



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**El empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio
organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-
Trujillo, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Paula Doroti Vidaurre Huaccha

ORCID: 0000-0003-1939-6159

ASESOR:

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

ORCID: 0000-0002-8242-3881

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios, que cada día acompaña mi caminar.

A mis padres, Teódulo Augusto Vidaurre Sánchez y María Felicita
Huaccha Lulichac por sus ejemplos de superación.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada César Vallejo, que en su currícula de posgrado tiene el tema Gestión Pública, tema de relevancia en la actualidad, por lo que la especialización es muy importante para estar al nivel de recursos humanos que la sociedad necesita.

Al Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel por su constante, motivación, orientación y dedicación en esta excelente labor, y a todos aquellos docentes en maestría de Gestión Pública que dejaron en nosotros su conocimiento, gracias a cada uno de ellos.

PÁGINA DEL JURADO

Dr. CESAR JAVIER OSORIO CABRERA
PRESIDENTE

Dr. EDUARDO JAVIER YACHÉ CUENCA
SECRETARIO

Dr. PEDRO OTONIEL MORALES SALAZAR
VOCAL

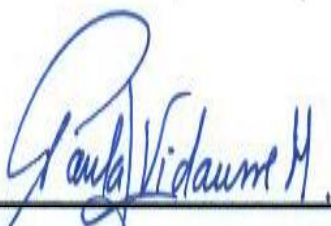
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. PAULA DOROTI VIDAURRE HUACCHA, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Privada César Vallejo, sede Trujillo declaro que el trabajo académico que lleva por título, *“El empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018”* presentada en N°108 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- Que he citado todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, indicando exactamente toda cita textual o de paráfrasis que derivan de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No se ha utilizado fuentes distintas que no estén expresamente en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 10 de Agosto del 2019



Br. Vidaurre Huaccha Paula Doroti

DNI N° 18820986

ÍNDICE

	pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1. Tipo y Diseño de investigación	17
2.1.1. Tipo de investigación	17
2.1.2. Diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización de las variables	19
2.2.1. Variables	19
2.2.2. Operacionalización	20
2.3. Población, muestra y muestreo	22
2.3.1. Población	22
2.3.2. Muestra	22
2.3.3. Muestreo	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.4.1. Técnicas	23
2.4.2. Instrumentos	23
2.4.3. Validez de los instrumentos	24
2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos	25
2.5. Procedimiento	25
2.6. Métodos de análisis de datos	26
2.6.1. Estadística descriptiva	26
2.6.2. Estadística inferencial	26
2.7. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSION	44

V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS	55
VIII. ANEXOS	63
Anexo 1: Matriz de puntuación de las variables	63
Anexo 2: Validez de contenido de los instrumentos	67
Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos	81
Anexo 4: Instrumentos de las variables	85
Anexo 5: Ficha técnica de los Instrumentos	91
Anexo 6: Constancia de haber realizado su estudio de una investigación emitida por la Institución edil	97
Anexo 7. Matriz de Consistencia Interna del Informe de Tesis	98
Anexo 8: Panel Fotográfico	103

RESUMEN

Este trabajo de investigación se desarrolló con el objetivo determinar la incidencia del empoderamiento laboral en el cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Laredo; teniendo como problema general ¿Cómo el empoderamiento laboral incide en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018? El tipo de investigación es aplicada, no experimental, con diseño descriptivo correlacional causal de corte transversal. La población está constituida por todo el personal que conforma la Municipalidad Distrital de Laredo, alcanzando un total de 40 colaboradores. La muestra aplicada fue no probabilística, sin hacer distinción en cuanto a sexo, profesión, nivel cultural, accesibilidad u otros, según los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta con el instrumento cuestionario.

Se obtuvo la confiabilidad de los instrumentos haciendo uso del Alfa de Cronbach, con un valor de 0.902 para el empoderamiento laboral y 0.962 para el cambio organizacional, lo que indicó una elevada confiabilidad de los mismos. El análisis estadístico se realizó a través del software SPSSV 25 y se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman donde evidenció que existe relación causal muy significativa entre el empoderamiento laboral y el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo.

Los resultados hallados fueron que el nivel de avance en el empoderamiento laboral en la municipalidad distrital de Laredo-Trujillo, 2018, es un nivel bueno con el 20%, el nivel regular con el 22.5 % y el nivel deficiente con el 57.5 %; mientras, el nivel de cumplimiento del cambio organizacional en la municipalidad distrital de Laredo, 2018, es un nivel bueno con un 35%, el nivel regular con un 7.5% y el nivel deficiente es del 57.5%. Se obtuvo un coeficiente de correlación causal positiva alta de $r=0.901$, con un $p=0.000$ ($p<0.01$), en consecuencia, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. La presente investigación es importante debido a que, la franca aceptación del empoderamiento puede conllevar a que se logre un personal competente y por ende, al éxito de la institución en estudio.

Palabras clave: Empoderamiento, Delegación de Poder, Motivación y Liderazgo.

ABSTRACT

This research work is based on the objective of the organization of labor empowerment in organizational change in the District Municipality of Laredo; having as a general problem, how does labor empowerment affect the organizational change of the District Municipality of Laredo-Trujillo, 2018? The type of research is applied, not experimental, with descriptive, causal, cross-sectional, causal design. The population is constituted by all the personnel that conform the District Municipality of Laredo, reaching a total of 40 collaborators. The applied sample was not probabilistic, without making a distinction in terms of sex, profession, cultural level, accessibility or others, according to inclusion and exclusion criteria. For the collection of the data it is about the technique of the survey with the questionnaire instrument.

The reliability of the instruments with the use of Cronbach's Alpha was obtained, with a value of 0.902 for the labor empowerment and 0.962 for the organizational change, which says a high reliability of the same. The statistical analysis was carried out through the software SPSSV 25 and the nonparametric statistic Rho from Spearman was applied where it was evidenced that there is a relationship between the labor empowerment and the organizational change of the District Municipality of Laredo.

The results were the level of advancement in the labor empowerment in the district municipality of Laredo-Trujillo, 2018, it's a good level with 20%, the regular level with 22.5% and the deficient level with 57.5%; Meanwhile, the level of organizational compliance in the district municipality of Laredo, 2018 is a good level with 35%, the regular level with 7.5% and the deficient level is 57.5%. A high positive causal correlation coefficient of $r = 0.901$ was obtained, with a $p = 0.000$ ($p < 0.01$), the hypothesis of the investigation is accepted and the null hypothesis is rejected. The present investigation is important because the frank acceptance of empowerment can lead to a personal and professional relationship, to the success of the institution in the study.

Keywords: Empowerment, Delegation of Power, Motivation and Leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En estas épocas, las organizaciones se encuentran cambiando rápidamente y los recursos cada vez son menos, por lo que se ve en la necesidad de comprender aquello que incide sobre el rendimiento del personal en el trabajo. Actualmente, la gestión del recurso humano es relevante dentro de las organizaciones, siendo una pieza importante para estas. Por ello, se debe conocer bien las particularidades del personal y a su vez buscar la implementación de nuevas estrategias competitivas en pro de la mejora en eficiencia de las organizaciones. Entre dichas estrategias, el empoderamiento se ha convertido la herramienta por excelencia para el cambio con fines de lograr una mayor eficiencia en las organizaciones, mediante él logró de personal empoderado, el cual será más comprometido con su trabajo y por ende generará un servicio de superior calidad.

Las organizaciones de este siglo frecuentemente están sometidas a tensiones producidas por un entorno competitivo, el cual prueba la capacidad de acción y reacción por parte de las organizaciones con el fin de complacer mercados crecientemente exigentes y cambiantes; además, estas organizaciones actualmente se conciben como sistemas abiertos, dinámicos, con mecanismos de control y regularidades internas, en este sistema, el movimiento es considerado como el iniciador del cambio, influido por sus interrelaciones. Por ello, se necesita crear y mantener un sistema o más aún, una cultura facilitadora de cambios, tanto en sus procesos de operación y más aún, en la manera de entender y dar solución a diversas exigencias. (Sandoval Duque, 2014, p.163)

Hoy en día las entidades públicas dependen de las resoluciones legales que brinde el estado, puesto que su fin con la sociedad consiste en proveer soluciones a los diversos problemas que se presenten, por lo tanto, de haber cambios en el entorno conllevará algún tipo de impacto en el ámbito del perfeccionamiento del personal. Sin embargo, las personas optan por mantenerse distanciados de los cambios; por lo que, los procesos de cambio requieren ser liderados y dependiendo de la forma en cómo se hagan se establecerán oportunidades para el lograr el éxito. (Valdéz Cordón, 2017, p.11)

Ahora, el cambio organizacional es un tema considerablemente estudiado, se menciona el cambio dentro de las organizaciones a partir de la época de las pirámides de Egipto (Drobny Abaud, 2013, p.5); para enfrentar dichos cambios las sociedades de antes recurrían a

círculos de calidad, grupos de desarrollo y no es, hasta los años 90 que aparecen los empoderadores, OR directores de sí mismo, teams con lo que se va generando el auge del espíritu de pertenencia y se fue aprendiendo a trabajar en equipo. Los trabajadores se mostraban sorprendidos ante la oportunidad de expresar abiertamente sus opiniones, y de alguna manera debatirlos incluso con sus jefes. (Gutiérrez Alcalá, 2015, p.13)

Es así, que la teoría del empoderamiento se empezó a abordar a partir de distintos campos de la ciencia como la psicología, sociología y la administración, este último campo se inició en el estudio de Kanter titulado “*Men and Woman of the Corporation*”, en él se disponen las bases sobre las cuales se originó el enfoque estructural del empoderamiento (Villa & Márquez, 2016, p.861). A su vez, Wilson en el “*Manual del empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*” estableció que la filosofía del Cambio organizacional sirvió como complemento para el origen de la teoría del empoderamiento, convirtiendo al empoderamiento en instrumento de calidad, de justo tiempo y reingeniería. (Flores Quiroz, 2015, p.26).

El empoderamiento, entonces, se convirtió en una herramienta de gran importancia para las organizaciones, este se fundamenta en la noción de que la administración eficaz de las habilidades de los trabajadores, los recursos, la delegación de autoridad, el beneficio a participar y la motivación, cooperan para la obtención de una organización cualificada y con un alto grado de bienestar personal. Así mismo, cambia las distintas funciones y las concepciones que tiene la administración tradicional (donde existe el gerente que controla y los empleados controlados). (Gutiérrez Alcalá, 2015, p.5)

Autores como Page y Czuba afirmaron que el núcleo del concepto de empoderamiento, y la posibilidad que este se depende de dos factores: en primer lugar, el empoderamiento requiere que el poder pueda cambiar. En segundo lugar, el concepto de empoderamiento depende de que el poder se pueda expandir abandonando el centralismo del mismo (Fang Alandette, 2014, p.29). Es así que, el empoderamiento pasa a ser una solución para la descentralización, ya que facilita una gestión en la que sea posible evaluar e integrar diversas estrategias para el cumplimiento de los objetivos planteados por las organizaciones. (Román-Calderón, J.P., Krikorian A., Franco Ruiz C. & Betancur Gaviria, A., 2016, p.156)

El empoderamiento dentro de las organizaciones pasa a obtener un rol mediador importante, debido a que permite que las organizaciones tengan una respuesta ágil y eficaz para enfrentar los cambios y exigencias del ambiente (Román-Calderón et al., 2016, p.156), siempre y cuando la organización disponga de un respaldo de información referenciado y una cultura organizacional consistente, de otro modo el empoderamiento en vez de una herramienta de útil, llegó a transformarse en un gran riesgo que puede acarrear efectos graves para la organización. (Gutiérrez Alcalá, 2015, p.6)

Organizaciones como las Municipalidades ejecutan diversos servicios públicos, orientados a mejorar las condiciones de vida de la población. Entre los cuales están: el servicio de distribución del dominio físico y la utilización del suelo; el servicio de limpieza, reparación y salud; el servicio de transporte público y vialidad; el servicio de enseñanza, saber, juegos deportivos y entretenimiento; el servicio de suministro y comercio de bienes y servicios. (Mego Nuñez, 2014, p.16)

Un estudio sobre la “*Cultura Organizacional de la Municipalidad de Laredo*”, realizado por Briceño y Reyna, donde se planteó por objetivo comprobar el estado de cultura organizacional en la Municipalidad de Laredo mediante la evaluación por encuesta a todo el personal perteneciente a dicha Municipalidad; concluyó en que la Municipalidad de Laredo no presentaba organización, en ella prevalecía una cultura tradicional con estilos burocráticos, la toma de decisiones y la comunicación se hacía de manera vertical y se notaba el conformismo por parte del personal, lo cual obstaculizaba un desempeño eficiente y una adecuada prestación de servicios. (Abad Farías, 2014, p.6)

Además, se conoce que usualmente la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Laredo es de forma centralizada, en el área administrativa la jerarquía y la línea de mando se ejecutan a medias, el personal opta por coordinar de manera directa con la alcaldía, generando así conflictos; el capital económico existente no se asigna conforme a la necesidad funcional sino sigue disposiciones superiores, donde el mayor porcentaje va para la construcción de obras públicas y solo un pequeño porcentaje es para servicios públicos locales, dando lugar a reclamos por parte de los beneficiarios debido a la baja calidad de los servicios ofrecidos. (Abad Farías, 2014, p.7)

En este sentido, claramente no es fácil realizar cambios en organismos como las municipalidades, las cuales están acostumbradas a prácticas mecánicas, administrativas y fijas, opuestas a las bases y metodológicas de la gestión de la calidad; pero de persistir con un escenario como el referido anteriormente, la municipalidad se verá obligada a darse de baja (Mego Nuñez, 2014, p.17). Por lo que, la administración eficaz del departamento de la Gerencia de la Municipalidad Distrital de Laredo necesita la franca aceptación del Empoderamiento, sustentada en la confianza mutua, la comunicación eficiente de los trabajadores para transmitir la información pertinente para la realización de tareas y que se logre un personal competente. Además, los trabajadores deben ser recompensados por ejercer su poder de decisión en este nuevo modelo.

A nivel internacional estudios como *“El empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional”* realizado por Figueroa (2013). Cuyo objetivo fue manifestar que el empoderamiento era una herramienta efectiva para lograr el éxito organizacional. Concluyó en que el empoderamiento es una herramienta adaptable a cualquier índole de organización, gracias a que es una novedosa manera de administrar y encaminar hacia un enfoque distinto de lo que son las organizaciones.

El estudio *“Manejo efectivo del empowerment en los gerentes de las multinacionales en Colombia”* realizado por Gutiérrez (2015), analizaba la forma en que los gerentes de multinacionales en Colombia orientaban el empoderamiento en sus empresas, y como su implementación impactaba de gran manera el ámbito personal de sus trabajadores. Llegó a la conclusión de que los jefes de estas organizaciones colombianas centraban el empoderamiento en las áreas gerenciales, tomando en cuenta los principales rasgos del liderazgo y la diferencia de responsabilidades que un jefe y un trabajador puedan realizar. Además, instituyeron principios y valores que beneficiarían al mundo empresarial haciendo que sea más eficiente al tomar decisiones con el objetivo de implementar e instaurar un buen entorno laboral y una cultura organizacional consistente que genere beneficios para la empresa y sus trabajadores.

El empoderamiento es una estrategia que aplicada de correctamente puede ayudar a resolver crisis en una empresa, otorgándole sentido al trabajo en equipo y orientando a los trabajadores a cumplir con la misión de la entidad. Con ayuda del empoderamiento el

trabajador puede tomar decisiones en vez de solo duplicar órdenes. Esto indica que cada paso del proceso organizacional se vuelve relevante bajo el uso de esta herramienta. En el proceso de innovación empresarial, las empresas deben tener muy bien planteados los objetivos y resultados que desean esperar. Así mismo, una actitud empoderada se logra a medida que se priorice el individuo, que se reconozca a los trabajadores como seres integrales con necesidades básicas, psico - afectivas y con grandes deseos de desarrollo personal. Si un líder logra entender y asimilar esto podrá llevar a cabo un interesante ejercicio de ello. (Gutiérrez, 2015)

Otro estudio titulado “*Empowerment y satisfacción laboral*” desarrollado por López (2015), planteó por objetivo determinar la existencia de influencia por parte del empoderamiento en la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez. Su metodología fue tipo descriptiva, aplicando la técnica de la encuesta a una muestra conformada por 26 colaboradores. Se encontró que dichos colaboradores contaban con la independencia necesaria en para la realización de su labor, haciendo que se sientan más motivados y con mayor libertad para realizar sus tareas como mejor consideren, lo que origina un sentimiento de satisfacción hacia su trabajo y a la vez fidelidad por la organización, por lo que concluyó en que el empoderamiento si influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez.

También, Ríos, Téllez y Ferrer (2015) en su trabajo “*El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes*” estableció la relación que había entre el empoderamiento percibido por el personal respecto al compromiso mostrado en la empresa donde laboran. Para lo cual utilizó como guía características que exponían la variable empoderamiento en cuatro dimensiones. Su metodología consistió en aplicar un cuestionario a 147 participantes de seis empresas ubicadas en el municipio de Celaya, Guanajuato, México. Llegando a la conclusión que el empoderamiento es crucial para acrecentar el compromiso organizacional y minimizar las tentativas de renuncias por parte del personal.

Así mismo, el estudio “*Análisis de clima organizacional en una empresa pública Guayaquileña, Ecuador*”, realizado por Salvatierra (2016), investigó acerca del impacto de los cambios organizacionales en el clima laboral de la empresa mencionada. Su metodología fue tipo descriptiva y correlacional, siendo la técnica de la encuesta aplicada

en 100 trabajadores. Sus resultados determinaron que el clima laboral incide en un 77% en la productividad de estos trabajadores e infiere en que la carencia de satisfacción atañe la productividad organizacional y perjudica la calidad del ambiente laboral. A su vez, demuestra que el cambio es causante de diversas reacciones y que lo importante es encontrarlas, afrontarlas y instruirse dentro de un proceso creado para la empresa y sus trabajadores. Concluyendo en que el clima laboral es la clave para el éxito institucional y recomienda realizar eventos internos que aumenten el nivel de motivación laboral y el sentido de pertenencia institucional.

Ahora, a nivel nacional, el estudio *“La Resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna en el año 2013”* desarrollado por Ortega (2015), investigó acerca de la influencia de la resistencia al cambio sobre el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Alto de la alianza de Tacna. Su metodología fue tipo no experimental, aplicada, descriptiva y transversal. Se aplicó la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios (instrumentos) a 64 trabajadores de dicha municipalidad. Sus resultados respecto a las dimensiones relacionadas a aspectos individuales dieron un valor promedio de 59,72 y una desviación de 16,722, lo cual se interpretó como elevada resistencia al cambio. Mientras que, las dimensiones relacionadas a aspectos laborales dieron un valor promedio de 62 y una desviación de 6,152, lo cual se interpretó como un adecuado desempeño laboral. Concluyendo en que los trabajadores de dicha Municipalidad tiene un elevado nivel de resistencia frente a escenarios de cambio organizacional y un nivel adecuado de desempeño y realización de labores otorgadas.

El trabajo de investigación de Tagle Soto (2015) titulado *“Relación entre clima organizacional y el compromiso Organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres”*. Cuyo objetivo fue demostrar la relación del clima percibido por el personal de dicha Municipalidad frente al compromiso que dicho personal muestra al brindar los servicios a sus diferentes usuarios. La Técnica utilizada fue el cuestionario adaptado para ambas variables. Llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional.

A su vez, el estudio *“La Gestión del cambio y la competitividad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Ambo, año 2014”* realizado por Castillo (2016), planteándose por objetivo determinar la existencia de relación entre la gestión del cambio con la competitividad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Ambo de la

región de Huánuco. Su método fue de tipo correlacional-causal, aplicando la técnica de la encuesta mediante cuestionarios a un total de 374 personas, entre ellas funcionarios, servidores municipales y vecinos. Los resultados obtenidos confirmaron que hay una relación significativa entre la gestión del cambio y la competitividad.

También, en el estudio desarrollado por Flores Quiroz (2017) titulado *“EL Empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios el Tigre S. A., en el Distrito de Comas, 2017”*, se investigó acerca de la relación existente entre el empoderamiento y la productividad en dicha empresa. La investigación fue aplicada, no experimental, de enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional de corte transversal. La muestra utilizada fue de tipo no probabilística. Se aplicó el instrumento tipo cuestionario a 60 trabajadores. La estadística se efectuó mediante el software SPSS versión 23 a través del estadístico no paramétrico Rho de Spearman. Concluyendo en que hay relación significativa entre el empoderamiento y la productividad en la empresa antes mencionada.

Finalmente, a nivel local, el estudio *“Empowerment y su efecto en la calidad del servicio del área de créditos hipotecarios del Banco de la Nación, agencial Trujillo, 2015”* realizado por Ly Layza (2015), Se planteó demostrar el efecto del empoderamiento en dicha área del banco. Para ello, se utilizó a todo el personal perteneciente a dicha entidad. La metodología aplicada para la recolección de datos consistió en la utilización de la encuesta y el análisis documental. Los resultados obtenidos confirmaron que el empoderamiento es una herramienta gerencial que se vincula de manera significativa en la calidad del servicio del área en estudio.

Otro estudio, *“Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote en el año 2016”* desarrollado por Sánchez (2016), Cuyo objetivo fue demostrar la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la antes mencionada localidad. El método utilizado fue tipo descriptiva - correlacional. Se aplicó una encuesta a 18 trabajadores. El resultado obtenido fue de 0.901, el cual se interpretó como un elevado valor de significancia. Llegando a la conclusión de que en el estudio se confirma una vinculación significativa entre la Motivación y Satisfacción laboral.

