo que indica que la relación entre la dimensión y variable, es positiva y media.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis específico 1 de estudio: el grado de relación existente es positiva y media entre el compartir información con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

En relación con eso, los servidores que compartan información respecto a su labor de trabajo, permitirán que haya mas confianza entre ellos, y todo esto genera mas responsabilidad y trabajo en equipo, todos estarán identificados con su labor.

Tercera: El resultado obtenido del contraste de la hipótesis específico 2, el valor sigma calculado fue de 0,005 el cual es menor a 0,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de Rho de Spearman es de **0,233** lo que indica que la relación entre la dimensión y variable, es positiva y media. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específico 2 de estudio: el grado de relación existente es positiva y media entre la autonomía con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac.

En este aspecto, cada servidor es autónomo de su trabajo, ya que es su competencia cumplir las funciones, con un solo propósito de que la municipalidad tenga resultados a base de sus valores institucionales, de acuerdo a eso cumplir cada meta trazada, y así cumplir cada rol de trabajo de acuerdo al cargo que ocupan.

Cuarta: El resultado obtenido del contraste de la hipótesis específico 3, el valor sigma calculado fue de 0,002 el cual es menor a 0,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de Rho de Spearman es de **0,286** lo que indica que la relación entre la dimensión y la variable, es positiva y media. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específico 3 de estudio: el grado de relación existente es positiva y media entre equipos auto dirigidos con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac.

En ese marco, los servidores aportaran sus destrezas y conocimientos para que se cumpla los objetivos de la municipalidad, delegar responsabilidades a cada uno de ellos, tomando decisiones para la implicación de misión, lo cual lleva un compromiso para alcanzar con eficiencia y eficacia en todos los procesos desarrollados.

6.2. Recomendaciones

Primera: Compartir información (depende a su área de trabajo), es absolutamente imprescindible para facultar la municipalidad, si los servidores siguen careciendo de información, no podrán actuar con responsabilidad, ya que estas estrategias de gestión permiten un mayor rendimiento y buena toma de decisiones en los servidores, de esa manera se sientan identificados con la municipalidad.

Segunda: Establecer un clima de confianza, ya que, al momento de contar con la información y datos completos con respecto a su actividad desempeñada, los servidores emprenderán la fijación de metas, se verán obligados a actuar de forma responsable, así trabajarán en equipo y eso adquiere verdadero significado para la municipalidad. Cuando

ocurra un error, inmediatamente se tiene que reunir toda la información pertinente a recursos humanos, para que ellos lo atiendan lo que se ha hecho mal y lo corrijan en el futuro.

Tercero: Es necesario implementar constantemente con un plan de capacitación según las necesidades requeridas por cada puesto, una visión compartida y un pensamiento sistemático y tal es el caso que cada servidor, tendrán un propósito que seguir, identificándose con las normas y reglamentos de la municipalidad.

Cuarto: La misión de cada área es importante, tienen que ser el brazo censor de la municipalidad; y para el usuario, el brazo de resolver problemas. Tienen que vincularse sus objetivos personales y organizacionales, que sea eficaz y eficiente, se sientan satisfechos al momento de compartir sus experiencias, habilidades, se integre en su compromiso organizacional, que se adapte a los continuos cambios del entorno y de la propia institución

Conforme a los datos obtenidos, se sugiere; a la comunidad académica, para que puedan ahondar las variables de estudio, con el propósito de conocer a mayor profundidad sobre el tema estudiado, en este mismo sentido también la recomendación, está dada por los gestores y tomadores de decisiones, los datos obtenidos del presente informe, se pone a su disponibilidad con la finalidad de conocer con mayor entendimiento de los nuevos modelos de la gestión organizacional, que brinda las ciencias de la administración con el propósito que puedan aplicar las herramientas modernas de la administración y mejorar la gestión organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, R. M. (2019). *Análisis del empowerment y la calidad de servicio del personal de la Sub Gerencia de protección ciudadana de la Municipalidad Provincial de Puno - 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad Nacional del Antiplano, Puno. Fuente: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11816>
- Andrés Hernández, H., & Pascual Barrera, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología. *Revista de investigación*. Fuente: [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=George+y+Mallery+\(2003,+p.+231\).&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=George+y+Mallery+(2003,+p.+231).&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Apurímac, ". D. (4 de mayo de 2021). Pregon Diario Judicial de Apurímac. *Gestión de las municipalidades provinciales*. Fuente: <https://www.pregon.com.pe/index.php/impreso>
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *PROYECTO DE TESIS - Guía para la elaboración de tesis*. Arequipa. Fuente: https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias Odón, F. G. (2012). *"El proyecto de investigación-Introducción a la metodología científica"*. Fuente: https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Perarson. Fuente: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigacion-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de trabajadores. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*.
- Blanchard, K., Carlos, J., & Randolph, A. (1996). *Empowerment: 3 claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa*. Colombia: Norma. Fuente:

<https://recursos2puntocero.com/recursos/bibliotecav/librosescaneados/BV-Empowerment.pdf>

Bolivar, L. C. (2019). El Empowerment Empresarial ¿Poder o Responsabilidad? *Grupo Verona*.

Calalli Merino, S. (2019). "*Los roles gerenciales y su relación con el compromiso organizacional de los servidores públicos en la municipalidad distrital de Pochuanca-Aymaraes*". Tesis, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac, Apurimac. Fuente:

https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/766/T_0476.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrasco Díaz, S. (2007). *Metodología de Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos EIRL. Fuente: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

Casano Rivas, F. (2015). *Apoyo social y empowerment en la satisfacción laboral y vital de los trabajadores sociales*. España-Málaga: Universidad de Málaga. Fuente: https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/11774/TD_Cosano_Rivas.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Celina Oviedo, H., & Campo Arias, A. (2005). *Metodología de investigación y lectura crítica de estudios*. Bogotá. Fuente: <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>

Cruz, P. (2016). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral*. Trujillo.

