



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Análisis del Empowerment en los colaboradores de la
Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Rivera Gomero, Gisela Medalith (ORCID: [0000-0001-9063-9219](https://orcid.org/0000-0001-9063-9219))

Rodriguez Ramos, Melisa Rosa (ORCID: [0000-0002-8125-1009](https://orcid.org/0000-0002-8125-1009))

ASESOR:

Mg. Salazar Llanos, Juan Francisco (ORCID: [0000-0001-8314-2634](https://orcid.org/0000-0001-8314-2634))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por ser inspirador y darme la fuerza para lograr este trabajo de investigación. A mis padres por su amor trabajo y sacrificio, gracias a ellos he podido llegar hasta aquí.

Rivera Gomero Gisela Medalith

A mis padres Walter y Lila por el apoyo incondicional que me han brindado, a mi hermana Ruby por confiar en mí y a mis hijos Loui y Dariel porque son la fortaleza y la motivación que necesito para el cumplimiento de mis objetivos.

Rodriguez Ramos Melisa Rosa

Agradecimiento

A Dios por guiarnos y brindarnos la sabiduría y perseverancia para seguir adelante y culminar nuestro trabajo de investigación.

Al Mg. Juan Francisco Salazar Llanos por compartir con nosotros sus conocimientos y guiarnos en todo el proceso de la investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos	11
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1	14
Tabla 2	16
Tabla 3	18
Tabla 4	20
Tabla 5	22

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	14
Figura 2	16
Figura 3	18
Figura 4	20
Figura 5	22

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada “Análisis del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020” tuvo como objetivo general: Determinar el nivel de Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020. La metodología del estudio presentó un enfoque de investigación cuantitativo, el tipo de investigación es básica aplicada, no experimental, de modo descriptiva simple de corte transversal, la población estuvo conformada por 1693 colaboradores, se obtuvo una muestra de 200 colaboradores. La muestra aplicada fue no probabilística, sin hacer distinción en cuanto a sexo, nivel cultural, profesional, accesibilidad u otros, según los criterios de inclusión y exclusión, para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, compuesto por 20 ítems. Las conclusiones establecieron que el nivel de empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote es de niveles muy altos, lo cual repercute en el desarrollo de sus actividades, puesto que; la participación y el desarrollo de sus capacidades permite fortalecer el capital humano.

Palabras clave: Empowerment, significado, competencia, autodeterminación, impacto.

Abstract

The present research work entitled "Analysis of Empowerment in the collaborators of the Provincial Municipality of Santa Chimbote 2020" had the general objective: To determine the level of Empowerment in the collaborators of the Provincial Municipality of Santa Chimbote 2020. The study methodology presented a quantitative research approach, the type of research is basic applied, not experimental, in a simple descriptive way of cross section, the population was made up of 1693 collaborators, a sample of 200 collaborators was obtained. The applied sample was non-probabilistic, without making a distinction regarding sex, cultural, professional level, accessibility or others, according to the inclusion and exclusion criteria, for data collection the survey was used as a technique and the instrument was the questionnaire, composed of 20 items. The conclusions established that the level of empowerment in the collaborators of the Provincial Municipality of Santa Chimbote is very high, which affects the development of their activities, since; participation and the development of their capacities allows the strengthening of human capital.

Keywords: Empowerment, meaning, competence, self-determination, impact.

I. INTRODUCCIÓN

La situación actual generada por la pandemia ha causado una crisis de escala global, no solo en la asistencia del gobierno para el bienestar sanitario, sino también en el ámbito económico y político. En tal sentido los líderes de organizaciones deben estar enfocados en el colaborador y al empoderamiento de los equipos a tomar decisiones frente a una crisis, poniendo en práctica las pautas operativas en un contexto cambiante, la flexibilidad y capacidad de avanzar teniendo en cuenta variables mediante el análisis de información de manera eficiente (InfobaeEconómico, 8 de mayo del 2020, párr.11-13).

En la gestión pública las instituciones tienen una estructura piramidal, los ejecutivos y gerentes solo imparten órdenes y no tienen contacto directo con los clientes externos, mientras que el equipo subordinado necesita satisfacer las necesidades de los ciudadanos, pero no tienen la suficiente capacidad de determinación, ya que se presentan a análisis y enfrentamientos, debido a que existe una restricción para tomar decisiones ágiles, dificultando la celeridad de sus capacidades.

Según un estudio realizado por Deloitte, se encontró que el 87% de las empresas estiman que la ausencia de responsabilidad es el fundamental problema que enfrentan las organizaciones peruanas, así expresaron que las organizaciones no cuentan con programas que ayuden a mejorar esta limitación. Por otra parte, solo el 12% de las entidades en el Perú certifican que han impulsado un programa para mejorar el compromiso en la organización y sólo el 7% pudo progresar en la ejecución de dichos programas (Gestión, 21 de noviembre del 2015).

Como sabemos debido a las falencias que experimenta la Gestión Pública, siendo la razón por la que se viene implementando nuevas herramientas administrativas que ayudan a mejorar el desempeño de las entidades, una de esas herramientas es el Empowerment que permite a los colaboradores desarrollar la totalidad de sus habilidades para lograr cumplir con los objetivos y metas. Este autor considera que la designación de poder y autoridad a los subordinados, potencia la confianza, el deber, la responsabilidad y la cooperación para servir a la sociedad (Terry, 2004).

El Empowerment crea técnicas para potenciar la autoestima, el deber, la autoridad y la responsabilidad de los colaboradores, puesto que; ya no estarían sometidos al administrador para desarrollar su labor, lo que permite una ejecución más

prominente en el capital humano y profesional al sustituir el modelo de grado, fomentando de manera fundamental la integración de los colaboradores (RPP Noticias, 1 de septiembre del 2017, párr. 1-3).

En nuestra localidad mediante una entrevista radial al Pastdecano del Colegio de Licenciados en Administración Mgtr. Felipe Llenque Tume, sostiene que el Empowerment es el medio de delegar poder, potestad a los colaboradores y otorgarles la predisposición de independizarse, el cual detalla una serie de características diferenciando la manera como mejora las organizaciones aplicando el Empowerment, enfatizó promover la capacidad y el aprendizaje fomentando la disciplina (RSD Radio en vivo, 21 de abril del 2015).

La Municipalidad Provincial del Santa Chimbote está conformada por 1693 colaboradores, siendo una institución del Estado caracterizada por la burocratización, pese a que se ha intentado descentralizar y hacer que los procesos sean más ágiles, continúa siendo un problema presente en dicha institución.

Por otro lado el jefe de la Oficina Regional de Áncash de la Contraloría David Quiroga Paiva, mencionó que los municipios, ya deben contar con todos sus instrumentos de gestión para conocer que función cumple un jefe de abastecimiento, contabilidad o el gerente de la municipalidad, el cual les permitirá conocer el tipo de personal necesitan y qué funciones deben desarrollar, señalando que eso les facilitará una mejor administración pública y mayor celeridad en algunos procesos como las licitaciones públicas (RSD Radio en vivo, 4 de agosto del 2019).

Todo esto nos llevó a la siguiente pregunta de investigación ¿En qué aspectos contribuye el Empowerment a los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020?. La presente investigación tuvo como propósito realizar un análisis situacional del Empowerment que poseen los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa y de su implicancia en diversos aspectos del Municipio.

A nivel práctico, se ayudó a que la organización incremente sus niveles de confianza en los colaboradores, facilitando las herramientas necesarias para su correcto desempeño. Todo ello se reflejó en un recurso humano fortalecido y con sentido de realización profesional, desencadenando resultados integrales que

beneficien a toda la comunidad, puesto que la Municipalidad está al servicio de toda la ciudadanía Chimbotana.

Para dar respuesta a esa pregunta de investigación el Objetivo general fue: Determinar el nivel de Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Objetivos específicos: 1. Determinar el nivel de significado del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020. 2. Determinar el nivel de competencia del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020. 3. Determinar el nivel de autodeterminación del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020. 4. Determinar el nivel de impacto del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020. 5. Elaborar una propuesta de mejora para la variable de estudio.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios de investigación, resaltan aquellos que han encontrado al Empowerment como herramienta e indicador de gestión que incrementa la probabilidad de éxito empresarial (Cálix, Martínez, Vigier y Núñez 2016); en este sentido, mediante la exposición y visibilidad, los colaboradores pueden superar la dependencia y consolidar su autonomía y el desarrollo eficaz tomando como valor primordial el desarrollo del talento humano (Orgambidez, Borrego y Ruíz, 2015; Troya, Vásquez y Fajardo, 2019), contando con condiciones propicias cumpliendo con las metas de la empresa; y mejora en el entorno social y político (Castro y Morales, 2015).

Además aporta elementos para el desarrollo de habilidades, brinda mayores actitudes, aptitudes y capacidades (Silva, Gandoy, Jara y Pacenza 2015; Amaya, Zúñiga, Salazar y Ávila 2018), demostrando habilidad para aprender y desarrollarse profesionalmente (Orgambidez, Borrego y Ruíz 2017) con estrategias que impulsen el éxito en la formación inicial (Gómez, Lledó, Perandones y Herrera, 2014) mejorando el ambiente dentro de la organización, a través de capacitaciones y cooperaciones sostenibles, además refuerza el proceso de participación. (Utopía y

Praxis Latinoamericana, 2019; Sosa, Lefèvre, Guerra, Ferrer, Rodríguez, Herrera, Bonet, Van Der Stuyft).

Por otra parte, en las investigaciones de (Mamani, 2019 y Meza, 2018), sostienen que el Empowerment en la Municipalidad de Puno y en la Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi-Pasco se encuentra con un nivel media baja en un 32% y nivel bajo respectivamente, puesto que dichos autores no consideran que se esté desarrollando eficientemente dicha herramienta.

En este contexto el Empowerment juega un papel fundamental en la transformación educativa y empresarial, destacando cualidades como autonomía, autocontrol y el fomento del liderazgo (Reyes y Cantoral, 2016; Contreras y Chapetón, 2016) el desarrollo de la motivación, compromiso y desempeño laboral, buscando darle un valor agregado en el proceso de sus actividades (Quiñones, Van. y De Witte, 2013; Román, Krikorian, Franco y Betancur, 2016).