También, Lock Bernuy (2017) en su estudio *“El Empowerment y la Motivación Laboral en el personal administrativo del Ministerio Público – Chimbote”*. Planteándose

determinar la relación entre el Empoderamiento y Motivación Laboral respecto al personal en estudio. Su metodología fue de tipo correlacional, de diseño no experimental y transversal. Se aplicó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario a 160 trabajadores. Los resultados fueron procesados mediante Excel y arrojaron un grado de significancia < 0.05 . Se concluyó en que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Existen diferentes formas de entender el cambio según los conceptos hallados en diccionarios, alguno de ellos es: «dejar una cosa situación para tomar otra», «convertir o mudar algo en otra cosa», «dar o tomar algo por otra cosa», «asumir una posición, curso o acción diferente». (Sandoval Duque, 2014, p.164)

Para autores como Barroso y Delgado, el cambio organizacional se refiere al grupo de transformaciones que afrontan las organizaciones generadas por fuerzas externas, que llegaran a disminuir su sobrevivencia u acarrearán nuevas oportunidades; y fuerzas internas que propician el origen y adaptación a los cambios del medio. A la vez, Quirant y Ortega señalaban que es un proceso continuo, lento, interactivo y multifactorial; para Lewin, el cambio consistía en una reestructuración de las fuerzas que mantenían estable el comportamiento de un sistema, estas fuerzas eran de dos tipos: aquellas que ayudan a que el cambio se efectuó (fuerzas impulsoras) y aquellas que resisten a que se produzca el cambio (fuerzas restrictivas) manteniendo el estatus *quo* o equilibrio. (Pérez, Vilariño, Ronda, 2017, pp.325-326)

Ahora, Gordon señaló que el cambio organizacional se entiende como una fase normal del ciclo de vida de las organizaciones. Por otro lado, Acosta lo define como un conjunto de transformaciones realizadas en las diversas dimensiones de una organización, originado ya sea por fuerzas naturales o por la voluntad de aquellos que las inician e impulsan. (Drobny Abaud, 2013, p.7)

El cambio organizacional consta de cuatro dimensiones según Burbano Paz (2014), la primera es el Proceso de cambio, referido al nivel de apropiación de nuevas responsabilidades y funciones, valorando como el colaborador está siendo afectado o no respecto al proceso de cambio; la segunda es la Asimilación al cambio, entendida como nivel de información que obtuvieron los colaboradores con respecto al cambio que se implementará e indagan acerca de las acciones previstas para afrontar los procesos de

cambio tanto por parte individual como organizacional; la tercera es la Aceptación al cambio, referido al ajuste de los esquemas y conductas del colaborador a las condiciones establecidas por el proceso de cambio y la cuarta es el Compromiso al cambio, tiene en cuenta el compromiso de los colaboradores para aportar la obtención de diferentes cambios generados.

Entre las teorías relacionadas al cambio se encuentra la Teoría institucional de cambio, dada por Kraatz y Zajac, los cuales señalaron que las organizaciones además de convivir en entornos técnicos también lo hacen de manera institucional, llegando a afectarse de diversas maneras. Existen dos conceptos tradicionales de institucionalismo: el viejo institucionalismo, que asevera la adaptación de las organizaciones y el nuevo institucionalismo, que se centra en aspectos de persistencia, inercia y conformidad presentes en el entorno institucional en el que residen las organizaciones. En ambos, las organizaciones buscan de manera imperativa la legitimidad (entendida como normas y reglas, culturales y legales, prevalecientes) para acomodarse a requerimientos institucionales (Romero; Matamoros & Campo, 2013, p.6)

La teoría contingente y la teoría de la disponibilidad de recursos, por su parte, sostienen un enfoque de adaptación, es decir, sustentan que proponer cambios en la organización, su distribución, sus procesos, su comportamiento, resultados y hasta su estabilidad dependen de presiones originadas por factores del ambiente externo; el cual obliga a la organización a adaptarse a esos condicionantes externos para poder sobrevivir. Es así que, el cambio se origina debido a la necesidad de sobrellevar los desarreglos de las variables organizativas internas relacionados con la dinámica del ambiente externo. (Romero; Matamoros & Campo, 2013, p.6)

Por otro lado, la teoría del Cambio evolucionario y revolucionario afirma una organización constará de períodos largos de transformaciones incrementales acompañados de períodos cortos de transformaciones fuertes. En los períodos de cambio evolucionario (largos), la organización mediante transformaciones leves e incrementales buscará alcanzar una consistencia interna entre estrategia, estructura, cultura, gente y procesos que permitirán orientar la organización sobre una misma dirección. Estos, a su vez, serán acompañados por periodos de cambio revolucionario (cortos), impulsados por condiciones cambiantes en el entorno, entre otros. (Romero; Matamoros & Campo, 2013, p.6)

Entonces, debido a la heterogeneidad y a la complejidad del cambio es difícil definir sus principios. Sin embargo, tras revisar modelos dados por diferentes autores, pueden exponerse cinco principios: El principio holístico, consiste en operar enteramente sobre todos los elementos que en la organización pudieran influenciar sobre el proceso; el principio de rompimiento, menciona que el cambio mantiene el desbalance durante todo el proceso, ya que obliga a las organizaciones a separarse de paradigmas que generen equilibrio; el principio de constancia, menciona que la mayoría de procesos fallan debido a que la organización pierde la constancia del esfuerzo por sostener el impulso; el principio de no preferencia, menciona que el éxito de una organización dependerá en cómo está implemente a todas las personas afectadas por el proceso y el principio de indeterminación, menciona que el cambio puede ser orientado, pero no dominado totalmente. (Sandoval Duque, 2014, pp. 166-167)

Por otro lado, la palabra empoderamiento proveniente de la palabra empowerment, en la cual “power” que significa “poder” en inglés y en francés “pouvoir” (Ly Layza, 2013, p.17). “Empowerment” es definido como la manera de establecer un entorno en el cual el personal de los distintos niveles sienta que tienen una importancia real sobre los estándares de servicio, calidad y eficiencia de la organización dentro de sus zonas de responsabilidad. Ello genera en el personal un involucramiento para lograr metas de la organización con un sentido de autocontrol y compromiso (Gutiérrez, 2015, p.17); entonces, el empoderamiento laboral es una serie de pasos multidimensionales, de índole social en el que la comunicación, el liderazgo y los grupos autosuficientes sustituyen la estructura vertical, rutinaria por una más horizontal. Admite la intervención de todos y cada uno de los miembros dentro de una organización que se autocontrola con el propósito de promover la riqueza y el potencial del recurso humano, lo cual luego se evidenciará no solo de forma individual, sino también de forma colectiva según donde se desempeñe. (Valdéz Córdón, 2017, p.16)

El concepto empoderamiento definido por Spreitzer se compone de cuatro dimensiones: delegación de poder, consiste en encomendar el nivel de autoridad y confianza en el grado que las habilidades del personal se liberen y se utilicen, permitiéndoles un desarrollo profesional e individual; la motivación, es el incentivo formal o informal que brinda la organización a su personal, sosteniendo así el empoderamiento en el proceso de toma de decisiones; el liderazgo, permite que se implemente la retroalimentación del personal por

parte de la organización, desarrollándose el trabajo en equipo, una comunicación horizontal y aumentando el grado de confianza del personal según la eficacia del liderazgo; y el Estatus, menciona que el individuo puede apropiarse en diferentes situaciones desde lo más difícil a lo fácil, de tal forma que los logros personales y profesionales llegan a ser reconocimientos de ellos mismos. (Flores Quiroz, 2017, pp. 29-30)

Kanter mencionó por primera vez la teoría del empoderamiento estructural, donde lo define como *“La condición que el ambiente de trabajo ofrece, como variedad, autonomía, carga de trabajo, soporte de la organización y posición dentro de la empresa. Estas constituyen las características estructurales del empleo”* (Patilla Aguirre, 2016, p.4). Esta teoría se fundamenta en reforzar las relaciones laborales e interpersonales, con la finalidad de mejorar la comunicación efectiva. Además, asegura que, si el personal dispone de oportunidades de crecimiento, capacitaciones y posibilidad de superarse dentro de la organización, se conseguirán resultados favorables relacionados a un incremento de la satisfacción del personal y por ende, un incremento en el compromiso de productividad. (Ríos y Otros, 2015, p.107)

Así mismo, la Teoría del empowerment psicológico, menciona que *“Es la interpretación mental que cada colaborador tiene con respecto a los cambios que se da a nivel estructural dentro del ambiente de trabajo”* (Patilla Aguirre, 2016, p. 52). Así mismo, esta teoría está ligada a la percepción del personal respecto a área laboral u colegas, y a la motivación que es percibida en su área laboral. Su objetivo es permitir que el personal mejore su autoeficacia, se sienta motivado en sus diversas áreas de laborales y no sienta incapacitado a través de malos tratos u abusos de sus jefes. A su vez esta teoría se compone por cuatro cogniciones: el significado, la autodeterminación, competencia y el impacto. (Ríos y Otros., 2015, pp.18-19)

También, en antagonismo a la teoría clásica de la administración nace la Teoría de las Relaciones Humanas dada Elton Mayo. Se basa en la necesidad de afrontar la incrementable tendencia por deshumanizar al trabajador. Sus estudios se orientaban en el comportamiento del individuo en las organizaciones, centrándose en la administración de del ser humano y destacando que la labor del componente humano es indispensable para alcanzar objetivos de la organización. Así mismo, planteó que factores, tales como la gratitud de ser escuchado por los jefes y el formar parte del equipo incide en elevar la moral del personal. (Levi, 2014, p.36)

Por su parte la Teoría Capital Humano reveló diferentes entrenamientos que ofrecen las organizaciones. En los entrenamientos generales se emplea la capacitación recibida por el personal, mientras en el entrenamiento específico solo puede ser usada por la organización que dispuso el entrenamiento. Por consiguiente, gran parte de las organizaciones otorgan entrenamientos generales a su personal ya que su doctrina consiste en que los entrenamientos específicos son un costo inútil, que el personal entrenado puede dejar de trabajar y puede marcharse con todos los conocimientos adquiridos a otra organización. (Zambrano, 2017)

Entre los principios del empoderamiento, se encuentran: designación de autoridad y responsabilidad sobre las tareas; definir estándares de excelencia; proveer retroalimentación idónea sobre el desempeño de los integrantes del proceso; reconocer de manera acertada los logros; confiar en el grupo; trato digno y con respeto; dar capacitaciones oportunas para el logro de objetivos y metas; proveer información y herramientas para favorecer y garantizar la adecuada y oportuna toma de decisiones. (Gutiérrez Alcalá, 2015, p.8)

Pese a toda la literatura evidente no existen resultados de investigaciones que determinen el vínculo existente entre el empoderamiento y el cambio organizacional. Sin embargo, es posible rescatar algunos resultados de investigaciones que mencionan al empoderamiento dentro las organizaciones, los cuales estudiaron conductas que buscan mejorar los procedimientos de las organizaciones, en ellos los trabajadores empoderados tienen conductas con actitudes autodeterminadas, por lo que tienden a ser creativos; así que adaptan posturas que incrementan la eficacia y eficiencia de la labor en la organización, dichas conductas que desean lograr la eficiencia dentro de una organización son las que conllevan al fomento de cambios que favorecen la obtención resultados deseados (Román-Calderón y Otros, 2016); Así, mediante el empoderamiento las organizaciones brindan a sus trabajadores la información y tecnología oportuna para formarse y desarrollar nuevas capacidades, convirtiéndose en una importante estrategia para las organizaciones ya que desarrolla un entorno óptimo que ayuda a confrontar retos que se manifiesten en la organización, implementa en los trabajadores estrategias de tal modo que se sientan identificados y puedan aceptar responsabilidades, comprometiéndose con la organización y contribuyendo al logro de objetivos y metas. (Santa Cruz, 2015)

Ahora bien, todos los fenómenos pueden visualizados tanto desde paradigmas cualitativos como cuantitativos, ello requerirá que el investigador estructure adecuadamente la metodología para hallar una respuesta (Guerrero-Castañeda, R.F.; Lenise do Prado, M. & Ojeda-Vargas, M.G., 2016, p.249). En una investigación hay dos tipos de paradigmas. El primero, paradigma cuantitativo, verifica teorías ya existentes; mientras el segundo, paradigma cualitativo, incluye estudios que generan nuevos conocimientos (Medina Bermúdez, 2016); Es importante al momento de plantear la pregunta de investigación diferenciar estos paradigmas. El primero asume la posición positivista, que expone que los procesos tienen sus propias leyes, lógicas y reglas (ya sean físicas, biológicas u sociales), que el investigador deberá encontrar. Por otro lado, el segundo asume la posición post-positivista, aceptando que el mundo se dirige por leyes preestablecidas, pero es el ser humano que al interpretarlas le da sentido. (Hamui Sutton, A., 2016, p.51)

Entonces, el paradigma positivista sustenta aquella investigación que tenga como propósito contrastar las hipótesis por métodos estadísticos o determinar una variable en específico a través de las expresiones numéricas, mientras el post-positivismo, aclara que las realidades existen, pero no pueden ser completamente aprehendidas debido a que los mecanismos intelectuales y perceptivos del hombre son imperfectos, esto limita el poder dominar todas las variables que podrían encontrarse en un fenómeno. Por ende, el positivismo y post-positivismo son paradigmas que encaminan las investigaciones cuantitativas, que tienen como propósito dar explicaciones a los fenómenos estudiados, para finalmente poder predecirlos y controlarlos. Por lo antes mencionado, esta investigación se ubicó en el tipo cuantitativo, es decir no manipula ninguna variable solo observa el comportamiento de variables y si estas son susceptibles de medición para ver si responden a los objetivos planteados y a la pregunta. (Ramos, C.A., 2015, pp.10-11)

Son muchas las organizaciones que actualmente operan con una cultura laboral en la que los trabajadores realizan su quehacer sin motivación y responsabilidad, siguen el modelo tradicional del jefe que controla todo, da órdenes y decide totalmente sobre los procedimientos de una organización, este modelo debe de cambiar, ya que el trabajar de manera centralizada se convierte en una gran debilidad para las entidades. Asimismo, deben tener en claro que un componente importante para el éxito de una organización en la realidad actual es el empoderamiento. A nivel nacional, las entidades municipales que manejan el empoderamiento como herramienta de mejora continua son pocas, pues

suponen que no es crucial para la motivación del personal y el desarrollo profesional. Sin embargo, cada vez más, se está popularizando y divulgando esta herramienta.

Para la presente investigación se hace referencia puntualmente a la Municipalidad de Laredo en la cual se observa una centralización de toma de decisiones y de autoridad en el plano administrativo que podría repercutir en el desarrollo de la labor de los colaboradores, además, esta omisión de delegar responsabilidades viene ocasionando un aumento de quejas por el mal servicio, lo cual preocupa a los altos mandos y se hayan en busca de alternativas de solución. Por ello, es necesario analizar el estado de organización de la Municipalidad de Laredo y plantear la implementación u desarrollo del Empoderamiento como herramienta para mejorar la administración de poder en la Municipalidad, generando así un cambio organizacional con el cual el personal se sienta apreciado, significativo, comprometido y motivado, favoreciendo al logro de objetivos planteados. Entonces, con este panorama aparece la necesidad de plantear el siguiente problema: ¿Cómo el empoderamiento laboral incide en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018?

La Justificación del estudio está enmarcada en el empoderamiento como instrumento que ofrece diversos beneficios, tanto personal como organizacional, si es bien aplicado. Esta herramienta influye en las conductas por parte del recurso humano, haciendo que este se empodere y tengan conductas que incluyan actitudes que acrecienten la eficacia y eficiencia del quehacer dentro de una institución; dichas conductas se ven implicados en la búsqueda y promoción de cambios organizacionales que contribuyan a alcanzar los resultados deseados. Actualmente, en Perú no existen estudios que relacionen al cambio organizacional influido por el empoderamiento de los trabajadores, esto resulta paradójico ya que si se hace una investigación por separado de ambos conceptos se haya diversas experiencias de investigadores. Más aún, son pocos los estudios realizados en Trujillo, concretamente en Laredo.

Teniendo como Hipótesis de investigación: El empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. Hipótesis nula: El empoderamiento laboral no incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. Hipótesis

específicas: **H₁**: El empoderamiento laboral en cuanto a delegación de poder incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. **H₂**: El empoderamiento laboral en cuanto a motivación incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital Laredo-Trujillo, 2018. **H₃**: El empoderamiento laboral en cuanto a liderazgo incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. **H₄**: El empoderamiento laboral en cuanto estatus incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. **H₅**: El empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional en cuanto a preparación para el cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. **H₆**: El empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional en cuanto a asimilación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. **H₇**: El empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional en cuanto la aceptación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. **H₈**: El empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional en cuanto al compromiso al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

Por ello, la presente investigación se plantea como Objetivo general el determinar la incidencia del empoderamiento en el cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. Objetivos específicos: **O₁**: Identificar el grado de avance del empoderamiento laboral en la Municipalidad Distrital Laredo - Trujillo, 2018. **O₂**: Identificar el nivel cumplimiento del cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. **O₃**: Precisar el grado de avance de las dimensiones del empoderamiento laboral: delegación de poder, motivación, liderazgo, estatus de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. **O₄**: Precisar el grado de cumplimiento de las dimensiones del cambio organizacional: preparación para el cambio, asimilación al cambio, aceptación al cambio, compromiso al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. **O₅**: Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en cuanto a delegación de poder en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. **O₆**: Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en cuanto a motivación en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. **O₇**: Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en cuanto a liderazgo en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo,

2018. **O8:** Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en cuanto estatus en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. **O9:** Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en el cambio organizacional en cuanto a preparación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. **O10:** Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en el cambio organizacional en cuanto a la asimilación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. **O11:** Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en el cambio organizacional en cuanto a aceptación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. **O12:** Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en el cambio organizacional en cuanto compromiso al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. Además, los resultados obtenidos se podrán utilizar como antecedente para otras instituciones de la misma o diferente índole, que busquen profundizar su investigación en relación a este tema.

II. MÉTODO

La metodología es aquella que orienta al estudio lógico de los elementos de cada método, implicando su sustento, su efectividad, su eficacia, la fortaleza de sus planteamientos y la coherencia en cuanto a la obtención de conocimiento relevante. En consecuencia, la tarea de la metodología consiste en valorar, refutar o corroborar la eficacia de los métodos en los diversos campos del conocimiento, ya que, si dichos métodos no cumplen con su eficacia en cuanto a diseño y sentido, denotaría la existencia de errores de concepción y contenido relacionado a su sustentación. (Aguilera Hintelholher, 2013, p.89)

Los métodos de investigación definen teorías, leyes y reglas de cálculo con el fin de garantizar el rigor científico y la eficacia de una investigación. Por lo que para la presente investigación se tomó en cuenta el método descriptivo y el método empírico. El método descriptivo, consiste en exponer, detallar acerca del problema a estudiar y como se contrastará. (Aguilera Hintelholher, 2013, p.86)

El método empírico produce conocimiento basado en la realidad y considera la experiencia del sujeto cognoscente, trabaja a través de procedimientos que permitan obtener información relevante que permitirá la construcción de argumentos finales. El método empírico-analítico presenta un alcance orientado a la observación y análisis de los hechos empíricos y tiene como base la demostración de las hipótesis, ya que el conocimiento científico no presenta posturas infalibles ni concluyentes, por lo que siempre son sometidas a contrastación. (Aguilera Hintelholher, 2013, p.86)

Según Popper menciona que la postura crítica y racional es muy útil para la obtención de conocimiento científico. Este afirma que el mundo no se puede comprender de manera subjetiva y que la realidad objeto de estudio debe comprenderse mediante conjeturas y refutaciones. (Aguilera Hintelholher, 2013, p.93)

2.1. Tipo y Diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

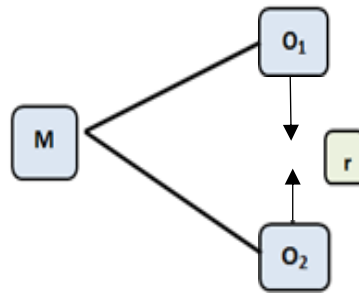
La presente investigación de acuerdo a la orientación es de tipo no experimental, debido a que los datos se obtienen solo observando y describiendo de manera directa de la realidad sin que sean manipulados cuando se realiza la investigación científica (Hernández Sampieri, R., Fernández

Collado & Baptista Lucio, 2014, p.231). Por otro lado, se puede observar a la investigación acorde a ciertos fines:

- a) **Según su finalidad:** Es Aplicada, ya que se centra específicamente en cómo se pueden llevar a la práctica las teorías generales sobre el empoderamiento laboral y el cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Laredo.
- b) **Según su profundidad:** Es correlacional causal, porque según la determinación de la incidencia del empoderamiento en la Municipalidad Distrital de Laredo, se conocerán los grados de incidencia en las variables respectivas.
- c) **Según su naturaleza:** Tiene un enfoque cuantitativo, debido a que se cuantificaran los datos luego de haber aplicado los instrumentos previamente elaborados tomando en cuenta las dimensiones e indicadores de las variables: empoderamiento laboral y el cambio organizacional. Con dichos valores se elaborarán tablas y figura estadísticas en coherencia a la metodología.
- d) **Según el alcance temporal:** Es transversal, porque se orienta a determinar la relación causal de las variables en un tiempo específico, es decir se realizará una sola medición de ambas variables con la aplicación de sus respectivos instrumentos.
- e) **Investigación orientada a la comprobación:** Debido a que se orienta básicamente en contrastar la hipótesis, teorías y estudios previos. Su metodología es empírica-analítica e utilizará técnicas de análisis cuantitativos.

2.1.2. Diseño de investigación

Su diseño es tipo descriptivo, correlacional causal y de corte transversal. Tiene por única finalidad de describir y determinar la relación causal entre el empoderamiento laboral y el cambio organizacional en un tiempo específico, es decir se realizará una sola medición de ambas variables con la aplicación de sus respectivos instrumentos. (Hernández Sampieri et al, 2014, p.233)



Donde:

M = Muestra, jefes y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo

o_1 = Variable independiente: Empoderamiento laboral.

o_2 = Variable dependiente: Cambio organizacional.

r = Relación causal de las variables.