Delgado Vázquez, Y., & Jaik Dipp, A. (2017). *Clima y Compromiso Organizacional*. México: Instituto Universitario Anglo Español. Fuente: <http://docplayer.es/181774874-Clima-y-compromiso-organizacional-yesenia-delgado-vazquez-adla-jaik-dipp.html>

Deloitte University Press. (2016). Tendencias Globales en Capital Humano 2016-La Nueva Organización: un diseño diferente. *Deloitte*, 47. Fuente: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016_PA_CapitalHumanoTrends_Esp.pdf

Deloitte. Insights. (2020). La Empresa Social en Acción: La Paradoja como camino hacia adelante-Tendencia globales de capital humano 2020. *Deloitte*, 36. Fuente: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/human-capital/Deloitte-ES-Informe-Completo-HUMAN-CAPITAL-TRENDS-2020.pdf>



- Figueroa, Y. (2006). *El Empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional*. Venezuela: Universidad de Oriente.
- Fuentes Doria, D., Toscano Hernández, A. E., Malvaceda Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). *Metodología de Investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Medellín, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana. Fuente: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6201>
- Gallardo Salcedo, N., & Sandoval Villalongo, M. (2014). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada*. Memoria para optar el Título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Facultad de Ciencias Empresariales-Departamento Administración y Auditoría, Concepción. Fuente: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/1742>
- Guerrero Maldonado, P. (2019). *Compromiso Organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco chiclayano, 2018*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Fuente: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
- Guillen Valle, O. R., & Valderrama Mendoza, S. R. (2012). *"Guía para elaborar la tesis Universitaria"*. Arequipa: Ando Educando. Fuente: <https://es.slideshare.net/santiagorodriguez102/guia-para-el-alaborar-una-tesis-universitaria-santiago-valderrama>
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Fuente: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill - Education. Fuente: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jerez Chimbo, A. (2018). *El estrés y el Empowerment en los trabajadores del área operativa del gobierno autónomo descentralizado municipal de agua santa*. Tesis, Universidad Técnica de Ambato, Ambato Ecuador.



Jerico. (2001). *Leyes naturales DEL TALENTO HUMANO*.

Juaneda Ayensa, E., & Gonzáles Menorca, L. (2009). *Definición, antecedentes y consecuencias de compromiso organizativo*. San Martín-Perú. Fuente: Dialnet-DefinicionAntecedentesYConsecuenciasDelCompromisoO-2234965%20(1).pdf

Koontz y Weihriech, H. y. (2012). *Administracion: Una perspectiva Global*. Mexico: Mg Graw Hill.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Mexico: Mc Gran Hiil. Fuente: https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administracion: Una perspectiva Global y Empresarial*. Mexico: Mc Graw Hill.

Landeras Cantuarias, A. M. (2018). *Relación entre el empowerment y el compromiso laboral de la generacio Y*. Tesis, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires-Argentina. Fuente: <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/2757956/1/LanderasCantuariasAMF.pdf>

Malpartida, C. (2016). *El Empowerment y el Desempeño Laboral en la tienda comercial del distrito de Huanuco*. Huanuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Matos Serpa, M., & Moreno Guilarte, S. (2005). *Compromiso Organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. Trabajo de grado para optar el título de Licenciado en Relaciones Públicas, Facultad de Ciencias Económicas y sociales, Escuela de ciencias sociales-especialidad: Relaciones Publicas, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Fuente: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1294.pdf>

Mendenhall, W., Beaver, R., & Beaver, B. (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística*. California: Cengage Learning. Fuente: <https://www.fcfm.buap.mx/jzacarias/cursos/estad2/libros/book5e2.pdf>

Meyer y Allen. (1991). *Compromiso Organizacional*.

Moncada Nuñez, M. R. (2020). *Empowerment y su relación con el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel*,



- Cajamarca-2020*". Tesis. Fuente:
<http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/4797>
- Musitu, G., Buelga, S., Vera, A., Avila, M., & Arango, C. (2009). *"Psicología Comunitaria"*. México: Editorial Trillas. Fuente:
<https://airamvl.files.wordpress.com/2016/05/psicologc3ada-social-comunitaria.pdf>
- Ocampo López, J. (2008). *Paulo Freire y la Pedagogía del oprimido*. Artículo científico, Colombia. Fuente: <https://www.redalyc.org/pdf/869/86901005.pdf>
- Presidencia de Concejo de Ministros. (2019). IV Seminario Internacional de Modernización de la Gestión Pública. *Secretaria de Gestión Pública*, 26. Fuente:
<https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2020/01/Memoria-IV-Seminario-Internacional-de-Modernizacion-de-la-Gestion-Publica.pdf>
- Reyes, P. A. (2016). *"Empowerment como recurso para poencializar el desarrollo efectivo de los programas de Responsabilidad Social Empresarial"*. Tesis para optar el Título de Ingeniero Comercial, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Fuente:
http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10568/1/Tesis_Petter%20Sanchez_RSE%20y%20Empowerment.pdf
- Rodriguez Huamani, R. (2017). *Fundamentos de empowerment en la toma de decisiones de las mypes del sector manufacturero de la región sur del Perú*. Puno-Perú: Universidad Nacional del Altiplano. Fuente: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8745>
- Romero Muñoz, P. E. (2017). *Compromiso Organizacional de los servidores publicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*. Universidad Andina Simòn Bolivar, Sede Ecuador. Fuente:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>
- Ruíz de Alba Robledo, J. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Málaga-España: Revistas de estudios empresariales. Fuente: [Dialnet-ElCompromisoOrganizacional-5089649%20\(12\).pdf](https://dialnet-elcompromisoorganizacional-5089649%20(12).pdf)
- Salvador Moreno , J. (2020). *"Compromiso Organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano"*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Fuente: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11857>



- Salvador Moreno, J. (2020). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Fuente: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11857>
- Santa Palella, S., & Martins Pestana, F. (2012). *"Metodología de la Investigación Cuantitativa"*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Fuente: <https://es.calameo.com/books/000628576f51732890350>
- Silva, C., & Loreto Martínez, M. (2004). *Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto*. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile. Fuente: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282004000200003
- Terry, W. (2004). *Manual del Empowerment*. España: Gestión 2000. Fuente: <https://books.google.com.pe/books?id=hGcff2WdPgWC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Vara Horna, A. A. (2012). *7 Pasos para una tesis exitosa: Desde la idea inicial hasta la sustentación - Un método efectivo para las ciencias empresariales*. LIMA: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, Universidad de San Martín de Porres. Fuente: <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vara Horna, A. A. (2014). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Universidad San Martín de Porres. Fuente: <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Wilson, T. (2004). *Manual de Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Barcelona, España: Grupo Planeta. Fuente: https://books.google.com.pe/books/about/Manual_del_Empowerment.html?id=hGcff2WdPgWC&redir_esc=y
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *"Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación"*. Buenos Aires: Editorial Brujas. Fuente: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%c3%a9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>



