



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**“El Empowerment y la Motivación Laboral en colaboradores de
la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Alvarez Cruz, Milagros Iberia (ORCID: 0000-0002-3944-0463)

ASESOR:

Dr. Arevalo Luna, Edmundo Eugenio (ORCID: 0000-0001-8948-7449)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de manera especial a mi madre Esmérita, pues gracias a su esfuerzo y motivación constante, puedo lograr esta meta trazada; mi padre Nelson por su apoyo incondicional de cada día.

A mi amado hijo Matteo, por ser mi fuente de motivación e inspiración para superarme cada día más, y como no a mi esposo Alonso quien, siempre apoyando cada esfuerzo realizado, así luchar juntos para tener un buen futuro en familia.

Y a mis hermanos, quienes han estado presentes siempre con sus palabras de aliento, que no me dejan decaer para seguir dando lo mejor de mí en cada paso que doy.

AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios, por permitirme llegar a lograr mis metas deseadas, como poder disfrutar a mi familia, y con ellos este nuevo logro.

A mi familia, por apoyarme en cada decisión, pues no ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, amor, bondad y apoyo, el esfuerzo ha valido la pena para el logro de esta meta.

Les agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de Empowerment en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.	20
Tabla 2. Nivel de Empowerment por dimensiones en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.	21
Tabla 3. Nivel de Motivación Laboral en los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.	22
Tabla 4. Nivel de Motivación Laboral por dimensiones en los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.	23
Tabla 5. Coeficiente de correlación entre el Empowerment y Motivación Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.	24
Tabla 6. Correlación entre la dimensión delegar del Empowerment con las dimensiones de la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Sullana, 2021.	25
Tabla 7. Correlación entre la dimensión liderazgo del Empowerment con las dimensiones de la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Sullana, 2021.	26
Tabla 8. Correlación entre la dimensión responsabilidad del Empowerment con las dimensiones de la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Sullana, 2021.	27

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre el empowerment y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021; describiendo la problemática y el sustento del mismo según antecedentes y bases teóricas. El estudio es de tipo básica, no experimental, pues no se involucra manipulación de sus variables y de corte transversal, presentó una muestra de 160 sujetos de estudio, quienes fueron encuestados en base a instrumentos de recolección de datos que fueron alineados según las variables del presente, las cuales por la indagación científica por medio de la aplicación de frecuencias descriptivas y pruebas inferenciales, por lo tanto se pudo determinar que de las variables empowerment y motivación laboral presentan una influencia moderada entre ambas. Entonces se demuestra que la motivación laboral se ve directamente afectada por la herramienta de gestión, el empowerment.

Palabras clave: Empowerment, Motivación Laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine if there is a significant relationship between empowerment and work motivation of the collaborators of the Provincial Municipality of Sullana, 2021; describing the problem and its support according to the background and theoretical bases. The study is of basic type, non-experimental, since it does not involve manipulation of its variables and cross-sectional, presented a sample of 160 study subjects, which were surveyed based on data collection instruments that were aligned according to the variables of the present, which through scientific inquiry through the application of descriptive frequencies and inferential tests, so it could be determined that the variables empowerment and work motivation present a moderate influence between both. Therefore, it is demonstrated that work motivation is directly affected by the management tool, empowerment.

Keywords : Empowerment, Work motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el empowerment (empoderamiento), sirve como una herramienta que tiene la finalidad de brindar poder al colaborador para autogestionar su trabajo y los recursos requeridos con calidad, confianza y productividad para lo cual es necesario el fiel compromiso por parte de los directivos para conocer a sus colaboradores y brindar las suficientes herramientas, conocimientos, motivación y feedbacks necesarios para el ejercicio de sus labores; siguiendo las tendencias son los líderes de empresas quienes se ven obligados a hacer uso de esta herramienta.

Es necesario el desarrollo de una mayor autonomía y autogestión en los procedimientos dentro de las empresas, lo cual es una de las características que brinda esta herramienta al permitirles guiar hacia caminos de toma de decisiones y lleguen a ser especialistas en sus labores encomendadas; tal es así que se necesita la presencia de un liderazgo que guie el camino de las personas y se encuentre en búsqueda constante de actualizaciones de competencias para gestionar los procedimientos a desarrollar.

En la actualidad, se conoce que globalmente el nivel de calidad de servicio al ciudadano se ve muy carente de aquellas condiciones que requiere la población, es así que muchas ciudades tienden a tener bajos niveles de esperanza con respecto a la solución en la búsqueda de satisfacer sus necesidades, tal es así que ya en muchas localidades a nivel internacional se amplía el contexto sobre empowerment enfocado en aquellos colaboradores que prestan servicios en entidades públicas como son gobiernos locales, municipios, entre otros; para que se pueda llegar a mejorar tanto la calidad de avance dentro de ellos y ser ejemplo para otros países o ciudades, y así se logre con lo que comúnmente se busca el bienestar social.

Tal es así que el Perú tiende a tener bajos niveles de aceptación dentro de muchas localidades de sus autoridades, ya que al buscar alguna respuesta con miras a solucionar un problema cuentan con bajas esperanzas en esto, lo que es

motivo se empiece a constituir un mejor alcance con respecto a la atención de aquellos que laboran dentro de las municipalidades, empezando a ser estos quienes brinden la calidad y den el respectivo valor de atención para los ciudadanos, por lo cual se empieza a ver la importancia de la capacitación al personal que labora en estos puestos, no solo capacitación constante con lo que respecta a sus deberes o derechos dentro de su área correspondiente, sino promover la participación y toma de decisiones dentro de ésta entidad, tomando en cuenta la presente investigación se dirige al personal de una municipalidad las cuales tienden a ser puntos clave para mejorar el país y ser vistas desde fuera como ejemplo.

En muchas ocasiones la falta de motivación por parte de las autoridades para con sus colaboradores es lo que hace que los mismos no den más de sí mismos, pues se sienten limitados para la realización de ciertas actividades, tanto que si generan mayor esfuerzo no obtienen algún tipo de reconocimiento respecto a su buena realización para el logro de los objetivos que se desean, es por lo cual se ve el bajo rendimiento para con los usuarios.

La ciudad de Piura, es una de las ciudades emblemáticas del Perú, en ella se encuentra la provincia de Sullana, donde se puede encontrar que muchos colaboradores de aquí tienden a tener bajo nivel de toma de decisión, pues para realizar algún trámite u operación, se deben pasar aún por aquellos antiguos procesos, dejando de lado en su mayoría el avance tecnológico y consigo el poder de conocimiento que tienen los actuales colaboradores, teniendo en cuenta que estos son considerados como el activo más importante de las organizaciones, siendo el elemento dinamizador dentro de la misma que necesita ser motivada, para el buen desempeño individual, grupal y contribuya al desempeño organizacional que es el gran propósito y el empowerment contribuye de forma efectiva.

De lo anteriormente expuesto se formuló el siguiente problema: ¿Existe relación significativa entre el empowerment y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana 2021?