Por lo tanto, el Empowerment influye de forma positiva en la planeación con un el 47,4%, 42,1% en la organización, 49,1% en la dirección y el 49,1% considerando que el control es favorable; concluyendo que el Empowerment es una herramienta gerencial que mejora la calidad del servicio del colaborador con una aprobación de un 78, 56% y 93% (López y Monge, 2017 y Chávez y De La Cruz, 2017).

Además, se considera que existe correlación entre el Empowerment y la motivación profesional, tiempo de trabajo y productividad (Lock 2017). Por otro lado, la investigación de (Mamani, 2019) sostiene que la Municipalidad Provincial de Puno no desarrolla eficientemente el Empowerment, ya que considera que se debe implantar elementos como compartir información, creando un nuevo compromiso de avanzar en el Empoderamiento ciudadano mediante la democracia, cimentado a sus competencias (Crocker, 2016; Erazo, Jiménez y López, 2014).

A su vez en la mayoría de los que experimentan el Empowerment utilizan dimensiones como: análisis crítico, organización, acciones, y apoyo ciudadano; (Silva, Hurtado, Kronmüller y Riffo, 2015) requiriendo de la innovación y la promoción de la integración, logrando así un Empoderamiento personal (Jiménez, Martelo, Chiquillo, Lloreda, y Morales, 2017).

Para revalorizar el Empoderamiento en la formación de los profesionales se necesita metodología de planificación, implementación y evaluación, con ello se podrá incrementar la participación comunitaria y el Empoderamiento, formando líderes y buenas relaciones interpersonales dentro de la organización (Barbosa, 2018; Maguire, Camacho y García, 2016 y Aguilar, Tuñón, Zapata y Evangelista, 2017).

En términos literarios se ha cambiado la conceptualización de los trabajadores, refiriéndose a ellos como capital humano y no como recurso humano, por ello en las empresas ya no se identifican como trabajador; sino como colaborador, debido a esto; los términos de los mismos, se han desarrollado con la finalidad de optimizar el potencial mediante especialización, educación, entre otros; fortaleciendo la iniciativa en afrontar un problema y participación activa. Desde esa perspectiva, haremos mención a destacados autores que realizaron aportes importantes, los cuales serán el sustento a nuestra investigación.

Se considera al Empowerment como uno nuevo prototipo en el ámbito empresarial, que en su aplicación optimiza el nivel de responsabilidad y perfección, mejorando las actividades fundamentales, que incluye tareas para optimizar la eficacia, eficiencia, liberación, integración y progreso en la empresa (Francescato, 2015; García y Moro 2018). Por lo que, si se obtiene niveles superiores del Empowerment en términos laborales, se vinculan con las mejoras en bienestar de la misma (Cicolini, Comparcini y Simonetti 2013; Teixeira y Barbieri, 2015; Orgambídez, Borrego y Mendoza 2014).

Ahora bien, el Empowerment nació como una opción de descentralización, que beneficia la administración generando compromiso organizacional por parte de los colaboradores (Pere, Planas, Ciraso y Arantxa, 2014), en lo que sea posible analizar e implementar distintas estrategias, mediante la reflexión, análisis, desarrollo y responsabilidad social mejorando los planes, aspiraciones y beneficios de los mismos (ANPEE, 2018; Machado y Luiz, 2014; Cheasakul, y Varma, 2016 y Bustamantea y Salinas, 2017). Por otro lado, en la investigación de Meza (2017) en la Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi-Puno, los resultados obtenidos denotan que existe un nivel regular de capacidad en los colaborados, tomándose en consideración que es una deficiencia que debe ser corregida por el autor.

En este contexto, cualquier propuesta de Empowerment en las empresas, tendrá como efecto mejores oportunidades de crecimiento en las actividades de la compañía, ya que los colaboradores empoderados se consideran autónomos, puesto que; el impacto de sus acciones es importante para la organización, desarrollando su creatividad (Spreitzer y Quinn,1995). A su vez el Empowerment se puede usar como una herramienta para fomentar la viabilidad administrativa a través de tres determinantes básicos: oportunidad, potestad y dispersión del personal (Kanter, 1997 citado por Orgambidez, Borrego y Ruíz, 2015).

A juicio de estos autores, consideran que una empresa que sostiene al Empowerment sobre una doctrina de poder, alcanzará y desarrollará mejor sus bienes, a comparación de la que está basada en una doctrina de subordinación, por lo tanto, el Empowerment se asocia con el cambio y perfeccionamiento constitucional (Rappaport, 1995). Tal como lo sostiene Kanter, 1997 citado por Orgambidez, Borrego y Ruíz, 2015 el Empowerment es el procedimiento vital con la finalidad de relacionar al afiliado con la asociación y su equipo, la obligación, poder y la responsabilidad de servir con rapidez al cliente.

De modo similar el Empowerment es una variación de estilo que aumenta la delegación, el compromiso y la confianza en los colaboradores, debido a que los mandatarios dan la potestad, logrando en ellos una mejor toma decisiones, brindando mayor libertad al compartir información, otorgándole confianza sobre los elementos que inciden en su desempeño profesional (Terry, 2004; Rappaport, 1995).

Para Kanter (1997) citado por Orgambidez, Borrego y Ruíz (2015); sostiene que mediante el Empowerment los colaboradores están habilitados siempre que, en su lugar de trabajo les da oportunidades de desarrollo y acceso al poder necesario para cumplir con la presión laboral. En este contexto el Empowerment es la evolución por el cual los colaboradores, equipo y sociedad llegan a obtener la facultad de analizar su entorno, optimizando la calidad de vida con la finalidad de lograr sus objetivos.

Dicho todo lo anterior, Sánchez (2017) en su investigación consideró que un método para despertar el interés de los colaboradores es mediante el Empowerment, ya que al entregarles poder y control; (Machado y Luiz, 2014),

incrementarán el desarrollo de sus habilidades y compromiso en las empresas, mejorando las actividades en sus labores, convirtiéndose en un concepto clave para aumentar su participación, mejorar los canales de comunicación y motivación, tanto personal y en beneficio de la comunidad.

Por su parte Cerezo, Juvé y Delgado (2016), sostienen que el Empowerment se enfoca en la innovación, ya que considera importante que los colaboradores mediante el uso de técnicas de control de operaciones, se afirmará la confianza en sus colaboradores, permitiéndoles tener responsabilidades y la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos que aporten a las organizaciones tanto públicas y privadas; buscando la operalización y el desarrollo de herramientas para alcanzar el empoderamiento.

A su vez Salcedo (2018) y Cheasakul y Varma (2016); consideraron en su investigación que, mediante el Empowerment, los elementos que destacan en sus colaboradores es poder, seguridad y aportación den la toma de decisiones, ya que les permite conocer sus funciones de trabajo y su influencia en la satisfacción e identificación con las organizaciones de España, mostrando efectos en la satisfacción laboral y apoyo social.

En este contexto según López y Monge (2017) concluyeron que el Empowerment influye de forma positiva en la administración de las Municipalidades de Guatemala, el cual les permite optimizar la atención por parte de los colaboradores a la ciudadanía, creando autonomía y reemplazando la jerarquía con equipos auto dirigidos; teniendo conocimiento que el 47.4% de los mismos destacan a la planeación como medio de desarrollo de esta herramienta.

De modo similar Chávez y De la Cruz (2017) y Salcedo (2018), sostienen que el Empowerment se desarrolla mediante los incentivos de capacitación y trabajo en equipo, donde se da mayor prioridad al bienestar de los colaboradores dentro las Municipalidades Provinciales y Distritales de Chumbivilcas y Palca del Perú, teniendo la capacidad de solucionar problemas y facilitar la atención al cliente, influyendo significativamente en la gestión administrativa con un 78.56% de aprobación.

Por su parte Iqbal, Ahmad & Nasim (2020), en su investigación mencionan la importancia del liderazgo y desempeño en sus colaboradores, sosteniendo como

efecto moderador y rendimiento sostenible al Empowerment, los cuales están enfocados en la implementación y cumplimiento de los objetivos en la empresa, generando impactos positivos y de confianza, incentivando el compromiso de continuidad de los colaboradores en las diversas organizaciones.

Tal como lo sostiene Rappaport (1995), quien formuló el modelo del Empowerment con el objetivo de desarrollar la Psicología Comunitaria que surgió como un movimiento social y político bajo la idea del bienestar, como un componente central de la calidad de vida en Boston en el año de 1965. Así mismo con reconocimiento internacional Edward Lawler y Kenneth Blanchard (1985), citado por Rappaport (1995); siendo los iniciadores en el avance del Empowerment.

En cuanto a la variable Empowerment existen dos tipos, el estructural de Kanter que hace énfasis en los ambientes de trabajo como la diversificación, poder, presión laboral, seguridad y confianza en la organización. Kanter (1993) citado por Orgambidez, Borrego y Ruíz (2015). Y por otro lado Empowerment psicológico cuyo alcance es la percepción mental que tienen los colaboradores en campo laboral, Spreitzer (2006), p.202; citado por Ríos (2012).

En este caso, nuestra autora base Spreitzer (1995); basándose del modelo de Thomas y Velthouse (1990); citado por Ríos (2012); a través de su teoría crea una medición cuyo desarrollo y validación es multidimensional para su interpretación, el Empowerment psicológico se centra en el proceso hacia la mejora de los sentimientos de auto-eficacia, partiendo de esa afirmación las dimensiones que propone son cuatro: Significado, competencia, autodeterminación e impacto.

Según Kanter (1993), citado por Orgambidez, Borrego y Ruíz (2015); consideró que las estructuras del Empowerment también incluyen tres accesos: a los Recursos (es la capacidad de adquisición financiera, tiempo y recursos); a la Información (se refiere a que se debe conocer tanto lo formal e informal para ser efectivo en el trabajo) y al Apoyo (se entiende a la orientación y feedback desde los inferiores hasta los superiores).

Por otro lado desde la perspectiva individual el empoderamiento, se desarrolla con tres componentes: El interpersonal, que incorpora la inspiración para una circunstancia; El interactivo, que sugiere la información sobre su entorno sociopolítico y las opciones de sus capacidades; y El conductual, que apuntan

directamente a la obtención de resultados y procedimientos en los niveles de análisis; siendo el Empowerment una metodología que protege el impacto compartido entre varios niveles: individual, organizacional y comunitario (Zimmerman, 1995; citado por Silva, Hurtado, Kronmüller, y Riffo, 2015).