ANEXOS



Anexo 1 Matriz de Consistencia

Título: “Empowerment y Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOLOGIA
<p>PG: ¿En qué medida se relaciona el Empowerment con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021?</p> <p>PE1: ¿Qué grado de relación existe entre el compartir información con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021?</p> <p>PE2: ¿Cuál es el grado de relación existe entre la autonomía con el Compromiso Organizacional en los</p>	<p>OG: Determinar la medida de relación que existe entre el Empowerment con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021</p> <p>OE1: Establecer el grado de relación que existe el compartir información con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021</p>	<p>HG: El grado de correlación existente es positiva y media entre el Empowerment con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021</p> <p>HE1: El grado de correlación existente es positiva y media entre el compartir información con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de</p>	<p>Variable 1</p> <p>Empowerment</p> <p>Variable 2</p> <p>Compromiso Organizacional</p>	<p>1.1. Compartir Información</p> <p>1.2. Autonomía</p> <p>1.3. Equipos autodirigidos</p> <p>2.1 Afectivo</p> <p>2.2 De Continuidad</p>	<p>1.1.1 Confianza</p> <p>1.1.2 Responsabilidad</p> <p>1.1.3 Trabajo en equipo</p> <p>1.2.1 Proposito</p> <p>1.2.2 Valores</p> <p>1.2.3 Imagen</p> <p>1.2.4 Metas</p> <p>1.2.5 Papeles</p> <p>1.2.6 Estructura Organizacional</p> <p>1.3.1 Destreza</p> <p>1.3.2 Conocimiento</p> <p>1.3.3 Liderazgo</p> <p>1.3.4 Compromiso</p> <p>2.1.1 Permanencia</p> <p>2.1.2 Probidad</p> <p>2.1.3 Empatía</p>	<p>Enfoque investigación Cuantitativa</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel o Alcance de Investigación Descriptivo correlacional,</p> <p>Método de Investigación Deductiva-</p> <p>Diseño “No Experimental, Transeccional”</p> <p>Población: servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas</p> <p>Muestra:</p>

<p>servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021?</p> <p>PE₃: ¿Qué grado de relación existe entre equipos autodirigidos con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021?</p>	<p>OE₂: Precisar el grado de relación que existe entre la autonomía con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021</p> <p>OE₃: Establecer el grado de relación que existe entre equipos autodirigidos con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021</p>	<p>Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021</p> <p>HE₂: El grado de correlación existente es positiva y media entre la autonomía con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021</p> <p>HE₃: El grado de correlación existente es positiva y media entre equipos autodirigidos con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021</p>		<p>2.3 Normativo</p>	<p>2.2.1 Desempeño</p> <p>2.2.2 Absentismo</p> <p>2.2.3 Rotación</p> <p>2.3.1 Contribución a los objetivos</p> <p>2.3.2 Implicación con la misión</p> <p>2.3.3 Ayuda al desarrollo de otros</p> <p>2.3.1 Prescriptor de la empresa</p>	<p>Probalística</p> <p>Técnica Encuesta,</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
--	--	--	--	-----------------------------	--	--

Nota: del Investigador.

Anexo 2 Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACION

Escuela Académico Profesional de Administración

Estimado Sr./Sra. la presente encuesta es para desarrollar el trabajo de investigación denominado “Empowerment y Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021”, Recorro a usted. Y de forma encarecida facilitarnos de una real información que permitirá tener un justo conocimiento de la verdadera realidad. De antemano nuestro agradecimiento por su valiosa colaboración.

Indicaciones: En cada pregunta tendrá cinco alternativas para responder, marque usted con un aspa “X” la respuesta que considere se ajusta más a la realidad, del menos importante al más importante. Gracias

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

DATOS GENERALES:

<p>1. Tiempo de servicio en la institución:</p> <p>a) Menos de 1 año ()</p> <p>b) Entre 2 a 3 años ()</p> <p>c) Mas de 4 años ()</p>	<p>2. Sexo:</p> <p>a) Femenino ()</p> <p>b) Masculino ()</p>	<p>3. Edad:</p> <p>a) Menos de 30 años ()</p> <p>b) Entre 31 a 40 años ()</p> <p>c) Más de 41 años ()</p>
--	---	---



<p>4. Condición laboral:</p> <p>a) Nombrado ()</p> <p>b) Contratado ()</p> <p>c) Otro ()</p>	<p>5. Nivel de instrucción:</p> <p>a) Primaria completa ()</p> <p>b) Secundaria ()</p> <p>c) Universitaria ()</p> <p>d) Posgrado ()</p>	<p>6. Estado civil:</p> <p>a) Soltero/a ()</p> <p>b) Casado/a ()</p> <p>c) Viudo/a ()</p> <p>d) Conviviente/a ()</p>
--	--	---

Empowerment

Ítems	Nunca	Casi	A	Casi	Siemp
Compartir información					
1. En la institución, sus compañeros de oficina tienen mucha confianza para compartir información de trabajo.	1	2	3	4	5
2. Cuando comparten información del área de trabajo cada uno se hace responsable de la información que comparte.	1	2	3	4	5
3. Todos los trabajadores tienen libertad para tomar decisiones cuando realizan trabajos en grupo.	1	2	3	4	5
Autonomía					
4. Las decisiones tomadas en su área de trabajo son en base a las metas y objetivos que tienen por cumplir.	1	2	3	4	5
5. Tiene conocimiento de los valores de la organización para sustentar las acciones deseadas para su área de trabajo.	1	2	3	4	5

6. Considera usted que en su área de trabajo es importante generar una imagen positiva sobre el trabajo que realiza.	1	2	3	4	5
7. Tiene conocimiento de la misión y visión de la municipalidad.	1	2	3	4	5
8. En el área donde usted labora todos tienen autonomía para cumplir y desempeñar los papeles o roles designados.	1	2	3	4	5
9. Conoce la estructura de su organización con sus respectivas autoridades que depende su área de trabajo.					
Equipos autodirigidos					
10. Considera usted que cuenta con el entrenamiento y destreza para aportar en los trabajos en grupo.	1	2	3	4	5
11. Considera usted que cuenta con el suficiente conocimiento para realizar su trabajo y aportar al equipo de trabajo	1	2	3	4	5
12. Considera usted que posee la capacidad de ejercer liderazgo cuando realiza los trabajos en equipo de trabajo	1	2	3	4	5
13. Considera que tiene el compromiso suficiente con el trabajo de equipo para alcanzar las metas	1	2	3	4	5