Se consideró como justificación teórica que la presente investigación aporta incremento del conocimiento científico sobre el empowerment y a su vez sobre la motivación laboral, llegando a brindar información necesaria para futuros estudios de investigación del tema. Como justificación práctica que la presente investigación busca señalar si el empowerment influye dentro de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, lo que hará que sea beneficiada la entidad pública al desarrollar el empowerment como una forma de mejora efectiva el desempeño de sus colaboradores dando resultados positivos para el bienestar ciudadano y cubriendo lo que se desea como objetivos planteados dentro de la gestión política desde el inicio de la misma.

La justificación social que, para la Municipalidad Provincial de Sullana, es de vital importancia pues se lograría mejorar el nivel de atención para los ciudadanos para lo cual se empieza por mejorar el nivel de calidad del colaborador como es la motivación, empoderamiento y crecimiento corporativo para el bien común de la ciudad.

Y como justificación metodológica que la investigación que se desarrollará ofrece un instrumento de recolección de datos para su respectivo análisis que ayudará para sus próximos estudios del tema.

Se propuso como objetivo general de la investigación: Determinar si existe relación significativa entre el empowerment y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021. Como objetivos específicos se plantean los siguientes; (1) Identificar el nivel de empowerment en los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sullana 2021, (2) Conocer el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021, (3) Establecer si existe o no correlación significativa entre el empowerment y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.

Finalmente, como H_i : Existe relación significativa entre el empowerment y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana 2021. H_o : No existe relación significativa sobre empowerment y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021. Y como H_1 : Existe un nivel positivo entre delegación y motivación laboral en los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sullana 2021. H_2 : Existe un nivel positivo entre liderazgo y motivación laboral en los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sullana 2021. H_3 : Existe nivel positivo de correlación entre responsabilidad y motivación laboral en los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sullana 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales para el presente estudio se menciona a: Torner. 2021. Colombia. Realiza una investigación sobre la motivación laboral respecto al desempeño en el contexto de la pandemia Covid19, en 113 empleados en el sector eléctrico, utilizando como técnica una encuesta, llegando a la conclusión que la motivación en el trabajo durante la pandemia se ha incrementado poniendo mayor énfasis en la productividad y compromiso de los colaboradores generando al sector una mejora significativa.

García. 2018. Castellón de Plana. España; desarrolla una investigación sobre el papel que tiene el empowerment respecto a la orientación a la meta y bienes de los empleados en los ayuntamientos españoles, realizando el estudio dentro de los gobiernos locales de la Federación Española de municipios y provincias, y posterior a un muestreo aleatorio trabajó con 553 empleados de municipios, por lo cual identificó la importancia del empowerment en dos diferentes perspectivas como es la estructural y psicológica para el significativo desarrollo de las actividades, es necesario entonces que se adapten dentro de los sistemas de selección las motivaciones y personalidad que en conjunto con habilidades y conocimientos harán que se obtengan mejores resultados dentro de los objetivos laborales comunes.

Suárez. 2017. Ecuador; presenta un artículo en el cual se analiza al empowerment como una estrategia en la gerencia para la mejora efectiva laboral dentro de la dirección de RRHH del gobierno provincial de Manabí, contando con 9 personas como medio de estudio con quienes usó como instrumento una encuesta, logra observar que el empowerment al ser aplicado efectivamente llega a obtener resultados con características de mejora e innovación que pueden hacer que se aperturen nuevas oportunidades.

Fernandez, Moldogziev. 2013. En el presente artículo sobre el empoderamiento, actitudes y desempeño de los empleados, se trabajó con datos de la encuesta federal de capital humano del año 2008, 2010 y 2011, tomando esta encuesta electrónicamente, por lo que encuentran que el empowerment tiende a conectarse con innovación, satisfacción laboral y desempeño.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Ly. 2015. Trujillo. Realiza una investigación sobre el efecto generado por el empowerment según la calidad del servicio del área de créditos hipotecarios del Banco de la Nación en la agencia 1 en Trujillo, donde son cuatro personas quienes forman parte del estudio, a quienes se les aplicó una encuesta la cual arrojó como resultado que es el empowerment aquella herramienta dentro de la calidad de servicio para una optima toma de decisión.

Ruiz. 2016. Tarapoto. Llevó a cabo el estudio respecto a la motivación y el desempeño laboral dentro de la unidad ejecutora 400 DIRES en San Martin, en la cual el objeto estudiado fueron los 84 trabajadores de diferentes áreas de la antes mencionada unidad; donde manifiesta que son las dos variables mencionadas el resultado de los valores como también creencias sobre los miembros participantes en la organización, donde la motivación es uno de los pilares iniciales dentro para su ejecución eficientes de objetivos

Vidaurre. 2019. Trujillo. Desarrolla una investigación en la cual se verifica el nivel de relevancia del empoderamiento laboral sobre el cambio organizacional de la Municipalidad Distrital de Laredo, enfocándose en los 40 colaboradores de esta entidad, desarrollando un cuestionario para alcanzar los resultados en los que se encuentra que el empoderamiento laboral influye de manera significativa para un cambio dentro de la entidad, pues aquí se manifestaba una consecuencia de estilos burocráticos, mostrándose mucho conformismo que resultaba una baja producción de metas trazadas.

Saldarriaga. 2020. Piura. Estudia la relación existente del empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública, donde son 89 los colaboradores a quienes se les realiza los cuestionarios de las variables, es por lo cual llega a concluir que la herramienta establecida es muy significativa para con los trabajadores de la entidad, pues dentro de entidades públicas se ve que el sistema de trabajo es solo de cumplir órdenes por el jefe, dejando de lado la participación activa de los colaboradores.

De las bases teóricas, sobre el “empowerment”, Alles (2007) señaló respecto al tema que las organizaciones tratan de realizar la distribución y compartimiento del poder, lo que quiere decir que las gerencias están buscando que se lleguen a involucrar a los colaboradores dentro de las situaciones en cada área. Viendo así que es una estrategia realmente novedosa dentro de muchas organizaciones, tal es así que Atunez (2010) apunta a este como una herramienta con fines de maximizar el uso del potencial humano, lo que implica el nivel de confianza, incentivos y hacer que el colaborador se sienta bueno dentro de la empresa.

Es así que dentro de la empresa se debe conocer claramente el concepto de esta herramienta, debiendo tener el compromiso para de forma eficiente invertir en las políticas desde las altas gerencias. Continuando con Alles (2007), dice que, al ser aplicado en la organización, el empowerment fundamentaría y dinamizaría nuevas actitudes que harán de esta un ambiente favorable para el avance del individuo, siendo satisfactorio dentro de la empresa, resaltando al orgullo, la unión y solidaridad, voluntad, atención detallada y credibilidad como ejemplos.