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Variables

Variable independiente: Empoderamiento laboral

Es una serie de pasos multidimensionales, de índole social en el que la comunicación, el liderazgo y los grupos autosuficientes sustituyen la estructura vertical, rutinaria por una más horizontal. Admite la intervención de todos y cada uno de los miembros dentro de una organización que se autocontrola con el propósito de promover la riqueza y el potencial del recurso humano, lo cual luego se evidenciará no solo de forma individual, sino también de forma colectiva según donde se desempeñe. (Valdéz Cordón, 2017, p.16)

Variable dependiente: Cambio organizacional

Está vinculado al grupo de transformaciones que afrontan las organizaciones generadas por fuerzas externas, que llegaran a disminuir su sobrevivencia u acarrearán nuevas oportunidades; y fuerzas internas que propician el origen y adaptación a los cambios del medio. (Pérez, Vilariño, & Ronda, 2017, p.325)

2.2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES.	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Empoderamiento laboral	Es una serie de pasos multidimensionales con estructura horizontal que admite la intervención de todos los miembros dentro de una organización con el propósito de promover la riqueza y el potencial del recurso humano, lo cual luego se evidenciará no solo de forma individual, sino también de forma colectiva según donde se desempeñe (Valdéz Córdón, 2017, p.16)	Se midió el nivel de la variable, empoderamiento laboral, la técnica aplicada fue la encuesta que radica en un cuestionario con escala Likert, que contiene cuarenta ítems, la muestra es de 40 participantes, asimismo la variable empoderamiento laboral está constituida por 4 dimensiones, delegación de poder, motivación, liderazgo, estatus, los intervalos de escala de medición son: Bueno (147-200) Regular (94 - 146) Deficiente (40 - 93)	Delegación de poder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal capacitado ▪ Confianza ▪ Autoridad ▪ Liberar potencial humano 	Escala de Likert Ordinal: Totalmente en Desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivo y Reconocimiento ▪ Clima laboral ▪ Capacitaciones 	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma de decisiones y Comunicación ▪ Equidad ▪ Flexibilidad 	
			Estatus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción ▪ Respeto ▪ Credibilidad ▪ Evaluación de desempeño 	

<p style="text-align: center;">Variable</p> <p style="text-align: center;">Cambio organizacional</p>	<p>Está vinculado al grupo de transformaciones que afrontan las organizaciones generadas por fuerzas externas, que llegaran a disminuir su sobrevivencia u acarrearán nuevas oportunidades; y fuerzas internas que propician el origen y adaptación a los cambios del medio (Pérez, Vilariño, & Ronda, 2017, p.325)</p>	<p>Se midió el nivel de la variable, cambio organizacional, la técnica aplicada fue la encuesta que radica en un cuestionario con escala Likert, que contiene treinta y ocho ítems, la muestra es de 40 participantes, asimismo la variable cambio organizacional está constituida por 4 dimensiones, preparación para el cambio, asimilación al cambio, aceptación al cambio, compromiso al cambio, los intervalos de escala de medición son:</p> <p>Bueno (140-190) Regular (89 - 139) Deficiente (38 - 88)</p>	Preparación para el cambio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información oportuna ▪ Optimización del tiempo ▪ Capacidad para cambiar ▪ Aportación de sugerencias 	<p>Escala de Likert Ordinal:</p> <p>Totalmente en Desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo.</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>
			Asimilación al cambio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apropiación de responsabilidad ▪ Satisfacción ▪ Retroalimentación ▪ Percepción de oportunidades 	
			Aceptación al cambio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptación de responsabilidades ▪ Puntualidad ▪ Iniciativa ▪ Costumbres de la institución 	
			Compromiso al cambio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilidad y Responsabilidad ▪ Lealtad ▪ Participación activa 	

2.3. Población, Muestra y Muestreo

2.3.1. Población

La presente investigación estuvo constituida por la totalidad del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018, el cual consiste en 40 trabajadores.

Tabla 1

Personal de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018.

POBLACIÓN	GÉNERO		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Jefes	6	4	10
Trabajadores	24	6	30
TOTAL	30	10	40

Fuente: Datos de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Laredo año 2018

2.3.2. Muestra

La muestra fue la misma población debido a que es una población pequeña, estuvo conformada por 40 colaboradores que es la totalidad del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

2.3.3. Muestreo

La elección de los elementos de muestreo está sujeto a las causas afines con las características del estudio o los fines del investigador, más no con la probabilidad, por lo tanto, la muestra fue de tipo no probabilística. (Hernández Sampieri et al., 2014, p.189)

2.3.3.1. Criterios de inclusión

Se analizó a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018, sin diferenciarlos por género, edad, nivel de conocimiento, etc., cuando fueron evaluados; puesto que todos forman parte del objetivo de la investigación.

2.3.3.2. Criterios de Exclusión

Para la presente investigación no aplica criterios de exclusión, debido a que se consideró a la totalidad de trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Al momento de recolectar los datos necesarios el investigador utiliza diferentes herramientas y técnicas, las cuales el investigador usará de acuerdo a la investigación, estas pueden ser observación, entrevista, diagramas y censos. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 218)

2.4.1 Técnicas

Para recolectar los datos que derivan de las variables en investigación: el empoderamiento laboral y el cambio organizacional, se consideró aplicación la técnica de encuesta; el cual es un método que proporciona información más precisa sobre el tema de investigación debido a que obtiene información de todos los elementos que conforman la población. (Hernández Sampieri et al., 2014, p.218).

2.4.2 Instrumentos

Para poder medir las variables de estudio se aplicó un cuestionario, conformado por preguntas realizadas en base a estas variables, este puede utilizar las preguntas cerradas donde las alternativas de las preguntas son varias. Es decir, se les brinda diversas alternativas a los sujetos y estos seleccionan la que se adecue mejor según apreciación. (Hernández Sampieri et al., 2014, p.217).

El cuestionario referido a la variable independiente, empoderamiento laboral consta de 40 ítems en cuatro dimensiones: Delegación de poder tiene 13 ítems, Motivación tiene 7 ítems, Liderazgo tiene 11 ítems y Estatus tiene 9 ítems. Mientras que, el cuestionario referido a la variable dependiente, cambio organizacional consta de 38 ítems en cuatro dimensiones: Preparación para el cambio tiene 7 ítems, Asimilación al cambio tiene 9 ítems, Aceptación al cambio tiene 12 ítems y Compromiso al cambio tiene 10 ítems.

En esta investigación el cuestionario consta de dos partes. La primera parte incluyó preguntas generales, como: género, edad, tiempo en la Municipalidad. En la segunda parte se recogieron datos específicos acerca del empoderamiento laboral y el cambio organizacional, mediante sus 40 y 38 ítems respectivamente, evaluados según la escala de Likert de cinco valoraciones, donde: Totalmente en

Desacuerdo (1), en Desacuerdo (2), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), De Acuerdo (4) y Totalmente de Acuerdo (5).

2.4.3 Validez

La validez del contenido es un criterio que utilizamos para determinar cuán importantes son los fundamentos teóricos que respaldan un instrumento. Asimismo, es considerada como el nivel de valor en que un instrumento mide lo que se pretende medir cumpliendo con el fin para el cual fue elaborado. Hay varias metodologías para establecer la validez de contenido de un instrumento; entre las que se encuentra la valoración por juicio de expertos, que radica en evaluar mediante un grupo de jueces especializados en cada una de las áreas contempladas en el instrumento. (Urrutia Egaña, Barrios Araya, Gutiérrez Núñez & Mayorga Camus, 2014, pp.549-551). Es así que se llevó a cabo la evaluación de los ítems por parte de cinco expertos competentes en el tema, los cuales se consignan a continuación:

Doctor, Pedro Otoniel Morales Salazar

Doctor, Iris Palacios Serna

Doctor, Andrés Enrique Recalde Gracey

Magister, Margarita Noemí Quispe Arribasplata

Magister, Jhannet Rodríguez Pinillos

En base a la evaluación obtenida de los jueces expertos se realizó la prueba de V de Aiken, para establecer la validez de contenido se utilizaron criterios como: redacción, pertinencia, coherencia, adecuación y comprensión. El cálculo del Coeficiente de V de Aiken para establecer la validez de contenido, se halla con la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c - 1)}$$

Donde:

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de medición

S = Sumatoria de los sí número de jueces.

Si = Valor asignado por el juez

2.4.4 Confiabilidad

Se procesó mediante el software de estadística SPSS V25, a través del coeficiente del Alfa de Cronbach se estableció la confiabilidad de los instrumentos sometidos a una prueba piloto a 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, los resultados fueron: empoderamiento laboral, 0.902 que es una confiabilidad excelente y la incidencia en el cambio organizacional con una confiabilidad de 0.962, que corresponden al nivel de confiabilidad excelente.

Dimensiones de la Variable: Empoderamiento laboral

- **Delegación de Poder:** Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,839$, la fiabilidad se considera como BUENA
- **Motivación:** Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,920$, la fiabilidad se considera como EXCELENTE
- **Liderazgo:** Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,939$, la fiabilidad se considera como EXCELENTE
- **Estatus:** Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,917$, la fiabilidad se considera como EXCELENTE

Dimensiones de la Variable: Cambio organizacional

- **Preparación para el cambio:** Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,955$, la fiabilidad se considera como EXCELENTE
- **Asimilación al cambio:** Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,933$, la fiabilidad se considera como EXCELENTE
- **Aceptabilidad al cambio:** Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,922$, la fiabilidad se considera como EXCELENTE
- **Compromiso al cambio:** Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,962$, la fiabilidad se considera como EXCELENTE

2.5. Procedimiento

La recolección de datos cuantitativos se realiza mediante instrumentos que representen a las variables en investigación. Los instrumentos facilitaran los datos que se procesan sin mayor problema (Cobos Aguilera, H.; Pérez Cortés, P.; De la Garza Quintanilla,

H. & Ochoa Castro, C.E., 2015, p.202). Los datos deben ser confiables, es decir deben ser oportunos y suficientes, se debe definir las fuentes y técnicas adecuadas para su recolección (Castro, M., 2019, p.51). El diseño se encuadra en el marco conceptual y operacional, relacionado al dominio teórico de las variables, según dimensiones, indicadores y con los conjuntos de ítems que se miden acerca de las variables de estudio. (Sánchez Socarrás, V.; Aguilar Martínez, A.; Vaqué Crusellas, C.; Milá Villarroel, R. & González Rivas, F., 2016, p.470)

Para la obtención de los datos se siguió el procedimiento siguiente:

- Se procedió a elaborar dos cuestionarios (encuestas), para medir la variable independiente empoderamiento laboral y la variable dependiente cambio organizacional
- Se trabajó con los tres actores, relacionados al empoderamiento laboral y cambio organizacional, como fueron: Los jefes, los trabajadores y los especialistas en el tema.
- Se enfocó mucho, en la objetividad, honestidad y sinceridad de sus respuestas.
- Al finalizar se agradeció a actores, que apoyaron en la encuesta, así como a todas las personas entrevistadas.

2.6. Métodos de análisis de datos

Flores-Ruiz, Miranda-Novales & Villasís-Keever (2017) mencionaron los siguientes métodos para el análisis de datos.

2.6.1. Estadística descriptiva

- En base a los datos obtenidos de las variables, empoderamiento laboral y cambio organizacional, se construyó una matriz de base de datos.
- Se construyeron tablas de distribución de frecuencias.
- Se elaboraron figuras estadísticas.

2.6.2. Inferencia estadística

- Se utilizó el software de estadística (SPSS V25) para la obtención y procesamiento de los resultados para la contrastación de las hipótesis.

- Para establecer la distribución de la muestra que contrasta los datos de la función acumulada dada por las variables, empoderamiento laboral y cambio organizacional, se utilizó la prueba de Shapiro Wilk.
- Los datos encontrados fueron no paramétricos, por lo que para contrastar la hipótesis se usó la prueba estadística de Tau-b de Kendall y Rho de Spearman para observar la distribución estadística.

VALOR r	INTERPRETACIÓN
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja(débil)
-0.0.1 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja(débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández, 1998.

2.7. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló de acuerdo al Código de Ética en la investigación, que establece principios universales para garantizar el bienestar del usuario en cuanto a la pertinencia y la responsabilidad en todos los procesos de la investigación. Se garantizó la confidencialidad de la información, la cual solo fue utilizada con fines de este estudio. Así mismo, la organización y colaboradores objeto del estudio fueron informados acerca de los objetivos de la investigación, proceso y manejo de resultados obtenidos mediante el consentimiento informado, además de la capacidad de participar de forma voluntaria en esta investigación. (Código de Ética, 2017)

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

Los resultados que se obtuvieron fueron analizados en base a los objetivos propuestos en la investigación. Para lo cual se utilizó el coeficiente de Tau-b de Kendall y Rho de Spearman con la finalidad de determinar la incidencia del empoderamiento laboral en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. Para recolectar la información necesaria para la investigación se aplicó los cuestionarios instrumentos de los cuales se recopiló los datos relacionados con las respectivas variables y sus dimensiones cuyos resultados se muestra en el Anexo 1. Asimismo, el análisis de los resultados se puede evidenciar en tablas con sus correspondientes figuras estadísticas.

Tabla 2

Comparación de los porcentajes hallados de las variables empoderamiento laboral y cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

NIVELES	EMPODERAMIENTO LABORAL		CAMBIO ORGANIZACIONAL	
	F	%	F	%
Deficiente	23	57.5	23	57.5
Regular	09	22.5	3	7.5
Bueno	08	20	14	35
TOTAL	40	100	40	100

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo 2018.

Interpretación:

En la Tabla 2, se puede observar que el nivel que predomina es el deficiente, con el 57.5% para empoderamiento laboral y cambio organizacional. Además, el empoderamiento laboral presenta un nivel regular con el 22.5% y un nivel bueno con el 20%. En contraste, la variable cambio organizacional presenta un nivel bueno con un 35% y el nivel regular es el 7.5 %.

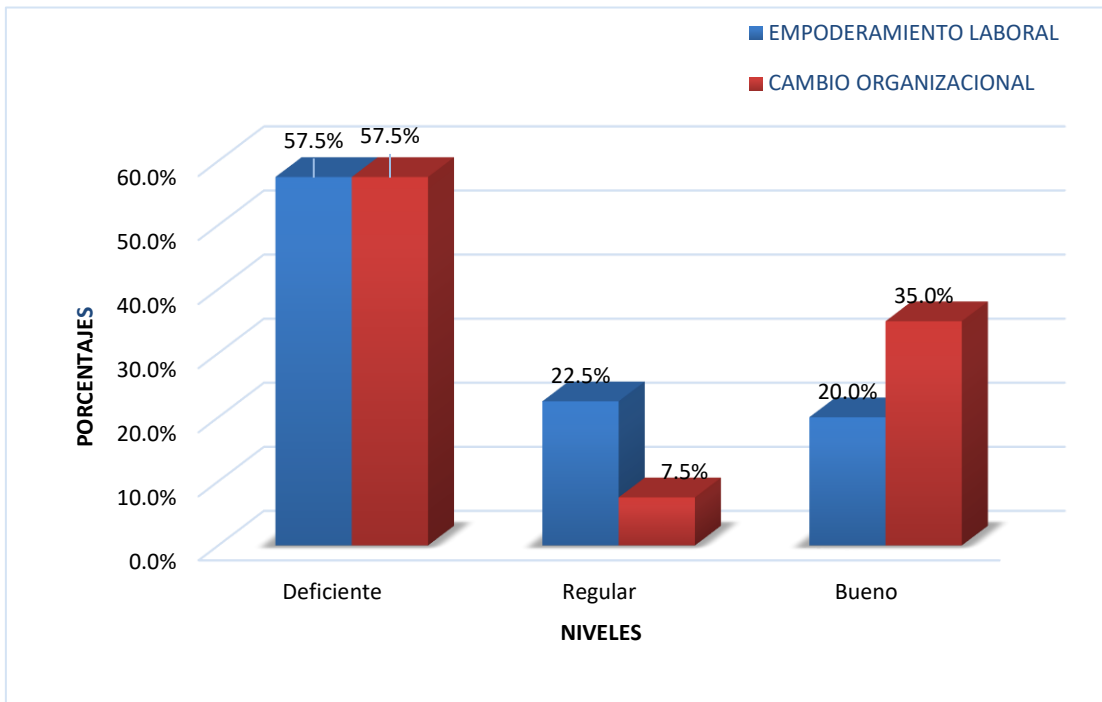


Figura 1: Niveles de los porcentajes hallados de las variables empoderamiento laboral y cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Fuente: Tabla 2

Tabla 3

Comparación de los porcentajes obtenidos de los niveles de las dimensiones del empoderamiento laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

NIVELES	DELEGACIÓN DE PODER		MOTIVACIÓN		LIDERAZGO		ESTATUS	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	18	45	17	42.5	19	47.5	23	57.5
Regular	12	30	19	47.5	13	32.5	03	7.5
Bueno	10	25	04	10	08	20	14	35
TOTAL	40	100	40	100	40	100	40	100

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Interpretación:

En la Tabla 3, se evidencia que las cuatro dimensiones de la variable independiente, en todas prevalece el nivel deficiente. La dimensión delegación de poder con un 45 % en el nivel deficiente, un 30% en el nivel regular y un 25% en el nivel bueno; la dimensión motivación con 42.5% en nivel deficiente, 47.5% en el nivel regular y 10% en el nivel bueno; dimensión liderazgo con 47.5 % en nivel deficiente, 32.5 % en nivel regular, y 20% en nivel bueno; y la dimensión estatus con un 57.5% en nivel deficiente, 7.5 % en nivel regular y 35% en nivel bueno.

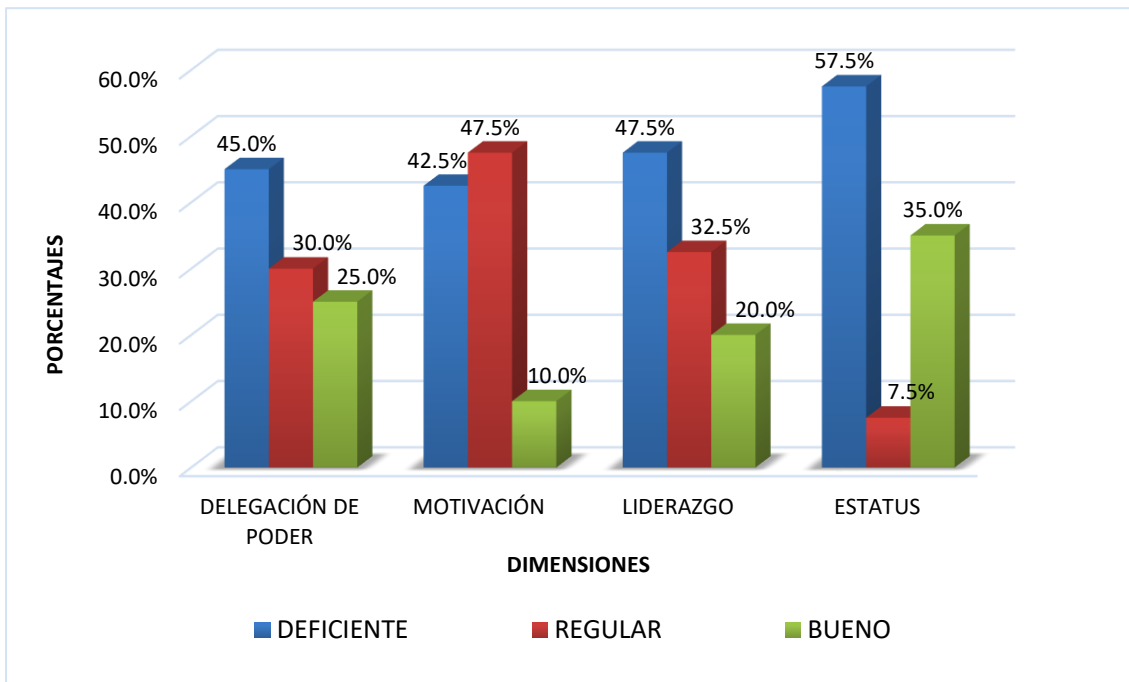


Figura 2: Porcentajes de los niveles de las dimensiones de la variable empoderamiento laboral
Municipalidad Distrital de Laredo – Trujillo, 2018

Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Comparación de los porcentajes obtenidos de las dimensiones del cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo – Trujillo, 2018.

NIVELES	PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO		ASIMILACIÓN AL CAMBIO		ACEPTACIÓN AL CAMBIO		COMPROMISO AL CAMBIO	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	17	42.5	19	47.5	22	55	23	57.5
Regular	13	32.5	11	27.5	06	15	0	0
Bueno	10	25	10	25	12	30	17	42.5
TOTAL	40	100	40	100	40	100	40	100

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Interpretación:

En la Tabla 4, se evidencia que las cuatros dimensiones de la variable dependiente, prevalece el nivel deficiente y bueno en el orden que sigue, la dimensión preparación para el cambio 42.5% en nivel deficiente, un 25% en nivel bueno y 32.5% en nivel regular; la dimensión asimilación al cambio con 47.5% en nivel deficiente y un 25% en nivel bueno y 27.5% en nivel regular; dimensión aceptación al cambio con 55% en nivel deficiente, 30% en nivel bueno y 15% en nivel regular y la dimensión compromiso al cambio con 57.5% en nivel deficiente, 42.5% en nivel bueno y un 0% el nivel regular.