Compromiso organizacional

Ítems	Nunc	Casi	A	Casi	Siem
Compromiso Afectivo					
14. Trabajar en esta institución vale el esfuerzo y tiempo invertido	1	2	3	4	5
15. Esta institución me brinda todo lo que necesito	1	2	3	4	5
16. Trabajar en esta institución me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente	1	2	3	4	5

17. En esta institución valoran mi trabajo	1	2	3	4	5
Compromiso de permanencia					
18. Respeto las normas de esta institución porque las considero adecuadas	1	2	3	4	5
19. Me identifico con los valores de esta institución	1	2	3	4	5
20. Me identifico con los objetivos de esta institución	1	2	3	4	5
21. Trabajo en esta institución porque sus valores son compatibles con mis valores	1	2	3	4	5
22. Respeto las normas de esta institución porque las considero adecuadas	1	2	3	4	5
Compromiso normativo					
23. Me sentiría apenado si dejaría de pertenecer a esta institución	1	2	3	4	5
24. A esta institución le debo mi agradecimiento por mis logros profesionales y personales	1	2	3	4	5
25. No me sentiría bien si algún día dejara de pertenecer a esta institución porque me ha dado mucho	1	2	3	4	5
26. Me gustaría permanecer en esta institución como agradecimiento por lo mucho que me ha dado	1	2	3	4	5

Datos de control:	
Nombre del encuestador:	Lugar y fecha de la encuesta:
Visto bueno por:	



Anexo 3 Juicio de Expertos

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Mgt. Aurelio Francisco Álvarez Gallejos.

Título de la Investigación: "Empowerment y Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la municipalidad provincial de Cotabambas. Año 2021".

Objetivo: Determinar la medida de relación que existe entre el Empowerment con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

Unidad de análisis: Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Investigador: Bach. Ruth Vivanco Arcos.

Instrumento: Cuestionario de Encuesta.

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = 3+20+20/50 = 0.86 = 86\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 12 de Julio del 2021


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 Dr. Aurelio F. Álvarez Gallegos
 DNI. 20571860
 DOCENTE



FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Ing. Cesar Augusto Ccama Zenteno.

Título de la Investigación: "Empowerment y Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la municipalidad provincial de Cotabambas. Año 2021".

Objetivo: Determinar la medida de relación que existe entre el Empowerment con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

Unidad de análisis: Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Investigador: Bach. Ruth Vivanco Arcos.

Instrumento: Cuestionario de Encuesta.

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = 3+20+20/50 = 0.86 = 86\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 12 de Julio del 2021



CESAR AUGUSTO CCAMA ZENTENO
 Ingeniero De Sistemas E Informática
 CIP N° 243356

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Ing. Lintol Contreras Salas

Título de la Investigación: "Empowerment y Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021".

Objetivo: Determinar la medida de relación que existe entre el Empowerment con el Compromiso Organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas de la Región Apurímac. Año 2021.

Unidad de análisis: servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas

Investigador: Bach. Ruth Vivanco Arcos

Instrumento: Cuestionario de encuesta.

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = 3+20+20/50 = 0.86 = 86\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 12 de julio de 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC
Ing. Lintol Contreras Salas
DOCENTE

Sello y firma del experto

Anexo 4 Cuadro de Puestos

TRABAJADORES CONTRATADOS		
Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA		
1	RICHARD CARRIÓN HERRERA	GERENTE GENERAL
2	ARTURO ALEJOS LANTARON	PROCURADOR
3	DANTE CARRASCO SOLIS	ASESOR LEGAL
4	KADY VASQUEZ BECERRA	GERENTE DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
5	JAIME ALZAMORA CUSI	GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL
6	AGUSTIN GAMARRA ORIHUELA	GERENTE DE INFRAESTRUCTURA DESARROLLO URBANO Y RURAL
7	FRED A. ARREDONDO ROMERO	GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS PUBLICOS
8	JOSE ABAFI RAMIREZ GIMENEZ	GERENTE DE GESTIÓN AMBIENTAL
9	MANUEL VIZCARRA PEÑA	GERENTE DE TRANSPORTE
10	JUAN ADOLFO ARREDONDO LAYME	GERENTE DE INSTITUTO VIAL PROVINCIAL
11	HEINER VARGAS ORTEGA	ESP. DE EJECUCIÓN DE PRESUPUESTOS
PERSONAL CON (CAS)		
12	LUZ MARINA CCORA SAMA	ASIST. ADM. (CONCILIADORA)
13	NURIA MENDOZA PINTO	ASIST. ADM. (TESORERIA)
14	YENNY APAZA ARRAMBIDE	ESPECIALISTA CONTABLE
15	REYDY HUACAC MENDOZA	JEFE DE UNIDAD (OPMI)
16	ANNIE H. PEÑA SAMANIEGO	ASIST. ADM. (GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA)
17	SEVERO CONDORCCA HUA QUISPE	RESPONSABLE DE DIVISIÓN Y PROYECTOS
18	SEBASTIAN TAYPE HUAMAN	RESPONSABLE DE EQUIPO MECANICO
19	LADY ALICIONE ALVAREZ ABARCA	JEFE DIVISIÓN DE DEMUNA
20	NAYDA CABRERA ZEA	ASIST. ADM. (GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL)
21	CREISSYN. SOLIS CAMACHO	JEFE DIVISIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL
22	DARMIA ALTAMIRANO FELIX	JEFE DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN AMBIENTAL
23	WILLIAN DELGADO PEÑA	RESPONSABLE DIVISIÓN DE LA FISCALIZACIÓN DE TRANSPORTES
24	YENY CHILLITUPA ZEBALLOS	JEFE DE RELACIONES PÚBLICAS
25	MARY CARMEN OXA AUCCACUSI	ABOGADA DE SECERTARIA