Davenport (2006), alude que el empowerment tiende a incrementar el rendimiento e inversión en el capital humano de las siguientes tres maneras:

- ✓ De forma directa, pues los individuos autónomos provistos de información y libertad para realizar su trabajo de mejor forma que aquellos que se encuentran con información sumamente controlada.
- ✓ La libertad y control del trabajo que acompañan la autonomía constituyen un beneficio intrínseco de la inversión de capital humano, lo que significa un mayor esfuerzo, así el colaborador y la organización mejorarían cuanto aumente la autonomía.
- ✓ Otra ventaja es una reducción en el costo resultante de la gestión.

Entendiendo que el empowerment hace que los colaboradores acepten las responsabilidades de tareas como sus acciones, Koontz-Heinz (2004), expone de la siguiente forma: El poder viene siendo igual a responsabilidad ($P=R$); cuando el poder es mayor a responsabilidad ($P>R$), entonces sería una conducta autocrática de parte de superior a quien no se responsabiliza sus acciones; y si es la responsabilidad mayor que el poder ($R>P$), da como respuesta que existe frustración por los colaboradores pues carecen del poder que se necesita para el desempeño de tareas a realizar dentro de su área.

González (2011), cita que es el total del personal de la organización quienes deben contar con habilidades suficientes que permitan incrementar calidad de servicio, siendo necesario innovar ideas, planificar, así como la solución de problemas eficiente, toma de decisión coherente. A partir de ello también Mosley (2011), el empowerment incluye herramientas con fin de una adecuada planificación para lograr el éxito, contando con los siguientes aspectos: delegar, liderar, responsabilidad; por lo que a mayor compromiso, es de vital importancia reconocer sobre el esfuerzo que tienen los trabajadores en la organización pues así es como se vería el resultado del empowerment que se desarrolla dentro. Para esto tenemos a Chiavenato, (2009), fundamenta cuatro bases para otorgar toma de decisiones en los colaboradores:

- ✓ Poder: Significa que se otorguen las responsabilidades y delegar autoridades dentro de las áreas en la organización, dando mayor confianza a los miembros mediante la libertad y autonomía.
- ✓ Motivación: Se reconoce a las personas por el excelente desempeño laboral a través del logro de los objetivos.
- ✓ Desarrollo: Se resaltan las capacitaciones para el desarrollo personal y profesional, donde se entrenan a los miembros de la organización de manera constante brindando información completa y adecuada.
- ✓ Liderazgo: Dado a todos los colaboradores que, obteniendo el poder de definir objetivos y metas para poder ampliar incluso sus horizontes, asimismo poder llevar adecuada evaluación del desempeño.

Sobre el empowerment, se conoce que se desarrolla por las propuestas sobre sugerencias, participación de los empleados, enriquecimiento de funciones, el termino delegación está muy relacionado con este. Se puede decir que es el medio por el que se maximiza el uso de las diversas capacidades del potencial humano, donde los grupos comparten liderazgo y tareas administrativas con la facultad para evaluar y optimizar la calidad de desempeño y por ende el proceso de información, como brindar ideas para el mejoramiento de la empresa.

Como es de conocimiento histórico, en el siglo XX a raíz de guerras, depresiones económicas, entre otros sucesos, fue donde parten múltiples cambios a nivel organizacional, pero se mantenía el pensamiento que un individuo podía ser como un engranaje sustituible dentro de la producción, pero esto pasaba al ser que el mercado se encontraba aislado por los sucesos; actualmente el enfoque de globalización origina unión de mercados, lo que genera una dinámica y permanente

cambio con respecto a los avances tecnológicos en especial las telecomunicaciones.

Tal es así que se manifiestan 2 tipos de empoderamiento, el estructural de Kanter, el cual esta basado en las condiciones dentro del ambiente de trabajo, nombrándolas como características estructurales del empleo a la variedad, carga laboral, autonomía, soporte organizacional y posición en la empresa, siendo forma de la satisfacción laboral pero se deja de lado como es que el trabajador percibe según las condiciones laborales. Por su parte Spreitzer presenta al empoderamiento psicológico, que no es más que el sentido mental que percibe cada individuo de aquellos cambios estructurales laborales, entonces da como resultado a cuatro dimensiones:

- a) Significado, como conexión de las creencias, valores y conductas del empleado con las exigencias del empleo.
- b) Competencia, al desarrollo de las habilidades propias del empleado dentro de las actividades de la empresa.
- c) Autodeterminación, sobre los sentimientos de control laboral.
- d) Impacto. Tener capacidad para optar por la mejor toma de decisión en pro de los objetivos de la organización.

Entonces, el empoderamiento es la intersección de los anteriores conceptos, pues para su análisis es necesario conocer sobre la existencia o no de las condiciones favorables para un ambiente empoderado y el nivel de adaptación por parte de los empleados sobre las condiciones.

Se puede decir que para empoderar inicialmente se estimula el liderazgo de parte de autoridades en la organización, siendo los guías para alcanzar los objetivos planteados, continuando con el compartir información para con la totalidad de empleados y así sacar provecho del capital humano, adquiriendo confianza en toda la organización, dejando de lado el pensamiento jerárquico. Por ende, se inicia a

obrar según la información compartida y tomar sus propias decisiones sin descuidar la misión y visión de la organización, retroalimentándose e imponiéndose metas específicas en sí mismos para cumplir con su papel.

Sobre la variable motivación laboral, en su teoría tenemos a Hellriegel (2009) que etimológicamente explica que motivación se compone del latín Motivus (movimiento) con el sufijo -ción (acción y efecto). Por su parte RAE, la explica como la agrupación de factores tanto internos o externos sobre el accionar de las personas, siendo ésta estrechamente vinculada con el desarrollo del ser humano según el aspecto psicológico; entonces se entiende como la interacción con las situaciones mas no como un rasgo personal.

De acuerdo a Hellriegel (2009), los principios motivacionales son:

Principio de la predisposición: De característica positiva para llevar a cabo una tarea, siempre enfocándonos en los buenos resultados que obtendremos para la mejora personal y/o profesional.

Principio de la consecuencia: De aquellos actos que realizamos las personas se tienden a seleccionar buenos y malos de los cuales, propiamente seleccionamos aquello que deseamos repetir o no volver a hacer consciente o inconscientemente.

Principio de la repetición: En cuanto a las reacciones obtenidas positivamente sobre una acción, la persona al ver algún tipo de estímulo entonces tiende a repetir o reforzar esta acción, tomándolo como modelo hacia la excelencia.

Vidaurre (2009), expone que es necesario la administración eficiente de la motivación como factor fundamental para contrarrestar futuros conflictos, para Robbins (2005) la motivación es un conjunto de procesos que repercuten en la intensidad, persistencia y dirección del esfuerzo que presenta una persona para el logro de objetivos.

López (2005) cita a las teorías de la motivación las siguientes:

Teoría de las Necesidades: refiriéndose que la motivación se da en una persona cuando aún tiene ciertos grados de satisfacción que desea alcanzar, dentro de esta teoría se encuentran las que difieren del grado o punto de satisfacción que se ha llegado tener, y son:

- A. De la Jerarquía de las necesidades, Maslow propone la existencia de cinco tipos: las fisiológicas, de autorrealización, de seguridad, pertinencia, y de estima.
- B. Teoría ERG, planteada por Clayton semejante a la anterior, pero considera que se pueden agrupar en tres categorías: las existenciales (las de maslow); las de relación (relaciones interpersonales) y las de crecimiento (creatividad personal).
- C. La bifactorial de Herzberg, donde se busca la óptima satisfacción de necesidades y producen satisfacción en el trabajo.