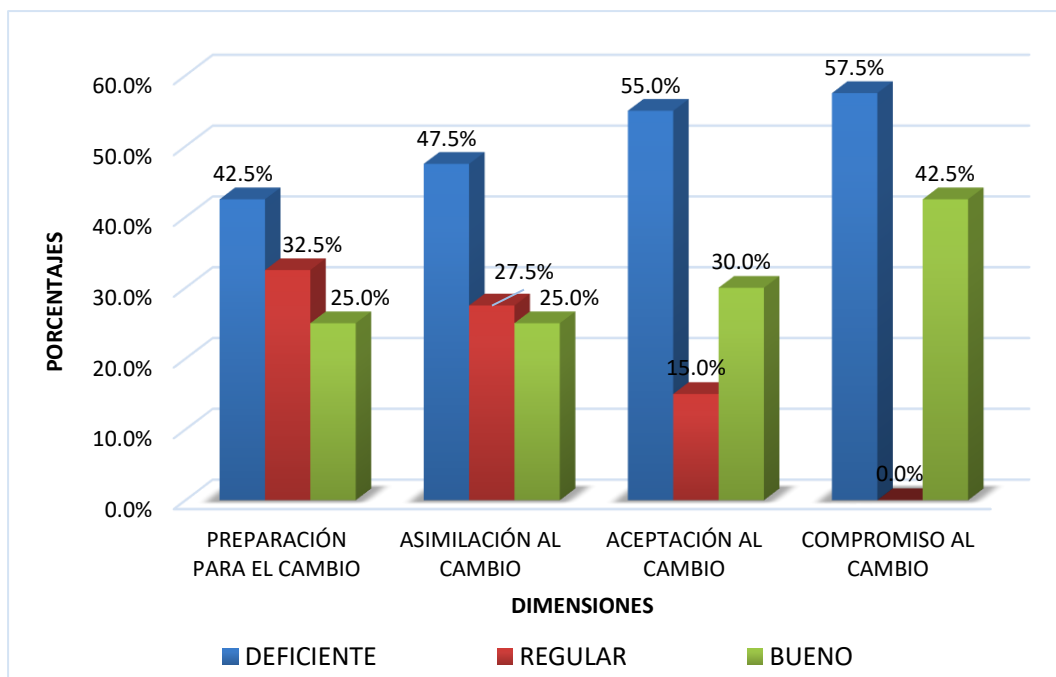


Figura 3: Porcentajes de los niveles de las dimensiones de la variable cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Fuente: Tabla 4

3.2 Contratación de hipótesis

Tabla 5

Prueba de Shapiro Wilk de los puntajes sobre las variables empoderamiento laboral, cambio organizacional y sus dimensiones de la Municipalidad de Laredo-Trujillo, 2018

PRUEBA DE NORMALIDAD			
	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
EMPODERAMIENTO LABORAL	,807	40	,000
DELEGACIÓN DE PODER	,897	40	,002
MOTIVACIÓN	,908	40	,003
LIDERAZGO	,882	40	,001
ESTATUS	,820	40	,000
CAMBIO ORGANIZACIONAL	,821	40	,000
PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO	,897	40	,002
ASIMILACIÓN AL CAMBIO	,883	40	,001
ACEPTACIÓN AL CAMBIO	,810	40	,000
COMPROMISO AL CAMBIO	,812	40	,000

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y trabajadores de la Unidad de recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Laredo –Trujillo, 2018.

Interpretación:

En la Tabla 5, se evidencia el resultado de la prueba de normalidad (Shapiro Wilk) de las variables empoderamiento laboral, cambio organizacional y sus respectivas dimensiones de la Municipalidad Distrital de Laredo, demostrándose que el nivel de significancia de la prueba de Shapiro Wilk los valores son menor al 1% de significancia estándar ($p < 0.01$), en las dimensiones: delegación de poder, motivación, liderazgo, estatus, preparación para el cambio, asimilación al cambio, aceptación al cambio, y compromiso al cambio; por lo tanto su distribución es de manera normal, por lo cual se utilizó pruebas no paramétricas para analizar la relación de causalidad entre las variables, en este caso fue la distribución estadística Tau-b de Kendall; y Rho de Spearman.

3.2.1 Contrastación de hipótesis general

Hi: Empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Tabla 6

Tabla de contingencia del empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

EMPODERAMIENTO LABORAL	CAMBIO ORGANIZACIONAL			TOTAL	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N	23	0	0	20
	%	57.5%	0.0%	0.0%	57.5%
Regular	N	0	3	6	12
	%	0.0%	7.5%	15%	22.5%
Bueno	N	0	0	8	8
	%	0.0%	0.0%	20%	20.0%
Total	N	23	3	14	40
	%	57.5%	7.5%	35.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (r)= 0.736 Sig. P=0.000<0.01; Rho de Spearman =0.893

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

Interpretación:

En la tabla 6 se evidencia que el 57.5% de la muestra participante perciben un nivel deficiente en el empoderamiento laboral y en el cambio organizacional, a diferencia que 15% de los participantes perciben un nivel regular en el empoderamiento laboral y un nivel bueno en el cambio organizacional; y el 20% de los participantes perciben un nivel bueno en el empoderamiento laboral y en el cambio organizacional. El valor de Tau-b de Kendall es 0.736, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.893 (positiva alta); demostrándose que el empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

3.2.2 Contratación de hipótesis específicas

H₁: Empoderamiento laboral referida la delegación de poder incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Tabla 7

Tabla de contingencia de la dimensión delegación de poder del empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

DELEGACIÓN DE PODER	CAMBIO ORGANIZACIONAL			TOTAL	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N	18	0	0	18
	%	45.0%	0.0%	0.0%	45.0%
Regular	N	5	3	4	12
	%	12.5%	7.5%	10.0%	30.0%
Bueno	N	0	0	10	10
	%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%
TOTAL	N	23	3	14	40
	%	57.5%	7.5%	35.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (r)= 0.716 Sig. P=0.000<0.01; Rho de Spearman =0.877

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018

Interpretación:

En la Tabla 7 se evidencia que el 45% de los participantes perciben un nivel deficiente en la dimensión delegación de poder del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional, el 25% de la muestra participante perciben un nivel bueno en la dimensión delegación de poder del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional. El valor de Tau-b de Kendall es 0.716, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.877 (positiva alta); demostrándose que la dimensión delegación de poder del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

H2: Empoderamiento laboral referida a motivación incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Tabla 8

Tabla de contingencia de la dimensión motivación del empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

MOTIVACIÓN	CAMBIO ORGANIZACIONAL			TOTAL	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N	14	2	1	17
	%	35%	5.0%	2.5%	42.5%
Regular	N	9	1	9	19
	%	22.5%	2.5%	22.5%	47.5%
Bueno	N	0	0	4	4
	%	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%
TOTAL	N	23	3	14	40
	%	57.5%	7.5%	35.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (r)= 0.453 Sig. P=0.000<0.01; Rho de Spearman =0.559

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018

Interpretación:

En la Tabla 8 se evidencia que el 35% de los participantes perciben un nivel deficiente en la dimensión motivación del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional, el 22.5% de la muestra participante perciben un nivel regular en la dimensión motivación del empoderamiento laboral y nivel bueno en el cambio organizacional. El valor de Tau-b de Kendall es 0.453, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), el coeficiente Rho Spearman = 0.559 (positiva moderada); demostrándose que la dimensión motivación del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

H3: Empoderamiento laboral referida a liderazgo incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Tabla 9

Tabla de contingencia de la dimensión liderazgo del empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

LIDERAZGO	CAMBIO ORGANIZACIONAL			TOTAL	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N	17	2	0	19
	%	42.5%	5.0%	0.0%	47.5%
Regular	N	6	1	6	13
	%	15.0%	2.5%	15.0%	32.5%
Bueno	N	0	0	8	8
	%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
TOTAL	N	23	3	14	40
	%	57.5%	7.5%	35.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (r)= 0.629 Sig. P=0.000<0.01; Rho de Spearman =0.778

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018

Interpretación:

En la tabla 9 se evidencia que el 42.5% de la muestra participante perciben un nivel deficiente en la dimensión liderazgo del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional, a diferencia que 20.0% de los participantes perciben un nivel bueno en la dimensión liderazgo del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional El valor de Tau-b de Kendall es 0.629, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P<0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.778 (positiva alta); demostrándose que la dimensión liderazgo del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

H4: Empoderamiento laboral referida a estatus incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Tabla 10

Tabla de contingencia de la dimensión liderazgo del empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

ESTATUS	CAMBIO ORGANIZACIONAL			TOTAL	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N	23	0	0	23
	%	57.5%	0.0%	0.0%	57.5%
Regular	N	0	3	0	3
	%	0.0%	7.5%	0.0%	7.5%
Bueno	N	0	0	14	14
	%	0.0%	0.0%	35.0%	35.0%
TOTAL	N	23	3	14	40
	%	57.5%	7.5%	35.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (r)= 0.635 Sig. P=0.000<0.05; Rho de Spearman =0.800

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018

Interpretación:

En la Tabla 10 se evidencia que el 57.5% de los participantes perciben un nivel deficiente en la dimensión estatus del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional, el 35% de la muestra participante perciben un nivel bueno en la dimensión estatus del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional. El valor de Tau-b de Kendall es 0.635, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), el coeficiente Rho Spearman = 0.800 (positiva alta); demostrándose que la dimensión estatus del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

Hs: Empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional referida a preparación para el cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Tabla 11

Tabla de contingencia de la dimensión preparación para el cambio del empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

EMPODERAMIENTO LABORAL	PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO				TOTAL
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N°	17	6	0	23
	%	42.5%	15%	0,0%	57.5%
Regular	N°	0	6	3	9
	%	0,0%	15%	7.5%	22.5%
Bueno	N°	0	1	7	8
	%	0,0%	2.5%	17.5%	20%
Total	N°	17	13	10	40
	%	42.5%	32.5%	25%	100,0%

Tau-b de Kendall (r)= 0.729 Sig. P=0.000<0.01; Rho de Spearman =0.880

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018

Interpretación:

En la tabla 11 se evidencia que el 42.5% de los participantes perciben un nivel deficiente en el empoderamiento laboral y en la dimensión de la preparación para el cambio, el 17.5% de la muestra participante perciben un nivel bueno en el empoderamiento laboral y en la dimensión preparación para el cambio. El valor de Tau-b de Kendall es 0.729, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.880 (positiva alta); demostrándose que la dimensión preparación del cambio, del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

H₆: Empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional referida la asimilación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Tabla 12

Tabla de contingencia de la dimensión asimilación al cambio del empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

EMPODERAMIENTO LABORAL	ASIMILACIÓN AL CAMBIO			TOTAL	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N	17	3	0	20
	%	42.5%	7.5%	0.0%	50.0%
Regular	N	2	7	3	12
	%	5.0%	17.5%	7.5%	30.0%
Bueno	N	0	1	7	8
	%	0.0%	2.5%	17.5%	20.0%
TOTAL	N	19	11	10	40
	%	47.5%	27.5%	25.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (r)= 0.785 Sig. P=0.000<0.01; Rho de Spearman =0.915

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores y jefes de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018

Interpretación:

En la tabla 12 se evidencia que el 42.5% de la muestra participante perciben un nivel bueno del empoderamiento laboral y asimilación al cambio, a diferencia que 17.5% de los participantes perciben un nivel regular del empoderamiento laboral y asimilación al cambio. El valor de Tau-b de Kendall es 0.785, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.915 (positiva alta); demostrándose que la dimensión asimilación al cambio, del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

H7: Empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional referida la aceptación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Tabla 13

Tabla de contingencia de la dimensión aceptación al cambio del empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

EMPODERAMIENTO LABORAL	ACEPTACIÓN AL CAMBIO			TOTAL	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N	22	1	0	23
	%	55.0%	2.5%	0.0%	57.5%
Regular	N	0	5	4	9
	%	0.0%	12.5%	10.0%	22.5%
Bueno	N	0	0	8	8
	%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
TOTAL	N	22	6	12	40
	%	55.0%	15.0%	30.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (r)= 0.683 Sig. P=0.000<0.01; Rho de Spearman =0.843

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018

Interpretación:

En la Tabla 13 se evidencia que el 55.0% de los participantes perciben un nivel deficiente del empoderamiento laboral y aceptación al cambio, mientras el 20.0% de la muestra participante perciben un nivel bueno del empoderamiento laboral y un nivel bueno en la aceptación al cambio. El valor de Tau-b de Kendall es 0.683, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.843 (positiva alta); demostrándose que la dimensión aceptación al cambio, del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

H₈: Empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional referido compromiso al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

Tabla 14

Tabla de contingencia de la dimensión compromiso al cambio del empoderamiento laboral y su incidencia en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

EMPODERAMIENTO LABORAL	COMPROMISO AL CAMBIO			TOTAL	
	Deficiente	Regular	Bueno		
Deficiente	N	23	0	0	23
	%	57.5%	0.0%	0.0%	57.5%
Regular	N	0	0	9	9
	%	0.0%	0.0%	22.5%	22.5%
Bueno	N	0	0	8	8
	%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
TOTAL	N	23	0	17	40
	%	57.5%	0.0%	42.5%	100.0%

Tau-b de Kendall (r)= 0.593 Sig. P=0.000<0.01; Rho de Spearman =0.770

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018

Interpretación:

En la tabla 14 se evidencia que el 57.5% de los participantes perciben un nivel deficiente del empoderamiento laboral y compromiso al cambio, mientras que el 20% de la muestra participante perciben un nivel bueno del empoderamiento laboral y en el compromiso al cambio. El valor de Tau-b de Kendall es 0.593, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman=0.770 (positiva alta); demostrándose que la dimensión compromiso al cambio, del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Hoy en día las entidades públicas dependen de las resoluciones legales que da el estado, puesto que su fin con la sociedad consiste en proveer soluciones a los diversos problemas que se presenten, por lo tanto, de haber cambios en el entorno conllevará algún tipo de impacto en el ámbito del perfeccionamiento del personal. Sin embargo, las personas optan por mantenerse distanciados de los cambios; por lo que, los procesos de cambio requieren ser liderados y dependiendo de la forma en cómo se hagan se establecerán oportunidades para el lograr el éxito. (Valdéz Córdón, 2017, p.11)

Tabla 2 se puede observar que el nivel que predomina es el deficiente, con el 57.5% (23 encuestados) para empoderamiento laboral y cambio organizacional. Además, el empoderamiento laboral presenta un nivel regular con el 22.5% (9 encuestados) y un nivel bueno con el 20% (8 encuestados). En contraste, la variable cambio organizacional presenta un nivel bueno con un 35% (3 encuestados) y el nivel regular es el 7.5 % (14 encuestados). Esto significa que el nivel de avance, del empoderamiento laboral y el cumplimiento del cambio organizacional, es deficiente; estos resultados se explican debido a que el empoderamiento laboral en el país se empezó a implementar alrededor de año de 1999, como una estrategia para efectuar el cambio organizacional, además se conoce que todo cambio se realiza de manera progresiva y lleva tiempo alcanzar un nivel óptimo. (Quispe, M.A., 2018, p.15)

El empoderamiento viene a ser la interpretación mental que cada trabajador tiene con respecto a los cambios en área de trabajo u está ligado a la percepción del personal respecto a área laboral u colegas, y a la motivación que es percibida en su área laboral. Teniendo por objetivo permitir que el personal mejore su autoeficacia, se sienta motivado en sus diversas áreas de laborales y no sienta incapacitado. (Patilla Aguirre, 2016, p. 52; Ríos y Otros., 2015, pp.18-19)

En la Tabla 3, se evidencia que las cuatro dimensiones de la variable independiente, en todas prevalece el nivel deficiente. La dimensión delegación de poder con un 45 % en el nivel deficiente, un 30% en el nivel regular y un 25% en el nivel bueno; la dimensión motivación con 42.5% en nivel deficiente, 47.5% en el nivel regular y 10% en el nivel bueno; dimensión liderazgo con 47.5 % en nivel deficiente, 32.5 % en nivel regular, y 20% en nivel bueno; y la dimensión estatus con un 57.5% en nivel deficiente, 7.5 % en

nivel regular y 35% en nivel bueno. Empoderar significa la manera de establecer un entorno en el cual el personal de los distintos niveles sienta que tienen una importancia real sobre los estándares de servicio, calidad y eficiencia de la organización dentro de sus zonas de responsabilidad, ello genera en el personal un involucramiento para lograr metas de la organización con un sentido de autocontrol y compromiso. (Gutiérrez, 2015, p.17)

En la Tabla 4, se evidencia que las cuatros dimensiones de la variable dependiente, prevalece el nivel deficiente y bueno en el orden que sigue, la dimensión preparación para el cambio 42.5% en nivel deficiente, un 25% en nivel bueno y 32.5% en nivel regular; la dimensión asimilación al cambio con 47.5% en nivel deficiente y un 25% en nivel bueno y 27.5% en nivel regular; dimensión aceptación al cambio con 55% en nivel deficiente, 30% en nivel bueno y 15% en nivel regular y la dimensión compromiso al cambio con 57.5% en nivel deficiente, 42.5% en nivel bueno y un 0% el nivel regular. El cambio organizacional se sitúa desde épocas muy antiguas como una necesidad de adaptación para las organizaciones A su vez, se conoce que este es un proceso continuo, lento, interactivo y multifactorial; y consistía en una reestructuración de las fuerzas que mantienen estable el comportamiento de un sistema. (Drobny Abaud, 2013, p.5; Pérez, Vilariño, Ronda, 2017, pp.325-326)

En la Tabla 5, se evidencia el resultado de la prueba de normalidad (Shapiro Wilk) de las variables empoderamiento laboral, cambio organizacional y sus respectivas dimensiones de la Municipalidad Distrital de Laredo, demostrándose que el nivel de significancia de la prueba de Shapiro Wilk los valores son menor al 1% de significancia estándar ($p < 0.01$), en las dimensiones: delegación de poder, motivación, liderazgo, estatus, preparación para el cambio, asimilación al cambio, aceptación al cambio, y compromiso al cambio; por lo tanto su distribución es de manera normal, por lo cual se utilizó pruebas paramétricas para analizar la relación de causalidad entre las variables, en este caso fue la distribución estadística Tau-b de Kendall; y Rho de Spearman.

En la Tabla 6 se evidencia que el 57.5% de la muestra participante perciben un nivel deficiente en el empoderamiento laboral y en el cambio organizacional, a diferencia que 15% de los participantes perciben un nivel regular en el empoderamiento laboral y un nivel bueno en el cambio organizacional; y el 20% de los participantes perciben un nivel

bueno en el empoderamiento laboral y en el cambio organizacional. El valor de Tau-b de Kendall es 0.736, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.893 (positiva alta); demostrándose que el empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

Según estos resultados el Empoderamiento laboral y el cambio organizacional, se viene desarrollando, pero de manera lenta. Se conoce que la implementación del empoderamiento dentro las organizaciones conduce a conductas con actitudes autodeterminadas que conlleven a mejorar los procedimientos, que incrementen la eficacia y eficiencia de la labor en la organización y que finalmente conlleven al fomento de cambios que favorezcan la obtención resultados deseados (Román-Calderón y Otros, 2016); Así, mediante el empoderamiento las organizaciones brindan a sus trabajadores la información y tecnología oportuna para formarse y desarrollar nuevas capacidades, convirtiéndose en una importante estrategia para las organizaciones ya que desarrolla un entorno óptimo que ayuda a confrontar retos que se manifiesten en la organización, implementa en los trabajadores estrategias de tal modo que se sientan identificados y puedan aceptar responsabilidades, comprometiéndose con la organización y contribuyendo al logro de objetivos y metas. (Santa Cruz, 2015)

En la Tabla 7 se evidencia que el 45% de los participantes perciben un nivel deficiente en la dimensión delegación de poder del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional, el 25% de la muestra participante perciben un nivel bueno en la dimensión delegación de poder del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional. El valor de Tau-b de Kendall es 0.716, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.877 (positiva alta); demostrándose que la dimensión delegación de poder del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. Estos resultados son evidencias que la delegación de poder en la municipalidad Distrital de Laredo es deficiente, debido a que otorgan poder a las personas mediante la delegación de autoridad y responsabilidades en todos los niveles de la organización. Se define al cambio organizacional como aquellas transformaciones que se realizan en las distintas dimensiones de una organización causadas tanto por fuerzas

naturales como impulsadas por la voluntad de quienes las crean e impulsan. (Pérez, Vilariño, Ronda, 2017, pp.325-326)

En la Tabla 8 se evidencia que el 35% de los participantes perciben un nivel deficiente en la dimensión motivación del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional, el 22.5% de la muestra participante perciben un nivel regular en la dimensión motivación del empoderamiento laboral y nivel bueno en el cambio organizacional. El valor de Tau-b de Kendall es 0.453, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.559 (positiva moderada); demostrándose que la dimensión motivación del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. Motivar a los individuos constantemente implica enaltecer correcto desempeño, gratificar, consentir la participación y celebrar el logro de metas. (López Belito & Monge Gala, 2017, p.27). Además, se conoce que el desempeño en la organización es exitoso debido al reconocimiento que hace cada jefe a su personal en acorde con el resultado que logra en la realización de sus tareas, tomando en cuenta las condiciones idóneas de trabajo, esto origina la mejora en el clima organizacional. (Del Valle Pomasunco, 2018, p.10)

En la Tabla 9 se evidencia que el 42.5% de la muestra participante perciben un nivel deficiente en la dimensión liderazgo del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional, a diferencia que 20.0% de los participantes perciben un nivel bueno en la dimensión liderazgo del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional El valor de Tau-b de Kendall es 0.629, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.778 (positiva alta); demostrándose que la dimensión liderazgo del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. El rol de liderazgo consiste en incrementar la participación del personal, haciendo que demuestren su creatividad y fomentando el auge de sus habilidades. Además, la visión integrada del liderazgo (dada por el líder, el capital humano y la organización) tiene como fin conllevar a la calidad y excelencia de la organización que lo implemente, haciendo que su personal responda adecuada y eficazmente ante amenazas y oportunidades debido a que aumenta sus capacidades de análisis e interpretación del

ambiente que favorecen al cambio organizacional. (Serrano Orellana & Portalanza, 2014, p. 118)

En la Tabla 10 se evidencia que el 57.5% de los participantes perciben un nivel deficiente en la dimensión estatus del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional, el 35% de la muestra participante perciben un nivel bueno en la dimensión estatus del empoderamiento laboral y en el cambio organizacional. El valor de Tau-b de Kendall es 0.635, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.800 (positiva alta); demostrándose que la dimensión estatus del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. Las teorías de cambio desde la perspectiva institucional buscan de manera imperativa la legitimidad (entendida como normas y reglas, culturales y legales, prevalecientes) para acomodarse a requerimientos institucionales (Romero; Matamoros & Campo, 2013, p.6)

En la Tabla 11 se evidencia que el 42.5% de los participantes perciben un nivel deficiente en el empoderamiento laboral y en la dimensión de la preparación para el cambio, el 17.5% de la muestra participante perciben un nivel bueno en el empoderamiento laboral y en la dimensión preparación para el cambio. El valor de Tau-b de Kendall es 0.729, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.880 (positiva alta); demostrándose que la dimensión preparación del cambio, del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. En el Perú se viene estableciendo cambios en el manejo de políticas de calidad educativa, guiadas a mejorar la labor directiva de las instituciones educativas. Estos cambios deseados en el personal de una institución moderna están vinculados al nivel de empoderamiento de dicho personal; y más aún que el personal con alto nivel de empoderamiento propio integra las metas organizacionales y se convierten en más capaces, lo cual les genera un mayor control acerca de su labor conllevándolos a ser más participativos. (Quispe, M.A., 2018, p.15)

En la Tabla 12 se evidencia que el 42.5% de la muestra participante perciben un nivel bueno del empoderamiento laboral y asimilación al cambio, a diferencia que 17.5% de

los participantes perciben un nivel regular del empoderamiento laboral y asimilación al cambio. El valor de Tau-b de Kendall es 0.785, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.915 (positiva alta); demostrándose que la dimensión asimilación al cambio, del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. El empowerment es una palabra inglesa que se puede traducir literalmente por "dar poder". Entendida como herramienta de dirección, la cual delega poder y autoridad que da el directivo hacia el personal bajo su mando dentro de un modelo descentralizado y autónomo de organización. (Guzmán et al, 2015, p. 34).