26	DARIO. D. DELGADO HUAMANI	ABOGADO DE PROCURADURIA
27	KAREN SOTOMAYOR TAPIA	ASIST. ADM. (GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS)
28	YANELI BOLIVAR MOREANO	RESPONSABLE DE CONTROL PREVIO
29	JACKELINNE CHALLCO HUILLCAHUAMAN	RESPONSABLE DE PLANILLAS
30	SILENI MELANI MORALES CRUZ	ASIST. ADM. (UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS)
31	GRED ALBERTO PORTILLA DUEÑAS	ESPECIALISTA DE PAD
32	GRECO CASTRO FARFAN	ESPECIALISTA SEACE I
33	ALEX HOMERO MAMANI QUISPE	ESPECIALISTA EN PATRIMONIO
PERSONAL CON D.L. 276		
34	GAÑE ROBERTO VARGAS ORTEGA	SECRETARIO GENERAL
35	VILMA VILLACREZ TAFUR	RESPONSABLE MESA DE PARTES
36	GUIBBERTH G. ZEBALLOS LETONA	JEFE DE UNIDAD RECURSOS HUMANOS
37	ALFREDO ZAMORA HUARCAYA	ASIST. LEGAL
38	GRACIANO SIERRA HUAMANI	JEFE DE ALMACEN CENTRAL
39	LUZ MARINA SERRANO MAQUERHUA	ASIST. ADM. (UNIDAD DE ALMACEN)
40	SUSAN ELIZABETH FERRO FARFAN	JEFA UNIDAD DE TESOREIA
41	CLINTON FRANCE CRUZ SOCCA	JEFE DE UNIDAD FORMULADORA
42	RUT CELINA RIVERA LETONA	ASIST. ADM. (UF)
43	JUAN DARIO URRUTIA CALDERON	EVALUADOR I
44	LAURA CRUZ GUZMAN	FORMULADOR II
45	ANCHELY HUAMAN CATALAN	ASISTENTE TECNICO (UF)
46	DANTE CALEB POMA AGUILAR	ESPECIALISTA EN ESTRUCTURAS
47	WIBWERT FLORES LLANCAY	FORMULADOR DE PROYECTO
48	CARMEN LUCILA FUENTES ARCOS	APOYO AL FORMULADOR
49	RENATO CAQUERE QUISPE	BRIGADA TOPOGRAFICO III

50	YASMIN CARRASCO CALLE	BRIGADA TOPOGRAFICO II
51	RUFINA JAQUIMA CHICCLASTO	COOFROMULADOR
52	ABEL HURTADO QUISPE	RESPONSABLE DIVISIÓN DE OBRAS
53	MARGOTH MARIA OSORIO HUAMANI	ASIST. ADM. (DIVISIÓN DE OBRAS)
54	JULIO ROZAS CERECEDA	INSPECTOR (GERENCIA DE TRANSPORTES)
55	FREDY ORTIZ ASCARZA	JEFE DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS
56	YANELA SOTOMAYOR GAMARRA	ASIST. ADM. (OSLO)
57	ELVIRA PALOMINO MELENDEZ	RESP. LIQUIDACIÓN FINANCIERA
58	JUALIA JUAREZ VILLEGAS	RESP. LIQUIDACION FINANCIERA
59	SHERLY DIANA CARRASCO GUZMAN	ASIST. ADM,
60	GRISMET SACHENKA MIRANDA MONTAÑO	ASIST. TEC. DE SUPERVISIÓN
61	ERICH JORDAN TORRES	ASIST. ADM. DE IQUIDACIÓN
62	MARIA HUARACA SULCAHUAMAN	ASISTENTE ADM. DESARROLLO ECONOMICO LOCAL
63	DANERI ABARCA CONTRERAS	RESPONSABLE DE COMPETITIVIDAD Y FOMENTO PRODUCTIVO
64	EDGAR VIVANCO SALAS	RESPONSABLE GESTIÓN DE RIESGOS Y DESASTRES
65	SUSY TIMAYHUAMAN TAYPE	ASITENTE ADM. CATASTRO
66	LEONARDO SUPA GUZMAN	
LOCACIÓN DE SERVICIOS		
67	SUSAN LILI BALDERRAMA SOLÍS	SECRETARIA
68	ROSA ANGUIOSA COSCCO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
69	BETZAIDA VALENCIA CARBAJAL	ELABORACIÓN DE ORDENES
70	GREGORIO GONZALES VARGAS	RESPONSABLE
71	JOSE O. FERNANDEZ GARCIA	ESPECIALISTA EN CONTRATACIONES
72	YULISA ZENOBIA HUANACO ARISTA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
73	JUAN GILBERTO HUAMANI CCORA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
74	MARISOL PACCO ZANORA	TECNICO EN CONTABILIDAD
75	KATY CASTRO CARBAJAL	COORD. DE PLAN INCENTIVO
76	FELISIANO ANAYA QUISPE	ASISTENTE ADMINISTRATIVO



77	MARIO ANTONIO FREYRE PERALTA	RESPONSABLE DE UNIDAD DE ESTADÍSTICA E INFORMATICA
78	CESAR ROJAS LLAMOCCA	ASISTENTE DE SOPORTE TENCICO
79	OMAR E. DELGADO MONTESINOS	RESP. DE LA DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN
80	JHON RONY FARFAN VILLENA	GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
81	JOSE FABRICIO MIRANDA ABARCA	RESP. DE RECAUDACIÓN
82	EDGAR RICARDO VIVANCO SALAS	RESPONSABLE DE OFICINA DE GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES
83	FIGORELA CABRERA TAPE	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
84	BERNABEL TORRES HUILLCA	APOYO ADMINISTRACIÓN
85	YAMIL AGÜERO SURI	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
86	SEVERO CONDORCCA HUA QUISEP	RESPONSABLE DE DIVISIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS
87	DOMINGA HUANCA ANCALLA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
88	SANTOS JARA MESICANO	ASISTENTE TECNICO
89	LISBETH CHAVEZ MONTAÑEZ	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
90	LEONARDO SUPA GUZMAN	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
91	ROMAN ALEJANDRO MENDOZA	EMPADRONADOR
92	JORDIN VILAVICENCIO COLQUEHUANCA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
93	SACK JUNIOR TORRE VIVANCO	RESPONSABLE DE OMAPED
94	ROSALINO FIGUEROA TARAPAQUI	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
95	CESAR CAMA ZENTENO	JEFE DE DIVISIÓN DE COMERCIALIZACIÓN MERCADOS Y CAMAL
96	MODESTO QUENTA PAREDES	RESPONSABLE DE DIVISIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA
97	RUBEN ANDE TORRES ZUNIGA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
98	RENE FLOREZ MENDOZA	PROMOTOR
99	CESAR ZUNIGA TAYPE	PROMOTOR
100	ROY ROBERT ÑAHUI ABARCA	PROMOTOR
101	KELLY HUILLCA MOYNA	JEFE UNIDAD DE GESTIÓN MUNICIPAL
102	FRIGUITH PACCO APAZA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
103	VENY CHOQUE PUMA	OPERADOR DE SAP
104	MARIANO PUMA SALAS	OPERADOR DE SAP
105	REYNALDO RAMOS HUARACA	OPERADOR DE SAP
106	LUZ VERONICA RIMAYHUAMAN ENRIQUEZ	RESPONSABLE DE DIVISIÓN DE MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS
107	DANIELA PAREJO CHUMBES	PROMOTOR AMBIENTAL