Spreitzer y Quinn, (1995); afirma que, el Empowerment optimiza la inversión en capital humano y la productividad en tres formas: La primera es directa; los colaboradores autónomos tienen la facultad de hacer su trabajo libremente, ya que rinden más aún que cuando están controlados. La segunda; es que la libertad e inspección de producción se compenetran, con la finalidad de que el colaborador y la entidad aumentando la responsabilidad y la autoridad y tercero; acontece como una reducción en los costos de gestión que se asocian (p. 141).

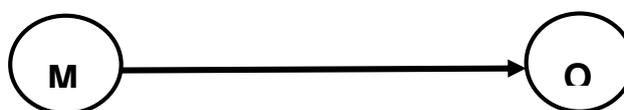
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Es de carácter aplicativo, se conoce como activo o dinámico y se basa en desarrollar una teoría, es decir extender el conocimiento a través del hallazgo de nuevas ideas (Tamayo & Tamayo, 2003).

Diseño de investigación: Es de diseño no experimental, puesto que la variable estudiada no fue manipulada para alcanzar los objetivos. Del mismo modo es descriptiva simple de corte transversal, ya que tiene como objetivo describir una serie de características de la variable en un momento y tiempo determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 60).

Esquema



Donde:

M: Muestra de colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa.

O: Observación de la variable de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual: El Empowerment está relacionado con las consecuencias organizativas y conductuales, ya que mediante el mismo se destaca en los

colaboradores aspectos como la efectividad organizacional, compromiso y gestión de calidad total; el cual produce cambios motivacionales en todos los integrantes, llevando el concepto de Empowerment más allá del que fluye a través de la iniciativa de innovación por parte de los mismos (Spreitzer 1995).

Definición operacional: La finalidad de ésta investigación fue realizar un análisis situacional del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote, en el que se consideró al Empowerment como un conjunto de integración multifuncional, innovación, liderazgo, compromiso y calidad total que debe surgir dentro de los mismos.

Indicadores: El Empowerment está compuesto por cuatro dimensiones: Significado: es la importancia y significación en el trabajo, Competencia: es la confianza en las capacidades y habilidades, Autodeterminación: es la autonomía que posee ante la toma de decisiones y por último Impacto: son los cambios y control en el trabajo, cuya finalidad es medir la variable indicada, que facilita la mejora del instrumento y los requerimientos de evaluación, en el que se tomará como referencia la escala de Likert.

Escala de medición: Ordinal es el nivel de estimación que nos da la agrupación y orden de la información, sin establecer realmente el nivel de variabilidad entre ellos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Es la agrupación absoluta de los individuos que concuerden con cualidades semejantes y observables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.174).

La población estuvo constituida por los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote, el cual estuvo conformado por 1693 colaboradores.

- **Criterios de inclusión:**

Se analizó a todos los colaboradores del Municipio, sin especificarlos por género, edad, nivel de instrucción, etc., al momento de ser evaluados; puesto que todos forman parte del objetivo de la investigación.

- **Criterios de exclusión:**

Para la presente investigación no emplea criterios de exclusión, debido a que se consideró a la totalidad de los colaboradores que laboran en el Municipio.

Muestra: La investigación para ésta muestra hace referencia a aquellas unidades o elementos, estadísticamente representativos de la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.176). Se trabajó con una muestra de 215 colaboradores se aplicó la fórmula estadística.

Muestreo: El presente proyecto de investigación es de carácter no aleatorio, sosteniendo que la muestra escogida fue intencionada, a conveniencia de la investigación.

Unidad de análisis: Son las personas que van a ser estudiados o analizados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para el presente trabajo de investigación fueron los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la obtención y organización de la información, utilizando métodos importantes para una óptima investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p 252). La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos es el cuestionario.

Validez

Para la validez se utilizó el juicio de expertos, el cual consiste en que los instrumentos de medición serán evaluados por especialistas y un metodólogo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p 252).

El instrumento fue validado a juicio de cuatro expertos para la evaluación, de las ítems 3 temáticos y 1 metodólogo los cuales son: Mg. Cancharí Preciado Miguel Ángel, Mg. Gonzáles Rueda Néstor Daniel, Dr. Linares Cazola José German y el Dr. Calderón Yarlequé Luis Alberto respectivamente, consideraron y dieron la aprobación de que nuestro instrumento era apropiado para medir la variable de estudio.

Confiabilidad

Cronbach de 0.95, lo cual se consideró que es un nivel excelente, puesto que; a partir de 0.7 se considera aceptable.

3.5. Procedimientos

Después de la elaboración del instrumento para la recolección de datos se procedió a hacer uso de las herramientas tecnológicas elaborando un cuestionario virtual, que se remitió a los colaboradores por diferentes medios virtuales de fácil acceso, con la finalidad de realizar la codificación de una base informática y poder realizar el procedimiento de SPSS versión 25.

3.6. Método de análisis de datos

Se utiliza los estadísticos descriptivos como gráficos y tablas, que presentarán las frecuencias y porcentajes obtenidos de la aplicación del instrumento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.282).

Para la elaboración de información y procesamiento se utilizó los métodos de tabulación numérica, porcentual y gráficos, así mismo para completar de manera explicativa los datos extraídos de los instrumentos, se empleó el alfa de cronbach como método de confiabilidad del instrumento.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se realizó bajo los estándares de ética de la Universidad César Vallejo y por la investigación en general, siendo de autoría propia el cual ha pasado por el un sistema de verificación de originalidad Turnitin, el cual ha sido aprobado, para garantizar que los principios éticos de los autores brindan credibilidad en la obtención de información, procesamiento, interpretación y elaboración del proyecto de investigación desde los hallazgos y su publicación (Código de ética Universidad César Vallejo).

Los principios éticos que se aplicaron en esta investigación fueron:

Principio de beneficencia, que denota un trato ético enfocándose en la comodidad del colaborador, conservando la información obtenida de manera reservada. Por lo tanto, se tuvo en consideración cuando se recibió la información, respetando y guardando confidencialmente los datos personales de los colaboradores encuestados, teniendo la decisión de elegir no responder el cuestionario como pedir se resuelva alguna duda.

Principio de autonomía, implica la dignidad humana, respetando su procedencia, ya que la comodidad está en ser personas únicas y autónomas con sus culturas y costumbres.

Principio de justicia, hace referencia al trato equivalente entre los colaboradores que han sido partícipes en la investigación, sin distinción alguna.

IV. RESULTADOS

El objetivo general: Determinar el nivel de Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Tabla 1

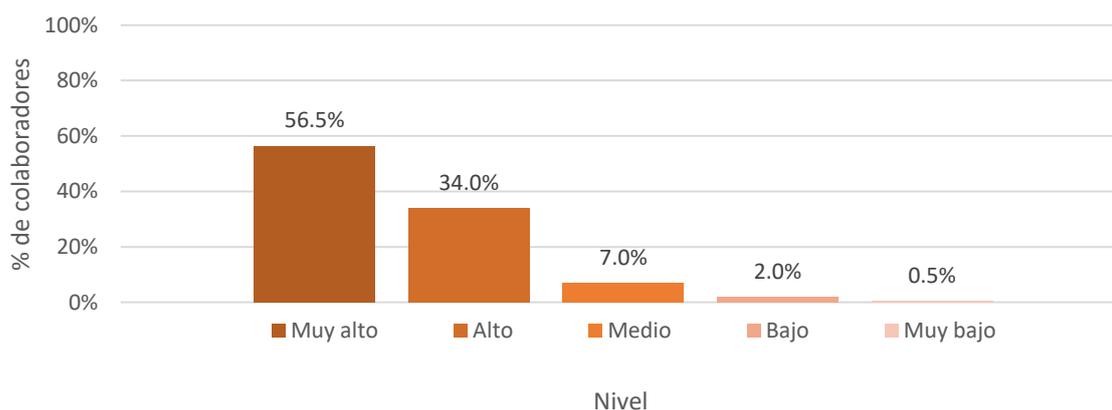
Nivel de Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Nivel	Empowerment en los colaboradores encuestados	
	N°	%
Muy alto	113	56.5%
Alto	68	34.0%
Medio	14	7.0%
Bajo	4	2.0%
Muy bajo	1	0.5%
Total	200	100%

Nota. Datos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Figura 1

Nivel de Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Interpretación:

En la tabla 1 se muestra que el nivel del Empowerment en los colaboradores del Municipio tienen un nivel muy alto del total (100%) de encuestados.

Respecto a que si los colaboradores se sienten empoderados se encuentran en un nivel muy alto (56.5%) y bajos (0.5%), lo cual significa que los colaboradores dentro su área de trabajo en su mayoría demuestran efectividad, compromiso y gestión de calidad total.

Los colaboradores con niveles muy bajos de empoderamiento, sienten que su organización no los toma en cuenta más allá de las funciones que realizan, por lo que no se sienten valorados, al punto de que no exista un buen ambiente de trabajo.

Finalmente, respecto al nivel de Empowerment general dentro de la organización en su mayoría si tienen niveles altos y muy altos por lo que se llega a determinar que de la totalidad de los colaboradores gran porcentaje de ellos se sienten comprometidos con la organización, demostrando efectividad, gestión de calidad total y buen ambiente laboral.

Objetivo específico N° 1: Determinar el nivel de significado del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Tabla 2

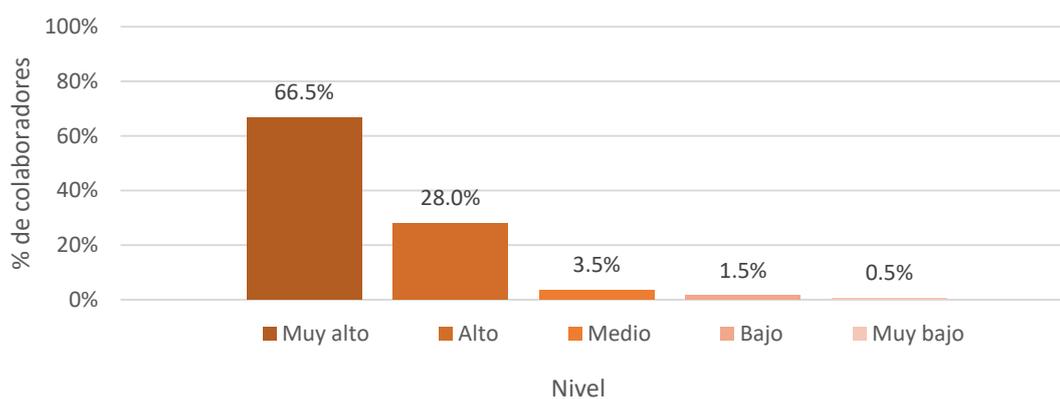
Nivel de significado del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Nivel	Significado del Empowerment colaboradores encuestados	
	N°	%
Muy alto	133	66.5%
Alto	56	28.0%
Medio	7	3.5%
Bajo	3	1.5%
Muy bajo	1	0.5%
Total	200	100%

Nota. Datos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Figura 2

Nivel de significado del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de significado del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Interpretación:

En la tabla 2 se aprecia los niveles de significado del Empowerment en los colaboradores del Municipio, tienen un nivel muy alto del total (100%) de encuestados.