Teoría de Refuerzos: En cuanto a las consecuencias de una conducta específica tienden a afectar su repetición.

Teoría de Expectativas: Refiere a las consecuencias de actos según sus expectativas.

Teoría de las Metas: El proceso en que se establecen y como afectan la motivación.

David (2011), explica sobre la motivación al proceso donde se influye en los individuos para el cumplimiento de objetivos, siendo la muestra del por qué hay personas que laboran con mayor ahínco y otras que no, entonces los objetivos como estrategias y políticas no generarían éxito si existe falta de motivación para con las

autoridades y empleados. Así pues, la motivación está compuesta por cuatro componentes como el liderazgo, dinámica grupal, comunicación y cambio organizacional.

Chiavenato (2012) comenta que es lo que origina una propensión hacia un comportamiento específico, el impulso para actuar producto de estímulos externos ósea del lugar en el que se encuentra o internamente del individuo como procesos mentales. Para Peña y Villón (2017), la motivación laboral puede entenderse según la respuesta entre la relación que tiene una persona dentro de la empresa y el estímulo que le brindan, depende entonces que nivel de esfuerzo lo genere sea generado para el logro de los objetivos propuestos y así pueda satisfacer sus necesidades propias.

Adicionalmente Hellriegel y Slocum (2009), definen a la motivación como las fuerzas que se encuentran en el interior de la persona y lo que lleva al comportamiento de forma específica para llevar a cabo ciertas metas y dentro de este proceso se tiene la presencia de fases que conllevan la relación de la motivación y la capacidad, lo que es útil para conocer del nivel de desempeño y lo expresan por la siguiente fórmula:

$$\text{Desempeño} = f(\text{capacidad} \times \text{motivación})$$

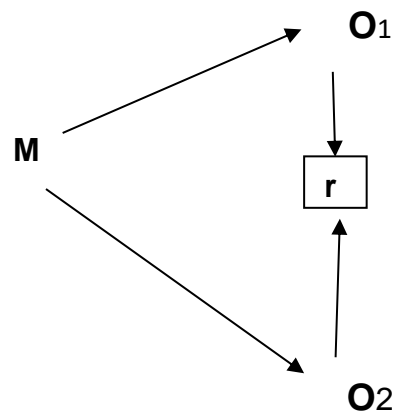
Estas fases incluyen a la capacidad (que es naturalmente adquirido para desempeñar ciertas tareas), necesidades (representada por las carencias), y metas (resultados del proceso para el desempeño), entonces las fases serian de la siguiente manera: el empleado identifica necesidades, busca formas de satisfacerlas, elige conductas dirigidas a metas, se desempeña, recibe premios o castigos, y reevalúa las necesidades por deficiencia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En el presente estudio se presenta un tipo de investigación básica, pues se busca aumentar conocimientos existentes sobre la realidad en la que se estudia. De carácter correlacional, se mide el grado de relación que existe entre las variables presentadas. (Carrasco, 2006).

Adicionalmente, ésta investigación es no experimental de corte transversal tal y como lo define Hernandez (2012). Realizando en la investigación no experimental la observación de fenómenos así como se llevan a cabo dentro de su contexto natural, y proceder con su análisis. Estando definido de la siguiente forma:



Dónde:

M: Colaboradores.

O1: Empowerment

O2: Motivación Laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Empowerment	Incluye herramientas con fin de una adecuada planificación para lograr el éxito, contando con los siguientes aspectos: delegar, liderar y responsabilidad por lo que, con mayor compromiso, sería de vital importancia reconocer sobre el esfuerzo que tienen en la organización. Mosley. (2011).	La variable será evaluada según tres aspectos que arrojarán resultados mediante un cuestionario a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.	Delegación	Compromiso	Escala de Intervalos
				Nivel de participación	
			Liderazgo	Comunicación y seguimiento	
			Responsabilidad	Resolución de problemas	
Iniciativa					
Motivación Laboral	Son las fuerzas que se encuentran en el interior de la persona y lo que lleva al comportamiento de forma específica para llevar a cabo ciertas metas y dentro de este proceso se tiene la presencia de fases que conllevan la relación de la motivación y la capacidad. Hellriegel y Slocum. (2009).	La variable Motivación Laboral, se estudiará a través de fases como capacidades, necesidades, metas y desempeño, en los colaboradores, contando con 4 indicadores, evaluándose según cuestionario	Condiciones Laborales	Infraestructura adecuada	Escala de intervalos
				Sueldo	
			Desempeño	Amabilidad	
			Capacidades	Relaciones humanas	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Tamayo y Tamayo (1997), definen a la población como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. La población de la presente investigación la conforman 863 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana.

$$n = \frac{z^2_{1-\alpha/2} \sigma^2 N}{z^2_{1-\alpha/2} \sigma^2 + e^2 (N - 1)}$$

N: tamaño de población

n: tamaño de muestra

E: Margen de error

P: probabilidad de acierto

α : probabilidad de fracaso

Muestra

Balestrini (2008), indica que la muestra se refiere a una parte o subconjunto de la población, en esta investigación es de 160 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Criterios de inclusión

- Colaboradores a partir de los 18 años.
- Personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sullana.
- Colaboradores con disposición de participar en el estudio.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que hayan dejado de responder mas de 2 preguntas.
- Colaboradores que no deseen ser parte del estudio

Muestreo

Según el muestreo probabilístico arroja a 160 colaboradores quienes mediante un cuestionario se evaluará según las variables del proyecto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Peñuelas, (2008) comenta sobre las técnicas, como medios empleados para recopila la información necesaria, donde se nombran a la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

Tal es así que en el estudio se trabajará con Encuestas, donde se puede explorar cuestiones que hacen a la subjetividad como también contar con información de cierto número de personas. Grasso, (2006).

Se desarrollará cuestionarios que serán desarrollados por la autora del proyecto y puestos en ejecución a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana.

3.5. Procedimientos

En la presente investigación para realizar el recojo de datos y su posterior desarrollo, se realizará tomando como muestra a personal de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021, a quienes se les realizará un cuestionario con respecto a las variables empowerment y motivación laboral.

Posteriormente a la recolección de datos, se procesarán a través de SPSS versión 25.0, arrojadas las frecuencias, porcentajes que van a servir para el posterior análisis de resultados con relación a los objetivos del presente, a través de tablas y gráficos.

3.6. Método de análisis de datos

El método para su análisis que será usado en este estudio es el estadístico con el cual se tabularán los datos y establecerán generalizaciones a partir de estos.

La información obtenida producto de la aplicación de instrumentos, se ingresará previa tabulación, a los programas y paquetes informáticos Excel y SPSS versión 25 que permitirá la elaboración y presentación de tablas y gráficas estadísticas que reflejen los resultados obtenidos.