En la Tabla 13 se evidencia que el 55.0% de los participantes perciben un nivel deficiente del empoderamiento laboral y aceptación al cambio, mientras el 20.0% de la muestra participante perciben un nivel bueno del empoderamiento laboral y un nivel bueno en la aceptación al cambio. El valor de Tau-b de Kendall es 0.683, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.843 (positiva alta); demostrándose que la dimensión aceptación al cambio, del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. Cabe recalcar que dentro de una organización es importante que todos los miembros contribuyan con el cambio, teniendo en cuenta que las transformaciones futuras beneficien a cada uno de ellos; si no solo se avistarán iniciativas de proyectos y ninguno se llevará a cabo. Hay ciertas características que influyen en el cambio, como la edad del dueño, la edad de la empresa y el costo que implica el cambio (Robles Acosta, Marcelino & Ortega Reyes, 2014, p.5)

Así mismo, la aceptación al cambio se da cuando dichas ideas de cambio se aceptan con legitimidad cognitiva, es decir, que se dan por sentadas. En ese proceso las entidades reguladoras del estado son fundamentales para la realización de este proceso, debido a que permiten la formación, reproducción y comprensión de dichos cambios. Sin embargo, esta aceptación no se da de manera momentánea, sino que requiere de repetición. (Yepes Lugo, C.A., 2017, p.22)

En la Tabla 14 se evidencia que el 57.5% de los participantes perciben un nivel deficiente del empoderamiento laboral y compromiso al cambio, mientras que el 20% de la muestra participante perciben un nivel bueno del empoderamiento laboral y en el compromiso al cambio. El valor de Tau-b de Kendall es 0.593, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman=0.770 (positiva alta); demostrándose que la dimensión compromiso al cambio, del empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. La razón usual de este resultado deprimente en la depreciación del compromiso gerencial con el cambio, es debido a que es difícil y no se logra por reglamento ni declinando la responsabilidad; dependerá considerablemente de que sean desarraigadas actitudes y conductas que paralizan los cambios. Si bien actualmente gracias a la modernización del estado, se promueve el uso de una gerencia participativa, en la exploración literaria no se han hallado investigaciones acerca del empoderamiento relacionado al personal administrativo del sector educación, cuanto menos aquellas referentes a los tres niveles de la administración pública: a nivel central, regional y local. (MINEDU, 2014)

Los resultados encontrados en la presente investigación muestran que hasta el día de hoy no se ha avanzado mucho en temas como el empoderamiento laboral y el cambio organizacional, ya que dichos resultados coinciden de manera indirecta con los encontrados por Briceño y Reyna en su estudio "*Cultura Organizacional de la Municipalidad de Laredo*", donde encontraron que la Municipalidad de Laredo no presentaba organización, que prevalecía una cultura tradicional con estilos burocráticos, la toma de decisiones y la comunicación se hacía de manera vertical y se notaba el conformismo por parte del personal, lo cual obstaculizaba un desempeño eficiente y una adecuada prestación de servicios.

Hay que tener en cuenta que el cambio en las áreas organizacionales basado en el empoderamiento de la institución se da gracias a que dichas instituciones actúan de manera empoderada, además el emprendimiento y el trabajo institucional son otros factores principales en la transformación de las organizaciones, ya que el trabajo del personal crea, mantiene e interrumpe las acciones que son consideradas legítimas dentro de un campo. (Yepes Lugo, C.A., 2017, p.29)

Finalmente, se considera que la presente tesis es un aporte importante que contribuye como base teórica a otras investigaciones y está enmarcada en ayudar a las organizaciones del presente siglo a enfrentar los cambiantes retos y desafíos mediante la implementación de herramientas como el empoderamiento para mejorar la gestión pública en cuanto al servicio de atención, el trato a la ciudadanía, la realización de buenas prácticas de laborales, disminución del nivel de quejas o reclamaciones y conseguir que la población tenga mayor confianza en las entidades estatales garantizando y promoviendo la participación activa y descentralizada por parte de su personal, con la finalidad de lograr objetivos, metas y resultados en pro de mejorar la calidad servicio que recibe la población que acude a organizaciones como la Municipalidad Distrital de Laredo.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.El Empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud del valor Tau-b de Kendall es 0.736, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.893 (positiva alta); en consecuencia, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- 5.2.El nivel de avance es deficiente en el empoderamiento laboral con el 57.5%, el nivel regular con un 22.5% y el nivel bueno con el 20%.
- 5.3.El nivel de cumplimiento del cambio organizacional, en la municipalidad distrital de Laredo, 2018, es de nivel bueno con un 35%, seguido del nivel regular con un 7.5%, y nivel deficiente es el 57.5%.
- 5.4.El nivel deficiente prevalece en las dimensiones de la variable independiente en el orden que sigue, la dimensión delegación de poder con 45%; dimensión motivación 42.5%; dimensión liderazgo con 47.5 %; y dimensión estatus con un 57.5%.
- 5.5.El nivel deficiente prevalece en las dimensiones de la variable dependiente en el orden que sigue, dimensión preparación para el cambio 42.5%; dimensión asimilación al cambio con 47.5%; dimensión aceptación al cambio con 55%; dimensión compromiso al cambio con 57.5%.
- 5.6.Empoderamiento laboral referida la delegación de poder incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud la tabla de Tau-b de Kendall es 0.716, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.877 (positiva alta).
- 5.7.Empoderamiento laboral referida a motivación incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud a la tabla de Tau-b de Kendall es 0.453, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.559 (positiva moderada).
- 5.8.Empoderamiento laboral referida a liderazgo incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud la tabla de Tau-b de Kendall es 0.629, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.778 (positiva alta).

- 5.9. Empoderamiento laboral referida al estatus incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud a la tabla de Tau-b de Kendall es 0.635, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.800 (positiva alta).
- 5.10. Empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional referida a preparación para el cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud a la tabla de Tau-b de Kendall es 0.729, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.880 (positiva alta).
- 5.11. Empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional referida la asimilación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud a la tabla de Tau-b de Kendall es 0.785, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.915 (positiva alta).
- 5.12. Empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional referida la aceptación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud a la tabla de Tau-b de Kendall es 0.683, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.843 (positiva alta).
- 5.13. Empoderamiento laboral referida compromiso al cambio incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud a la tabla de Tau-b de Kendall es 0.593, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), el coeficiente Rho Spearman=0.770 (positiva alta).

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al personal administrativo o servidores públicos de la Municipalidad de Laredo, desarrollen sus capacidades, habilidades, para que puedan tener la aprobación y voto de confianza de parte de su jefe, así mismo esto ayudara a que se motiven y puedan realizar las cosas por si solos sin depender de la autorización del jefe, porque sabrían lo que tienen que hacer sin duda alguna y a la vez se sentirán más comprometidos con la institución.
- Se recomienda al jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Laredo, capacite constantemente al personal para que pueda generarle la posibilidad que todos puedan tomar sus propias decisiones, esto hará que se sientan más motivados al momento de realizar sus labores y estarán más abiertos a cambios. Se considera de importancia, la realización de reuniones entre los trabajadores de la entidad edil, a fin de hacer constante la interacción entre los miembros intercambiando experiencias, conocimientos, manteniendo una buena comunicación para la mejora del desempeño laboral.
- Se recomienda al gerente de la Municipalidad Distrital de Laredo que implique al empoderamiento en pro de cambios que desarrollen conocimientos y actitudes conjunta e individualmente para que lograr una mejor productividad.
- Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Laredo otorgar capacitaciones e incentivos a los trabajadores que destacan en el desarrollo de sus labores, con el objetivo de estimularlos a mejorar su desempeño laboral. También mejorar la infraestructura, muebles y equipos mecanizados para el mejor funcionamiento de las oficinas en beneficio del servicio que se brinda a la comunidad Laredina.
- Se recomienda a las demás entidades, que la presente investigación científica sirva como base para realizar futuras investigaciones tomando como temas relevantes: la motivación y el liderazgo referido a la aceptación y compromiso al cambio por parte del personal institucional.

VII. REFERENCIAS

- Abad Farías, J.M. (2014). *La Cultura Organizacional en la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, Provincia de Trujillo, en el año 2014*. (Tesis de grado en Trabajo Social). Perú: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3656>
- Aguilera Hintelholher, R.M. (2013). *Identidad y diferenciación entre Método y Metodología*. *Estudios Políticos*, 28(1), 81-103. doi: [https://doi.org/10.1016/S0185-1616\(13\)71440-9](https://doi.org/10.1016/S0185-1616(13)71440-9)
- Burbano Paz, D.C. (2014). *Cambio Organizacional y Calidad de Vida Laboral en Servidores Públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño*. (Tesis de grado en Psicología). Colombia: Universidad de Nariño. Recuperado de <http://biblioteca.udenar.edu.co:8085/atenea/biblioteca/90281.pdf>
- Cálix, C.G., Martínez, L.B., Vigier, H.P. & Núñez, J.J. (2016). *El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial Investigación Administrativa*. *Investigación Administrativa*, 1(117), 23-37. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456046142002>
- Castañeda, D.I. (2015). *Condiciones para el aprendizaje organizacional*. *Estudios Gerenciales*, 31 (134), 62–67. doi: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003>
- Castillo Tello, M. (2016). *“la Gestión del cambio y la competitividad de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Ambo, año 2014”*. (Tesis de maestría en Ciencias Administrativas). Perú: Universidad de Huánuco. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/392/Tesis%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, M. (2019). *Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos*. *REV MED CLIN CONDES*, 30(1), 50-65. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.12.002>
- Cobos Aguilera, H.; Pérez Cortés, P.; De la Garza Quintanilla, H. & Ochoa Castro, C.E. (2015). *Proceso de validación de un instrumento para medir la lectura crítica de*

informes de investigación médica. Inv Ed Med., 4(16), 200-206. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2015.04.005>

Código de Ética. (2017). *Código de Ética en la Investigación*. Perú: Universidad Católica del Sur, 1-9. Recuperado de https://www.cientifica.edu.pe/sites/default/files/codigo_de_etica_en_la_investigacion.pdf

Contreras Torres, F.V. & Castro Ríos, G.A. (2014). *Liderazgo, poder y movilización organizacional. Estudios Gerenciales*, 29(126), 72-76. doi: [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(13\)70021-4](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(13)70021-4)

Crisanto Gómez, F.E. (2017). “*Propuesta de modelo de cultura institucional basado en gestión del cambio para mejorar clima organizacional en los trabajadores de universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza -2016*”. (Tesis doctoral en Universidad César Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19108>

Del Valle Pomasunco, C.P. (2018). “*Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016*”. (Tesis para optar el título de Licenciado en Administración). Universidad de Nacional del Centro del Perú. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4709>

Drobny Abaud, T.S. (2013). *Estudio de Cambio Organizacional a partir de la experiencia de instalación de un Hospital Público*. (Tesis de pregrado en Psicología). Chile: Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/130436>

Fang Alandette, Y. (2014). *Empoderamiento en los sectores comercial y de servicios. Pensamiento Psicológico*, 9(16), 27-40. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Figuroa, M. (2013). *El Empowerment como Herramienta eficaz para alcanzar el Éxito Organizacional*. (Tesis de grado). Venezuela: Universidad de Oriente. Recuperado de http://ri2.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1816/2/TESIS-658.312404_F476_01.pdf

- Flores Quiroz, D.R. (2017). *El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., en el distrito de Comas, año 2017*. (Tesis de grado en Administración de Negocios). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13871/Flores_QDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores-Ruiz, E., Miranda-Navales, M.G. & Villasís-Keever, M.A. (2017). *The research protocol VI: How to choose the appropriate statistical test. Inferential statistics. Rev Alerg Mex*, 64(3), 364-370. doi: 10.29262/ram.v64i3.304
- Guerrero-Castañeda, R.F.; Lenise do Prado, M. & Ojeda-Vargas, M.G. (2016). *Epistemological critical reflection on nursing research mixed methods, Enfermería Universitaria*, 13(4), 246-252. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.09.001>
- Gutiérrez Alcalá S.X. (2015). *Manejo efectivo del empowerment en los gerentes de las multinacionales en Colombia*. (Tesis de bachiller en alta gerencia). Granada: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14091/TRABAJO%20FINAL%20EMPOWERMENT%20%20SXGA%20UMNG.pdf;jsessionid=94EA5A70EEFA8ED2EFBDAD98E3FC59D3?sequence=2>
- Hamui Sutton, A. (2016). *The research question in qualitative studies. Inv Ed Med*, 5(17), 49-54. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2015.08.008>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Levi, S. (2014). *Relación entre los niveles de factores de personalidad y los grados de satisfacción con la vida en bailarines de danzas peruanas y contemporáneas en Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura). Perú: Universidad de Lima.
- Lock Bernuy, MM. (2017). *“El Empowerment y la Motivación Laboral en el personal administrativo del Ministerio Público – Chimbote”*. (Tesis de licenciatura en administración). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12113>

- López, L. (2015). *Empowerment y Satisfacción Laboral*. (Trabajo de grado). Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>
- López Belito, C.J. & Monge Gala, J. (2017). “*El empowerment en la administración de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el año 2017*”. (Tesis de licenciatura en administración). Perú: Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1578>
- Ly Layza, J. A. (2013). *Empowerment y su efecto en la Calidad del Servicio del área de créditos hipotecarios del Banco de la Nación, agencia I Trujillo*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5952/Tesis%20Doctorado%20-%20Jimmy%20Ly%20Layza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación – MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo - Directivos construyendo escuela. Aprobado mediante Resolución de Secretaría General N° 304-2014 MINEDU*. Lima, Perú. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Mego Nuñez, O. (2014). *Propuesta de un Sistema de Gestión de Calidad para la mejora del Servicio en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, Lambayeque*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4821>
- Ortega Machaca, M.S. (2015). “*La Resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de alto de la Alianza, Tacna en el año 2013*”. (Tesis de maestría). Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Recuperado de <https://docplayer.es/76205622-Universidad-nacional-jorge-basadre-grohmann-tacna-escuela-de-posgrado-maestria-en-gestion-empresarial.html>
- Palomino Fabián, Y. (2017). *Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consortium sociedad anónima cerrada Lima 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14322>

- Patilla Aguirre, J. (2016). *El empowerment y la satisfacción laboral en la empresa de Inversiones Portaimport S.A.C.* (tesis de licenciatura). Huancayo: Universidad Continental. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/3378/1/INV_FCE_308_TE_Patilla_Aguirre_2017.pdf
- Peersman, G. (2014). *Sinopsis: Métodos de recolección y análisis de datos en la evaluación de Impacto, Síntesis metodológica n°10.* Florencia: Centro de Investigaciones de UNICEF. Recuperado de https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/brief_10_data_collection_analysis_spa.pdf
- Pérez-Vallejo, L.M., Vilariño-Corella, C.M. & Ronda-Pupo, G.A. (2017). *El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. Ingeniería Industrial, 38(3), 233-332.* Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181559362017000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Quispe, M.A. (2018). *“Empowerment de los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales D.L. 276 y CAS D.L. 1057 - Dirección Regional de Educación Amazonas, 2018”.* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12958>
- Ramos, C.A. (2015). *Scientific research paradigms. Av psicol, 23(1), 9-17.* <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167/159>
- Ríos Manríquez, M., Téllez Ramírez, M. & Ferrer Guerra, J. (2015). *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. Contaduría y Administración, 1(231), 103-125.* Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018610422010000200006&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Robles Acosta, C.; Marcelino Aranda, M. & Ortega Reyes, A.O. (2014). *“La propensión al cambio en los empresarios de los micro y pequeños negocios de alimentos típicos en un municipio del Estado de México”.* México: Universidad Autónoma del estado de México. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/investigación/productos/5910/propensionn_al_cambio.pdf

- Román-Calderón, J.P., Krikorian A., Franco Ruiz C. & Betancur Gaviria, A. (2016). *Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. Estudios Gerenciales*, 32 (139), 154 -161. doi: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.03.002>
- Romero, J., Matamoros, S. & Campo, C.A. (2013). *Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica. Innovar*, 23(50), 35-52. doi: <http://dx.doi.org/10.15446/innovar>
- Salvatierra Ron, W.L. (2016). *“Análisis de clima organizacional en una empresa pública Guayaquileña, Ecuador”*. (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/15757/1/TESIS%20PARA%20GUARDAR%20EN%20CD.pdf>
- Sánchez Reynalte, R.P. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. (Tesis de licenciatura en Psicología). Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/233>
- Sánchez Socarrás, V.; Aguilar Martínez, A.; Vaqué Crusellas, C.; Milá Villarroel, R. & González Rivas, F. (2016). *Diseño y validación de un cuestionario para evaluar el nivel de conocimientos generales en trastornos del comportamiento alimentario en estudiantes de ciencias de la salud. Aten Primaria*, 48(7), 468-478. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aprim.2015.09.008>
- Sánchez Vidal, A. *Empowerment, liberation and human development. Psychosocial Intervention*, 26(3), 155–163. doi: <https://doi.org/10.1016/j.psi.2017.05.001>
- Sandoval Duque, J.L. (2014). *Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. Estudios Gerenciales*, 30(131), 162–171. doi: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.005>
- Santa Cruz Terán, F.F. (2015). *Empowerment y desempeño en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. Revista Espergesia*, 2(2), 144-157. doi: <https://doi.org/10.18050/rev.espergesia.v2i2>

- Segredo Pérez, A.M. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperado de <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/134>
- Segredo Pérez, A.M. (2016). *Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico*. *Educación Médica*, 17(1), 3-8. doi: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Serrano Orellana, B.J. & Portalanza Ch, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. Recuperado de: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>
- Tagle Soto, J.F. (2015), “*Relación entre clima organizacional y el compromiso Organizacional en el personal de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres*”. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6529>
- Urrutia Egaña, M., Barrios Araya, S., Gutiérrez Núñez, M., y Mayorga Camus, M. (2014). *Métodos óptimos para determinar validez de contenido*. *Educación Médica Superior*, 28(3), 547-558. Recuperado de <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/301/192>
- Valdéz Córdón, M.M. (2017). *Empoderamiento y desarrollo organizacional*. (Tesis de grado en Psicología). Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Valdez-Monica.pdf>
- Villa Hernández, O. & Márquez Miramontes, B.L. (2016). *The Relation of empowerment with organizational commitment influenced by human capital and high involvement practices of employees in automotive assembly plants*. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 11(1), 855-867. Recuperado https://www.researchgate.net/publication/330667523_relacion_del_empowerment_con_el_compromiso_organizacional_influenciado_por_el_capital_humano_y_practicas_de_alto_involucramiento_de_empleados_en_maquiladoras_automotrices_the_relation_of_empowerment_w

Yepes Lugo, C.A. (2017). *Aportes teórico-conceptuales acerca del cambio organizacional de la industria cafetera colombiana*. *Suma de Negocios*, 8(1), 19-30. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sumneg.2016.09.001>

Zambrano, I.I. (2017). *Estrategias para mejorar la productividad del área de procesos de la empresa Efika BC-2017*. (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/22398/1/Tesis%20Maestr%C3%ADa%20Ileana%20Zambrano%201.pdf>