Respecto a su nivel de significado del Empowerment, se obtuvieron resultados muy altos (66.5%) y bajos (0.5%), por lo que se llegó a determinar que la mayoría de colaboradores sienten que su trabajo es de mucha importancia y son valorados por parte de la organización.

Los colaboradores que obtuvieron bajo nivel de significado de Empowerment, sienten que su trabajo no es tan importante y que no es valorado ni apreciado por la organización.

Finalmente, del total de encuestados la mayoría obtuvieron niveles altos y muy altos de significado de Empowerment por lo que se determinó que su trabajo es muy importante y agrega valor a la organización, sintiéndose en confianza para el desarrollo total de sus habilidades.

Objetivo específico N° 2: Determinar el nivel de competencia del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Tabla 3

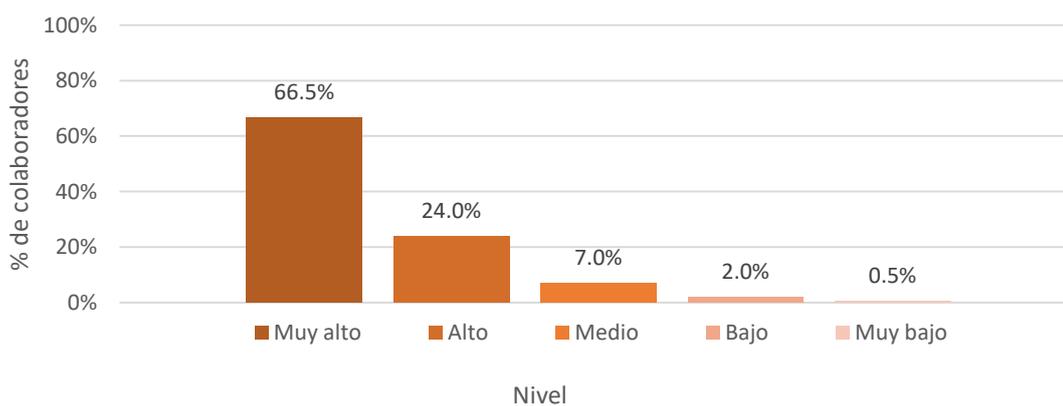
Nivel de competencia del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Nivel	Nivel de competencia colaboradores encuestados	
	N°	%
Muy alto	133	66.5%
Alto	48	24.0%
Medio	14	7.0%
Bajo	4	2.0%
Muy bajo	1	0.5%
Total	200	100%

Nota. Datos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Figura 3

Nivel de competencia del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de competencia del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Interpretación:

En la tabla 3 se muestra que los niveles de competencia de los colaboradores del Municipio tienen un nivel muy alto del total (100%) de encuestados.

Respecto a su nivel de competencia de los colaboradores se obtuvieron resultados muy altos (66.5%) y bajos (0.5%), por lo que en su mayoría los colaboradores se sienten en confianza, demostrando el total dominio de sus habilidades al desarrollar sus funciones dentro de la organización.

Los colaboradores con niveles muy bajos de competencia, sienten que no desarrollan habilidades suficientes que puedan aportar a la organización y que solo desarrollan sus funciones que se les asigna mediante supervisión.

Finalmente, la mayoría de los encuestados se obtuvo que los colaboradores tienen niveles altos y muy altos de competencia por lo que se llega a demostrar la efectividad del Empowerment y que ello influye a que los colaboradores demuestren el desarrollo total de sus habilidades y se sientan en confianza dentro de la organización.

Objetivo específico N° 03: Determinar el nivel de autodeterminación del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Tabla 4

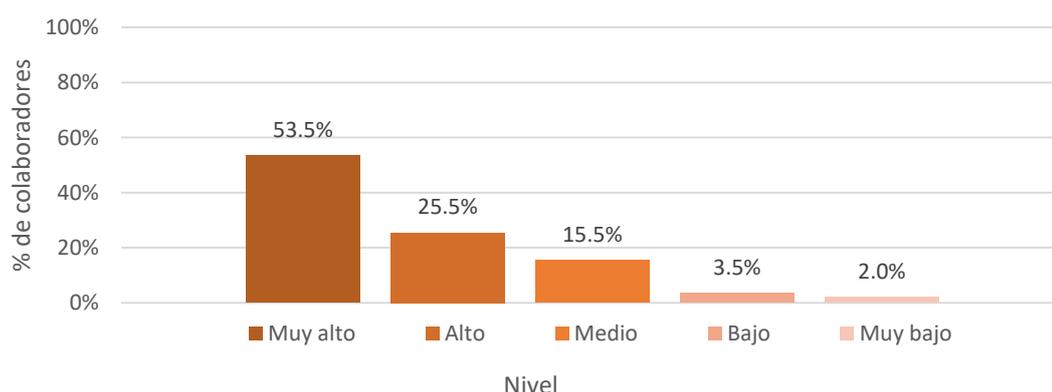
Nivel de autodeterminación del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Nivel	Nivel de competencia colaboradores encuestados	
	N°	%
Muy alto	107	53.5%
Alto	51	25.5%
Medio	31	15.5%
Bajo	7	3.5%
Muy bajo	4	2.0%
Total	200	100%

Nota. Datos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Figura 4

Nivel de autodeterminación del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de autodeterminación del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Interpretación:

Los resultados muestran que el nivel de autodeterminación del Empowerment en los colaboradores del Municipio obtuvo niveles muy altos del 100% de los encuestados.

Respecto al nivel de autodeterminación del Empowerment se obtuvieron niveles muy altos (53.5%) y bajos (2.0%), por lo que del total de encuestados más del 50% si tienen niveles muy altos de autodeterminación por lo que sienten total autonomía e independencia para tomar decisiones dentro de la organización.

Los colaboradores que obtuvieron niveles muy bajos de autodeterminación sienten que no tienen autonomía para tomar decisiones y que la organización no confía y no les permite desarrollar sus habilidades de manera independiente.

Finalmente, la mayoría de la totalidad de encuestados tienen niveles altos y muy altos de autodeterminación por lo que se sienten independientes y autónomos de tomar decisiones dentro de su área de trabajo, desarrollando sus habilidades en confianza con la organización.

Objetivo específico N° 05: Determinar el nivel de impacto del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Tabla 5

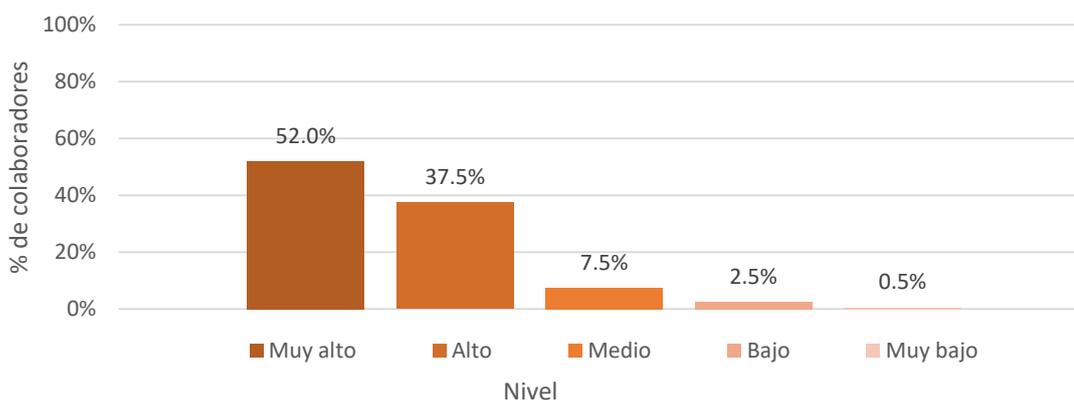
Nivel de impacto del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Nivel	Nivel de impacto colaboradores encuestados	
	N°	%
Muy alto	104	52.0%
Alto	75	37.5%
Medio	15	7.5%
Bajo	5	2.5%
Muy bajo	1	0.5%
Total	200	

Nota. Datos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Figura 5

Nivel de impacto del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de impacto del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Interpretación:

Los resultados muestran los niveles de impacto del Empowerment en los colaboradores del Municipio, obtuvieron un nivel muy alto del total (100%) de encuestados.

Respecto al nivel de impacto del Empowerment se obtuvieron niveles muy altos (52%) y bajos (0.5), por lo que del total de encuestados la mayoría de colaboradores tienen el control total dentro de su área de trabajo, por lo que sienten que las funciones que realizan dentro de la organización otorga significado y es de muy alto valor.

Los colaboradores que obtuvieron niveles muy bajos de impacto del Empowerment, son aquellos que no tienen el control adecuado de su entorno laboral y sienten que el trabajo que realizan es de poco significado y valor para la organización.

Finalmente, del total de encuestados la mayoría obtuvo niveles altos y muy altos de impacto del Empowerment, donde se logra determinar que mediante el empoderamiento pueden lograr el desarrollo total de sus habilidades y tener el control adecuado de su entorno laboral otorgando valor y significado a su organización.