Se usará la estadística descriptiva e inferencial: Con la descriptiva se mostrarán las frecuencias porcentuales en tablas y gráficas y con la inferencial se efectuará el análisis de correlación de las variables a través del coeficiente Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se cumplirán las disposiciones que ha planteado la Universidad César Vallejo, donde se hace referencia a aquellos autores que se han consultado y por ende respetando autoría, como también se consideran los lineamientos éticos que son mencionados por la APA, Respecto los datos obtenidos por los instrumentos serán confidenciales totalmente anónimos, evitando así algún tipo de daño o incomodidad por parte de los participantes.

Para llevar a cabo los instrumentos que se desarrollan para recolección de datos, deben estos ser validados y reconocidos importantes para el avance científico y fiables para su posterior uso.

IV. RESULTADOS

Los resultados que se expondrán a continuación corresponden a los niveles del empowerment y a su vez de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana. Por lo cual se conocerá la correlación de sus mismas dimensiones.

Tabla 1. *Nivel de Empowerment en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.*

Niveles	F	%
Alto	0	0
Medio	89	55,6
Bajo	71	44,4
Total	160	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Sobre el nivel de empowerment que presentan los colaboradores de la municipalidad provincial de Sullana, mantienen un nivel medio que se encuentran representados por el 55,6% de los encuestados y un nivel bajo representan el 44,4%. Por otro lado ninguno de los encuestados mantiene un nivel alto sobre la variable Empowerment.

Tabla 2

Tabla 2. Nivel de Empowerment por dimensiones en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.

Niveles	Dimensiones					
	Delegar		Liderazgo		Responsabilidad	
	f	%	f	%	f	%
Alto	15	9,4	38	23,8	56	35,0
Medio	145	90,6	122	76,3	103	64,4
Bajo	0	0	0	0	1	0,6
Total	160	100	160	100	160	100

Fuente: Elaboración propia.

Respecto la tabla 2, de los niveles por dimensión de la variable Empowerment se interpreta que del grupo de los colaboradores en su mayoría perciben en un nivel medio, de lo cual el 90,6% en la dimensión delegar; sobre el liderazgo mantienen el 76,3% en nivel medio y por lo mismo la dimensión responsabilidad en un 64,4%; lo que representa un nivel medio de conocimiento sobre la variable.

Tabla 3

Tabla 3. Nivel de Motivación Laboral en los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.

MOTIVACION LABORAL		
	F	%
Alto	1	0,6
Medio	19	11,9
Bajo	140	87,5
Total	160	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Respecto la tabla 3 del nivel de motivación laboral presentada en los colaboradores en la municipalidad provincial de Sullana, mantiene el 87,5% un nivel bajo de conocimiento sobre la variable, un 11,9% representa al nivel medio que se encuentra en la organización y un 0,6% respecto al nivel alto de motivación laboral; por lo que aún falta desarrollar ciertas estrategias para que los resultados mantengan un nivel alto y se pueda lograr una mejor atención.

Tabla 4

Tabla 4. Nivel de Motivación Laboral por dimensiones en los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021

Niveles	Dimensiones					
	Condiciones Laborales		Desempeño		Capacidades	
	f	%	F	%	f	%
Alto	4	2,5	14	8,8	18	11,3
Medio	30	18,8	133	83,1	134	83,7
Bajo	126	78,8	13	8,1	8	5,0
Total	160	100	160	100	160	100

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la tabla 4, de los niveles de Motivación Laboral, se puede deducir que de los colaboradores encuestados el 78,8% mantienen un nivel bajo respecto a las condiciones laborales, y en su mayoría es de nivel medio respecto a desempeño con el 83,1% y un 83,7% respecto al mismo nivel según sus capacidades, de lo cual se deja ver que hay una falta significativa para el logro de la Motivación Laboral dentro de la organización.

Tabla 5

Tabla 5. Coeficiente de correlación entre el Empowerment y Motivación Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.

		V1: Empowerment	V2: Motivación Laboral	
Rho de Spearman	V1: Empowerment	Coeficiente de correlación	1.000	.403
	Sig (bilateral)			.000
	N		160	160
	V2: Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	.403	1.000
	Sig (bilateral)		.000	
	N		160	160

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, se puede apreciar sobre la correlación de Empowerment y Motivación Laboral de los 160 colaboradores encuestados; tiene como valor 0.403 lo que indica que existe una correlación positiva y moderada entre ambas variables del estudio.

Tabla 6

Tabla 6. Correlación entre la dimensión delegación del Empowerment con las dimensiones de la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Sullana, 2021.

DELEGACIÓN		Rho de Spearman
	Condición laboral	,482**
MOTIVACIÓN LABORAL	Desempeño	,267**
	Capacidades	,239**

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

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

En la tabla 6 se puede observar que la dimensión delegar y la condición laboral correlacionan de manera positiva moderada, con la dimensión desempeño guardan una relación positiva baja y lo mismo pasa con la dimensión capacidades

Tabla 7

Tabla 7. Correlación entre la dimensión liderazgo del Empowerment con las dimensiones de la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Sullana, 2021.

LIDERAZGO		Rho de Spearman
	Condición laboral	,642**
MOTIVACIÓN LABORAL	Desempeño	,407**
	Capacidades	,490**

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

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

La tabla 7 sobre liderazgo de la variable empowerment en los colaboradores de la municipalidad provincial de Sullana, guarda relación positiva moderada con la dimensión condición laboral de la variable motivación laboral y por su lado las variables de desempeño y capacidades también guardan la misma relación de forma positiva moderada respecto a los encuestados en el estudio.

Tabla 8

Tabla 8. Correlación entre la dimensión responsabilidad del Empowerment con las dimensiones de la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Sullana, 2021.

RESPONSABILIDAD		Rho de Spearman
	Condición laboral	,155*
MOTIVACIÓN LABORAL	Desempeño	,797**
	Capacidades	,762**

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

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

Respecto a la tabla 8, de los encuestados representan que la dimensión responsabilidad guarda una relación positiva muy baja, por otro lado, con la dimensión desempeño guarda una relación positiva alta al igual que con la dimensión capacidades de la variable motivación laboral.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se busca determinar la relación entre el empowerment y la motivación laboral que existe en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, en el año 2021. El término Empowerment proviene del idioma inglés, que al traducirlo al español quiere decir empoderamiento, considerado a su vez por autores como una herramienta que tiende a aumentar el rendimiento del capital humano respecto a su autonomía, libertad y por lo mismo la reducción de costo respecto la gestión (Davenport, 2006). Y La motivación laboral como lo expone Robbins (2005) es un conjunto de procesos que repercuten en la intensidad, persistencia y dirección del esfuerzo que presenta una persona para el logro de objetivos.