108	MARCO ANTONIO ARCIGA ZEBALLOS	PROMOTOR AMBIENTAL
109	RUSSEL ALARCON GUEVARA	PROMOTOR AMBIENTAL
110	GONZALO MENDOZA VALDEZ	RESPONSABLE DE DIVISIÓN, REGULACIÓN Y AUTORIZACION DE TRANSPORTES
111	JHON CASINOS ALARCON	INSPECTOR
112	FLORIAN MARCELINO AYERVE PASTOR	INSPECTOR
113	DAVID SALDIVAR ARRAMBIDE	INSPECTOR
114	LADY THALIA NAVARRETE	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
115	OMAR AIMATUMA LAYME	JEFE DE OPERACIONES
116	MARC RUMALA SANTOS	JEFE DE OPERACIONES
117	GLYNYS SORIA CHAHUAYLLO	ASISTENTE TECNICO
118	RODOLFO TACURI MERMA	ESPECIALISTA EN SEACE II
119	JOSE LUIS CHAUCA SARAVIA	JEFE DE ADQUISICIONES
120	PEDRO MENDOZA ESCALANTE	ASISTENTE DE PROGRAMAS SOCIALES
121	LOURDES TARAPAQUI SILVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
122	JUAN CARLOS CONDORI	CONDUCCIÓN
123	HAROLD QUISPE CAHUA	COMUNICADOR
124	WILBER ANTONY OCAÑA BENAVENTE	ASISTENTE ADM. RELACIONES PUBLICAS
125	ERIKA MORALES CRUZ	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL
126	PALOMA ABARCA ENRIQUEZ	APOYO ADMINISTRATIVO
127	JEISON NAHUAMEL USCAMAYTA	JEFE DE UNIDAD DE LOGISTICA
128	ZELMA ABARCA ASTETETE	ASISTENTE ADM. LOGISTICA
129	MILUSKA CALLE MOSQUETA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE TESORERIA
130	SOFIA CONTRERAS TITO	APOYO ADMINISTRATIVO DE TESORERIA

Nota: Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas del 2021.

Cuadro del resumen de asignación del personal 2021



RESUMEN DEL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL 2021								
ENTIDAD: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS								
SECTOR: GOBIERNO LOCAL								
UNIDADES ORGANICAS	CLASIFICACIÓN							TOTAL
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RE	
DIRECCIÓN	1	0	0	0	0	1	0	2
CONTROL	0	0	0	1	1	0	0	2
DEFENSA MUNICIPAL	0	0	1	1	0	0	0	2
APOYO	0	0	2	14	9	9	0	34
ASESORAMIENTO	0	2	0	4	4	4	0	14
LINEA	0	5	0	15	15	34	0	69
DESCONCENTRADOS	0	1	0	1	2	3	0	7
TOTAL	1	8	3	36	31	51	0	130

TOTAL OCUPADOS	114
TOTAL PREVISTOS	16
TOTAL GENERAL	130



Anexo 5 Correctores de Estilo-Constancias (Doctrinario, Literario y Estadístico)

Doctrinario

AUTONOMÍA

Las organizaciones que permiten a sus servidores tener un mayor control y libertad en sus labores, generan mayor productividad, ayudan a mejorar los resultados esperados de la organización. Toda esta situación brinda la autonomía en el trabajo, favorecen a la construcción de un mayor nivel de confianza, equipos con mayor creatividad y un aumento considerable en la proactividad.

Autonomía implica concederle al empleado el poder de controlar algunos aspectos de sus labores; Intervienen tanto la empresa como el empleado, está muy presente el uso de tecnologías para gestionar tiempos y actividades.

Al momento en el que los servidores tienen la libertad de involucrarse en su trabajo, controlando el tiempo y actividades a realizar, generan una mayor responsabilidad y pertenencia hacia la municipalidad, generando acciones creativas e innovadoras que benefician el crecimiento del servidor y la municipalidad.

Cuando realmente existe una autonomía en el trabajo, mayor capacidad para trabajar, menor estrés percibe en el desempeño de su trabajo. Incremento de la productividad. Finalmente, si el servidor está más cómodo y contento con su trabajo, rendirá mucho más y será más productivo, minimizando además al máximo las ausencias de la municipalidad.

MUNICIPALIDAD PRINCIPAL DE CHIMBOTE
TAMBO DANDA



Ing. Ale. Sánchez Contreras
RESIDENTE PROTEMPORAL

DOCTRINARIO.

COMPARTIR INFORMACIÓN

Según Ken Blanchard en su libro Empoderamiento: 3 claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa; menciona tres dimensiones del Empoderamiento.

Esta dimensión hace referencia que en la municipalidad es importante compartir los datos respecto al área de trabajo, porque si no se tiene la información completa, no fluye una buena comunicación, y se crean dudas en función a la productividad de trabajo, los que cuentan con información viable, tienen una voluntad para desempeñarse con reciprocidad.