V. DISCUSIÓN

Se presenta la discusión de los resultados que han permitido la consolidación de la investigación con relación a los objetivos que se han planteado, para ello el objetivo general fue determinar el nivel de Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020, en el cual se obtuvo que el 56.6% tiene un nivel muy alto y el 5% un nivel muy bajo, lo cual significa que los colaboradores dentro su área de trabajo en su mayoría demuestran efectividad, compromiso y gestión de calidad total, los resultados contrastan con las investigaciones de López y Monge (2017), Chávez y De La Cruz (2017), donde se afirma que el Empowerment influye de forma positiva en la planeación con el 47,4%, 42,1% en la organización y 49,1% en la dirección, concluyendo que el Empowerment es una herramienta gerencial que mejora la calidad del servicio del colaborador. Además para Cáliz, Martínez, Vigier y Núñez (2016), Gómez, Lledó, Perandones y Herrera (2014), Cicolini, Comparcini y Valentina (2013); Teixeira y Barbieri (2015); Orgambidez, Borrego y Mendoza (2014); el Empowerment es una herramienta e indicador de gestión que incrementa la probabilidad de éxito empresarial, en este sentido, superando la dependencia, consolidando autonomía para mejorar el ambiente dentro de la organización y condiciones propicias cumpliendo con las metas de la empresa mejorando el entorno social, se vinculan con las mejoras en bienestar de las mismas. Castañeda, Orozco y Rincón (2014); Orgambidez, Borrego y Ruíz (2015), Perandones y Herrera (2014), Castro y Morales (2015). Así mismo para los autores Silva, Gandoy, Jara y Pacenza (2015); Amaya, Zúñiga, Salazar y Ávila (2018), Orgambidez, Borrego y Ruíz (2017), consideran que el Empowerment aporta elementos para el desarrollo de habilidades, brinda mayores actitudes, aptitudes y capacidades, demostrando habilidad para aprender y desarrollarse profesionalmente. A diferencia de las investigaciones realizadas por Mamani (2019) y Meza (2018) donde los resultados obtenidos muestran que el Empowerment en la Municipalidad Provincial de Puno y en la Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi-Pasco se encuentra en un nivel media baja con un 32% del total de encuestados y un bajo nivel respectivamente, puesto que consideran que no se desarrolla eficientemente esta herramienta gerencial.

El primer objetivo específico fue determinar el nivel de significado del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020, se obtuvieron resultados muy altos de 66.5% y bajos 0.5%, por lo que se llegó a determinar que la mayoría de colaboradores sienten que su trabajo es de mucha importancia y son valorados por la organización, teniendo una afinidad con los autores Silva, Hurtado, Kronmüller y Riffo (2015), Pere, Planas, Ciraso y Arantxa (2014), Francescato (2015); García y Moro, (2018), Iqbal, Ahmad & Nasim (2020), quienes consideran que el Empowerment es un nuevo prototipo en el ámbito empresarial, ya que optimiza el nivel de responsabilidad, eficacia, eficiencia, liberación, enfocándose en la implementación y cumplimiento de los objetivos, generando impactos positivos y de confianza mediante el compromiso organizacional por parte de los colaboradores. Dichos resultados no contrastan con la investigación de Meza (2017) quien menciona en su investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi-Pasco que existe un nivel regular de compromiso de responsabilidad de los colaboradores, lo cual limita brindar un mejor servicio a los usuarios del Municipio.

Para el segundo objetivo específico fue determinar el nivel de competencia del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020, obteniendo los siguientes resultados el 66.5% muy alto y 0.5% bajo, por lo que en su mayoría los colaboradores se sienten en confianza, demostrando el total dominio de sus habilidades al desarrollar sus funciones dentro de la organización, los cuales guardan relación con los autores Salcedo (2018) y Cheasakul y Varma (2016), Cerezo, Juvé y Delgado (2016), Chávez y De la Cruz (2017), ANPEE, 2018; Machado y Luiz (2014); Cheasakul, y Varma (2016) y Bustamantea y Salinas (2017), sostienen que el Empowerment se desarrolla mediante los incentivos de capacitación y trabajo en equipo, donde se da mayor prioridad al bienestar de los colaboradores dentro las Municipalidades Provinciales y Distritales de Chumbivilcas y Palca del Perú, teniendo la capacidad de solucionar problemas y facilitar la atención al cliente, influyendo significativamente en la gestión administrativa con un 78.56% de aprobación, además el Empowerment permite destacar en sus colaboradores el poder, seguridad y aportación en la toma de decisiones, ya que les permite conocer sus funciones de trabajo y su influencia en la satisfacción e identificación con las organizaciones, mostrando efectos en la

satisfacción laboral y apoyo social, afirmando la confianza en los colaboradores permitiéndoles tener responsabilidades y la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos que aporten a las organizaciones, mediante el análisis, desarrollo y responsabilidad social, mejorando los objetivos. A diferencia de la investigación de Meza (2017) y Crocker (2016); Erazo, Jiménez y López (2014), en la Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi-Puno, sostiene que los resultados muestra que existe un nivel regular de capacidad en los colaboradores, siendo casi la mitad de los encuestados considerándose importante corregir esta deficiencia en beneficio del Municipio, creando un nuevo compromiso de avanzar en el empoderamiento ciudadano mediante la democracia.

El tercer objetivo específico fue determinar el nivel de autodeterminación del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020, se obtuvieron niveles muy altos 53.5% y bajos 2%, por lo que del total de encuestados más del 50% si tienen niveles muy altos de autodeterminación por lo que sienten total autonomía e independencia para tomar decisiones dentro de la organización, estos resultados se corroboran con las investigaciones de Spreitzer y Quinn (1995) y Kanter (1997) citado por Orgambidez, Borrego y Ruiz (2015), Sánchez (2017), Machado y Luiz (2014), Reyes y Cantoral (2016); Contreras y Chapetón (2016) con la propuesta de implementar Empowerment en las empresas, tendrá como efecto mejores oportunidades de crecimiento en las actividades de la compañía, ya que los colaboradores empoderados se consideran autónomos, puesto que; el impacto de sus acciones es importante para la organización, desarrollando su creatividad, potestad y dispersión del personal, ya que al entregarles poder y control, incrementarán el desarrollo de sus habilidades y compromiso en las empresas, destacando cualidades como autonomía, autocontrol y el fomento del liderazgo. Así mismo para Kanter (1997) citado por Orgambidez, Borrego y Ruiz (2015) y (Quiñones, Van. y De Witte, 2013; Román, Krikorian, Franco y Betancur, 2016), sostiene que los colaboradores están habilitados siempre que, en su lugar de trabajo les brinda oportunidades de desarrollo y acceso al poder para cumplir con la presión laboral, buscando darle un valor agregado en el proceso de sus actividades.

Para el cuarto objetivo específico es determinar el nivel de impacto del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020, se obtuvieron niveles muy altos 52% y bajos 0.5 %, por lo que del total de encuestados la mayoría de colaboradores tienen el control total dentro de su área de trabajo, puesto que sienten que las funciones que realizan dentro de la organización otorga significado y es de muy alto valor, dichos resultados son corroborados por Terry (2004); Rappaport (1995), quienes sostienen que el Empowerment es una variación de estilo que aumenta la delegación, el compromiso y la confianza en los colaboradores, debido a que los mandatarios dan la potestad, logrando en ellos una mejor toma de decisiones, brindando mayor libertad al compartir información, otorgándole confianza sobre los elementos que inciden en los resultados estratégicos, administrativos u operativos en el trabajo y su desempeño profesional, logrando así un empoderamiento personal, con ello se podrá incrementar y el empoderamiento formando líderes. Terry (2004); Rappaport (1995), Jiménez, Martelo, Chiquillo, Lloreda, y Morales (2017), Barbosa (2018); Maguire, Camacho y García (2016) y Aguilar, Tuñón, Zapata y Evangelista (2017).

Una de las fortalezas que se han encontrado para el desarrollo de la presente investigación, fue que la variable Empowerment no tuvo mayor inconveniente para obtener un cuestionario validado, puesto que, ha sido traducido y adaptado al español y además ha sido aplicada en investigaciones anteriores.

Otra fortaleza que se ha encontrado es que la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote, nos brindó y facilitó la información que se requería para el proceso de la investigación, como el número total de colaboradores para obtener la muestra y por consiguiente la aplicación del cuestionario a los colaboradores del Municipio.

Por otro lado, las debilidades encontradas en la metodología de esta investigación fueron, que por la situación que estamos pasando debido a la pandemia, el cuestionario se remitió virtualmente a cada colaborador del Municipio, para ello se solicitó el número de contacto del jefe de área con la finalidad de llegar a más colaboradores, pero no todos llenaban el cuestionario, por ello es que dificultó la celeridad de las respuestas de los colaboradores.

Además de ello otra debilidad es que, si bien es cierto gracias a la información recibida por el gerente y jefes de áreas, se obtuvo los datos que se requería para

la investigación, pero para aplicar el cuestionario a los colaboradores fue tedioso, porque en algunos casos, no se tomó la debida importancia.

La relevancia de esta investigación radica en que, la actualidad en el contexto científico social, existe una tendencia de la aplicación de herramientas de gestión en las organizaciones, puesto que, el objetivo principal es maximizar la eficiencia y productividad en las áreas de la organización, partiendo de este punto el Empowerment es una herramienta que básicamente es delegar o transmitir autonomía a los colaboradores, para que sean ellos quienes tomen decisiones sin tener que consultar a sus superiores, aumentando la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso, el cual tiene un gran impacto en la sociedad ya que repercute en el fortalecimiento del trabajo en equipo y por ende en la atención al cliente y la celeridad de los procesos en la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Con los resultados adquiridos en relación al objetivo general de la investigación se pudo afirmar que el nivel de Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020 tiene un nivel muy alto, por lo que se considera que incide de manera positiva en el desarrollo de sus actividades, puesto que; los colaboradores tendrán un mejor desempeño laboral.
2. El primer objetivo específico fue determinar el nivel de significado del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020, se concluyó que se encuentran en un nivel muy alto con un 66,5%, este resultado permite indicar que la mayoría de los colaboradores sienten que su trabajo es de mucha importancia y son valorados por la organización, cumpliendo con los objetivos mediante el compromiso organizacional.
3. El segundo objetivo específico fue determinar el nivel de competencia del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020, a través de los resultados obtenidos se precisó que existe un nivel muy alto, debido a que se sienten en la capacidad de solucionar problemas, ya que pueden desarrollar sus funciones en sus áreas de trabajo, afirmando su confianza en sí mismos permitiéndoles tener responsabilidades y oportunidades de adquirir nuevos conocimientos en beneficio no solo del Municipio, sino profesional.
4. El tercer objetivo específico fue determinar el nivel de autodeterminación del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020, se precisó que existe un nivel muy alto de 53,5%, este resultado permitió señalar que los colaboradores sienten autonomía e independencia en tomar decisiones, puesto que consideran que la entrega de poder y control incrementa el desarrollo de sus habilidades y además el compromiso en sus funciones, fomentando el liderazgo.
5. El cuarto objetivo específico fue determinar el nivel de impacto del Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020, también se obtuvieron niveles muy altos de un 52%, este resultado permite indicar que las funciones que realizan es importante de