Posterior a la aplicación del cuestionario a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, en el año 2021, y siendo el resultado en la tabla 1 que demuestran un medio nivel de Empowerment representado en un 55,6% y así mismo el nivel medio que se encuentra en la Motivación Laboral con un 87,5%; siendo este resultado motivo por el cual se ve necesario que pueda hacerse mejor manejo de la herramienta empowerment y se vea reflejado en su desarrollo para los colaboradores según la motivación laboral que presentan.

En esta investigación se desea identificar sobre el manejo y puesto en marcha de las herramientas que harían que la organización brinde una mejor calidad de atención al usuario, por lo que es importante se encuentren en óptimas condiciones para tal logro; por lo cual se pudo encontrar que dentro de la organización se encuentra con un nivel medio de conocimientos sobre las herramientas en su mayoría los colaboradores tienden a tener ciertas actitudes negativas respecto a sus tareas encomendadas, tal como concluye Ly (2015), que el empowerment como herramienta de gerencia influye significativamente en la calidad del servicio que se brinda en la organización.

Por su lado García (2018), comenta del empowerment que surge como una poderosa herramienta dentro de la mejora del desempeño de la organización, como también es importante que se aplique en el sector público pues interceden en la transición a la mejora de su desempeño, pues permite que los directivos públicos desarrollen modificaciones donde se implementen nuevos medios para mejorar la moral y por supuesto el bienestar de los colaboradores y se vean mejores resultados dentro de cada organización y en general para la población.

Según los resultados de la tabla 2, se analizan las dimensiones que evalúa el empowerment (delegar, liderazgo y responsabilidad) estos resultados que cada una de las dimensiones se revelan en el rango medio, lo que nos hace presumir de que no se está trabajando en la dirección correcta, toda vez que no están desarrollando esta herramienta que es importante en una organización, éstas ideas por ende son compatibles con las que señala Ly, quien indica que para poder responder a las expectativas de los usuarios es fundamental brindar una mayor autonomía que la fuerza de trabajo y estén preparados para dicho fin.

Según los resultados obtenidos en la presente investigación, respecto a la motivación laboral (Tabla 3), refieren que la variable en estudio se encuentra en nivel bajo, lo cual es un resultado que tiende a ser falta de desarrollo de ciertas herramientas por parte de los líderes de cada área y por ende la falta de conocimiento y compromiso dentro de la organización, lo cual contrasta con García (2016), en el cual resulta un nivel bajo de motivación en los colaboradores de su estudio, pues se basan mayormente en aspectos personales y dejan de lado la importancia de desarrollo efectivo que se requiere para el logro de objetivos en la empresa.

Respecto la tabla 4, de las dimensiones de motivación laboral, las condiciones laborales tienen un nivel bajo con 78,8% en los colaboradores, el desempeño se muestra en un nivel medio con 83,1% y las capacidades en un 83.7% encontrándose en nivel medio también, concuerdan con los resultados obtenidos

por Ruiz (2016), donde el nivel de estas resultan bajo al carecer de amplio conocimiento sobre los procedimientos, como también frente a un problema determinado no se resuelve de manera asertiva por lo que se hace uso incorrecto de recursos que se manejan dentro de la organización.

Es así pues al haber realizado el análisis de cada variable de forma independiente, se llega a encontrar un grado de relación significativa, entre el empowerment y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, y por lo mismo lo comenta Suárez que el Empowerment procura que se cumplan los objetivos organizacionales en la medida que el capital humano trabaja desde un rol para obtención de estos, por lo tanto la motivación es una característica para el logro correcto de los objetivos comentados líneas arriba.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación significativa entre el empowerment y la motivación laboral, de forma positiva y moderada (0,403), lo cual es preciso comentar que se entrelazan para el logro de los objetivos requeridos en una organización.
2. El nivel de empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana fue de nivel medio representado por 55,6%, lo que se entiende que conocen aquellas herramientas que son parte de esta variable. Y por su parte no existen colaboradores que llegaron a obtener un nivel alto, por lo cual se espera obtener un cambio a partir de este estudio.
3. Con respecto a la motivación laboral de los colaboradores, se obtuvo que tienden a tener un nivel bajo de esta variable, representado por el 87,5% de estos, de los cuales puede decirse que se necesita de forma urgente el uso de mejoras respecto a esta, para generar mejoras dentro de la organización.
4. Por los resultados encontrados, se puede comentar que la motivación laboral se ve afectada por el empowerment como herramienta gerencial, así los colaboradores de la municipalidad plantean la falta de la puesta en marcha de dicha herramienta.

VII. RECOMENDACIONES

1. Posterior al estudio, se sugiere que los líderes de cada área, puedan realizar la implementación y manejo conforme sobre la herramienta empowerment para que se obtengan logros de objetivos que se buscan en la misma, tal es así que con esto la motivación de cada colaborador hace que se llegue a realizar de forma adecuada cada paso que contiene una mejora dentro de la herramienta a utilizar, para el bien del área y por ende de la organización.
2. Se recomienda que se desarrollen capacitaciones para el personal líder de cada área y así ellos brinden el alineamiento conforme para el óptimo desarrollo de la herramienta empowerment, así no solo se vea por parte de adquirir dinero, sino que se sientan todos comprometidos con la realización de sus labores diarias.
3. Se hace hincapié para mejorar la motivación de los colaboradores, respecto a temas de su importancia como son: incentivos, mejoras en la infraestructura, muebles y equipos especializados para el funcionamiento de las áreas en beneficio al servicio que se brindan a la comunidad.
4. Se recomienda a la gestión municipal, realizar la respectiva puesta en marcha de la herramienta empowerment para la mejora de la motivación laboral que requieren los colaboradores, dando resultados positivos para los ciudadanos.

REFERENCIAS

García, B. (2018). Empowerment y resultados en ayuntamientos españoles: El papel de la orientación a la meta y bienestar de los empleados. España: Universitat Jaume I.

Santiago, C. (2021). Motivación laboral en un entorno Covid 1. Relación e impacto respecto al desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano. Colombia: Innovation & Technological Development. Disponible en: <https://www.mlsjournals.com/Innovation-Technological-Develop>

Suárez, H. (2017). Empowerment como estrategia gerencial para mejorar la efectividad laboral. Ecuador: Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), Vol.2, Año 2. Doi: 10.23857/fipcaec.v2i3.26

Rico-Picó, J., Peinado-Estévez, A., Salvador-Ruiz, MR. y González-Fuentes. F. (2016). Empowerment, satisfacción laboral e identificación organizacional en funcionarios andaluces. *ReiDoCrea*, 5(2), 33-39

Amezcu, E., Pérez, V., Quiroz, E. (2019). El Empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. Rescatado de: <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>

Blanchar, K., Carlos, J., Randolph, A. (1999). Las 3 claves para el empowerment. España.

James, P. (2014) The motivational bases of public service: foundations for a third wave of research, *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 36:1, 34-47, DOI: 10.1080/23276665.2014.892272

Chiavenato, I. (2014). Administración de Recursos Humanos. México.

López, J. (2005). Motivación Laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Revista de Investigación de la facultad de Ciencias Administrativa UNMSM.