ANEXO 1: MATRIZ DE PUNTUACIONES DE LA VARIABLE EMPODERAMIENTO LABORAL

MUESTRA	DELEGACIÓN DE PODER		MOTIVACIÓN		LIDERAZGO		ESTATUS		TOTAL	NIVEL
	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL		
1	44	REGULAR	20	REGULAR	33	REGULAR	43	BUENO	140	REGULAR
2	45	REGULAR	15	DEFICIENTE	28	REGULAR	48	BUENO	136	REGULAR
3	36	REGULAR	10	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	39	REGULAR	103	REGULAR
4	40	REGULAR	19	REGULAR	21	REGULAR	41	BUENO	121	REGULAR
5	33	REGULAR	11	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	24	DEFICIENTE	81	DEFICIENTE
6	36	REGULAR	8	DEFICIENTE	12	DEFICIENTE	23	DEFICIENTE	79	DEFICIENTE
7	51	BUENO	25	REGULAR	39	BUENO	54	BUENO	169	BUENO
8	61	BUENO	29	BUENO	37	BUENO	55	BUENO	182	BUENO
9	50	BUENO	26	BUENO	40	BUENO	49	BUENO	165	BUENO
10	53	BUENO	25	REGULAR	36	BUENO	48	BUENO	162	BUENO
11	48	BUENO	19	REGULAR	28	REGULAR	44	BUENO	139	REGULAR
12	34	REGULAR	15	DEFICIENTE	17	DEFICIENTE	35	REGULAR	101	REGULAR
13	49	BUENO	20	REGULAR	28	REGULAR	47	BUENO	144	REGULAR
14	57	BUENO	32	BUENO	42	BUENO	52	BUENO	183	BUENO
15	49	BUENO	18	REGULAR	35	BUENO	51	BUENO	153	BUENO
16	46	REGULAR	20	REGULAR	29	REGULAR	43	BUENO	138	REGULAR
17	54	BUENO	26	BUENO	39	BUENO	52	BUENO	171	BUENO
18	41	REGULAR	18	REGULAR	31	REGULAR	40	REGULAR	130	REGULAR
19	48	BUENO	21	REGULAR	34	BUENO	46	BUENO	149	BUENO
20	24	DEFICIENTE	16	DEFICIENTE	21	REGULAR	21	DEFICIENTE	82	DEFICIENTE

21	32	REGULAR	17	REGULAR	19	DEFICIENTE	23	DEFICIENTE	91	DEFICIENTE
22	25	DEFICIENTE	17	REGULAR	19	DEFICIENTE	20	DEFICIENTE	81	DEFICIENTE
23	25	DEFICIENTE	18	REGULAR	18	DEFICIENTE	22	DEFICIENTE	83	DEFICIENTE
24	23	DEFICIENTE	16	DEFICIENTE	19	DEFICIENTE	23	DEFICIENTE	81	DEFICIENTE
25	30	DEFICIENTE	14	DEFICIENTE	23	REGULAR	23	DEFICIENTE	90	DEFICIENTE
26	28	DEFICIENTE	15	DEFICIENTE	21	REGULAR	20	DEFICIENTE	84	DEFICIENTE
27	28	DEFICIENTE	16	DEFICIENTE	19	DEFICIENTE	19	DEFICIENTE	82	DEFICIENTE
28	29	DEFICIENTE	16	DEFICIENTE	24	REGULAR	17	DEFICIENTE	86	DEFICIENTE
29	29	DEFICIENTE	16	DEFICIENTE	21	REGULAR	20	DEFICIENTE	86	DEFICIENTE
30	29	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	20	DEFICIENTE	20	DEFICIENTE	82	DEFICIENTE
31	22	DEFICIENTE	16	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	21	DEFICIENTE	77	DEFICIENTE
32	27	DEFICIENTE	15	DEFICIENTE	21	REGULAR	18	DEFICIENTE	81	DEFICIENTE
33	27	DEFICIENTE	18	REGULAR	14	DEFICIENTE	21	DEFICIENTE	80	DEFICIENTE
34	27	DEFICIENTE	17	REGULAR	19	DEFICIENTE	19	DEFICIENTE	82	DEFICIENTE
35	31	REGULAR	17	REGULAR	19	DEFICIENTE	22	DEFICIENTE	89	DEFICIENTE
36	24	DEFICIENTE	15	DEFICIENTE	20	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	77	DEFICIENTE
37	25	DEFICIENTE	17	REGULAR	18	DEFICIENTE	17	DEFICIENTE	77	DEFICIENTE
38	31	REGULAR	17	REGULAR	19	DEFICIENTE	22	DEFICIENTE	89	DEFICIENTE
39	24	DEFICIENTE	15	DEFICIENTE	20	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	77	DEFICIENTE
40	25	DEFICIENTE	17	REGULAR	18	DEFICIENTE	17	DEFICIENTE	77	DEFICIENTE

Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y trabajadores la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

MATRIZ DE PUNTUACIONES DE LA VARIABLE CAMBIO ORGANIZACIONAL


MUESTRA	PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO		ASIMILACIÓN AL CAMBIO		ACEPTACIÓN AL CAMBIO		COMPROMISO AL CAMBIO		TOTAL	NIVEL
	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL		
1	26	BUENO	35	BUENO	47	BUENO	40	BUENO	148	BUENO
2	21	REGULAR	30	REGULAR	48	BUENO	49	BUENO	148	BUENO
3	17	REGULAR	27	REGULAR	42	REGULAR	37	BUENO	123	REGULAR
4	26	BUENO	36	BUENO	44	REGULAR	40	BUENO	146	BUENO
5	14	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	15	DEFICIENTE	60	DEFICIENTE
6	15	DEFICIENTE	14	DEFICIENTE	28	REGULAR	18	DEFICIENTE	75	DEFICIENTE
7	26	BUENO	36	BUENO	51	BUENO	43	BUENO	156	BUENO
8	30	BUENO	37	BUENO	48	BUENO	40	BUENO	155	BUENO
9	26	BUENO	40	BUENO	54	BUENO	46	BUENO	166	BUENO
10	29	BUENO	34	BUENO	48	BUENO	43	BUENO	154	BUENO
11	25	REGULAR	33	REGULAR	48	BUENO	38	BUENO	144	BUENO
12	17	REGULAR	26	REGULAR	37	REGULAR	37	BUENO	117	REGULAR
13	26	BUENO	34	BUENO	43	REGULAR	38	BUENO	141	BUENO
14	29	BUENO	40	BUENO	51	BUENO	49	BUENO	169	BUENO
15	28	BUENO	38	BUENO	53	BUENO	50	BUENO	169	BUENO
16	21	REGULAR	31	REGULAR	50	BUENO	43	BUENO	145	BUENO
17	29	BUENO	41	BUENO	48	BUENO	44	BUENO	162	BUENO
18	24	REGULAR	28	REGULAR	44	REGULAR	40	BUENO	136	REGULAR
19	25	REGULAR	32	REGULAR	50	BUENO	43	BUENO	150	BUENO

20	15	DEFICIENTE	19	DEFICIENTE	21	DEFICIENTE	14	DEFICIENTE	69	DEFICIENTE
21	17	REGULAR	21	REGULAR	23	DEFICIENTE	14	DEFICIENTE	75	DEFICIENTE
22	10	DEFICIENTE	17	DEFICIENTE	23	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	63	DEFICIENTE
23	14	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	23	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	73	DEFICIENTE
24	11	DEFICIENTE	14	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	12	DEFICIENTE	55	DEFICIENTE
25	17	REGULAR	21	REGULAR	24	DEFICIENTE	16	DEFICIENTE	78	DEFICIENTE
26	18	REGULAR	19	DEFICIENTE	25	DEFICIENTE	20	DEFICIENTE	82	DEFICIENTE
27	13	DEFICIENTE	14	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	14	DEFICIENTE	59	DEFICIENTE
28	16	DEFICIENTE	17	DEFICIENTE	23	DEFICIENTE	19	DEFICIENTE	75	DEFICIENTE
29	17	REGULAR	20	DEFICIENTE	21	DEFICIENTE	17	DEFICIENTE	75	DEFICIENTE
30	16	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	26	DEFICIENTE	17	DEFICIENTE	77	DEFICIENTE
31	16	DEFICIENTE	16	DEFICIENTE	23	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	73	DEFICIENTE
32	15	DEFICIENTE	17	DEFICIENTE	23	DEFICIENTE	19	DEFICIENTE	74	DEFICIENTE
33	14	DEFICIENTE	19	DEFICIENTE	23	DEFICIENTE	13	DEFICIENTE	69	DEFICIENTE
34	17	REGULAR	21	REGULAR	23	DEFICIENTE	17	DEFICIENTE	78	DEFICIENTE
35	17	REGULAR	21	REGULAR	26	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	82	DEFICIENTE
36	13	DEFICIENTE	15	DEFICIENTE	22	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	68	DEFICIENTE
37	16	DEFICIENTE	17	DEFICIENTE	22	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	73	DEFICIENTE
38	13	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	23	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	72	DEFICIENTE
39	16	DEFICIENTE	17	DEFICIENTE	22	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	73	DEFICIENTE
40	12	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	23	DEFICIENTE	18	DEFICIENTE	71	DEFICIENTE

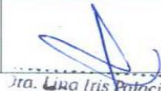
Fuente: Instrumentos aplicados a los jefes y trabajadores la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

ANEXO 2: Validación del contenido de fichas en la variable empoderamiento laboral


FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del empoderamiento laboral		
Objetivo de Instrumento	Medir el nivel de empoderamiento laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo- Trujillo-2018		
Aplicado a la Muestra Participante	40 participantes, de los cuales 30 son hombres y 10 son mujeres.		
Nombres y Apellidos del Experto	Pedro Otoniel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Dirección Domiciliaria	Calle Las Esmeraldas 350 - Dpts 401 - Urb. Sta. Cruz - Trujillo	Teléfono Domiciliario	044-622989
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Mecánico	Teléfono Celular	966894497
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 21 de Mayo del 2019
	<small>Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA ING. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</small>		


FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del empoderamiento laboral		
Objetivo de Instrumento	Medir el nivel de empoderamiento laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo- Trujillo-2018		
Aplicado a la Muestra Participante	40 participantes, de los cuales 30 son hombres y 10 son mujeres.		
Nombres y Apellidos del Experto	Iris Palacios Serna	DNI N°	18095633
Dirección Domiciliaria	Av. Mansiche 1283	Teléfono Domiciliario	200556
Título Profesional / Especialidad	Psicóloga	Teléfono Celular	951 522 322
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 25 mayo
	<small>Dra. Iris Palacios Serna DOCTORA EN PSICOLOGIA C.P.S.P. 9863 DOCTOR EN INVESTIGACION</small>		


FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del empoderamiento laboral		
Objetivo de Instrumento	Medir el nivel de empoderamiento laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo- Trujillo-2018		
Aplicado a la Muestra Participante	40 participantes, de los cuales 30 son hombres y 10 son mujeres.		
Nombres y Apellidos del Experto	ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY	DNI N°	1793 3665
Dirección Domiciliaria	YAHUAR HUACA N° 111	Teléfono Domiciliario	
Título Profesional / Especialidad	ABOGADO	Teléfono Celular	9499 43737
Grado Académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 25. 05. 2019

FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del empoderamiento laboral		
Objetivo de Instrumento	Medir el nivel de empoderamiento laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo- Trujillo-2018		
Aplicado a la Muestra Participante	40 participantes, de los cuales 30 son hombres y 10 son mujeres.		
Nombres y Apellidos del Experto	Margarita Noemi Quispe Arribasplata	DNI N°	19220206
Dirección Domiciliaria	Cajamarca	Teléfono Domiciliario	-
Título Profesional / Especialidad	Lic. en Enfermería Lic. en Educación Secundaria	Teléfono Celular	965037139
Grado Académico	Magister en Educación Infantil y Neuroeducación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 29 de Mayo 2019

FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del empoderamiento laboral		
Objetivo de Instrumento	Medir el nivel de empoderamiento laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo- Trujillo-2018		
Aplicado a la Muestra Participante	40 participantes, de los cuales 30 son hombres y 10 son mujeres.		
Nombres y Apellidos del Experto	Jhannet Rodríguez Pinillos	DNI N°	44834325
Dirección Domiciliaria	Carlos Baca Flor 497	Teléfono Domiciliario	-
Título Profesional / Especialidad	Arquitecta	Teléfono Celular	944227425
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 07 junio 2019

Registro de los expertos validadores del instrumento Cuestionario del empoderamiento laboral

ITEMS	CRITERIOS	JUECES					Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P <0.05	Decisión Aiken	Lawshe (CVR)	Decisión Lawshe
		01	02	03	04	05						
¿El personal recibe la orientación necesaria para desarrollar su trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿El personal que labora en la Municipalidad es suficiente?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿El personal que trabaja en la Municipalidad está en capacitación continua?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Está seguro de sus capacidades para realizar sus actividades laborales?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que las tareas que realiza en su área es son eficientes?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se siente útil con la labor que realiza?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que ha adquirido habilidades necesarias para su trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	0	4	0.80	0.032	Válido	0.60	Válida
¿El gerente municipal motiva e influye en el personal?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Los funcionarios cuentan con el respaldo del gerente municipal?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Existe delegación de autoridad?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿El personal desarrolla sus aptitudes de desempeño?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿El personal es competente?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿El personal se siente integrado en toda la institución?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Recibe algún incentivo por parte de la Municipalidad (felicitación, comisión, entre otros) cuando realiza su trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que un mayor esfuerzo es de acuerdo a su remuneración?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que al realizar tareas fuera de su responsabilidad consigue ayuda cuando la necesita?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

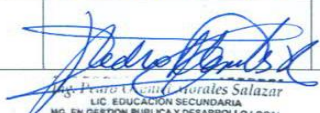
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Su jefe promueve la creatividad en su área de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Sienten un buen clima laboral en la Municipalidad?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Implantan la innovación para mejorar la calidad de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Su gerente promueve las capacitaciones en su trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que en la Municipalidad existe independencia y la razón para tomar decisiones?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Conoce los objetivos de la Municipalidad?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Su jefe delega autoridad para la toma de decisiones?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Tiene autonomía para decidir cómo hacer su trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿El gerente le permite aportar consejos útiles	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta


sobre que podría mejorar en la Municipalidad?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿El gerente realiza supervisiones a las tareas que realiza?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera usted que sus jefes lo mantienen informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Municipalidad?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Existe un trato equitativo por parte del gerente con todos los trabajadores?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Cree Ud. que la Municipalidad es flexible ante las diferentes acciones que realiza?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Le complace los resultados de su trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿El horario en que trabaja le resulta cómodo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Cree que su trabajo le permite cubrir sus expectativas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Tiene el apoyo y consideración de sus compañeros de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿La Municipalidad brinda oportunidades a sus trabajadores en base a sus derechos?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Tiene credibilidad en la realización de sus tareas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿La realización de sus tareas lo hace de manera oportuna?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Le dan la oportunidad de seguir aprendiendo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que su desempeño es importante dentro de su área?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Considera que en el desarrollo de sus tareas le permite adquirir nuevas habilidades y desafíos?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Su desempeño incide en la obtención de mejorar las metas propuestas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta


Validación de contenido de fichas en la variable cambio organizacional

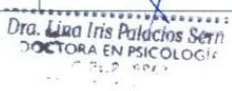
FICHA DE VALIDACION DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del cambio organizacional		
Objetivo de Instrumento	Medir el nivel de cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018		
Aplicado a la Muestra Participante	40 participantes, de los cuales 30 son hombres y 10 son mujeres.		
Nombres y Apellidos del Experto	Pedro Otomiel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Dirección Domiciliaria	Calle Las Esmeraldas 350- Dpto 401 - Urb. Sta Inés - Trujillo	Teléfono Domiciliario	044-622989
Título Profesional / Especialidad	Ingeniero Mecánico	Teléfono Celular	966814497
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 21 de Mayo del 2019



 Ing. Pedro Otomiel Morales Salazar
 LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
 ING. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACION DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

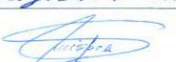
Nombre del Instrumento	Cuestionario del cambio organizacional		
Objetivo de Instrumento	Medir el nivel de cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018		
Aplicado a la Muestra Participante	40 participantes, de los cuales 30 son hombres y 10 son mujeres.		
Nombres y Apellidos del Experto	Mrs Palacios Serna	DNI N°	18095633
Dirección Domiciliaria	Av. Mansiche 1283	Teléfono Domiciliario	200556
Título Profesional / Especialidad	Psicología	Teléfono Celular	951 522 322
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 25 mayo 2019


 Dra. Lina Iris Palacios Serna
 DOCTORA EN PSICOLOGIA


FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del cambio organizacional		
Objetivo de Instrumento	Medir el nivel de cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018		
Aplicado a la Muestra Participante	40 participantes, de los cuales 30 son hombres y 10 son mujeres.		
Nombres y Apellidos del Experto	ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY	DNI N°	77933665
Dirección Domiciliaria	YAHUAR HUACA N° 111	Teléfono Domiciliario	
Título Profesional / Especialidad	ABOGADO	Teléfono Celular	949943735
Grado Académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 25.05.2019

FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del cambio organizacional		
Objetivo de Instrumento	Medir el nivel de cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018		
Aplicado a la Muestra Participante	40 participantes, de los cuales 30 son hombres y 10 son mujeres.		
Nombres y Apellidos del Experto	Margarita Noemi Quispe Arribasplata	DNI N°	19220206
Dirección Domiciliaria	Cajamarca	Teléfono Domiciliario	-
Título Profesional / Especialidad	Lic. en Enfermería Lic. en Educación Secundaria	Teléfono Celular	965037139
Grado Académico	Magister en Educación Infantil y Neuroeducación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 29 Mayo 2019

FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del cambio organizacional		
Objetivo de Instrumento	Medir el nivel de cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo, Trujillo-2018		
Aplicado a la Muestra Participante	40 participantes, de los cuales 30 son hombres y 10 son mujeres.		
Nombres y Apellidos del Experto	Jhannet Rodriguez Pinillos	DNI N°	44834325
Dirección Domiciliaria	Carlos Baca Flor 497	Teléfono Domiciliario	-
Título Profesional / Especialidad	Arquitecta	Teléfono Celular	944227425
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 07 Junio 2019

Registro de los expertos validadores del instrumento Cuestionario del cambio organizacional

ITEMS	CRITERIOS	JUECES					Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P <0.05	Decisión Aiken	Lawshe (CVR)	Decisión Lawshe
		01	02	03	04	05						
¿La Municipalidad difunde los motivos y propósitos que orientarán algún proceso de cambio?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿La Municipalidad suministra oportunamente información sobre la marcha del proceso de cambio?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿La Municipalidad realiza actividades que permiten optimizar el proceso de cambio?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿La Municipalidad brinda la orientación necesaria para asumir las responsabilidades a los cargos?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Es consciente que la capacidad de cambio es permanente y mejora su vida laboral y personal?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Aporta sugerencias para identificar posibilidades de cambio en la Municipalidad?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Puede opinar sobre aspectos relacionados al proceso de cambio?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	0	4	0.80	0.032	Válido	0.60	Válida
¿Entiende las responsabilidades que se le asignan como producto de un cambio organizacional?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Tiene las capacidades para abordar las responsabilidades asignadas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Tiene la suficiente motivación para abordar las responsabilidades asignadas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se siente satisfecho con las responsabilidades asignadas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Siente satisfacción con los cambios generados en la Municipalidad a partir de un proceso de cambio?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Los programas de inducción brindan la información suficiente para entender una nueva situación institucional?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿A partir de un proceso de cambio organizacional desarrollo más actividades de manera más eficiente?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Su estado de ánimo producto de un proceso de cambio organizacional, asimila los cambios implantados en la Municipalidad?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿En una nueva situación organizacional percibe la oportunidad para su crecimiento laboral y personal?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se adapta bien a las responsabilidades asignadas a su cargo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Las responsabilidades que se le han asignado corresponden a sus expectativas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Aplica sus capacidades en el desarrollo de las responsabilidades asignadas en su área de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se identifica con las responsabilidades asignadas en su área de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Está seguro de que los cambios que se logran en base a la puntualidad benefician a la gestión de la organización?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Conoce y comparte las prioridades en su área de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Emprende por iniciativa propia procesos de capacitación para asumir responsabilidades asignadas a su cargo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Comparte las nuevas orientaciones y políticas de la Municipalidad?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

¿Participa activamente en el logro de las metas de su área de trabajo?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿El gerente participa activamente en el logro de las metas de la Municipalidad?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Comparte las orientaciones de trabajo que con ocasión del proceso de cambio imparte su gerente?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Contribuye a disminuir tensiones generadas por un cambio en su área de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Está dispuesto a contribuir con propuestas para un mejor cumplimiento de las responsabilidades en su área de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Está dispuesto a colaborar con sus compañeros en el logro de responsabilidades del área de trabajo?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Está dispuesto a trabajar por el fortalecimiento de la imagen de la entidad?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Está dispuesto a contribuir para la superación de los obstáculos que se presenten en el cumplimiento de responsabilidades asignadas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Es necesario aplicar esfuerzos adicionales para contribuir al logro de resultados?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿La lealtad por parte de los demás es necesaria para el cumplimiento de sus responsabilidades?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Busca que el resultado de su trabajo supere el desempeño esperado?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Anima a sus compañeros para que asuman positivamente un cambio organizacional?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Su quehacer diario contribuye al posicionamiento en su área de trabajo frente a la Municipalidad?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
¿Se interesa por conocer las funciones de otras áreas?	Redacción	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Adecuación	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta
	Comprensión	1	1	1	1	1	5	1.00	0.032	Válido	1.00	Validez perfecta

Anexo 3. Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable independiente Empoderamiento laboral

ITEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
	Delegación de poder	
1	¿El personal recibe la orientación necesaria para desarrollar su trabajo?	,808
2	¿El personal que labora en la Municipalidad es suficiente?	,837
3	¿El personal que trabaja en la Municipalidad está en capacitación continua?	,862
4	¿Está seguro de sus capacidades para realizar sus actividades laborales?	,827
5	¿Considera que las tareas que realiza en su área es son eficientes?	,843
6	¿Se siente útil con la labor que realiza?	,839
7	¿Considera que ha adquirido habilidades necesarias para su trabajo?	,837
8	¿El gerente municipal motiva e influye en el personal?	,791
9	¿Los funcionarios cuentan con el respaldo del gerente municipal?	,817
10	¿Existe delegación de autoridad?	,842
11	¿Siente el personal su desarrollo de sus aptitudes?	,824
12	¿El personal es competente?	,821
13	¿El personal se siente integrado?	,800
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,839$ La fiabilidad se considera como BUENA		
	Motivación	Alfa de Cronbach
14	¿Recibe algún incentivo por parte de la Municipalidad (felicitación, comisión, entre otros) cuando realiza su trabajo?	,918
15	¿Considera que un mayor esfuerzo incide en su remuneración?	,915
16	¿Considera que al realizar tareas fuera de su responsabilidad consigue ayuda cuando la necesita?	,924
17	¿Su jefe promueve la creatividad en su área de trabajo?	,895
18	¿Existe un buen clima laboral en la Municipalidad?	,908
19	¿Cree que la innovación puede mejorar la calidad de trabajo?	,893
20	¿Su jefe promueve las capacitaciones en su trabajo?	,894
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,920$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE		
	Liderazgo	Alfa de Cronbach
21	¿Considera que en la Municipalidad existe independencia y la razón para tomar decisiones?	,942
22	¿Conoce los objetivos de la Municipalidad?	,932
23	¿Su jefe delega autoridad para la toma de decisiones?	,933

24	¿Tiene bastante autonomía para decidir cómo hacer su trabajo?	,935
25	¿El gerente le permite aportar consejos útiles sobre que podría mejorar en la Municipalidad?	,925
26	¿El gerente realiza supervisiones a las tareas que realiza?	,926
27	¿Considera usted que sus jefes lo mantienen informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Municipalidad?	,931
28	¿Existe un trato equitativo por parte del gerente con todos los trabajadores?	,936
29	¿Cree Ud. que la Municipalidad es flexible ante las decisiones que Ud. aporta?	,926
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,939$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE		
	Estatus	Alfa de Cronbach
30	¿Le complace los resultados de su trabajo?	,935
31	¿El horario en que trabaja le resulta cómodo?	,936
32	¿Cree que su trabajo le permite cubrir sus expectativas?	,896
33	¿Tiene el apoyo y consideración de sus compañeros de trabajo?	,903
34	¿La Municipalidad brinda oportunidades a sus trabajadores en base a sus derechos?	,917
35	¿Tiene bastante credibilidad en la realización de sus tareas?	,900
36	¿La realización de sus tareas de manera oportuna eleva su credibilidad como trabajador?	,901
37	¿Le dan la oportunidad de seguir aprendiendo?	,904
38	¿Considera que su desempeño es importante dentro de su área?	,895
39	¿Considera que en el desarrollo de sus tareas le permite adquirir nuevas habilidades y conocimientos?	,898
40	¿Su desempeño incide en la obtención de comodidades?	,901
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,917$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE		

Fuente: Instrumentos aplicados en prueba piloto a 15 colaboradores de una entidad edil.
El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,902$ siendo la fiabilidad se considera como BUENO.