mucho valor, ya que el Municipio le brinda información otorgándole confianza sobre todo lo que compete en su área de trabajo, logrando de este modo que sea partícipe de las decisiones que se toman, teniendo como resultado una mayor superación personal.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente del Municipio se le recomienda seguir llevando a cabo la aplicación de ésta herramienta de gestión, puesto que permite a sus colaboradores mediante la delegación de poder y autoridad, transmitirles que son dueños de su propio trabajo y parte importante de la organización; teniendo como resultado el desarrollo no solo personal, sino profesional.
2. También se recomienda a los jefes de área, implementar dinámicas integradoras con la finalidad de que sus colaboradores interactúen, se relacionen y a la vez mejore la comunicación entre las áreas.
3. Por otra parte, a los colaboradores se les recomienda absolver cualquier inquietud con referencia a sus tareas laborales, con la finalidad de que el gerente tome en cuenta y tenga conocimiento en que se debe potencializar para mejorar la comunicación entre colaboradores y jefes de área.

REFERENCIAS

- Aguilar, E.; Tuñón, E., Zapata, E. y Evangelista, A. (2017). *Youth empowerment towards social responsibility through service-learning program: an exploratory analysis of a private high school in dubai, united arab of emiratos*. México. 14(3), 1870-5472. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/asd/v14n3/1870-5472-asd-14-03-00479.pdf>
- Amaya, A.; Zúñiga, E.; Salazar, M. y Ávila, A. (2018). *Empower teachers in their academic work through International Certifications in Digital Competencies*. México. 10(01), 104-115. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/688/68855405007/index.html>
- Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores (2018). *Youth empowerment towards social responsibility through service-learning program: an exploratory analysis of a private high school in dubai, united arab of emiratos*. España. 4(1), 329-342. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3498/349857603032/349857603032.pdf>
- Barbosa, M. (2018). Educación, desarrollo y empoderamiento: hacia un nuevo planteamiento de la formación universitaria de educadores y trabajadores sociales. Buenos Aires, Argentina. 28(01), 203-220. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3845/384555587011/384555587011.pdf>
- Bustamantea, G. y Salinas, S. (2017). Aymara paradiplomacy: Empowerment on the border. Chile. 18(35), 90-106. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/estfro/v18n35/2395-9134-estfro-18-35-00090-en.pdf>
- Cálix, C., Martínez, L., Vigier, H. y Núñez, J. (2016). *The Role of the Empowerment in Business Success*. México. 45(2), 45-117. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v45n117/2448-7678-ia-45-117-00002.pdf>
- Castro, A. y Morales, M. (2015). *Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios*. Mexico. 33 (1), 0254-9247. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v33n1/a01v33n1.pdf>

- Cerezo, P., Juvé, M. y Delgado, P. (2016). *Concepts and measures of patient empowerment: a comprehensive review*. Barcelona, España. 50(4), 664-671. Obtenido de <https://www.scielo.br/pdf/reeusp/v50n4/0080-6234-reeusp-50-04-0667.pdf>
- Chávez, F. y De La Cruz, Y.(2017).*El empowerment y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Palca - Huancavelica -Periodo 2016*. Perú. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2548/TESISADMINISTRACION2017CH%C3%81VEZ%20MENDOZA%20Y%20DE%20LA%20CRUZ%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cheasakul, U. y Varma, P. (2016). *The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment*. Tailandia. 61(01), 422–440. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v61n3/0186-1042-cya-61-03-00422.pdf?fbclid=IwAR0eF5HTV4kqIAbaxIPNqFnZ_ihLt0jjwSNiFgsBSWSNj53vFvzUgSSHfg8
- Cicolini, C. Comparcini, D. y Simonetti V. (2013). *Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: A systematic literature review*. Italia. 22(01), 855–871. Obtenido de DOI: 10.1111/jonm.12028
- Contreras, J. y Chapetón, C. (2016). *Transforming EFL Classroom Practices and Promoting Students'*. Bogotá, Colombia. 19(2), 1657-0790. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1692/169251589010/169251589010.pdf>
- Crocker, D. (2016). *Enfrentando la desigualdad y la corrupción: Agencia, empoderamiento y desarrollo democrático*. Chile. 01(34),63-74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=291145289003>
- Erazo, M.; Jiménez, M.; López, C. (2014). *Women's empowerment: its role in the self-management of the Community El Hormiguero - Valle del Cauca*. 32(01), 149-157. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79929780011>
- Francescato, D. (2015). Learning Innovative Methodologies to Foster Personal, Organizational and Community Empowerment through Online and Faceto-

Face Community Psychology Courses. Italia. 14(4), 1209-1220. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v14n4/v14n4a04.pdf>

García, Y. y Moro, H. (2018). *Empoderamiento organizacional en emprendimientos que brindan servicio de Turismo de Naturaleza*. Cuba. 161(1), 0252-8584. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v161n1/0252-8584-eyd-161-01-e6.pdf>

Gestión. (21 de noviembre de 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Obtenido de <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>

Gómez, I.; Lledó, A.; Perandones, T. y Herrera, L. (2014). *El empoderamiento como estrategia de éxito en la formación inicial del profesorado*. España. 7(01), 151-160. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851791016.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: Sexta Edición. Recuperado de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

InfoabeEconómico. (viernes 8 de mayo de 2020); escrito por Simón, J. *Líderes y organizaciones frente a la pandemia*. Obtenido de <https://www.infobae.com/economia/2020/04/10/lideres-y-organizaciones-frente-a-la-pandemia/>

Iqbal, Q., Ahmad, N. H., & Nasim, A. (2020). *A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and sustainable performance*. *Journal of Cleaner Production*, 121429. doi:10.1016/j.jclepro.2020.121429

Jiménez, I.; Martelo, R.; Chiquillo, J.; Lloreda, D.; Morales, M. (2017). *Estrategias para el empoderamiento digital y la integración de universidades con sectores clave para la sociedad colombiana*. Colombia. Colombia. 14(1), 112-125. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69551301011>

- López, J. y Monge, J. (2017). *El empowerment en la administración de la municipalidad distrital de Ascensión en el año 2017*. Perú. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1578>
- Machado, F. y Luiz, A. (2014). Empowerment in the context of User-Generated Content in the Travel Industry: A research model proposal. Toluca, México. 27(01), 1870-9036. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193432842002>
- Maguire, M., Camacho, G. y García, C. (2016). *Women empowerment through social innovation in indigenous social enterprises*. Sau Paulo, Brasil. 17(6), 164-190. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/ram/v17n6/1678-6971-ram-17-06-0164.pdf>
- Mamani, R. (2019). *Análisis del empowerment y la calidad de servicio del Personal de la sub gerencia de protección ciudadana de la Municipalidad Provincial de Puno – 2017*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11816/Mamani_Aguilar_Ruben.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza, E. (2018). *“Empowerment y su incidencia en la administración de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi, Pasco – 2017”*. Perú. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/619/1/Tesis%20Empowerment.pdf>
- Orgambidez, A.; Borrego, Y. y Ruíz, C. (2017). *Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral*. Portugal. 35(01), 0254-9247. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v35n1/a09v35n1.pdf>
- Orgambidez, A.; Borrego, Y. y Ruíz, C. (2015). *Empowerment, stress vulnerability and burnout among Portuguese nursing staff*. Portugal. 139. 8005-139. Obtenido de <https://www.scielo.br/pdf/csc/v23n1/1413-8123-csc-23-01-0259.pdf>
- Orgambidez, A., Borrego, Y. y Mendoza, M. (2014). *Adaptación al español del cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ-II)*.

Bogotá, Colombia. 13(3), 15-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64733438009.pdf>

Pere, S., Planas, A., Ciraso, A., y Arantxa, R. (2014). *Empoderamiento en la comunidad. El diseño de un sistema abierto de indicadores a partir de procesos de Evaluación Participativa*. Sevilla, España. 24(01), 49-77. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/1350/135043652004.pdf?fbclid=IwAR20DeZb_cVcVJ7xnvpbCfjbPhCBs8MJHfaknaoZloNIRJFpnCevtGBI8c

Quiñones, M.; Van, B. y De Witte, H. (2013). *Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis*. Madrid, España. 29(3), 127-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231329411004>

Rappaport, J. (1995). *Empowerment meets narrative: Listening to stories and creating settings*. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 795–807. Obtenido de doi: 10.1007/bf02506992

Reyes, D. y Cantoral, R. (2016). *Empoderamiento docente: La práctica docente más allá de la didáctica. ¿Qué papel juega el saber en una transformación educativa?*. México. 11(2), 155-176. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/rece/v2n11/v2n11a03.pdf>

Ríos, P. (2012). *El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial*. Almería, España. Obtenido de http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3749/Trabajo_7042_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR25nARJ5t1DNHUZr33vkBZY8UVSXTsodO7E6SrKuzVC6fRD3voS-re2T34

RPP NOTICIAS. (1 de septiembre del 2017). *Empowerment: ¿Es importante empoderar a tus trabajadores o colegas?*. Obtenido de <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/que-es-el-empowerment-noticia-1073980>

RSD CHIMBOTE. (21 de abril del 2015). *Empowerment o empoderamiento*. Obtenido de <https://radiorsd.pe/noticias/columna-del-dia/23268-empowerment-o-empoderamiento>