Ruiz, S. (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014. Tarapoto. Repositorio Universidad César Vallejo.

Salcedo, A. (2018). El uso del empowerment y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas. Repositorio Universidad César Vallejo.

Ly, J. (2013). Empowerment y su efecto en la calidad del servicio del área de créditos hipotecarios del Banco de la Nación, Agencia 1 Trujillo 2013. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Terry, W. (1997). Manual del Empowerment. España

Robinson, R. (2008). Cómo crear empowerment. Bogotá.

Koontz, H., Weihrich, H. (1998). Administración: Una perspectiva Global. México.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	El Empowerment y la Motivación Laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021						
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	Gestión de Políticas Públicas						
AUTORA:	Alvarez Cruz, Milagros Iberia						
Problema de la investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Población	Metodología
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general					
¿Existe relación significativa entre el empowerment y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana 2021?	Determinar si existe relación significativa entre el empowerment y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021	Existe relación significativa entre el empowerment y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana 2021. Ho: No existe relación significativa sobre empowerment y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021	V1: Empowerment	Incluye herramientas con fin de una adecuada planificación para lograr el éxito, contando con los siguientes aspectos: delegar, liderar y responsabilidad por lo que, con mayor compromiso, sería de vital importancia reconocer sobre el esfuerzo que tienen en la organización. Mosley. (2011).	Delegación Liderazgo Responsabilidad	863 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
¿Existe relación entre delegación y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021?	Identificar la relación entre delegación y motivación laboral en los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sullana 2021	Existe un nivel positivo entre delegación y motivación laboral en los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sullana 2021.					
¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021?	Conocer la relación entre liderazgo y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021	Existe un nivel positivo entre liderazgo y motivación laboral en los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sullana 2021.					
¿Cuál es el nivel de relación entre responsabilidad y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021?	Establecer la relación entre responsabilidad y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021	Existe nivel positivo de correlación entre responsabilidad y motivación laboral en los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Sullana 2021.					
			V2: Motivación Laboral	Son las fuerzas que se encuentran en el interior de la persona y lo que lleva al comportamiento de forma específica para llevar a cabo ciertas metas y dentro de este proceso se tiene la presencia de fases que conllevan la relación de la motivación y la capacidad. Hellriegel y Slocum. (2009).	Condiciones Laborales Desempeño Capacidades	Muestra 160 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana.	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: • - Tipo de investigación: Básica - Diseño: Transversal
						Técnica	
						Encuesta	
						Instrumento	
						Cuestionarios	

ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS (ENCUESTAS)

ENCUESTA PARA MEDIR EL EMPOWERMENT EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA					
El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar datos importantes para el logro de la investigación.					
INSTRUCCIONES: Marcar la respuesta según usted crea conveniente.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	INDIFERENTE	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Siento que mi trabajo tiene un impacto en el logro de objetivos en la institución					
2. Puedo contribuir para superar cualquier obstáculo que se presente					
3. Adicionalmente me esfuerzo extra para el logro de mis objetivos en la institución					
4. Participo activamente en las responsabilidades encomendadas en el área					
5. El personal que laboramos en la Municipalidad mantiene capacitación continua					
6. Considero que cuento con autonomía para realizar mi trabajo					
7. Mi jefe realiza supervisión continua respecto a mis labores diarias					
8. Existe un trato equitativo para todos los colaboradores					
9. Participo activamente para dar solución a algún problema en mi área					
10. Considero que he adquirido habilidades necesarias para desarrollar las labores del área					
11. Me siento vinculado emocionalmente con mi organización					
12. Realmente siento los problemas de la organización como propios					


ENCUESTA PARA MEDIR LA MOTIVACION EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

<p align="center">INSTRUCCIONES: Marcar la respuesta según usted crea conveniente.</p>	<p align="center">De acuerdo</p>	<p align="center">Totalmente de acuerdo</p>	<p align="center">INDIFERENTE</p>	<p align="center">En desacuerdo</p>	<p align="center">Totalmente en desacuerdo</p>
1. Considero que la infraestructura en mi lugar de trabajo es la adecuada					
2. Considero que conozco el manual de funciones en mi área de trabajo					
3. Existen condiciones de seguridad contra riesgos accidentales en la organización					
4. Considero que cuento con los medios necesarios para desarrollar mis labores					
5. Mi jefe considera oportunamente las actividades que realizo para lograr los objetivos					
6. Dentro de la institución considero que se reconoce el desempeño que generan los colaboradores					
7. Existe comunicación constante y fluida entre los colaboradores de la Municipalidad					
8. Cuento con facilidades necesarias para el logro de ciertas actividades					
9. Me brindan capacitaciones continuas dentro de mi área					
10. Considero que existen recompensas oportunas sobre las actividades realizadas					
11. Recibo puntual el pago de mi salario					
12. Creo que el sueldo que percibo es acorde a mi productividad					

ANEXO 03: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO


INSTRUMENTO PARA LOS ESPECIALISTAS

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Siento que mi trabajo tiene un impacto en el logro de objetivos en la institución			x	
2. Puedo contribuir para superar cualquier obstáculo que se presente			x	
3. Adicionalmente me esfuerzo extra para el logro de mis objetivos en la institución			x	
4. Participo activamente en las responsabilidades encomendadas en el área			x	
5. El personal que laboramos en la Municipalidad mantiene capacitación continua			X	
6. Considero que cuento con autonomía para realizar mi trabajo			X	
7. Mi jefe realiza supervisión continua respecto a mis labores diarias			X	
8. Existe un trato equitativo para todos los colaboradores			X	
9. Participo activamente para dar solución a algún problema en mi área			X	
10. Considero que he adquirido habilidades necesarias para desarrollar las labores del área			X	
11. Me siento vinculado emocionalmente con mi organización			X	
12. Realmente siento los problemas de la organización como propios			X	

Apellidos y nombres	Bernardo Abad Girón
Grado Académico	Maestría en Docencia e investigación
Firma	


INSTRUMENTO PARA LOS ESPECIALISTAS

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Siento que mi trabajo tiene un impacto en el logro de objetivos en la institución			x	
2. Puedo contribuir para superar cualquier obstáculo que se presente			x	
3. Adicionalmente me esfuerzo extra para el logro de mis objetivos en la institución			x	
4. Participo activamente en las responsabilidades encomendadas en el área			x	
5. El personal que laboramos en la Municipalidad mantiene capacitación continua			X	
6. Considero que cuento con autonomía para realizar mi trabajo			X	
7. Mi jefe realiza supervisión continua respecto a mis labores diarias			X	
8. Existe un trato equitativo para todos los colaboradores			X	
9. Participo activamente para dar solución a algún problema en mi área			X	
10. Considero que he adquirido habilidades necesarias para desarrollar las labores del área			X	
11. Me siento vinculado emocionalmente con mi organización			X	
12. Realmente siento los problemas de la organización como propios			X	

Apellidos y nombres	Gabriel Francisco Garay Castillo
Grado Académico	Doctor en Docencia Universitaria y Maestría en Gestión Gubernamental
Firma	