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable dependiente

El cambio organizacional

ITEM	DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
	Preparación para el cambio	
1	¿La Municipalidad difunde los motivos y propósitos que orientarán algún proceso de cambio?	,939
2	¿La Municipalidad suministra oportunamente información sobre la marcha del proceso de cambio?	,949
3	¿La Municipalidad realiza actividades que permiten optimizar el proceso de cambio?	,941
4	¿La Municipalidad brinda la orientación necesaria para asumir las responsabilidades a los cargos?	,950
5	¿Es consciente que la situación de cambio es permanente y mejora su vida laboral y personal?	,958
6	¿Aporta sugerencias para identificar posibilidades de cambio en la Municipalidad?	,951
7	¿Puede opinar sobre aspectos relacionados al proceso de cambio?	,945
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,955$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE		
	Asimilación al cambio	Alfa de Cronbach
8	¿Entiende las responsabilidades que se le asignan como producto de un cambio organizacional?	,919
9	¿Tiene las capacidades para abordar las responsabilidades asignadas?	,922
10	¿Tiene la suficiente motivación para abordar las responsabilidades asignadas?	,926
11	¿Se siente satisfecho con las responsabilidades asignadas?	,923
12	¿Siente satisfacción con los cambios generados en la Municipalidad a partir de un proceso de cambio?	,926
13	¿Los programas de inducción brindan la información suficiente para entender una nueva situación institucional?	,936
14	¿A partir de un proceso de cambio organizacional desarrollo más actividades de manera más eficiente?	,921
15	¿Su estado de ánimo producto de un proceso de cambio organizacional no le impide asimilar los cambios implantados en la Municipalidad?	,927
16	¿En una nueva situación organizacional percibe la oportunidad para su crecimiento laboral y personal?	,927
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,933$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE		
	Aceptación al cambio	Alfa de Cronbach
17	¿Se adapta bien a las responsabilidades asignadas a su cargo?	,921
18	¿Las responsabilidades que se le han asignado corresponden a sus expectativas?	,914

19	¿Aplica sus capacidades en el desarrollo de las responsabilidades asignadas en su área de trabajo?	,920
20	¿Se identifica con las responsabilidades asignadas en su área de trabajo?	,911
21	¿Está seguro de que los cambios existentes beneficiaran a la gestión de la organización?	,908
22	¿Conoce y comparte las prioridades en su área de trabajo?	,914
23	¿Emprende por iniciativa propia procesos de capacitación para asumir responsabilidades asignadas a su cargo?	,910
24	¿Comparte las nuevas orientaciones y políticas de la Municipalidad?	,918
25	¿Participa activamente en el logro de las metas de su área de trabajo?	,914
26	¿El gerente participa activamente en el logro de las metas de la Municipalidad?	,925
27	¿Comparte las orientaciones de trabajo que con ocasión del proceso de cambio imparte su jefe?	,915
28	¿Contribuye a disminuir tensiones generadas por un cambio en su área de trabajo?	,916
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,922$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE		
	Compromiso al cambio	Alfa de Cronbach
29	¿Está dispuesto a contribuir con propuestas para un mejor cumplimiento de las responsabilidades en su área de trabajo?	,956
30	¿Está dispuesto a colaborar con sus compañeros en el logro de responsabilidades del área de trabajo?	,958
31	¿Está dispuesto a trabajar por el fortalecimiento de la imagen de la entidad?	,954
32	¿Está dispuesto a contribuir para la superación de los obstáculos que se presenten en el cumplimiento de responsabilidades asignadas?	,956
33	¿Es necesario aplicar esfuerzos adicionales para contribuir al logro de resultados?	,960
34	¿No requiere motivación por parte de otros para el cumplimiento de sus responsabilidades?	,956
35	¿Busca que el resultado de su trabajo supere el desempeño esperado?	,966
36	¿Anima a sus compañeros para que asuman positivamente un cambio organizacional?	,957
37	¿Su quehacer diario contribuye al posicionamiento en su área de trabajo frente a la Municipalidad?	,960
38	¿Se interesa por conocer las responsabilidades de otras áreas?	,958
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,962$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE		

Fuente: Instrumentos aplicados en prueba piloto a 15 colaboradores de una entidad edil.

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,962$ siendo la fiabilidad se considera como EXCELENTE.

Anexo 4. Instrumentos

Cuestionario para medir el Empoderamiento Laboral en la Municipalidad

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información para conocer acerca del Empoderamiento Laboral a través de la percepción de las personas que trabajan en la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

Esta información será utilizada únicamente con fines académicos para el desarrollo del trabajo final de grado “Empoderamiento Laboral y su incidencia en el Cambio Organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018”.

Es indispensable que usted responda todas las preguntas, lea con detenimiento. No existen respuestas correctas ni incorrectas. Sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial, por favor responda con total sinceridad.

I. DATOS GENERALES

1. Edad: ____ años

2. Género:

Masculino () Femenino ()

3. Tiempo en la entidad:

Menos de 6 meses () 6 meses a 1 año () 1 año a más ()

II. DATOS ESPECÍFICOS

A continuación Ud. encontrará una serie de preguntas acerca de la entidad en la que trabaja. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas: **Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), De Acuerdo (4), Totalmente de Acuerdo (5)**. Su tarea consiste en marcar con una “X” el número que, en su opinión, expresa con mayor exactitud **LO QUE USTED PIENSA** de cada pregunta.

N°	ITEMS	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Delegación de poder						
1	¿El personal recibe la orientación necesaria para desarrollar su trabajo?					
2	¿El personal que labora en la Municipalidad es suficiente?					

3	¿El personal que trabaja en la Municipalidad está en capacitación continua?					
4	¿Está seguro de sus capacidades para realizar sus actividades laborales?					
5	¿Considera que las tareas que realiza en su área es son eficientes?					
6	¿Se siente útil con la labor que realiza?					
7	¿Considera que ha adquirido habilidades necesarias para su trabajo?					
8	¿El gerente municipal motiva e influye en el personal?					
9	¿Los funcionarios cuentan con el respaldo del gerente municipal?					
10	¿Existe delegación de autoridad?					
11	¿El personal desarrolla sus aptitudes de desempeño?					
12	¿El personal es competente?					
13	¿El personal se siente integrado en toda la institución?					
Motivación						
14	¿Recibe algún incentivo por parte de la Municipalidad (felicitación, comisión, entre otros) cuando realiza su trabajo?					
15	¿Considera que un mayor esfuerzo es de acuerdo a su remuneración?					
16	¿Considera que al realizar tareas fuera de su responsabilidad consigue ayuda cuando la necesita?					
17	¿Su jefe promueve la creatividad en su área de trabajo?					
18	¿Sienten un buen clima laboral en la Municipalidad?					
19	¿Implantan la innovación para mejorar la calidad de trabajo?					
20	¿Su gerente promueve las capacitaciones en su trabajo?					
Liderazgo						
21	¿Considera que en la Municipalidad existe independencia y la razón para tomar decisiones?					
22	¿Conoce los objetivos de la Municipalidad?					
23	¿Su jefe delega autoridad para la toma de decisiones?					
24	¿Tiene autonomía para decidir cómo hacer su trabajo?					
25	¿El gerente le permite aportar consejos útiles sobre que podría mejorar en la Municipalidad?					
26	¿El gerente realiza supervisiones a las tareas que realiza?					

27	¿Considera usted que sus jefes lo mantienen informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Municipalidad?					
28	¿Existe un trato equitativo por parte del gerente con todos los trabajadores?					
29	¿Cree Ud. que la Municipalidad es flexible ante las diferentes acciones que realiza?					
	Estatus					
30	¿Le complace los resultados de su trabajo?					
31	¿El horario en que trabaja le resulta cómodo?					
32	¿Cree que su trabajo le permite cubrir sus expectativas?					
33	¿Tiene el apoyo y consideración de sus compañeros de trabajo?					
34	¿La Municipalidad brinda oportunidades a sus trabajadores en base a sus derechos?					
35	¿Tiene credibilidad en la realización de sus tareas?					
36	¿La realización de sus tareas lo hace de manera oportuna?					
37	¿Le dan la oportunidad de seguir aprendiendo?					
38	¿Considera que su desempeño es importante dentro de su área?					
39	¿Considera que en el desarrollo de sus tareas le permite adquirir nuevas habilidades y desafíos?					
40	¿Su desempeño incide en la obtención de mejorar las metas propuestas?					

Muchas Gracias por su colaboración

Cuestionario sobre el Cambio Organizacional en la Municipalidad

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información para conocer acerca del Cambio Organizacional a través de la percepción de las personas que trabajan en la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.

Esta información será utilizada únicamente con fines académicos para el desarrollo del trabajo final de grado “Empoderamiento Laboral y su incidencia en el Cambio Organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018”.

Es indispensable que usted responda todas las preguntas, lea con detenimiento. No existen respuestas correctas ni incorrectas. Sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial, por favor responda con total sinceridad.

I. DATOS GENERALES

1. Edad: ____ años

2. Género:

Masculino () Femenino ()

3. Tiempo en la entidad:

Menos de 6 meses () 6 meses a 1 año () 1 año a más ()

II. DATOS ESPECÍFICOS

A continuación Ud. encontrará una serie de preguntas acerca de la entidad en la que trabaja. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas: **Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), De Acuerdo (4), Totalmente de Acuerdo (5)**. Su tarea consiste en marcar con una “X” el número que, en su opinión, expresa con mayor exactitud **LO QUE USTED PIENSA** de cada pregunta.

N°	ITEMS	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Preparación para el Cambio						
1	¿La Municipalidad difunde los motivos y propósitos que orientarán algún proceso de cambio?					
2	¿La Municipalidad suministra oportunamente información sobre la marcha del proceso de cambio?					

3	¿La Municipalidad realiza actividades que permiten optimizar el proceso de cambio?					
4	¿La Municipalidad brinda la orientación necesaria para asumir las responsabilidades a los cargos?					
5	¿Es consciente que la capacidad de cambio es permanente y mejora su vida laboral y personal?					
6	¿Aporta sugerencias para identificar posibilidades de cambio en la Municipalidad?					
7	¿Puede opinar sobre aspectos relacionados al proceso de cambio?					
Asimilación al Cambio						
8	¿Entiende las responsabilidades que se le asignan como producto de un cambio organizacional?					
9	¿Tiene las capacidades para abordar las responsabilidades asignadas?					
10	¿Tiene la suficiente motivación para abordar las responsabilidades asignadas?					
11	¿Se siente satisfecho con las responsabilidades asignadas?					
12	¿Siente satisfacción con los cambios generados en la Municipalidad a partir de un proceso de cambio?					
13	¿Los programas de inducción brindan la información suficiente para entender una nueva situación institucional?					
14	¿A partir de un proceso de cambio organizacional desarrollo más actividades de manera más eficiente?					
15	¿Su estado de ánimo producto de un proceso de cambio organizacional, asimila los cambios implantados en la Municipalidad?					
16	¿En una nueva situación organizacional percibe la oportunidad para su crecimiento laboral y personal?					
Aceptación al Cambio						
17	¿Se adapta bien a las responsabilidades asignadas a su cargo?					
18	¿Las responsabilidades que se le han asignado corresponden a sus expectativas?					
19	¿Aplica sus capacidades en el desarrollo de las responsabilidades asignadas en su área de trabajo?					
20	¿Se identifica con las responsabilidades asignadas en su área de trabajo?					

21	¿Está seguro de que los cambios que se logran en base a la puntualidad benefician a la gestión de la organización?					
22	¿Conoce y comparte las prioridades en su área de trabajo?					
23	¿Emprende por iniciativa propia procesos de capacitación para asumir responsabilidades asignadas a su cargo?					
24	¿Comparte las nuevas orientaciones y políticas de la Municipalidad?					
25	¿Participa activamente en el logro de las metas de su área de trabajo?					
26	¿El gerente participa activamente en el logro de las metas de la Municipalidad?					
27	¿Comparte las orientaciones de trabajo que con ocasión del proceso de cambio imparte su gerente?					
28	¿Contribuye a disminuir tensiones generadas por un cambio en su área de trabajo?					
Compromiso al Cambio						
29	¿Está dispuesto a contribuir con propuestas para un mejor cumplimiento de las responsabilidades en su área de trabajo?					
30	¿Está dispuesto a colaborar con sus compañeros en el logro de responsabilidades del área de trabajo?					
31	¿Está dispuesto a trabajar por el fortalecimiento de la imagen de la entidad?					
32	¿Está dispuesto a contribuir para la superación de los obstáculos que se presenten en el cumplimiento de responsabilidades asignadas?					
33	¿Es necesario aplicar esfuerzos adicionales para contribuir al logro de resultados?					
34	¿La lealtad por parte de los demás es necesaria para el cumplimiento de sus responsabilidades?					
35	¿Busca que el resultado de su trabajo supere el desempeño esperado?					
36	¿Anima a sus compañeros para que asuman positivamente un cambio organizacional?					
37	¿Su quehacer diario contribuye al posicionamiento en su área de trabajo frente a la Municipalidad?					
38	¿Se interesa por conocer las funciones de otras áreas?					

Muchas Gracias por su colaboración

Anexo 5. Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica 01: Instrumento del Empoderamiento laboral

1. Nombre:

Cuestionario del Empoderamiento laboral

2. Autor:

Br. Vidaurre Huaccha Paula Doroti

3. Objetivo:

Medir el nivel de empoderamiento laboral de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018

4. Normas:

- Responder el cuestionario de manera veraz para obtener respuestas con información fidedigna.

5. Muestra:

La población estará conformada por 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo.

6. Unidad de análisis:

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, provincia de Trujillo, departamento La Libertad, 2018.

7. Modo de aplicación:

- El instrumento está elaborado de 40 ítems, divididos en cuatro dimensiones de empoderamiento laboral y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Para la aplicación del instrumento se estima unos 30 minutos y el material que utilizará es un bolígrafo.

8. Estructura:

El cuestionario referido a la variable independiente, empoderamiento laboral consta de 40 ítems en cuatro dimensiones: Delegación de poder tiene 13 ítems, Motivación tiene 7 ítems, Liderazgo tiene 11 ítems y Estatus tiene 9 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta: totalmente de acuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

9. Escalas diagnósticas:

9.1. Escala general de la variable independiente: Empoderamiento laboral

Intervalo	Nivel
40-93	Deficiente
94-146	Regular
147-200	Bueno

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Delegación de poder	13-30	Deficiente
	31-47	Regular
	48-65	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Motivación	7-16	Deficiente
	17-25	Regular
	26-35	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Liderazgo	9-20	Deficiente
	21-33	Regular
	34-45	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Estatus	11-25	Deficiente
	26-40	Regular
	41-55	Bueno

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Totalmente en Desacuerdo	: 1
En Desacuerdo	: 2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	: 3
De acuerdo	: 4
Totalmente de acuerdo	: 5

10 Validación y confiabilidad:

La validez de contenido del instrumento se realizó por opinión de cinco expertos del área de investigación. Se utilizó la prueba de V de Aiken.

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

Dr. Iris Palacios Serna

Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey

Mg. Margarita Noemi Quispe Arribasplata

Mg. Jhannet Rodríguez Pinillos

La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de $\alpha = 0,902$, siendo la fiabilidad se considera como alta.

Ficha técnica 02: Instrumento del Cambio organizacional

1. Nombre:

Cuestionario del Cambio organizacional

2. Autor:

Br. Vidaurre Huaccha Paula Doroti

3. Objetivo:

Medir el nivel de Cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Laredo, provincia de Trujillo, departamento La Libertad, 2018.

4. Normas:

- Responder el cuestionario de manera veraz para obtener respuestas con información fidedigna.

5. Muestra:

La población estará conformada por 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.

6. Unidad de análisis:

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo, provincia de Trujillo, departamento La Libertad, 2018.

7. Modo de aplicación:

- El instrumento está elaborado de 38 ítems, divididos en cuatro dimensiones del cambio organizacional y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Para la aplicación del instrumento se estima unos 30 minutos y el material que utilizará es un bolígrafo.

8. Estructura:

El cuestionario referido a la variable dependiente, cambio organizacional consta de 38 ítems en cuatro dimensiones: Preparación para el cambio tiene 7 ítems, Asimilación al cambio tiene 9 ítems, Aceptación al cambio tiene 12 ítems y Compromiso al cambio tiene 10 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta: totalmente de acuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

9. Escalas:

9.1 Escala general de la variable independiente: Cambio organizacional

Intervalo	Nivel
38-88	Deficiente
89-139	Regular
140-190	Bueno

9.2 Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Preparación para el cambio	7-16	Deficiente
	17-25	Regular
	26-35	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Asimilación al cambio	9-20	Deficiente
	21-33	Regular
	34-45	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Aceptación al cambio	12-27	Deficiente
	28-44	Regular
	45-60	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
- Compromiso al cambio	10-23	Deficiente
	24-36	Regular
	37-50	Bueno

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Totalmente en Desacuerdo	: 1
En Desacuerdo	: 2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	: 3
De acuerdo	: 4
Totalmente de acuerdo	: 5

10. Validación y confiabilidad:

La validez de contenido del instrumento se realizó por opinión de cinco expertos del área de investigación. Se utilizó la prueba de V de Aiken.

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar

Dr. Iris Palacios Serna

Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey

Mg. Margarita Noemi Quispe Arribasplata

Mg. Jhannet Rodríguez Pinillos

La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de $\alpha = 0,962$, siendo la fiabilidad se considera como excelente.

ANEXO 6: CONSTANCIA DE LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO

Creado por ley 13792 del 28-12-1961

"Gloriosa Ciudad de Laredo, Honra de la Patria"

Ley 25253 del 19-06-1990

CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

El Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Laredo, Provincia Trujillo
Departamento La Libertad

HACE CONSTAR:

Que, la Srta. **PAULA DOROTI VIDAURRE HUACCHA**, estudiante de Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado su estudio de investigación, titulado: **EL EMPODERAMIENTO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO, TRUJILLO - 2018**, y en el mes de Junio del presente, ha aplicado dos instrumentos de recolección de datos, consistente en un cuestionario de cumplimiento para establecer el nivel de conocimiento del empoderamiento laboral y un cuestionario del cambio organizacional dirigido a los jefes y servidores públicos que laboran en la Municipalidad Distrital de Laredo.

Se expide la presente a solicitud escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Laredo, 24 de junio del 2019.

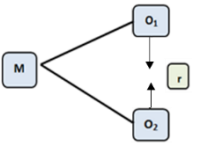
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO

Mg. ING. DANIEL ARTURO GAMBOA PRÍNCIPE
GERENTE MUNICIPAL

JR. REFORMA Nº 360
044-435519
LAREDO - PERÚ
www.munilaredo.gob.pe

ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL INFORME DE TESIS

TITULO DE LA INVESTIGACION: EMPODERAMIENTO LABORAL Y SU INDICENCIA EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAREDO- TRUJILLO, 2018

INTRODUCCION	MÉTODO				RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>ESTUDIOS PREVIOS: Hoy en día las entidades públicas dependen de las resoluciones legales que brinde el estado, puesto que su fin con la sociedad consiste en proveer soluciones a los diversos problemas que se presenten, por lo tanto, de haber cambios en el entorno conllevará algún tipo de impacto en el ámbito del perfeccionamiento del personal. Sin embargo, las personas optan por mantenerse distanciados de los cambios; por lo que, los procesos de cambio requieren ser liderados y dependiendo de la forma en cómo se hagan se establecerán oportunidades para el lograr el éxito. (Valdéz Cordón, 2017, p.11)</p> <p>TEORÍAS FUNDAMENTALES QUE LAS VARIABLES: El empoderamiento es una estrategia que aplicada de correctamente puede ayudar a resolver crisis en una empresa, otorgándole sentido al trabajo en equipo y orientando a los trabajadores a cumplir con la misión de la entidad. Así mismo, una actitud empoderada se logra a medida que se priorice el individuo,</p>	<p>VARIABLES</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>EMPODERAMIENTO LABORAL</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL: Es una serie de pasos multidimensionales con estructura horizontal que admite la intervención de todos los miembros dentro de una organización con el propósito de promover la riqueza y el potencial del recurso humano, lo cual luego se evidenciará no solo de forma individual, sino también de forma colectiva según donde se desempeñe</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p>Delegación de poder</p> <p>Motivación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Estatus</p>	<p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal capacitado ▪ Confianza ▪ Autoridad ▪ Liberar potencial humano <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivo y reconocimiento ▪ Línea laboral ▪ Capacitaciones <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Comunicación y seguimiento • Equidad • Flexibilidad <ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción ▪ Respeto ▪ Credibilidad ▪ Evaluación de desempeño 	<p>MÉTODO: Los métodos de investigación definen teorías, leyes y reglas de cálculo con el fin de garantizar el rigor científico y la eficacia de una investigación. Por lo que para la presente investigación se tomó en cuenta el método descriptivo y el método empírico. (Aguilera Hintelholher, R.M., 2013, p.86)</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional-causal, no experimental</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Tipo descriptivo, correlacional causal y de corte transversal. (Hernández Sampieri et al, 2014, p.233)</p> 	<p>DESCRIPCION DE RESULTADOS: Los resultados hallados fueron que el nivel de avance en el empoderamiento laboral en la municipalidad distrital de Laredo-Trujillo, 2018, es un nivel bueno con el 20%, el nivel regular con el 22.5 % y el nivel deficiente con el 57.5%; mientras, el nivel de cumplimiento del cambio organizacional en la municipalidad distrital de Laredo, 2018, es un nivel bueno con un 35%, el nivel regular con un 7.5% y el nivel deficiente es del 57.5%. Se obtuvo un coeficiente de correlación causal positiva alta de $r=0.893$, con un $p=0.000$ ($p<0.01$), en consecuencia, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.</p>	<p>Los resultados encontrados en la presente investigación muestran que hasta el día de hoy no se ha avanzado mucho en temas como el empoderamiento o laboral y el cambio organizacional, ya que dichos resultados coinciden de manera indirecta con los encontrados por Briceño y Reyna en su estudio "Cultura Organizacional de la Municipalidad de Laredo", donde encontraron que la Municipalidad de Laredo no presentaba</p>	<p>5.1. El Empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud del valor Tau-b de Kendall es 0.736, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar ($P<0.01$), el coeficiente Rho Spearman = 0.893 (positiva alta); en consecuencia, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.</p> <p>5.2. El nivel de avance es deficiente en el empoderamiento laboral con el 57.5%, el nivel regular con un 22.5% y el nivel bueno con el 20%.</p>	<p>Se recomienda al personal administrativo o servidores públicos de la Municipalidad de Laredo, desarrollen sus capacidades, habilidades, para que puedan tener la aprobación y voto de confianza de parte de su jefe, así mismo esto ayudara a que se motiven y puedan realizar las cosas por si solos sin depender de la autorización del jefe, porque sabrían lo que tienen que hacer sin duda alguna y a la vez se sentirán más comprometidos con la institución.</p> <p>Se recomienda al jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la</p>

<p>que se reconozca a los trabajadores como seres integrales con necesidades básicas, psico - afectivas y con grandes deseos de desarrollo personal. Si un líder logra entender y asimilar esto podrá llevar a cabo un interesante ejercicio de ello. (Gutiérrez, 2015)</p> <p>Existen diferentes formas de entender el cambio según los conceptos hallados en diccionarios, alguno de ellos es: «dejar una cosa situación para tomar otra», «convertir o mudar algo en otra cosa», «dar o tomar algo por otra cosa», «asumir una posición, curso o acción diferente». (Sandoval Duque, 2014, p.164)</p> <p>PARADIGMA: El positivismo y post-positivismo son paradigmas que encaminan las investigaciones cuantitativas, que tienen como propósito dar explicaciones a los fenómenos estudiados, para finalmente poder predecirlos y controlarlos. Por lo antes mencionado, esta investigación se ubicó en el de tipo cuantitativo, es decir no manipula ninguna variable solo observa el comportamiento de variables y si estas son susceptibles de medición para ver si responden a los objetivos planteados y a la pregunta. (Ramos, C.A., 2015, p.10-11)</p> <p>PROBLEMA: ¿Cómo el empoderamiento laboral incide en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018?</p> <p>HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN:</p>	<p>(Valdéz Córdón, 2017, p.16)</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL :</p> <p>Para medir el nivel de la variable, empoderamiento laboral, la técnica aplicada fue la encuesta que radica en un cuestionario con escala Likert, que contiene cuarenta ítems, la muestra es de 40 participantes, asimismo la variable empoderamiento laboral está constituida por 4 dimensiones, de poder, motivación, liderazgo, estatus.</p> <p>ESCALA DE MEDICION: Escala de Likert Bueno (147-200) Regular (94 - 146) Deficiente (40 - 93)</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: CAMBIO ORGANIZACIONAL</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p>	<p>Preparación para el cambio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información oportuna ▪ Optimización del tiempo ▪ Capacidad 	<p>POBLACION: La población lo conforman 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laredo.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra fue la misma población debido a que es una población pequeña, estuvo conformada por 40 colaboradores que es la totalidad del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.</p> <p>MUESTREO:</p> <p>La elección de los elementos de muestreo está sujeto a las causas afines con las características del estudio o los fines del investigador, más no con la probabilidad, por lo tanto, la muestra fue de tipo no probabilística. (Hernández Sampieri et al., 2014, p.189)</p> <p>TECNICAS: LA ENCUESTA.</p> <p>Permiten la obtención de valores de primera mano sobre las variables en estudio, y en base a ello lograr describir e interpretar de manera</p>	<p>PRUEBAS DE HIPÓTESIS:</p> <p>se evidencia el resultado de la prueba de normalidad (Shapiro Wilk) de las variables empoderamiento laboral, cambio organizacional y sus respectivas dimensiones de la Municipalidad Distrital de Laredo, demostrándose que el nivel de significancia de la prueba de Shapiro Wilk los valores son menor al 1% de significancia estándar ($p < 0.01$), en las dimensiones: delegación de poder, motivación, liderazgo, estatus, preparación para el cambio, asimilación al cambio, aceptación al cambio, y compromiso al cambio; por lo tanto su distribución es de manera normal, por lo cual se utilizó pruebas paramétricas para analizar la relación de causalidad entre las variables, en este caso fue la distribución estadística Tau-b de</p>	<p>organización, que prevalecía una cultura tradicional con estilos burocráticos, la toma de decisiones y la comunicación se hacía de manera vertical y se notaba el conformismo por parte del personal, lo cual obstaculizaba un desempeño eficiente y una adecuada prestación de servicios.</p> <p>Hay que tener en cuenta que el cambio en las áreas organizacionales basado en el empoderamiento de la institución se da gracias a que dichas instituciones actúan de manera empoderada, además el emprendimiento y el trabajo institucional son otros factores principales en la transformación</p>	<p>5.3. El nivel de cumplimiento del cambio organizacional, en la municipalidad distrital de Laredo, 2018, es de nivel bueno con un 35%, seguido del nivel regular con un 7.5%, y nivel deficiente es el 57.5%.</p> <p>5.4. El nivel deficiente prevalece en las dimensiones de la variable independiente en el orden que sigue, la dimensión delegación de poder con 45%; dimensión motivación 42.5%; dimensión liderazgo con 47.5 %; y dimensión estatus con un 57.5%.</p> <p>5.5. El nivel deficiente prevalece en las dimensiones de la variable dependiente en el orden que sigue, dimensión preparación para el cambio 42.5%; dimensión asimilación al cambio con 47.5%; dimensión aceptación al cambio con 55%; dimensión</p>	<p>Municipalidad Distrital de Laredo, capacite constantemente al personal para que pueda generarle la posibilidad que todos puedan tomar sus propias decisiones, esto hará que se sientan más motivados al momento de realizar sus labores y estarán más abiertos a cambios. Se considera de importancia, la realización de reuniones entre los trabajadores de la entidad edil, a fin de hacer constante la interacción entre los miembros intercambiando experiencias, conocimientos, manteniendo una buena comunicación para la mejora del desempeño laboral.</p> <p>Se recomienda al gerente de la Municipalidad Distrital de Laredo que implique al empoderamiento en pro de cambios que desarrollen conocimientos y actitudes conjunta e individualmente para que lograr una</p>
--	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>El empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: H₁: El empoderamiento laboral en cuanto a delegación de poder incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. H₂: El empoderamiento laboral en cuanto a motivación incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital Laredo-Trujillo, 2018. H₃: El empoderamiento laboral en cuanto a liderazgo incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. H₄: El empoderamiento laboral en cuanto estatus incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. H₅: El empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional en cuanto a preparación para el cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. H₆: El empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional en cuanto a asimilación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. H₇: El empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional en cuanto a aceptación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018. H₈: El empoderamiento laboral incide significativamente en el cambio organizacional en cuanto al</p>	<p>Está vinculado al grupo de transformaciones que afrontan las organizaciones generadas por fuerzas externas, que llegaron a disminuir su sobrevivencia u acarrearán nuevas oportunidades; y fuerzas internas que propician el origen y adaptación a los cambios del medio (Pérez, Vilariño, & Ronda, 2017, p.325)</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>Para medir el nivel de la variable, cambio organizacional, la técnica aplicada fue la encuesta que radica en un cuestionario con escala Likert, que contiene treinta y ocho ítems, la muestra es de 40 participantes, asimismo la variable cambio organizacional está constituida por 4 dimensiones, preparación para el</p>	<p></p> <p>Asimilación al cambio</p> <p></p> <p>Aceptación al cambio</p>	<p>para cambiar Aportación de sugerencias</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apropiación de responsabilidad ▪ Satisfacción ▪ Retroalimentación ▪ Percepción de oportunidades <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptación de responsabilidades 	<p>detallada el respectivo problema.</p> <p>VALIDEZ: La valoración por juicio de expertos, que radica en evaluar mediante un grupo de jueces especializados en cada una de las áreas contempladas en el instrumento. (Urrutia Egaña, Barrios Araya, Gutiérrez Núñez & Mayorga Camus, 2014, pp.549-551).</p> <p>CONFIABILIDAD: La confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>CUESTIONARIO, conformado por preguntas realizadas en base a estas variables, este puede utilizar las preguntas cerradas donde las alternativas de las preguntas son varias. Es decir, se les brinda diversas alternativas a los sujetos y estos seleccionan la que se adecue mejor según apreciación. (Hernández Sampieri et al., 2014, p.217).</p> <p>PROCEDIMIENTO:</p>	<p>Kendall; y Rho de Spearman.</p>	<p>de las organizaciones, ya que el trabajo del personal crea, mantiene e interrumpe las acciones que son consideradas legítimas dentro de un campo. (Yepes Lugo, C.A., 2017, p.29)</p> <p>Según estos resultados el Empoderamiento laboral y el cambio organizacional, se viene desarrollando, pero de manera lenta. Se conoce que la implementación del empoderamiento dentro las organizaciones conducen a conductas con actitudes autodeterminadas que conlleven a mejorar los procedimientos, que incrementen la eficacia y eficiencia de la labor en la organización y</p>	<p>compromiso al cambio con 57.5%. Empoderamiento laboral referida la delegación de poder incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud la tabla de Tau-b de Kendall es 0.716, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), el coeficiente Rho Spearman = 0.877 (positiva alta).</p> <p>5.6. Empoderamiento laboral referida a motivación incide significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud a la tabla de Tau-b de Kendall es 0.453, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), el coeficiente Rho Spearman = 0.559 (positiva moderada).</p>	<p>mejor productividad.</p> <p>Se recomienda alcalde de la Municipalidad Distrital de Laredo otorgar capacitaciones e incentivos a los trabajadores que destacan en el desarrollo de sus labores, con el objetivo de estimularlos a mejorar su desempeño laboral. También mejorar la infraestructura, muebles y equipos mecanizados para el mejor funcionamiento de las oficinas en beneficio del servicio que se brinda a la comunidad Laredina.</p> <p>Se recomienda a las demás entidades, que la presente investigación científica sirva como base para realizar futuras investigaciones tomando como temas relevantes: la motivación y el liderazgo referido a la aceptación y compromiso al</p>
--	--	--	--	---	------------------------------------	--	--	--

<p>compromiso al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018.</p> <p>OBJETIVOS GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN: Determinar la incidencia del empoderamiento en el cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: O₁: Identificar el grado de avance del empoderamiento laboral en la Municipalidad Distrital Laredo - Trujillo, 2018. O₂: Identificar el nivel cumplimiento del cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. O₃: Precisar el grado de avance de las dimensiones del empoderamiento laboral: delegación de poder, motivación, liderazgo, estatus de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018. O₄: Precisar el grado de cumplimiento de las dimensiones del cambio organizacional: preparación para el cambio, asimilación al cambio, aceptación</p>	<p>cambio, asimilación al cambio, aceptación al cambio, compromiso al cambio.</p> <p>ESCALA DE MEDICION:</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Bueno (140-190)</p> <p>Regular (89 - 139)</p> <p>Deficiente (38 - 88)</p>	<p>Compromiso al cambio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puntualidad ▪ Iniciativa ▪ Costumbres de la institución <ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilidad y Responsabilidad ▪ Lealtad ▪ Participación activa 	<p>Para la obtención de los datos se siguió el procedimiento siguiente:</p> <p>- Se procedió a elaborar dos cuestionarios (encuestas), para medir la variable independiente empoderamiento laboral y la variable dependiente cambio organizacional</p> <p>- Se trabajó con los tres actores, relacionados al empoderamiento laboral y cambio organizacional, como fueron: Los jefes, los trabajadores y los especialistas en el tema.</p> <p>- Se enfocó mucho, en la objetividad, honestidad y sinceridad de sus respuestas.</p> <p>- Al finalizar se agradeció a actores, que apoyaron en la encuesta, así como a todas las personas entrevistadas.</p>		<p>que finalmente conlleven al fomento de cambios que favorezcan la obtención resultados deseados (Román-Calderón y Otros, 2016)</p> <p>Finalmente, se considera que la presente tesis es un aporte importante que contribuye como base teórica a otras investigaciones y está enmarcada en ayudar a las organizaciones del presente siglo a enfrentar los cambiantes retos y desafíos mediante herramientas</p>	<p>5.7. Empoderamiento laboral referida a liderazgo incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud la tabla de Tau-b de Kendall es 0.629, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), el coeficiente Rho Spearman = 0.778 (positiva alta).</p> <p>5.8. Empoderamiento laboral referida al estatus incide muy significativamente en el cambio organizacional de la Municipalidad</p>	<p>cambio por parte del personal institucional.</p>
---	---	------------------------------------	--	---	--	--	---	--

<p>al cambio, compromiso al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018.</p> <p>O₅: Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en cuanto a delegación de poder en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018.</p> <p>O₆: Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en cuanto a motivación en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018.</p> <p>O₇: Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en cuanto a liderazgo en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018.</p> <p>O₈: Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en cuanto a estatus en el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018.</p> <p>O₉: Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en el cambio organizacional en cuanto a preparación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018.</p> <p>O₁₀: Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en el cambio organizacional en cuanto a la asimilación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018.</p> <p>O₁₁: Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en el cambio organizacional en cuanto a aceptación al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018.</p> <p>O₁₂: Determinar la incidencia del empoderamiento laboral en el cambio organizacional en cuanto a compromiso al cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo - Trujillo, 2018.</p>				<p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Elaboración de una matriz de puntuaciones de la variable independiente Empoderamiento laboral y de la variable dependiente cambio organizacional.</p> <p>-Elaboración de tablas y figuras estadísticas.</p> <p>- Los valores fueron no paramétricos y se utilizó: Tau-b de Kendall (por tratarse de una investigación correlacional causal) la cual es una medición no paramétrica de relación para una variable ordinal o de rango que considera el empate y Rho de Spearman que es una comprobación no paramétrica cuando se hace la medición de la asociación entre dos variables y no hay cumplimiento de la suposición de normalidad en las distribuciones de tales datos.</p>		<p>como el empoderamiento o para mejorar la gestión pública en cuanto al servicio de atención, el trato a la ciudadanía, la realización de buenas prácticas de laborales, disminución del nivel de quejas o reclamaciones y conseguir que la población tenga mayor confianza en las entidades estatales garantizando y promoviendo la participación activa y descentralizada por parte de su personal, con la finalidad de lograr resultados en pro de mejorar la calidad de servicio que recibe la población que acude a organizaciones como la Municipalidad Distrital de Laredo.</p>	<p>Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud a la tabla de Tau-b de Kendall es 0.635, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), el coeficiente Rho Spearman = 0.800 (positiva alta).</p> <p>5.9. Empoderamiento laboral incide muy significativamente en el cambio organizacional referida a preparación para el cambio de la Municipalidad Distrital de Laredo-Trujillo, 2018; en virtud a la tabla de Tau-b de Kendall es 0.729, con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de significancia estándar (P<0.01), el coeficiente Rho Spearman = 0.880 (positiva alta)</p>	
---	--	--	--	--	--	---	--	--

ANEXO 8: PANEL FOTOGRAFICO



Foto 1. Unidad de Recursos humano perteneciente a la Municipalidad de Laredo.



Foto 2. Aplicación de instrumentos a trabajadora Municipal.



Foto 3. Aplicación de instrumentos a trabajadora Municipal.



Foto 4. Aplicación de instrumentos a jefe Municipal .



Foto 5. Aplicación de instrumentos a trabajadora Municipal.



Foto 6. Aplicación de instrumentos a trabajadora Municipal.

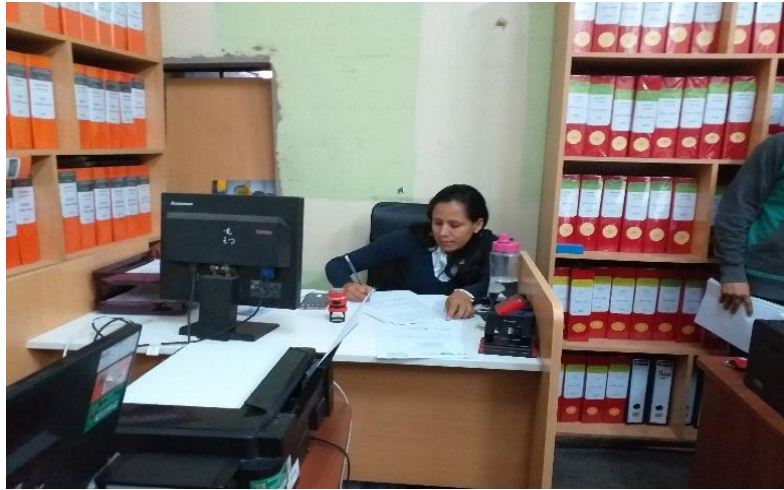


Foto 7. Aplicación de instrumentos a trabajadora Municipal.



Foto 8. Aplicación de instrumentos a trabajador Municipal



Foto 9. Aplicación de instrumentos a trabajador Municipal

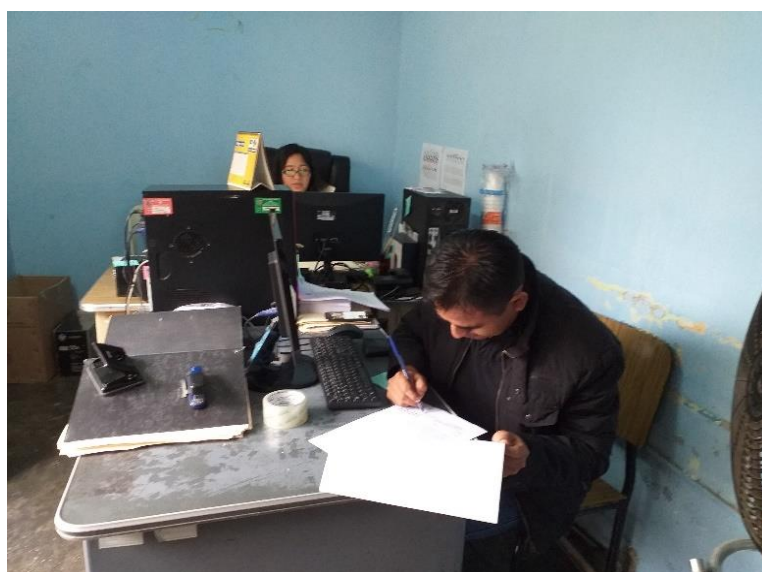


Foto 10. Aplicación de instrumentos a jefe Municipal



Foto 11. Aplicación de instrumentos a jefe Municipal



Foto 12. Aplicación de instrumentos a jefe Municipal