- RSD CHIMBOTE. (4 de agosto del 2019). *Contralor de Áncash: "Municipalidades deben tener aprobados sus instrumentos de gestión"*. Obtenido de <https://radiorsd.pe/noticias/contralor-de-ancash-municipalidades-deben-tener-aprobados-sus-instrumentos-de-gestion>
- Román, J.; Krikorian, A. y Franco, C. y Betancur, A. (2016). *Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedente de comportamientos empoderados y participación de los empleados*. Colombia. 32(139), 154-161. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316300201>
- Sánchez, A. (2017). *Empowerment, liberation and human development, España*. 26(3), 155-163. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S113205591730025X>
- Salcedo, A. (2018). *El uso del Empowerment y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas*. Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33407/salcedo_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, F.; Gandoy, Y.; Jara, C. y Pacenza, M. (2015). *Liderazgo del docente y niveles de empoderamiento de los estudiantes en un seminario de prácticas comunitarias de una Universidad Pública Argentina*. Colombia. 31(54). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v31n54/v31n54a08.pdf>
- Silva, C.; Hurtado, A., Kronmüller, M. y Riffo, I. (2015). *Empoderamiento en el movimiento estudiantil durante 2011 y 2012 en Chile*. Chile. 14(4), 1299-1310. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v14n4/v14n4a11.pdf>
- Spreitzer, G. y Quinn, R., (1995). *A Company of Leaders: Five Disciplines for Unleashing the Power in Your Workforce*. Estado Unidos: Ed. Managment series.
- Sosa, I.; Lefèvre, P.; Guerra, M.; Ferrer, L.; Rodríguez, A; Herrera, D; Pol, DV.; Bonet, M. y Van Der, P. (2013). *Empoderamiento comunitario en salud en tres municipios cubanos*. Cuba. 29(2), 184-191 Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v29n2/mgi09213.pdf>

- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México, D.F: Editorial Limusa, S.A. Dec.V. Grupo Noriega Editores Balde Ras 95. Recuperado de https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20-%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf?fbclid=IwAR1NV5TUNlweFWTPXrIYkOm6UYkPm-qj7iAfCrXtBF_OaUIA6sP80O00GFI
- Teixeira, A. y Barbieri, M. (2015). *Nursing empowerment and job satisfaction: an integrative review according the Structural Theory. Portugal. IV (6)*, 151-160. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/3882/388241612008_2.pdf
- Terry, W. (2004). *Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. España: Ed. Gestión 2000. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=hGcff2WdPgWC&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Troya, R., y Vásques, C. y Fajardo, L. (2019). *Empowerment: una herramienta estratégica como ventaja de competitividad en la administración de los gobiernos autónomos descentralizados (GADS)*. Ecuador. 3(1), 1110-1135. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6796779&fbclid=IwAR3XURxqX1P4Q190vnsbe8JqPiJZNscQnw5L39djPOjgff-5hIVJAn2zh5g>
- Utopía y Praxis Latinoamericana, (2019). *Model for microeconomic empowerment: islamic microfinance institutions (Imis) in East Java*. Venezuela. 24(5), 279-620. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/279/27962050035/html/index.html>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Empowerment	El Empowerment no es un rasgo de personalidad generalizable a través de las situaciones, sino más bien, un conjunto de cogniciones moldeadas por un ambiente de trabajo (Spreitzer, 1995).	El nivel de Empowerment en la investigación, será medido desde una perspectiva de la Teoría del Modelo de Empowerment psicológico, considerándose cuatro dimensiones significado, competencia, autodeterminación e impacto.	Significado	Importancia del trabajo	ordinal
				Significado de las actividades del trabajo	
			Competencia	Confianza en las habilidades	
				Dominio de las habilidades	
			Autodeterminación	Autonomía significativa	
				Independencia y libertad	
			Impacto	Control adecuado	
				Influencia significativa	

Nota. Elaboración propia.

Anexo 2. Matriz de consistencia lógica

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
¿En qué aspectos contribuye el Empowerment a los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020?.	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de Empowerment de los colaboradores en la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>*Determinar el nivel de significado del Empowerment de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.</p> <p>*Determinar el nivel de competencias del Empowerment de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.</p> <p>*Determinar el nivel de autodeterminación del Empowerment de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.</p> <p>*Determinar el nivel de impacto del Empowerment de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.</p> <p>*Elaborar una propuesta de mejora para la variable de estudio.</p>	Empowerment	El Empowerment no es un rasgo de personalidad generalizable e a través de las situaciones, sino más bien, un conjunto de cogniciones moldeadas por un ambiente de trabajo (Spreitzer, 1995).	El nivel de Empowerment en la investigación, será medido desde una perspectiva de la Teoría del Modelo de Empowerment psicológico, considerándose cuatro dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto.	Significado	Importancia del trabajo	1, 2	ordinal
						Significado de las actividades del trabajo	3, 4, 5	
					Competencia	Confianza en las habilidades	6, 7	
						Dominio de las habilidades en el trabajo	8,9	
					Autodeterminación	Autonomía significativa	10, 11	
						Independencia y libertad	12, 13	
					Impacto	Control adecuado	14, 15, 16	
						Influencia significativa	17, 18, 19, 20	

Nota. Elaboración propia

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL NIVEL DE EMPOWERMENT EN
LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL
SANTA CHIMBOTE 2020.**

Estimado (a) colaborador (a):

El presente instrumento tiene por finalidad determinar el nivel de Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción respecto al nivel de Empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020, según la siguiente escala:

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

Preguntas	Opciones de respuesta				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Considero que a partir de la entrega de poder a los colaboradores en la Municipalidad aumenta la confianza en la participación frente a una crisis.					
2. El trabajo que realizo en la organización es muy importante para mí.					
3. Las actividades de mi trabajo son significativas para mí.					
4. Cuido lo que hago en mi trabajo.					
5. El trabajo que hago tiene significado e importancia especial para mí.					
6. Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades.					

7. Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo en la Municipalidad.					
8. Considero que tener poder y confianza dentro de mi área de trabajo, me ha permitido desarrollar nuevas habilidades y conocimientos para afrontar la crisis vivida actualmente.					
9. Domino las habilidades necesarias para hacer mi trabajo.					
10. Tengo suficiente autonomía para decidir cómo hacer mi trabajo.					
11. Tengo oportunidad de dar la iniciativa al realizar mi trabajo en la Municipalidad.					
12. Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo.					
13. Tengo suficiente independencia en la manera cómo hago mi trabajo.					
14. Tengo adecuado control de lo que ocurre en mi área de trabajo.					
15. Tengo autocontrol y confianza frente a los problemas que estamos atravesando por la pandemia.					
16. Influyo significativamente en lo que sucede en mi área de trabajo en la Municipalidad.					
17. Realizo un trabajo eficiente adecuándome a las circunstancias frente a la pandemia.					
18. Mi opinión cuenta en la toma de decisiones de mi área de trabajo.					
19. Tengo suficiente influencia en lo que ocurre en mi área de trabajo.					
20. Me considero creativo(a) e innovador(a) en mis ideas respecto al trabajo que realizo, frente al impacto que ha causado la pandemia del COVID-19.					

Anexo 4. Cálculo de la muestra

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

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza (tabla de valores de Z)

p= Porcentaje de la población que tiene atributo deseado

q= Porcentaje de la población que no tiene atributo deseado=1-p

N= Tamaño de la población

e= Error de estimación máximo aceptado

$$n = \frac{1.96^2 * 1693(0.82)(0.18)}{0.05^2(1693 - 1) + 1.96^2(0.82)(0.18)} = 200.12 = 200$$

FICHA TÉCNICA

Cuestionario sobre el nivel de Empowerment

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Municipalidad Provincial del Santa
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Gretchen Spreitzer adaptado por Gisela Rivera Gomero y Melisa Rodríguez Ramos.
- f. **Medición:** Análisis del Empowerment
- g. **Administración:** Colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa.
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el análisis del Empowerment de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable estudiada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión e inconvenientes al desarrollar la prueba. Esta validación consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Escala de Empowerment Psicológico Spreitzer, se aplicó una prueba piloto con 10 colaboradores; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de

Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0,95$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.95	20

IV. DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lapiceros, corrector, lápiz, borrador y tajador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 20 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

SIGNIFICADO	IMPORTANCIA EN EL TRABAJO: 1, 2
	SIGNIFICADO DE LAS ACTIVIDADES DEL TRABAJO: 3, 4, 5
COMPETENCIA	CONFIANZA EN LAS HABILIDADES: 6, 7
	DOMINIO DE LAS HABILIDADES EN EL TRABAJO: 8, 9
AUTODETERMINACIÓN	AUTONOMÍA SIGNIFICATIVA: 10,11
	INDEPENDENCIA Y LIBERTAD: 12, 13
IMPACTO	CONTROL ADECUADO: 14,15,16
	INFLUENCIA SIGNIFICATIVA: 17,18,19,20

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	D1	D2	D3	D4
Muy alto	84 a 100	21 a 25	16.8 a 20	16.8 a 20	29.4 a 35
Alto	68 a 84	17 a 21	13.6 a 16.8	13.6 a 16.8	23.8 a 29.4
Medio	52 a 68	13 a 17	10.4 a 13.6	10.4 a 13.6	18.2 a 23.8
Bajo	36 a 52	9 a 13	7.2 a 10.4	7.2 a 10.4	12.6 a 18.2
Muy bajo	20 a 36	5 a 9	4 a 7.2	4 a 7.2	7 a 12.6

Posteriormente, se calculará la sumatoria de los niveles de Empowerment, por lo que dicho resultado será evaluado por la siguiente escala:

Nivel de Empowerment	Puntajes	Descripción
Muy alto	84 - 100	Los colaboradores tienen niveles muy altos de Empowerment ya que demuestran en su área de trabajo efectividad, compromiso y gestión de calidad total.
Alto	68 - 84	Los colaboradores mantienen un nivel alto de Empowerment debido a que mantienen un buen ambiente de trabajo.
Medio	52 - 68	Los colaboradores se encuentran en un nivel medio donde no descartan estar empoderados ya que mantienen su compromiso de trabajo dentro de la organización.
Bajo	36 - 52	Los colaboradores se sienten poco empoderados debido a que no sienten que la organización valora su trabajo y no tienen un buen ambiente en su área de trabajo.
Muy bajo	20 - 36	Los colaboradores no se sienten empoderados y sienten que la organización no los toma en cuenta más allá del trabajo que les corresponde.

Dimensión Significado

Para medir esta dimensión se calculará la sumatoria de los niveles y el resultado será medido con la siguiente escala.