INSTRUMENTO PARA LOS ESPECIALISTAS

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Siento que mi trabajo tiene un impacto en el logro de objetivos en la institución			X	
2. Puedo contribuir para superar cualquier obstáculo que se presente			X	
3. Adicionalmente me esfuerzo extra para el logro de mis objetivos en la institución			X	
4. Participo activamente en las responsabilidades encomendadas en el área			X	
5. El personal que laboramos en la Municipalidad mantiene capacitación continua			X	
6. Considero que cuento con autonomía para realizar mi trabajo			X	
7. Mi jefe realiza supervisión continua respecto a mis labores diarias			X	
8. Existe un trato equitativo para todos los colaboradores			X	
9. Participo activamente para dar solución a algún problema en mi área			X	
10. Considero que he adquirido habilidades necesarias para desarrollar las labores del área			X	
11. Me siento vinculado emocionalmente con mi organización			X	
12. Realmente siento los problemas de la organización como propios			X	

Apellidos y nombres	Horacio Morales Dávila
Grado Académico	Doctor en Educación
Firma	 <p>DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PLURA UGEL TAMBORES Dr. Horacio Morales Dávila DIRECTOR DNI 82836262</p>


INSTRUMENTO PARA LOS ESPECIALISTAS

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Considero que la infraestructura en mi lugar de trabajo es la adecuada			X	
2. Considero que conozco el manual de funciones en mi área de trabajo			X	
3. Existen condiciones de seguridad contra riesgos accidentales en la organización			X	
4. Considero que cuento con los medios necesarios para desarrollar mis labores			X	
5. Mi jefe considera oportunamente las actividades que realizo para lograr los objetivos			X	
6. Dentro de la institución considero que se reconoce el desempeño que generan los colaboradores			X	
7. Existe comunicación constante y fluida entre los colaboradores de la Municipalidad			X	
8. Cuento con facilidades necesarias para el logro de ciertas actividades			X	
9. Me brindan capacitaciones continuas dentro de mi área			X	
10. Considero que existen recompensas oportunas sobre las actividades realizadas			X	
11. Recibo puntual el pago de mi salario			X	
12. Creo que el sueldo que percibo es acorde a mi productividad			X	

Apellidos y nombres	Horacio Morales Dávila
Grado Académico	Doctor en Educación
Firma	 <p>DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PLURA UGEL Tarma Dr. Horacio Morales Dávila DIRECTOR DNI: 82836262</p>


INSTRUMENTO PARA LOS ESPECIALISTAS

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Considero que la infraestructura en mi lugar de trabajo es la adecuada			x	
2. Considero que conozco el manual de funciones en mi área de trabajo			x	
3. Existen condiciones de seguridad contra riesgos accidentales en la organización			x	
4. Considero que cuento con los medios necesarios para desarrollar mis labores			x	
5. Mi jefe considera oportunamente las actividades que realizo para lograr los objetivos			X	
6. Dentro de la institución considero que se reconoce el desempeño que generan los colaboradores			X	
7. Existe comunicación constante y fluida entre los colaboradores de la Municipalidad			X	
8. Cuento con facilidades necesarias para el logro de ciertas actividades			X	
9. Me brindan capacitaciones continuas dentro de mi área			X	
10. Considero que existen recompensas oportunas sobre las actividades realizadas			X	
11. Recibo puntual el pago de mi salario			X	
12. Creo que el sueldo que percibo es acorde a mi productividad			X	

Apellidos y nombres	Bernardo Abad Girón
Grado Académico	Maestría en Docencia e investigación
Firma	

INSTRUMENTO PARA LOS ESPECIALISTAS

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Considero que la infraestructura en mi lugar de trabajo es la adecuada			x	
2. Considero que conozco el manual de funciones en mi área de trabajo			x	
3. Existen condiciones de seguridad contra riesgos accidentales en la organización			x	
4. Considero que cuento con los medios necesarios para desarrollar mis labores			x	
5. Mi jefe considera oportunamente las actividades que realizo para lograr los objetivos			X	
6. Dentro de la institución considero que se reconoce el desempeño que generan los colaboradores			X	
7. Existe comunicación constante y fluida entre los colaboradores de la Municipalidad			X	
8. Cuento con facilidades necesarias para el logro de ciertas actividades			X	
9. Me brindan capacitaciones continuas dentro de mi área			X	
10. Considero que existen recompensas oportunas sobre las actividades realizadas			X	
11. Recibo puntual el pago de mi salario			X	
12. Creo que el sueldo que percibo es acorde a mi productividad			X	

Apellidos y nombres	Gabriel Francisco Garay Castillo
Grado Académico	Doctor en Docencia Universitaria y Maestría en Gestión Gubernamental
Firma	

ANEXO 04: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	24

SOLICITUD

 SULLANA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA	TICKET EXPEDIENTE N°: 034055 08/11/2021 10:30:00 a.m.		
	PROCEDIMIENTO: PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA DE PROYECTO DE	REMITENTE: ALVAREZ CRUZ MILAGROS IBERIA	DESTINO: GERENCIA MUNICIPAL
RECEPCION: 08/11/2021 10:30 Y.H. PLAZO DE RESPUESTA: 30 Dias FOLIOS: 1	DNI / RUC 72945010	REFERENCIA SOLICITUD	N°
Verificar el estado de su tramite en http://www.munisullana.gob.pe La recepción de documentos no significa su aceptación y está sujeto a posterior revisión.			

GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

Yo, Milagros Iberia, Alvarez Cruz, identificada con DNI N° 72945010. Licenciada en Negocios Internacionales y actualmente cursando Maestría en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo. Solicito a usted, permiso para poder llevar a cabo las encuestas de mi actual proyecto de investigación, el cual tiene por titulo "*EL EMPOWERMENT Y MOTIVACION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA, 2021*"; lo cual me brindaría los datos correspondientes para el posterior procesamiento y resultados de datos y así culminar exitosamente el estudio.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Sullana, 08 de Noviembre del 2021.


MILAGROS IBERIA, ALVAREZ CRUZ.
DNI 72945010

PERMISO



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA
Sub Gerencia de Tributación y Recaudación

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la Independencia del Perú"

Sullana, 19 de noviembre del 2021

OFICIO N° 0762-2021-MP5-OGAyF-O.BRHH

Señorita:
Milagros Iberia Álvarez Cruz
Sullana-

Referencia : Expediente N° 034055 - 08.11.2021

Es grato dirigirme a usted, a fin de expresarle mi cordial saludo en nombre de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Sullana; y a la vez hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que, revisado su expediente de la referencia en el que solicita permiso para poder desarrollar una encuesta sobre su proyecto de investigación "EMPOWERMENT Y MOTIVACION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA 2021", al respecto, se le autoriza su pedido.

Expresándole las muestras de mi especial deferencia, me despido de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA
Sub Gerencia de Tributación y Recaudación
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

c.c.:
Archivo

SAML/mccn.

TOMAS FOTOGRAFICAS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