Por ello es muy importante la confianza, la responsabilidad y trabajo en equipo por parte de los integrantes de cada oficina.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBA
TAMBOPAMBA
Ing. Jaime Alzamora Cusi
C.P. 133782
Gerente de Desarrollo Económico Local

EQUIPOS AUTODIRIGIDOS

El término "autodirigido" hace énfasis en que las decisiones críticas se toman de manera interna, la independencia en un equipo de trabajo autodirigido y su amplio rango de libertad no se restringe a que cada colaborador decida cuándo y cómo realiza sus labores, sino en que el equipo como un todo es autónomo respecto a otras áreas, y en el peor de los casos es interdependiente en lugar de dependiente.

Las decisiones críticas, como el tipo de metodologías que se usarán y en qué se va a gastar el presupuesto, se toman en equipo, dando el mismo peso a la opinión de cada miembro. Sin embargo, otro rasgo de los equipos autodirigidos también es la practicidad con la que pueden seguir el consejo del integrante con más experiencia en un área en concreto.

Por otro lado, así como suelen reportar niveles de productividad muy superiores al promedio, los colaboradores en equipos de alto rendimiento están en mayor peligro de perder el equilibrio entre la esfera laboral y personal.

Como se puede apreciar los equipos autodirigidos exitosos no surgen por generación espontánea, sino que son el resultado de meses o años de esfuerzo enfocado en selección de talento, clima organizacional, empoderamiento y fortalecimiento de habilidades blandas, entre otras cosas.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SUCUMBA
TAMBOSAMBA
Abog. Richard Carrion Herrera
GERENTE MUNICIPAL

COMPROMISO AFECTIVO

Es el apego emocional de un colaborador hacia la empresa, lo que lo motiva a seguir en la organización más allá de su salario.

A menudo, un servidor no es consciente de dicha identificación, sin embargo, esta puede notarse al escucharlo hablar de la municipalidad, o simplemente mostrarse feliz y satisfecho por trabajar ahí. Además, cuando existe dicho compromiso, el servidor se implica en los problemas de la institución, mostrándose preocupado cuando va mal, y feliz cuando todo marcha bien. En pocas palabras, se “pone la camiseta”.

Una buena opción es brindar a los servidores opciones de crecimiento, ya sea a través de un plan de carrera, capacitación constante, la oportunidad de ascender a otros puestos, o simplemente la experiencia de aprender algo nuevo, el poder desarrollarse de manera profesional o académica dentro de la municipalidad,

Otro de los motivos por los cuales una persona puede enamorarse de su empleo, es la oportunidad de desarrollarse de manera personal. Mantener el equilibrio entre las metas personales y el mundo laboral con horarios flexibles, un buen ambiente de trabajo, reuniones fuera de la oficina y actividades recreativas es algo que todo servidor amará realmente.

También el sentirse apreciado, hace que los servidores desarrollen un mayor compromiso afectivo. Hacer mención de sus logros y aportaciones a la municipalidad es una magnífica forma de hacerles saber que su esfuerzo es valorado, así mismo, les permite ser conscientes de que sus opiniones son importantes para el desarrollo de la misma.

Finalmente, es importante reforzar y mejorar en el área de Recursos Humanos, buscando que este tenga un genuino interés por el desarrollo de los servidores, la integración de los servidores en cada área de trabajo, capacitación y seguimiento, no solo enfocarse en el reclutamiento o la nómina.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COLLA BASTAS
PROGRAMA PRO COMPLETAMIENTO
Ing:  
Ing:  A. Medina Collavino
CIP: 145686
SUPERVISOR



COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Cuando existe un nivel de compromiso continuo, significa se requiere permanecer en la municipalidad por un período de tiempo más largo, pues siente que debe quedarse, ya que ha invertido suficiente energía y una inclinación a la organización.

Cuando un servidor se desempeña excepcionalmente bien, las organizaciones necesitan valorar su contribución. En tales casos, es una buena idea ofrecer incentivos al empleado para que reconozca su buen trabajo y dedicación. Si se busca el compromiso de trabajo, es esencial que la dirección los recompense adecuadamente.

Una organización que funciona eficientemente conoce el arte de delegar tareas. Uno debe entender que no todo el trabajo puede ser hecho por una sola persona. Cuando el trabajo se ha distribuido de manera eficiente, nadie, en particular, tiene sobrecargo de labores.

Cuando se equivocan, no se les dice qué están mal, hay que darles las razones y sobre todo, la forma de mejorar. Hay una diferencia entre la crítica y la retroalimentación constructiva. La crítica sólo dice lo que está mal, la retroalimentación constructiva te dice lo que está mal, por qué está mal y cómo hacerlo bien.

Construir una fuerte cultura de trabajo en equipo facilita un ambiente saludable. No hay dos empleados en una empresa que puedan ser exactamente iguales. Cuando la gente viene de diferentes orígenes, habrá diferencias en la forma en que ven y perciben las cosas y lo mismo ocurre cuando la gente trabaja en equipo



Ing. Edwin Condori Valverde
GERENIABER DE PROGRAMAS

Estadístico

COMPROMISO NORMATIVO

Este compromiso implica permanecer por cumplir con un deber moral de reciprocidad con la institución que se basa en un sentido de lealtad y se expresa en sentimientos de obligación de perdurar en la organización para cumplir con un deber.

Para mejorar este compromiso, es bueno tener en cuenta; crear una fuerte cultura de trabajo en equipo, comunicar metas y expectativas claras a los empleados, ser transparente y fomentar la comunicación abierta, mantener la ética del trabajo, fomentar una cultura de trabajo positiva, desarrollar la confianza.

Por ejemplo, cuando la institución cubre la pasantía de los servidores, cubrir algunos gastos para realizar diferentes actividades en otros lugares, capacitación y talleres en beneficio de los servidores y usuarios, entre otras actividades a favor del servidor, se crea un sentido de reciprocidad, sensación de deuda con la municipalidad.



Municipalidad Provincial de COMBAMBAS
COMBAMBA
Ing. Jaime Alvarado C143
Gerente de Desarrollo Económico y Social

PAQUETE ESTADISTICO

El programa SPSS (paquete estadístico aplicado a las ciencias sociales) constituye un programa modular que implementa gran variedad de temas estadísticos orientados al ámbito de las ciencias sociales desde hace más de 30 años. Actualmente, cubre casi todas las necesidades del cálculo estadístico de los investigadores y profesionales, no sólo del campo de las ciencias sociales, sino también de las humanas y de las biomédicas y, en general, de cualquier campo de actividad en el que se precise el tratamiento estadístico de la información.

El paquete SPSS, es un programa adaptado al entorno WINDOWS con lo cual la forma de ejecutarlo es a través de ventanas en las que se despliegan menús, de los que se pueden elegir distintas opciones y así sucesivamente; por tanto es a través de un entorno de tipo gráfico desde donde se solventan los problemas, y no a través de comandos (aunque también se puede hacer así) como se hacía antes en los paquetes estadísticos más usuales.

Lo primero que hay que decir de los resultados es que son una entidad aparte de los datos y que como tal son susceptibles de imprimirse, editarse y ser guardados en un fichero aparte, que tendrá la extensión .spo. Como toda ventana de SPSS, está compuesta por una zona de menús desplegables y barra de herramientas, y una zona donde se presentan los resultados, zona que se divide a su vez en dos partes, una en la que aparece un índice de tales resultados y otra en la que aparecen los resultados propiamente dichos.



CE SAR AUGUSTO BERMAN ZENTENO
Ingeniero De Sistemas E Informaticas
CIP N° 843388

Anexo 6: Observaciones

Presupuesto de la Municipalidad

	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS GERENCIA DE SUPERVISION <i>"Año Del Fortalecimiento De La Soberanía Nacional"</i>					
INFORME N°3108-2022- DCAT-GPG-MPCT						
De	: Ing. Fredy Ortiz Ascarza, Jefe de Supervisión y Liquidación de Obras.					
ASUNTO	: REMITO INFORMACIÓN ACERCA DEL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL.					
REFERENCIA	: FUT N° 4036.					
FECHA	: Tambobamba, 28 de octubre del 2022.					
<p>Previo y un cordial saludo, me dirijo a Ud. Mediante el presente para informarle respecto al FUT N° 4036; el Presupuesto Institucional modificado (PIN) de la municipalidad para este año se ha previsto los ingresos y gastos, por ello se detalla a continuación el avance físico y financiero:</p>						
<table border="1"><tr><td>PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO</td><td style="text-align: right;">93,916,569</td></tr><tr><td>GASTO EFECTUADO (devengado) en porcentaje</td><td style="text-align: right;">65%</td></tr></table>			PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO	93,916,569	GASTO EFECTUADO (devengado) en porcentaje	65%
PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO	93,916,569					
GASTO EFECTUADO (devengado) en porcentaje	65%					
<p>En ese sentido, el avance financiero está en una buena inversión de los gastos públicos, en cuanto al avance físico el desarrollo de las metas está en proceso de ejecución.</p> <p>Sin otro particular es todo cuanto informo a Ud. para su conocimiento y los fines que considere.</p>						
<p>Atentamente,</p>  <p>ING. FREDY ORTIZ ASCARZA CIP N° 14610-03 JEFE DE LA GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS</p>						



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS
IMAGEN INSTITUCIONAL
"Año Del Fortalecimiento De La Soberanía Nacional"



INFORME N°1110-1022- DCAT-GPG-MPCT

De : Econ. Fred A. Arredondo Romero.
Gerente de Desarrollo Social y Servicios Públicos.

ASUNTO : REMITO INFORMACIÓN ACERCA DEL PORTAL DE TRANSPARENCIA.

REFERENCIA : FUT N°917.

FECHA : Tambobamba, 28 de octubre del 2022.

Previo y un cordial saludo, me dirijo a Ud. Mediante el presente para informarle respecto al FUT N° 917; la Municipalidad provincial de Cotabamba-Tambobamba, tiene un instrumento que es el portal de transparencia; es un instrumento que unifica y facilita el acceso a la información pública, contiene rubros temáticos como es el planeamiento y organización, cabe precisar que el portal informa las actividades desarrolladas por el municipio Inter diario, se publica cada semana información actualizada.

En ese sentido, pasado un día o dos días ya se está colgando de todas las actividades que se realiza la municipalidad en sus diferentes ámbitos.

Sin otro particular es todo cuanto informo a Ud. para su conocimiento y los fines que considere.

Atentamente,





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS
GERENCIA MUNICIPAL
"Año Del Fortalecimiento De La Soberanía Nacional"



INFORME N° 2110-2022- JAC-GDEL-MPCT

De : ING. JAIME ALZAMORA CUSI
Gerente de Desarrollo Económico Local

ASUNTO : REMITO INFORMACIÓN ACERCA DEL ISO 9001.

REFERENCIA : FUT N° 8023 .

FECHA : Tambobamba, 28 de octubre del 2022.

Previo y un cordial saludo, me dirijo a Ud. Mediante el presente para informarle respecto al FUT N° 8023; la Municipalidad en su iniciativa de mejorar los procesos que percibe el ciudadano decidido en implementar este año, el sistema de gestión de calidad para lograr su certificación en la Norma ISO 9001, dicha certificación respaldara la eficiencia y garantizara el alto nivel de calidad de sus procesos y actividades.

aún no está aprobado, sin embargo, se está haciendo seguimiento de dicha certificación, para implementar con la certificación del ISO 9001.

Sin otro particular es todo cuanto informo a Ud. para su conocimiento y los fines que considere.

Atentamente,



Rotación de Personal



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
"Año Del Fortalecimiento De La Soberanía Nacional"



INFORME N° 0061-2022- ECV-PROCOMPITE -MPCT

De : ING. EDGAR CONDORI VALVERDE
Coordinador del Programa Procompite de la - MPCT.

ASUNTO : REMITO INFORMACIÓN ACERCA DE CAMBIO DE PERSONAL.

REFERENCIA : FUT N° 6038.

FECHA : Tambobamba, 28 de octubre del 2022.

Previo y un cordial saludo, me dirijo a Ud. Mediante el presente para informarle respecto al FUT N° 6038; que en cada área los gerentes y jefes de división permanecen, en caso de los asistentes también, ya que ellos son encargados de que cada oficina marche bien. En caso de los auxiliares se realiza una rotación o están por un periodo de dos a tres meses.

En ese sentido, los cambios que se realiza es depende a los diversos factores que se presente; Ya sea renuncia, rotación, presupuesto de cada área o una emergencia entre otros.

Sin otro particular es todo cuanto informo a Ud. para su conocimiento y los fines que considere.

Atentamente,


Ing. Edgar Condori Valverde
CIP 12328
COORDINADOR DE PROGRAMA