Niveles de Significado	Puntajes	Descripción
Muy alto	21 - 25	Dentro de la organización los colaboradores sienten que el trabajo que realizan es de mucha importancia y se sienten valorados por parte de la organización.
Alto	17 - 21	Los colaboradores sienten que su trabajo es importante y agrega valor a la organización.
Medio	13 - 17	El trabajo que realizan los colaboradores no sienten si es valorado o no, ya que solo cumplen sus funciones y no saben si la organización los toma en cuenta.
Bajo	9 - 13	Los colaboradores sienten poca importancia del trabajo que realizan, por parte de la organización.
Muy bajo	5 - 9	Los colaboradores sienten que su trabajo no es importante y no tiene significado para la organización.

Dimensión Competencia

Para medir esta dimensión se calculará la sumatoria de los niveles y el resultado será medido con la siguiente escala.

Niveles de Competencia	Puntajes	Descripción
Muy alto	16.8 - 20	Los colaboradores sienten total confianza en el dominio de sus habilidades en las funciones que realizan dentro de la organización.
Alto	13.6 – 16.8	Dentro de la organización los colaboradores sienten confianza en sus habilidades al desarrollar sus funciones.

Medio	10.4 – 13.6	Los colaboradores no saben si están desarrollando sus habilidades como corresponde en la organización.
Bajo	7.2 – 10.4	Los colaboradores sienten poco dominio de sus habilidades dentro de la organización.
Muy bajo	4 – 7.2	Los colaboradores sienten que no desarrollan habilidades suficientes que aporten a la organización, ya que no solo cumplen sus funciones que se les asigna.

Dimensión Autodeterminación

Para medir esta dimensión se calculará la sumatoria de los niveles y el resultado será medido con la siguiente escala.

Niveles de Autodeterminación	Puntajes	Descripción
Muy alto	16.8 - 20	Los colaboradores sienten total independencia y autonomía al tomar decisiones dentro de su área de trabajo.
Alto	13.6 – 16.8	Los colaboradores sienten que tienen la libertad de tomar decisiones bajo supervisión de un encargado o jefe.
Medio	10.4 – 13.6	Los colaboradores no saben si tienen o no autonomía para tomar decisiones dentro de su área de trabajo ya que no tienen libertad suficiente para hacerlo.
Bajo	7.2 – 10.4	Los colaboradores sienten poca autonomía e independencia para tomar decisiones y piensan que su organización no les da suficiente confianza.
Muy bajo	4 – 7.2	Los colaboradores no toman decisiones dentro de su organización debido a que no tienen independencia ni autonomía suficiente para hacerlo y sienten que su organización no confía en sus habilidades.

Dimensión Impacto

Para medir esta dimensión se calculará la sumatoria de los niveles y el resultado será medido con la siguiente escala.

Niveles de Impacto	Puntajes	Descripción
Muy alto	29.4 - 35	Los colaboradores tienen el control total dentro de su área de trabajo y sienten que las funciones que realizan dentro de la organización otorgan significado y es de muy alto valor.
Alto	23.8 – 29.4	Los colaboradores sienten que tienen el control dentro de su área de trabajo mediante el trabajo que realizan aportan significativamente a la organización.
Medio	18.2 – 23.8	Los colaboradores no saben si tienen o no el control adecuado dentro de su área de trabajo, ya que no tienen la certeza que el trabajo que realizan es de valor para la organización.
Bajo	12.6 – 18.2	Los colaboradores tienen poco control dentro de su área en el que se desempeñan y sienten que su trabajo es de poca influencia y significado para la organización.
Muy bajo	7 – 12.6	Los colaboradores no tienen el control adecuado en su entorno laboral y sienten que el trabajo que desempeñan es de poco valor y significado para la organización.

Anexo 6. Propuesta de mejora

Título: “Dinámicas Comunicación e integración entre las áreas de trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020”

Fundamentación: A partir de la investigación realizada, se plantea desarrollar una propuesta donde se evalúe y se ejecute un estudio profundo, cuyo propósito es potenciar y mejorar las estrategias de comunicación e integración en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Objetivos

Objetivo general

Promover dinámicas de integración para mejorar la comunicación entre las áreas de trabajo de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Objetivos específicos

Capacitar a los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa.

Realizar un plan de integración para mejorar y fomentar la comunicación dentro de las áreas de trabajo.

Promover la participación de todos los colaboradores en las dinámicas de integración propuestas para mejorar la comunicación dentro de las áreas de trabajo.

Ejecutores del proyecto

La ejecución de este proyecto lo realizará un grupo de estudiantes de la carrera de Administración dirigido por un docente/asesor de la Universidad César Vallejo y un representante de la Municipalidad.

Duración de la propuesta

Tendrá una duración de 6 meses.

Instrumento de evaluación

El instrumento de evaluación será el cuestionario.

Plan operativo

Objetivo específico 1:

Capacitar a los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

Actividades

Charlas motivacionales a los colaboradores del Municipio.

Charlas de sensibilización a los colaboradores del Municipio.

Realizar encuestas a los colaboradores de la Municipalidad para evaluar el nivel de interés en la mejora de la comunicación.

Analizar resultados.

Responsable

Grupo de estudiantes y docente de la Universidad César Vallejo.

Objetivo específico 2:

Realizar un plan de integración para mejorar y fomentar la comunicación dentro de las áreas de trabajo.

Actividades

Identificar factores que dificultan la comunicación en los colaboradores del Municipio.

Determinar estrategias y acciones para realizar un plan piloto para mejorar la comunicación.

Aplicación directa del plan piloto.

Realizar encuestas.

Analizar resultados.

Responsable

Grupo de estudiantes y docente de la Universidad César Vallejo.

Objetivo específico 3:

Promover la participación de todos los colaboradores en las dinámicas de integración propuestas para mejorar la comunicación dentro de las áreas de trabajo.

Actividades

Participación en plan piloto a los colaboradores del Municipio.

Charlas de sensibilización y capacitación a los colaboradores del Municipio.

Realizar encuestas a los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa para evaluar el nivel de interés en la ejecución del plan piloto.

Analizar resultados.

Responsable

Grupo de estudiantes y docente de la Universidad César Vallejo.

Cronograma de actividades

Actividades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Charlas motivacionales a los colaboradores del Municipio.	x	x				
Charlas de sensibilización a los colaboradores del Municipio.	x	x	x			
Realizar encuestas a los colaboradores del Municipio para evaluar el nivel de interés en la mejora de la comunicación.			x	x		
Identificar factores que dificultan la comunicación en los colaboradores del Municipio.	x	x				
Determinar estrategias y acciones para realizar un plan piloto para mejorar la comunicación.			x			
Aplicación directa del plan piloto.			x	x		
Realizar encuestas.				x		
Participación en plan piloto a los colaboradores del Municipio.			x	x	x	
Charlas de sensibilización y capacitación a los colaboradores del Municipio.			x	x		
Realizar encuestas a los colaboradores del Municipio para evaluar el nivel de satisfacción en la ejecución del plan piloto.					x	x

Elaboración propia

Presupuesto

Presupuesto de capacitación				
Descripción	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Recursos Humanos				
2 Alumnos y Docente para capacitación.	Día	5	S/. 100.00	S/. 500.00
Materiales				
Papel bond	Millar	1	S/. 12.50	S/. 12.50
Lapiceros	Unidad	15	S/. 0.50	S/. 187.50
Plumones	Unidad	5	S/. 2.00	S/. 10.00
Papel de colores	Unidad	50	S/. 0.20	S/. 10.00
Alcohol en gel	Unidad	5	S/. 7.50	S/. 37.50
Mascarillas quirúrgicas	Cajas	2	S/. 50.00	S/. 100.00
Laptop	Unidad	1	S/. 1 500.00	S/. 1 500.00
Señalización	Unidad	10	S/. 2.00	S/. 20.00
<u>Merchandising Llaveros</u>	Unidad	100	S/. 1.50	S/. 150.00
Total				S/. 2 537.50

Anexo 7. Validez de los expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala de Empowerment Psicológico Spreitzer"

OBJETIVO: Determinar el nivel de Empowerment de los colaboradores en la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARÍ PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	--------	----------

Evaluador: Mg. Cancharí Preciado Miguel Ángel

DNI: 46105455

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala de Empowerment Psicológico Spreitzer”

OBJETIVO: Determinar el nivel de Empowerment de los colaboradores en la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GONZÁLES RUEDA NÉSTOR DANIEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	X	Muy alto
----------	------	-------	------	---	----------

Evaluador: Mg. Gonzáles Rueda Néstor Daniel

DNI: 32991045

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala de Empowerment Psicológico Spreitzer"

OBJETIVO: Determinar el nivel de Empowerment de los colaboradores en la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

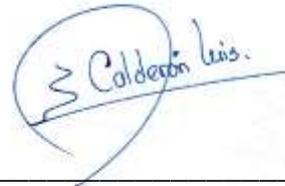
DIRIGIDO A: Colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Alberto Calderón Yarlequé

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Estadística Matemática

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé

DNI: 40097132

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala de Empowerment Psicológico Spreitzer"

OBJETIVO: Determinar el nivel del Empowerment de los colaboradores en la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2020.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: _____ LINARES CAZOLA JOSE GERMAN _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____ DOCTOR _____

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	--------	----------



Evaluador: Dr. JOSE GERMAN LINARES CAZOLA
DNI: 31674876

Anexo 8. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

ALFA DE CRONBACH

PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Suma respuestas	
N° de encuestados	1	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	83	
	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	86
	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	96
	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	85
	5	2	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	3	4	2	3	5	2	3	3	3	74
	6	5	3	3	5	3	4	4	4	3	2	5	3	3	5	3	5	5	3	2	3	73
	7	1	1	3	3	3	5	4	3	3	4	4	2	1	2	2	3	3	3	2	4	56
	8	3	3	3	3	3	5	2	1	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	4	46
	9	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	86
	10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	86
VARIANZA	1.60	1.73	0.77	0.71	0.84	0.27	0.99	1.66	0.99	1.33	0.89	1.82	2.28	2.04	0.72	1.11	1.38	1.16	1.43	0.44		

NÚMERO DE ITEMS	20
SUMA DE LA VARIANZA DE LOS ITEMS	24.17
VAR DE LA SUMA TOTAL	236.77

ALFA DE CRONBACH	1.05
	0.90

=

0.95

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,

k = El número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.

ST^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach