



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TESIS**

**EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
LAMBAYEQUE-2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

**Bach. Peralta Jara Jhina Mabel
<https://orcid.org/0000-0003-2100-2710>**

Asesor:

**M. Sc. Gonzales Hidalgo Carlos Daniel
<https://orcid.org/0000-0002-8962-026x>**

**Línea de Investigación:
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel-Perú
2022**



Universidad
Señor de Sipán


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo JHINA MABEL PERALTA JARA, suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy egresado del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

PERALTA JARA JHINA MABEL	76053972	
--------------------------	----------	--

Pimentel, 13 de febrero de 2023

Dedicatoria

En primer lugar, dedico esta investigación a mis padres por la confianza y su amor incondicional, por ser la mano dócil y dura en este proceso de superación profesional, a mi familia en general por brindarme ese apoyo y aliento en lograr mis metas y a cada uno de mis maestros por sus enseñanzas, que me ayudaron a salir adelante.

PERALTA JARA JHINA MABEL

Agradecimiento

Agradezco a Dios en primer lugar por brindarme la vida y la salud y por guiarme por el buen sendero de la vida.

Agradezco a mis padres porque gracias a su lucha constante pudieron hacer realidad uno de mis sueños más grandes, mi meta profesional, por el apoyo, cariño y amor.

Doy mi completa gratitud a todos los docentes que fueron las bases que hicieron realidad este grado académico y esta investigación, y enormemente mi agradecimiento para el docente a cargo de este proyecto de investigación, quien nos guio paso a paso en este largo camino, M. Sc. Gonzáles Hidalgo Carlos Daniel.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. Como objetivos específicos: Medir las bases del empowerment en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019, medir las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019 y evaluar la correlación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. Se formuló dicho problema, ¿Cuál es la relación del empowerment y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - 2019?, la población de estudio, fueron todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque que en su totalidad son 673 colaboradores, cual mediante un proceso estadístico se extrajo una muestra exacta de 236 trabajadores a quien se le aplicara un cuestionario para discernir de manera más eficiente la repercusión del empowerment en la productividad laboral. En conclusión, se obtuvo que exista un nivel medio tanto en el empowerment y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - 2019.

Palabras claves: Empowerment, Productividad laboral, Trabajadores.

Abstract

The present research has as a general objective: To determine the relationship between the Empowerment and labor productivity in the workers of the Provincial Municipality of Lambayeque-2019. As specific objectives: Measure the bases of empowerment in the workers of the Provincial Municipality of Lambayeque-2019, measure the dimensions of labor productivity of the workers of the Provincial Municipality of Lambayeque-2019 and evaluate the correlation between the Empowerment and labor productivity in the workers of the Provincial Municipality of Lambayeque-2019. This problem was formulated, what is the relationship of the empowerment and labor productivity of the workers of the Provincial Municipality of Lambayeque - 2019? the study population, were all the workers of the District Municipality of Lambayeque that in its totality are 673 collaborators, which through an statistical process an exact sample of 236 workers was taken to whom a questionnaire would be applied to more efficiently discern the impact of empowerment on labor productivity. In conclusion it was obtained that there is a medium level in both the empowerment and labor productivity of the workers of the Provincial Municipality of Lambayeque - 2019.

Keyword: Empowerment, Labor productivity, Workers

ÍNDICE

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	v
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática.....	17
1.1.1. Internacional.....	17
1.1.2. Nacional	18
1.1.3. Local.....	19
1.2. Trabajos previos	20
1.2.1. Internacionales	20
1.2.2. Nacionales	22
1.2.3. Locales	24
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.3.1. Empowerment	26
1.3.2. Productividad Laboral	29
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación e importancia del estudio	31
1.5.1. Justificación teórica.....	31
1.5.2. Justificación metodológica.....	32
1.5.3. Justificación práctica	32
1.5.4. Justificación Social.....	32
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos	32
1.7.1. Objetivo General	32
1.7.2. Objetivos Específicos	32
II. MATERIAL Y MÉTODO	34
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	35
2.1.1. Tipo de investigación	35
2.1.2. Diseño de la investigación.....	35
2.2. Población y muestra	36
2.2.1. Población.....	36
2.2.2. Muestra.....	36

2.3.	Variable Operacionalización	37
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.4.1.	Técnicas.....	42
2.4.2.	Instrumentos	42
2.4.3.	Validez	42
2.4.4.	Confiabilidad.....	43
2.5.	Procedimientos de análisis de datos	43
2.6.	Aspectos éticos.....	44
2.7.	Criterios de rigor científico	44
III.	RESULTADOS.....	45
3.1.	Tablas y figuras	46
4.3	Discusión de resultados.....	94
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	97
4.3	Conclusiones	98
4.3	Recomendaciones.....	99
	BIBLIOGRAFÍA.....	100
	ANEXOS.....	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable independiente empowerment.....	37
Tabla 2: Variable dependiente Productividad laboral	39
Tabla 3: Escala Licker	42
Tabla 4: Validación	43
Tabla 5: Alfa de Cronbach.....	43
Tabla 6: Usted cumple con todas las tareas diarias que le asignan realizar	46
Tabla 7: Su Jefe le brinda seguridad al momento de realizar las tareas asignadas.....	47
Tabla 8: La Organización valora el trabajo que realizas	48
Tabla 9: La organización reconoce el trabajo que realiza	49
Tabla 10: La organización celebra sus logros cuando llega a la meta establecida.....	50
Tabla 11: La Organización le brinda la maquinaria y equipo necesario para hacer bien su trabajo	51
Tabla 12: Su jefe le mantiene informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Organización	52
Tabla 13: Su Jefe le deja tomar decisiones importantes en su puesto de trabajo	53
Tabla 14: La Organización brinda capacitaciones respecto a los sistemas que se utilizan en su puesto de trabajo.....	54
Tabla 15: Su Jefe le dirige a lograr los objetivos planeados de la Organización	55
Tabla 16: La organización evalúa como se desempeña en su puesto de trabajo	56
Tabla 17: Considera que la evaluación de desempeño contribuye en el mejoramiento de la productividad laboral dentro de la Organización.....	57
Tabla 18: Los conocimientos transmitidos por parte de su jefe aportan a un mejor desempeño en su área de trabajo	58
Tabla 19: Tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias en su área de trabajo.....	59
Tabla 20: Tiene alguna dificultad en su área de trabajo por falta de conocimientos	60
Tabla 21: En el área que se desempeña le permite adquirir nuevos conocimientos.....	61
Tabla 22: La empresa se preocupa constantemente por la capacitación de los trabajadores.....	62
Tabla 23: Las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar su desempeño en su trabajo	63

Tabla 24: Los cursos de capacitación que recibe están relacionados con su puesto de trabajo	64
Tabla 25: Usted ha desarrollado nuevas habilidades durante el tiempo que se encuentra en la Organización	65
Tabla 26: Usted propone ideas de mejora en su área de trabajo.....	66
Tabla 27: Con las habilidades adquiridas puede resolver conflictos en su puesto de trabajo	67
Tabla 28: Usted cumple con los tiempos establecido de producción en la Organización	68
Tabla 29: Existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la Municipalidad.....	69
Tabla 30: El tiempo asignado en su trabajo le permite desarrollar todas sus tareas diarias	70
Tabla 31: Los implementos tecnológicos que utiliza (Internet, Maquinaria y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa	71
Tabla 32: Usted tiene dificultades con los sistemas que se utilizan en la organización	72
Tabla 33: Usted aplica los procedimientos de calidad del servicio cumpliendo con las expectativas de los ciudadanos	73
Tabla 34: La organización le brinda capacitaciones acerca de la atención al público ...	74
Tabla 35: Usted trabaja de manera ordenada en el área que se desempeña	75
Tabla 36: Usted opina que existe una adecuada planificación en la organización para alcanzar las metas establecidas de manera eficaz.....	76
Tabla 37: La organización planifica sus proyectos antes de realizarlo	77
Tabla 38: Usted participa en la elaboración de los planes de trabajo en su área.....	78
Tabla 39: Baremación de la dimensión Poder	79
Tabla 40: Poder de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque...	79
Tabla 41: Baremación de la dimensión Motivación.....	80
Tabla 42: Motivación	81
Tabla 43: Baremación de la dimensión desarrollo	82
Tabla 44: Desarrollo	82
Tabla 45: Baremación de la dimensión liderazgo	83
Tabla 46: Liderazgo.....	84
Tabla 47: Baremación de la variable empowerment	85
Tabla 48: Empowerment	85

Tabla 49: Baremación de la dimensión formación	86
Tabla 50: Formación.....	87
Tabla 51: Baremación de la dimensión condiciones laboraales	88
Tabla 52: Condiciones laborales	88
Tabla 53: Baremación de la dimensión eficacia	89
Tabla 54: Eficacia.....	90
Tabla 55: Baremación de la variable productividad laboral.....	90
Tabla 56: Productividad laboral	91
Tabla 57: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	92
Tabla 58: Correlación de las variables	93
Tabla 59: Matriz de consistencia	163

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Usted cumple con todas las tareas que le asignan realizar.....	46
Figura 2: Su jefe le brinda seguridad al momento de realizar las tareas asignadas.....	47
Figura 3: La Organización valora el trabajo que realizas	48
Figura 4: La Organización reconoce el trabajo que realiza	49
Figura 5: La Organización celebra sus logros cuando llega a la meta establecida.....	50
Figura 6:La Organización le brinda la maquinaria y equipo necesario para hacer bien su trabajo	51
Figura 7: Su jefe le mantiene informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Organización	52
Figura 8: Su jefe le deja tomar decisiones importantes en su puesto de trabajo.....	53
Figura 9: La Organización brinda capacitaciones respecto a los sistemas que se utilizan en su puesto de trabajo.....	54
Figura 10: Su Jefe le dirige a lograr los objetivos planeados de la Organización.....	55
Figura 11: La organización evalúa como se desempeña en su puesto de trabajo.....	56
Figura 12: Considera que la evaluación de desempeño contribuye en el mejoramiento de la productividad laboral dentro de la Organización.....	57
Figura 13: Los conocimientos transmitidos por parte de su jefe aportan a un mejor desempeño en su área de trabajo	58
Figura 14: Tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias en su área de trabajo.....	59
Figura 15: Tiene alguna dificultad en su área de trabajo por falta de conocimientos.	60
Figura 16: En el área que se desempeña le permite adquirir nuevos conocimientos.....	61
Figura17: La empresa se preocupa constantemente por la capacitación de los trabajadores	62
Figura 18: Las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar su desempeño en su trabajo	63
Figura 19: Los cursos de capacitación que recibe están relacionados con su puesto de trabajo	64
Figura 20: Usted ha desarrollado nuevas habilidades durante el tiempo que se encuentra en la Organización	65
Figura 21: Usted propone ideas de mejora en su área de trabajo	66
Figura 22: Con las habilidades adquiridas puede resolver conflictos en su puesto de trabajo	67
Figura 23: Usted cumple con los tiempos establecido de producción en la Organización.....	68

Figura 24: Existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la Municipalidad.....	69
Figura 25: El tiempo asignado en su trabajo le permite desarrollar todas sus tareas diarias	70
Figura 26: Los implementos tecnológicos que utiliza (Internet, Maquinaria y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa	71
Figura 27: Usted tiene dificultades con los sistemas que se utilizan en la organización ..	72
Figura 28: Usted aplica los procedimientos de calidad del servicio cumpliendo con las expectativas de los ciudadanos	73
Figura 29: La organización le brinda capacitaciones acerca de la atención al público...	74
Figura 30: Usted trabaja de manera ordenada en el área que se desempeña.....	75
Figura 31: Usted opina que existe una adecuada planificación en la organización para alcanzar las metas establecidas de manera eficaz.....	76
Figura 32: La organización planifica sus proyectos antes de realizarlo.....	77
Figura 33: Usted participa en la elaboración de los planes de trabajo en su área.....	78
Figura 34: Dimensión poder.....	80
Figura 35: Dimensión Motivación.....	81
Figura 36: Dimensión Desarrollo.....	83
Figura 37: Dimensión liderazgo.....	84
Figura 38: Dimensión Empowerment.....	86
Figura 39: Dimensión Formación.....	87
Figura 40: Dimensión Condiciones Laborales.....	89
Figura 41: Dimensión eficacia.....	90
Figura 42: Dimensión Productividad Laboral	91
Figura 43: Recolección de datos.....	166
Figura 44: Recolección de datos.....	167
Figura 45: Recoleccion de datos.....	168
Figura 46: Recoleccion de datos.....	169

I. INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Una de las importantes problemáticas dentro de la Municipalidad Provincial de Lambayeque es la ineficiencia que existe en la productividad laboral y esto es básicamente por el nivel jerárquico que se vive constantemente en un ambiente laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Es así que, utilizando diversas herramientas de investigación, verificaremos si el empowerment posee un impacto positivo o negativo en la productividad laboral.

En el primer capítulo se describirá la realidad problemática tanto Internacional, Nacional y Local, las teorías planteadas de dicha investigación, se formula un problema, generando las siguientes hipótesis: “H0: No existe relación entre el empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.”, “H1: Si existe relación entre el empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.” Se establece un objetivo general: Determinar la relación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. Como objetivos específicos: Medir las bases del empowerment en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019, medir las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019 y evaluar la correlación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.

En el segundo capítulo se refiere a los materiales y métodos que se utilizaran, para demostrar la validez de la investigación, el cual la población de estudio, fueron todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Lambayeque que en su totalidad son 673 colaboradores, cual mediante un proceso estadístico se extrajo una muestra exacta de 236 trabajadores a quien se le aplicara un cuestionario para discernir de manera más eficiente la repercusión de las estrategias gerenciales en el empowerment.

En el tercer capítulo nos mencionara los resultados obtenidos, el cual se realizó mediante una encuesta. En el cuarto capítulo se planteará las conclusiones y recomendaciones que se llegaron a obtener mediante el estudio. En el último capítulo resalta los anexos.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Internacional

Román, Krikorian, Ruiz, & Betancur (2016) menciona que el problema fundamental es como lograr el empoderamiento de las empresas textiles en la Ciudad de Colombia, donde su finalidad de los investigadores es analizar la influencia que tiene el empoderamiento en las organizaciones, donde se encontró que el empowerment estaba positivamente relacionado con la participación de los trabajadores lo que ayuda a que sus trabajadores estén satisfechos en sus puestos de trabajo. Se concluye que si las empresas en general aplicaran la estrategia de empoderamiento esto no solo va a generar la confianza de sus trabajadores sino en sus clientes ya que son ellos la base fundamental para el crecimiento de una empresa (P.5-9)

Jaimes, Luzardo, & Rojas (2018) indica que el problema que aborda en las medianas y pequeñas empresas de confecciones en el área metropolitana de Bucaramanga de Colombia, respecto a las Pequeñas y medianas empresas y el factor primordial que es la productividad laboral, se menciona que el sector que genera más economía y desarrollo empresarial son los que se dedican al Rubro de Confecciones, pero existe un problema fundamental, que hasta el momento no han realizado un estudio donde analicen y propongan mejoras para la productividad laboral ya que es la base fundamental para el posicionamiento de dicho sector. Para dicho caso se debe hacer una investigación donde evalúen y propongan estrategias para la mejora de la productividad laboral, así puedan mejorar el proceso productivo de dicho sector. (P.175, 185,188)

Jiménez , Rivera , & Gaibao (2019) manifiesta el problema principal del sector Hotelero de la Ciudad de Medellín no tiene un alto crecimiento, estas empresas no motivan a sus trabajadores, el motivo principal para que no exista una buena productividad laboral y no solo afecta a los trabajadores si no al crecimiento productivo de la empresa. Para ello se debe hacer una investigación para lograr analizar el motivo de su rendimiento de cada trabajador y realizar estrategias de motivación con la finalidad de mejorar dicho problema. (P.15,19)

Geovany, Martínez, Vigier, & Nuñez (2016) menciona que el problema se basa en cómo lograr tener una buena productividad en el trabajo esto se da en la Ciudad de la Ceiba, en el Departamento de Atlántida, es por eso que decidieron realizar una investigación de estudio en el cual se desarrolló a 120 micros, pequeñas, medianas y

grandes empresas para analizar el empowerment como instrumento de trabajo con el fin de lograr el éxito empresarial, los investigadores realizaron una encuesta para poder probar si lo que ellos indican es fiable, lo que sucede que hasta el momento nunca se había realizado una investigación para analizar dichos problemas, pero que el Empowerment es una herramienta fundamental para lograr los objetivos en una empresa. Para ello se debe aplicar dicha investigación en todas las empresas así lograrán sus metas establecidas (P.8-10)

Mora (2017) menciona que el problema fundamental es conocer lo que afecta el no lograr una buena productividad laboral este estudio se desarrollado en la Ciudad de México, en el cual buscaban formas para lograr incentivar la flexibilidad de horarios y el teletrabajo como estrategia indispensable de la nueva cultura laboral, se basa en que cada trabajador necesita ser respetado en base a su Horario, si queremos que ellos logren tener una buena productividad laboral. Para eso se debe plantear estrategias o talleres de mejora con la finalidad de entender que un trabajador para que rinda en su trabajo y logre sus metas necesita trabajar el horario estipulado. (P.5,11).

1.1.2. Nacional

CAF (2018) indica que se desarrolló en América Latina, donde menciona que en el Perú la productividad laboral fue un 17% menor que la de EE. UU, el problema principal es la informalidad que existe, ya que la población va aumentando y muchos trabajan en empresas informales, para mejorar dicho problema que afecta al País en su crecimiento se debe fomentar la formalidad, para lograr tener un mejor entorno empresarial. (P.3).

Ccollana (2015) señala que en la Ciudad de Lima en la empresa los Ángeles Eventos, el problema fundamental es que existe mucha rotación de personal el cual afectaba su productividad de cada uno, se realizó un estudio donde se encontró que no existe una asociación lineal entre la rotación y la productividad laboral, lo cual indica que la rotación no afecta en la productividad laboral que tienen los trabajadores. Por ende, deben realizar capacitaciones, talleres para que los trabajadores se sientan empoderados en cada puesto que se desempeñan. (p.5-8)

Rojas y Moya (2017) señalan que el problema principal es la falta de empoderamiento de los trabajadores de las empresas de ciencias médicas en el Perú, esto se debe a que los trabajadores no se sienten motivados, empoderados al momento de

tomar una decisión ya que sus jefes no les brinda la seguridad y esto afecta el rendimiento laboral de cada uno. Por eso es necesario hacer charlas de empoderamiento en una empresa así cada trabajador se sienta seguro de lo que realiza (p.1,5).

Scott & Dennis (2017) indica que el estudio se desarrolló en las empresas peruanas, con la finalidad de analizar si los trabajadores dependían de su jefe para realizar sus labores, donde se determinó que ahora en la actualidad los trabajadores se sienten, capaces de realizar sus tareas, el cual concluye que esto aporta a una mejora en la productividad laboral. (p.2)

1.1.3. Local

La Municipalidad Provincial de Lambayeque es una Institución Pública que impulsa el desarrollo integral en dicha Localidad, con el apoyo de su gente de trabajo y los Ciudadanos; a través de una gestión eficiente y transparente, la Municipalidad de Lambayeque se encuentra Ubicada en la Calle Bolívar N° 400, frente a la Iglesia San Pedro y la Plaza de Armas.

La MPL está compuesta por 11 gerencias, el cual están divididas, cuenta con 673 trabajadores donde hay nombrados permanentes he indefinidamente y obreros, también cuenta con un organigrama bien detallado, la infraestructura en buenas condiciones.

En la actualidad el empowerment es una herramienta gerencial dentro de una organización y hoy en día muchas empresas ya lo están aplicando, es importante porque ayuda a que en las organizaciones los empleados puedan comprometerse con las metas, pues se va poder contar con habilidades gerenciales, que les permitan desarrollarse en el ámbito profesional como personal.

Luna (2015) indica que el empowerment se basa en facultar al recurso humano de la empresa, 19strategia19 los beneficios de la tecnología de la información; los que conforman una empresa y equipos de trabajo.

Actualmente se ha observado en la MPL, tiene un orden jerarquizado, ya que las disposiciones son establecidas de manera centralizada por los directivos y jefes, donde algunos de ellos difícil se relacionan con las personas externas; pero los subordinados son responsables de resolver la demanda de los ciudadanos. Pero ellos no tienen capacidad al momento de tomar decisiones, donde son expuestos a conflictos y

críticas, lo cual genera a los trabajadores frustración en su productividad laboral y en su vida personal.

También se ha observado que en la Municipalidad la falta de empoderamiento, liderazgo en los trabajadores se desarrolla debido a la poca falta de motivación ya sea de la manera intrínseca o extrínseca, esto afecta a la productividad laboral.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Acosta (2018) realizó su investigación sobre *“El rendimiento en el trabajo en línea de una entidad del estado en Antioquia-Colombia”*, cuyo tipo de estudio es exploratorio-descriptiva de carácter transversal, con el objetivo general: conocer la apreciación de los teletrabajadores del sector público, así como la de sus familiares, líderes y compañeros frente a la relación teletrabajo, se utilizó una muestra de 65 individuos, cuyos resultado demuestran que la percepción de desempeño de los lideres consideran que los tele trabajadores ejecutan con más eficiencia las actividades que le son encargadas. Se concluye que el desempeño y la eficiencia aumentan cuando se hace parte la modalidad de teletrabajo, lo cual existe satisfacción porque cumplen con los objetivos propuestos para sus cargos y recomienda que las entidades del sector Público puedan plantear posibilidades de realizar cambios en su política de teletrabajo.

López (2015) realizó su investigación sobre *“La relación entre el empowerment y satisfacción de los trabajadores de una Municipalidad”*, cuyo tipo de estudio es descriptivo, con el objetivo general: analizar la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Rio Bravo Suchitepéquez, se realizó el trabajo con una muestra de 26 colaboradores. Entre los resultados de la investigación se obtuvo que El 96% de los cotrabajadores poseen autoridad sobre su área de trabajo y solamente un 4% expuso que no la tiene, lo que indica que tiene una alta fiabilidad al identificarse con la afirmación. Una de las conclusiones de la investigación, se dice que se debe mejorar en el empoderamiento en los colaboradores para que ellos tengan mas confianza al momento de toar una decision. Se recomienda aplicar las herramientas necesarias como; confianza, libertad para tomar decisiones, autonomía, para que el colaborador pueda tener total control en su puesto de trabajo.

Barrera (2017) realizó su investigación sobre *“El análisis de la relación entre el liderazgo y la productividad en una Aerolínea”*, cuyo tipo de estudio correlacional y descriptivo, con el objetivo general: identificar la relación entre el estilo de liderazgo y productividad, el trabajo se realizó con una muestra de 30 trabajadores, cuyos resultados se obtuvo que el estilo de liderazgo de la supervisión tiene una correlación positiva con la productividad laboral de dichas empresas. Por ende, se concluye que el estilo de liderazgo es una herramienta dinámica entre un grupo de personas que influyen en la actividad de una empresa.

Morales (2016) realizó su investigación sobre *“Influencia del empowerment en el desempeño de los trabajadores de una Institución Educativa”*, cuyo tipo de investigación es descriptivo, con el objetivo general desarrollar qué nivel existe de empoderamiento en el desempeño laboral de los trabajadores del Colegio, el trabajo se realizó con una muestra de 34 colaboradores, cuyo resultado se dice que se obtuvo que el 84% de los trabajadores de dicho colegio no poseen la capacidad para tomar decisiones, puesto que se les ha limitado a recibir ordenes. Una de las conclusiones de la investigación es que no todos los trabajadores se sienten empoderados, por ende los usuarios indicaron que no todos superan sus expectativas mediante su desempeño laboral de cada uno. Se recomienda realizar un perfil a cada trabajador de cada puesto, para así ellos se adapten a dicho perfil, con la intención de optimizar el trabajo de los trabajadores.

Cosano (2015) realizó su investigación sobre *“Actuación del apoyo social y el empoderamiento en el bienestar de los trabajadores”*, cuyo tipo de investigación fue descriptivo, tuvo como objetivo general: desarrollar un modelo teórico para comprobar si el apoyo social y el empowerment reducen los efectos desfavorables del burnout, el trabajo se realizó con una muestra de 459 trabajadores, cuyos resultados presentan que los colaboradores sociales tienen un nivel alto en el empoderamiento. Se recomienda al empoderamiento estructural, pues este desarrolla un buen profesionalismo y consecución de objetivos

Cajamarca (2016) realizó su investigación sobre *“Influencia del empowerment y la productividad en un sindicato”*, cuyo tipo de investigación es descriptiva, el objetivo general es: analizar de qué manera el empowerment influye en la productividad laboral, se utilizó una muestra de 50 personas, se concluye los miembros del Sindicato de Mecánicos, determinan que los miembros del sindicato no se sienten con

libertad para poder tomar decisiones en sus tareas. Se recomienda los miembros de la institución centren el tipo empoderamiento psicológico, debido a que su orientación está basada en las apreciaciones que tienen los individuos dentro de su labor, motivando al personal.

Guadalupe (2015) realizó su investigación sobre “*Relación entre la comunicación empresarial y el empoderamiento en un centro de Salud*”, cuyo tipo de investigación es exploratoria, como objetivo general: es determinar la relación entre las variables, el trabajo se realizó con una muestra de 9 personas por la cantidad de trabajadores se realizó el muestreo probabilístico. Se llegó a concluir que la comunicación empresarial tiene una estrecha relación con el empoderamiento, esto se da por medio del cambio de información entre el personal del área. Por ende se recomienda implementar un programa para que la empresa tenga un ambiente sociable y saludable, con la finalidad de corregir la comunicación empresarial para que de esta manera se realicen las actividades de manera regular y efectiva.

1.2.2. Nacionales

Tuanama (2018) realizó su investigación sobre “*Influencia del empoderamiento en la satisfacción de los trabajadores de una empresa deportiva*”, cuyo tipo de investigación fue descriptivo, como objetivo general: determinar si el empoderamiento influye en la satisfacción laboral, el trabajo se realizó con una muestra de 36 colaboradores, Entre las conclusiones se obtuvo que se determinó que, la relación es positivamente elevada entre las variables, ya que repercute significativamente en los colaboradores dentro de la empresa, aunque no se aplique correctamente el uso de esta herramienta. Se recomienda que a la empresa capacitar al personal que se encuentra ocupando un cargo de encargado, a tomar las decisiones adecuadas que es parte de sus funciones. De esta manera el colaborador, a pesar que tome decisiones, para ser más productivo con el cliente, se sentirá respaldado por un jefe preparado.

Pantilla (2016) realizó su investigación sobre “*La relación entre el empoderamiento y la satisfacción de los trabajadores de una importadora*”, cuyo tipo de investigación fue descriptivo, el objetivo general fue: comprobar la relación entre el empowerment y la satisfacción laboral, tuvo como resultado que el 95,5% de los trabajadores de la empresa se sienten indiferentes porque no se sienten empoderados; se

dice que no existe ninguna herramienta de gestión de empoderamiento empresarial para desarrollarlo dentro de una empresa. Se recomienda a la empresa Inversiones Portaimport S. A. C. trabaje a favor del empoderamiento empresarial y la satisfacción laboral, aplicando 23 estrategia ya sea mensuales o trimestrales como: encuestas, entrevistas y observaciones.

Quispe (2018) realizó su investigación sobre *“El empoderamiento de los profesores bajo regímenes laborales D.L. 276 y CAS D.L. 1057 en Amazonas”*, cuyo tipo de investigación fue descriptivo, como objetivo general: Determinar los niveles de empoderamiento de los colaboradores comprendidos en los regímenes laborales D.L. 276 y CAS D.L. 1057 – Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2018, se utilizó una muestra no probabilística, intencional de 56 trabajadores, entre las conclusiones se obtuvieron que existe una diferencia negativa de los niveles de empoderamiento de los colaboradores comprendidos en los regímenes laborales D.L. 276 y CAS D.L. 1057 – Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2018. Se recomienda al Ministerio de Educación sólo se concentre en dar los lineamientos de reglas, políticas y recursos necesarios para las unidades de DRE.

Flores (2017) realizó su investigación sobre *“El empoderamiento y el rendimiento en una industria de tubos y metales”*, cuyo tipo de investigación descriptivo, como objetivo general: establecer la relación entre el empowerment y productividad, se utilizó una muestra de 60 colaboradores, como resultado se dice que, si existe una correlación altamente significativa, entre las variables. Se recomienda aplicar el empoderamiento lo cual consentirá ayudar a generar confianza en los trabajadores, lo cual la empresa aumentará su nivel de eficiencia, disminuyendo periodos de entrega de los productos.

Lorenzo (2018) realizó su investigación sobre *“La productividad laboral y competencias laborales del MTPE-Lima 2017”*, cuyo tipo de investigación fue correlacional, como objetivo general planteo: analizar el nivel de relación de las variables, utilizó una muestra de 46 servidores públicos, como efectos se encontró que existe una relación positiva entre las variables en estudio. Se concluye que existe una relación positiva, indicando que al mejorar las competencias laborales se podrá tener una mejor productividad en la organización.

Guillermo (2018) realizó su investigación sobre “ *a complacencia laboral y su relación con la productividad de una Municipalidad*”, cuyo tipo de investigación fue aplicada, planteo como objetivo general: establecer como se relaciona la satisfacción laboral con la productividad, para ello se utilizó una muestra de 141 trabajadores de dicha Municipalidad, se concluye que la satisfacción se relaciona con la productividad laboral, por ende recomiendan realizar programas de incentivos y horarios flexibles, para que el recurso humano se sienta implicados con la entidad.

Huaman (2019) realizó su investigación sobre “*La manera de prevenir la fatiga con el fin de mejorar la producción en una imprenta*”, cuyo tipo de investigación fue aplicada, planteando como objetivo general: analizar el avance obtenido en la productividad laboral, luego de la prevención de la fatiga física, se utilizó una muestra de 8 trabajadores, donde determinaron que la productividad laboral de la empresa ha mejorado a comparación de años anteriores, se recomienda realizar procesos efectuados en todas las áreas para que la empresa pueda afrontar cambios en un futuro.

1.2.3. Locales

Almeyda (2018)) realizó su investigación sobre “ *La motivación como herramienta para mejorar la productividad en una Universidad*”, el tipo de investigación utilizada fue descriptiva, para ello planteo como objetivo general: proponer un programa de motivación para mejorar la productividad en la universidad, se utilizó una muestra de 137 colaboradores. Por ende, se concluye que se ha podido determinar que los trabajadores realizan sus labores con desgano, están expensos de la hora de salida, y no existe compañerismo, por ello es necesario la implantación de un programa de motivación, centrado en las falencias que suscitan en la organización.

Adrianzén y Mendoza (2017) realizó su investigación sobre “*Relación entre la rotación del personal y la productividad en una entidad bancaria*”, para ello se utilizó la investigación descriptiva-correlacional, y su objetivo fue analizar los elementos que generan la rotación de personal, concluyendo así que la productividad laboral en gran parte los analistas y ex analistas es inadecuado o baja, se recomienda desarrollar planes de incentivos para mejorar su rendimiento.

Requejo (2015) realizó su investigación sobre *“La efectividad y la protección social de las medianas y pequeñas empresas de comercio”*, el tipo de investigación utilizada fue descriptiva, planteando para ello el objetivo: analizar si la protección social tiene significancia en el cumplimiento de las metas de las MYPES, *para ello se utilizó una muestra de 250 mypes*, donde se concluye que efectivamente la variable dependiente influye en gran medida, y esta se intensifica cuando las ventas crecen.

Portilla (2015) realizó su investigación sobre *“El empowerment como regulador de la calidad de servicio y satisfacción de los clientes de una empresa logística”*, para ello se utilizó la investigación descriptiva, planteando, así como objetivo: analizar el nivel de empoderamiento de los trabajadores, se utilizó una muestra 60 trabajadores. Donde se concluye que los trabajadores de dicha empresa se sienten motivados, se recomienda diseñar procesos importantes que tienen que orientar al servicio de los clientes para la toma de decisiones.

Castro y Nuñez (2018) realizó su investigación sobre *“ El empoderamiento como instrumento de mejora del rendimiento de los trabajadores de una empresa agrícola”*, el tipo de investigación utilizado fue el descriptivo, y como objetivo: describir como el empowerment actúa positivamente en el rendimiento de la fuerza laboral de la empresa, se utilizó una muestra de 61 miembros entre jefes y colaboradores. Llegando a concluir que al utilizar esta herramienta se va poder mejorar la manera de realizar las tareas, ya que se sacará lo mejor de cada uno de los trabajadores.

Cabrera y Rodriguez (2016) realizó su investigación sobre *“Relación entre el empoderamiento y calidad de servicio en una corporación”*, cuyo tipo de investigación fue descriptiva-correlacional, planteando como objetivo general: analizar la relación entre el empoderamiento y la calidad de servicio, para esto se utilizó una muestra de 36 colaboradores, se llegó a concluir que mediante la aplicación de esta herramienta se podrá atraer a clientes que dejaron de comprar en la corporación, como también captar nuevos, puesto que las operaciones que se realicen serán efectivas, puesto que, se afianzará sus conocimientos con capacitación es constantes.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Debido a la importancia que existe en el empowerment dentro de la MPL y como esta será influenciada y la productividad laboral, empezaremos por determinar cada concepto de estos términos y así discernir de la importancia de cada uno de ellos.

1.3.1. Empowerment

Para mi punto de vista empowerment es donde una persona capacitada delega poder y autoridad de decisión limitada a un subordinado directo generando sinergia en el área y proactividad de forma indirecta en el grupo de trabajo con la finalidad de que el trabajador mejore su potencial laboral.

Chiavenato (2009) manifiesta que el empowerment es una de las herramientas más factibles para crear sinergia dentro un área de trabajo, ya que al otorgar la capacidad de decisión a un subordinado este tiene que tener la disposición a demostrar todo su potencial, mejorando así la productividad y aumentando el desempeño laboral, siempre y cuando el subordinado tenga la necesidad de demostrar la capacidad de poder tomar una decisión.

Arroyo (2012) indica que las organizaciones deben brindarles esa seguridad a sus trabajadores de hacerles sentir dueños y libres de tomar sus propias decisiones, siempre y cuando haciéndoles sentir que son protagonistas de sus buenas acciones. También se dice que una persona puede tener todas las ganas de terminar sus tareas planeadas, pero no siempre saldrá como uno quiere realizarlo. Entonces los colaboradores van a sentir que son tomados en cuenta.

1.3.1.1. Dimensiones

Chiavenato (2009) menciona que existen 4 dimensiones del empowerment.

a) Poder

Según Chiavenato (2009) indica que las organizaciones deben permitir a los trabajadores a tomar decisiones, a delegar autoridad y responsabilidades, esto permitirá a los colaboradores a sentirse que son tomadas en cuenta e importantes y que confían en su capacidad que pueden adquirir. (p. 288)

a.i Indicadores

i. Delegar

Delegar es la forma donde una persona tiene más facultad de decisión y la autoridad de dirigir un grupo, obteniendo el cambio de dedicación, creatividad y responsabilidad para realizar las tareas. Según (Chiavenato 2009, p.291).

ii. Confiar

La confianza es un englobamiento de una persona el cual se basa en las actitudes, emociones creencias, etc; la capacidad de poder confiar en las capacidades de los demás al momento de realizar alguna tarea. (Pereda 2010, p.45).c

b) Motivación

Según Chiavenato (2009) nos menciona que en una organización es importante motivar e incentivar a las personas ya que les permitirá que sus trabajadores tengan un mejor desempeño, así puedan recompensarles o reconocer sus resultados que pueden tener en su trabajo. (p. 288)

b.i Indicadores

i. Incentivar

Es brindar incentivos a las personas de una organización es importante ya que permite valorar el trabajador que realiza cada trabajador. (Chiavenato 2009, p.238).

ii. Recompensar

Es cuando una persona destaca de los demás y la empresa realiza evaluaciones de desempeño para determinar si merecen algún tipo de recompensa. (Chiavenato 2009, p.239).

iii. Festejar

Es cuando un trabajador logra los objetivos trazados, pero en base a los objetivos propuestos en dicha organización al final la empresa festeja dichos logros. (Chiavenato 2009, p.293).

c) Desarrollo

Según Chiavenato (2009) nos indica que se basa en aprovechar los conocimientos y habilidades que poseen los trabajadores, así mismo en esta fase se tiene que reforzar con constantes capacitaciones, de esta manera se podrá aprovechar al máximo el potencial de cada uno de los colaboradores. (p.288)

c.i Indicadores

i. Recursos

Las personas son pieza fundamental para crecer, es por ende que a ellos debemos brindarles los materiales indicados para que no tengan dificultades en sus tareas diarias. (Oyarzo 2009, p.2)

ii. Información

En una organización siempre debe existir la comunicación, se debe brindar la información correcta de sus labores o cualquier cosa que suceda dentro de la empresa a cada trabajador así no generaran conflictos o problemas y todos tengan conocimiento. (Ríos 2014, p. 5)

iii. Conocimientos

Las personas poseen conocimientos, pero cada uno de manera distintas que les permite tomar decisiones y contribuir a alcanzar las metas de una organización. (Chiavenato 2009, p.291)

iv. Técnicas

Es la técnica que tiene una persona para poder superar su dependencia del mundo exterior, las organizaciones tienen que brindar capacitación al momento de ingresar a un nuevo personal. (Gasset. & Ortega. 1992, p.14)

d) Liderazgo

Según Chiavenato (2009) menciona que en una Organización el liderazgo es base fundamental ya que permitirá orientar a los trabajadores a poder realizar sus

funciones, para lograr los objetivos y las metas planeadas, donde les permitirá ampliar horizontes y poder llevar una adecuada evaluación de desempeño. (P.289)

d.i Indicadores

i. Orientar

Indica que es un proceso de ayuda que se debe brindar a una persona, para que puedan resolver problemas con mayor facilidad. (Ibáñez1982, p.20)

ii. Desempeño

En una organización el líder es el encargado de observar como se están desempeñando sus trabajadores. (Ibáñez 1982, p.25)

1.3.2. Productividad Laboral

Aguirre & Pelekais (2014) afirma que la productividad laboral se va incrementando en base que las organizaciones buscan nuevas formas, con beneficio de poder minimizar los recursos para poder alcanzar las metas establecidas. (p.130)

Cuesta & Valencia (2010) manifiestan que la productividad laboral, en una organización se basa en los procesos de conducta, valores y en el desarrollo de cada uno. También menciona que el trabajador debe ser prioridad para una empresa, porque gracias al interés que se les da, se van a sentir motivados y con ganas de lograr las metas establecidas de la empresa. (p.230)

1.3.2.1. Dimensiones

Cuesta & Valencia (2010) indica que la productividad laboral tiene las siguientes dimensiones.

a) Formación

Según Cuesta & Valencia (2010) manifiesta que la productividad laboral se basa en cómo se desarrolla una persona mediante sus capacidades, conocimientos y habilidades, Es por eso que ahora las organizaciones deben invertir en capacitaciones para que los trabajadores vayan teniendo más experiencia en el puesto que ocupan, esto no solo beneficiaría al trabajador sino el aumento de la producción en una empresa. (p.425)

a.i Indicadores

i. Conocimientos

Según Flores (2005) indican que la información es todo lo que puede adquirir una persona ya sea por experiencia o educación con la finalidad de diseñar nuevas ideas. (p. 15)

ii. Capacitación

Según Chiavenato, I. (2007) manifiesta que un proceso educativo de corto plazo, es importante ya que permitirá entrenar y formar a una persona, para adquirir conocimientos o habilidades nuevas luego ponerlas práctica. (p.50)

iii. Habilidades

Según Schmidt (2006) indica que esto se aplica o pones en práctica las habilidades que has adquirido mediante tu vida, así poder aportar en los logros planeados de una organización. (p.2)

b) Condiciones laborales

Según Cuesta & Valencia (2010) mencionan que la productividad laboral se da mediante las condiciones laborales que existe en cada empresa, en las cuales se tiene que regir un trabajador; para medir la productividad laboral, se observa los recursos que utilizan cada uno, con la finalidad de lograr las metas establecidas. (p.426)

b.i Indicadores

i. Tiempo

En una organización es importante manejar la administración de tiempo ya que es importante para observar cómo se desempeña un trabajador en su área. (Riquelme 2019, p.2)

ii. Uso de Tic

Son elementos primordiales ya que permiten agilizar las tareas diarias en una organización, por ello las personas tienen que saber cómo funcionan para mejorar la productividad. (Galo & Cano 2018, p.6)

c) Eficacia

Según Cuesta & Valencia (2010) señalan que las personas aquí tratan de hacer bien las cosas, pero siempre priorizando los recursos y esfuerzos que se utilizan para lograr los objetivos y llegar a la meta establecida. Se menciona que las organizaciones miden el desempeño de sus trabajadores mediante cómo ellos se desarrollan y la eficiencia que aplican dentro de sus tareas diarias, pero para eso la organización tiene que tener la implementación adecuada y la mano de obra calificada para tener un buen resultado en la productividad laboral. (p.428)

c.i Indicadores

i. Calidad de servicio

En las organizaciones es fundamental porque permitirá garantizar la satisfacción de sus clientes. (Chiavenato, I. 2007, p. 65)

ii. Orden

La persona debe establecer ciertas conductas, disciplinas dentro de una organización. (Sanguinetti, J. 1980, p.4)

iii. Planificación

Son procesos donde adquiere pasos para poder lograr los objetivos planeados dentro de una organización. (Sanguinetti, J. 1980 p.5)

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación del empowerment y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – 2019?

1.5. Justificación e importancia del estudio

1.5.1. Justificación teórica

Hoy en día las empresas y/o organizaciones impulsan a la fuerza laboral a que estos plasmen en sus actividades los conocimientos adquiridos para tomar decisiones, desarrollar sus habilidades y actitudes con la finalidad de tomar decisiones en los problemas. El empoderamiento otorga beneficios, tanto en las organizaciones, en lo estratégico y en lo personal. La importancia de este estudio es que será utilizado como referencia para las organizaciones del mismo o diferente rubro.

1.5.2. Justificación metodológica

La investigación tuvo una justificación metodológica, puesto que se describió y se vio la relación que existe entre las variables de estudio. Por ende, al momento de terminar la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos que se emplearon, también se demostró su validez y confiabilidad, cumpliendo con los procesos, dicho estudio valdrá como referencia para otras indagaciones en un futuro, con la finalidad de obtener buenos resultados en la productividad.

1.5.3. Justificación práctica

Esta investigación tuvo como justificación, evaluar la relación que existe entre las variables de estudio, así poder lograr una mejora continua en la productividad laboral. Si se llega a concluir que existe un buen empowerment esto generará una buena motivación, un buen desarrollo y sobre todo un buen liderazgo; y sobre todo al final altos niveles de productividad laboral.

1.5.4. Justificación Social

Este informe de investigación será utilizado como antecedente, para investigaciones futuras, con temas similares y para las empresas u organizaciones con problemas similares.

1.6. Hipótesis

H0: No existe relación entre el empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.

H1: Existe relación entre el empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.

1.7.2. Objetivos Específicos

- a) Medir el empowerment en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
- b) Medir las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.

c) Evaluar la correlación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

2.1.1.1. Descriptiva

Esta investigación tuvo un diseño descriptivo puesto que se hizo referencia a la situación que presentaba la entidad en su estado natural, y no se realizó ninguna modificación.

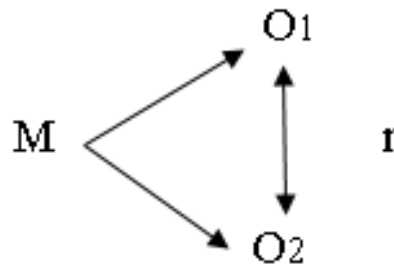
Según Sánchez y Reyes (2015) nos manifiesta que la investigación de tipo descriptivo, es cuando se relata la situación actual del problema dentro de un tiempo determinado.

2.1.2. Diseño de la investigación

2.1.2.1. Correlacional

Fue de tipo correlacional-no experimental porque permitió recolectar datos basados en la muestra que se aplicó, con esto se pudo analizar las variables aplicando la estadística, pues el objetivo fue observar cómo se relacionan las variables.

Bernal (2010) Indica que la investigación correlacional, no explica causas o consecuencias. Su función es el uso de herramientas estadísticas. (p.122)



M: Colaboradores de la MPL.

O1: Empowerment

O2: Productividad Laboral

R: Relación

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Hernández, et al.,(2009) refieren que la población está conformada por unidades que reúnen particularidades similares (p.174).

En el estudio la población fue de 673 personas, es decir el total de los trabajadores de la MPL.

2.2.2. Muestra

Para poder establecer la muestra se tomó en cuenta lo referido por Hernández, et al.,(2009), donde la muestra es lo que se desea estudiar, que ha sido extraído de la población (p.175).

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

N = Tamaño de la población. (673)

Z_{μ}^2 = Valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido. (95%)

p*q = Probabilidades con las que se presenta el fenómeno. (50%)

E = Margen de error permitido. (5%)

n = Tamaño de la muestra.

$$n = \frac{1.96^2 \times 673 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(673 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{620.2368}{2.630625}$$

$$n = 236$$

Mediante el cálculo con la fórmula para una población finita se determinó que la muestra estuvo compuesta por 236 colaboradores.

2.3. Variable Operacionalización

Tabla 1: Variable independiente empowerment

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA
EMPOWERMENT	Poder	Delegar	¿Usted cumple con todas las tareas diarias que le asignan realizar?	Cuestionario/Encuesta	Lickert
		Confiar	¿Su Jefe le brinda seguridad al momento de realizar las tareas asignadas?		
		Incentivos	¿La Organización valora el trabajo que realizas?		
	Motivación	Recompensar	¿La organización reconoce el trabajo que realiza?		
		Festejar	¿La organización celebra sus logros cuando llega a la meta establecida?		
		Recursos	¿La Organización le brinda la maquinaria y equipo necesario para hacer bien su trabajo?		
	Desarrollo	Información	¿Su jefe le mantiene informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Organización?		
		Conocimiento	¿Su Jefe le deja tomar decisiones importantes en su puesto de trabajo?		
		Técnicas	¿La Organización brinda capacitaciones respecto a los sistemas que se utilizan en su puesto de trabajo?		
		Liderazgo	Orientar		
		Desempeño	¿La organización evalúa como se desempeña en su puesto de trabajo?		

¿Considera que la evaluación de desempeño contribuye en el mejoramiento de la productividad dentro de la Organización?

¿Los conocimientos transmitidos por parte de su jefe aportan a un mejor desempeño en su área de trabajo?

Tabla 2: Variable dependiente Productividad laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Formación	Conocimientos	¿Tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias en su área de trabajo?	Cuestionario/Encuesta	Lickert
			¿Usted tiene alguna dificultad con las tareas que realiza por falta de conocimientos?		
		Capacitación	¿En el área que se desempeña le permite adquirir nuevos conocimientos?		
			¿La empresa se preocupa constantemente por la capacitación de los trabajadores?		
	Habilidades	Capacitación	¿Las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar su desempeño en su trabajo?		
			¿Los cursos de capacitación que recibe están relacionados con su puesto de trabajo?		
		Habilidades	¿Usted ha desarrollado nuevas habilidades durante el tiempo que se encuentra en la Organización?		
			¿Usted propone ideas de mejora en su área de trabajo?		
			¿Con las habilidades adquiridas puede resolver conflictos en su puesto de trabajo?		

Condiciones laborales	Tiempo	¿Usted cumple con los tiempos establecidos de producción en la Organización?
		¿Existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la Municipalidad?
		¿El tiempo asignado en su trabajo le permite desarrollar todas sus tareas diarias?
Eficiencia	Uso de Tic	¿Los implementos tecnológicos que utiliza (Internet, Maquinaria y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa?
	Calidad de servicio	¿Usted tiene dificultades con los sistemas que se utilizan en la organización
		¿Usted aplica los procedimientos de calidad del servicio cumpliendo con las expectativas de los ciudadanos? ¿La organización le brinda capacitaciones acerca de la atención al público?
Orden	¿Usted trabaja de manera ordenada en cada una de las áreas de la Municipalidad?	
Planificación	¿Usted opina que existe una adecuada planificación en la organización para alcanzar las metas establecidas de manera eficaz?	

¿La organización planifica sus proyectos antes de realizarlo?

¿Usted participa en la elaboración de los planes de trabajo en su área?

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

2.4.1. Técnicas

Encuesta

Hernández, et al., (2009) indica que es una técnica dentro de una investigación cuantitativa que se utiliza para recopilar datos en base a un cuestionario, conformado por preguntas específicas. (p.220)

2.4.2. Instrumentos

Cuestionario

Hernández, et al., (2009) menciona que se puede utilizar en encuestas de todo tipo con la finalidad de llegar a una conclusión que requiere la investigación. (p.217)

Se utilizó un cuestionario conformado por 33 preguntas, estas tuvieron escala de Likert.

Tabla 3: Escala Licker

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

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Validez

La validez fue por medio de la aprobación de los expertos y ellos fueron quienes evaluaron la encuesta para su aplicación.

Tabla 4: Validación

Nombre del Juez	Profesión	Especialidad	Experiencia profesional (en años)	Cargo
Castañeda Gonzales Jaime Laramie	Administración	Docencia Univ. Marketing	14 años	DTP
José William Córdova Chirinos	Administración	Administración	5 años	D.T.C
Rocero Salazar Cesar	Lic. Comercio y Negocio Internacional	Negocios Internacionales	9 años	D.T.C
Rodas Cobos José	Estadístico	Análisis de datos	3 años	D.T.C
Tuesta Torres Edgar Roland	Contador	Auditor, Evaluador y Coaching	30 años	Jefe de la unidad de investigación FACEM

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

Se utilizó la estadística paramétrica Alfa de Cronbach en una prueba piloto de 33 colaboradores de la MPL.

Tabla 5: Alfa de Cronbach

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	33

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente de confiabilidad es de 0.993, esto nos permite determinar que el instrumento a utilizar es de alta confiabilidad.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó la estadística mediante el programa IBM SPSS_{v22}, de esta manera la investigación conserva los datos cuantitativos y estadísticos del cuestionario, con ello se facilita la discusión de los resultados.

2.6. Aspectos éticos

El método de análisis que se aplicara es el análisis Nominal-Nominal dado que se desarrollarán Tablas de Contingencia.

2.6.1. Principios éticos básicos

Para Belmont (1979) se tiene que tener cuenta en una investigación los principios básicos éticos, ya que con ello se podrá desarrollar una indagación con respeto y veracidad, por ello se ha considerado los siguientes:

a) **Respeto por las personas**

Según Belmont (1979) menciona que las personas tienen que ser tratados con respeto, ser tratados como individuos autónomos, y por últimos que tienen derecho a ser protegidos.

b) **Beneficencia**

Según Belmont (1979) señala que a las personas tienen que ser tratados con ética, no solo respetar sus opiniones o protegiéndoles sino asegurar su bienestar.

c) **Justicia**

Según Belmont (1979) indica que todas las personas deben ser tratados por igualdad.

2.7. Criterios de rigor científico

Según Noreña, et al., (2012) mencionan los siguientes criterios de rigor científico:

a) **Credibilidad o valor de la verdad:** Este criterio se basa en que los investigadores reconozcan los resultados como verdaderos, esto se logra cuando las variables sean conocidas como reales o verdaderas.

b) **Transferibilidad o aplicabilidad:** En este criterio se detalla lo que se va a estudiar y a los participantes, pero de manera exhaustiva.

c) **Consistencia o dependencia:** Este criterio consta en como los investigadores tienen que tener validez externa antes de aplicar un cuestionario y el proceso de la recolección de datos.

d) **Confiabilidad o reflexividad:** Este criterio se basa en las investigaciones que utilizamos ya sea a nivel Internacional, Nacional y Local.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

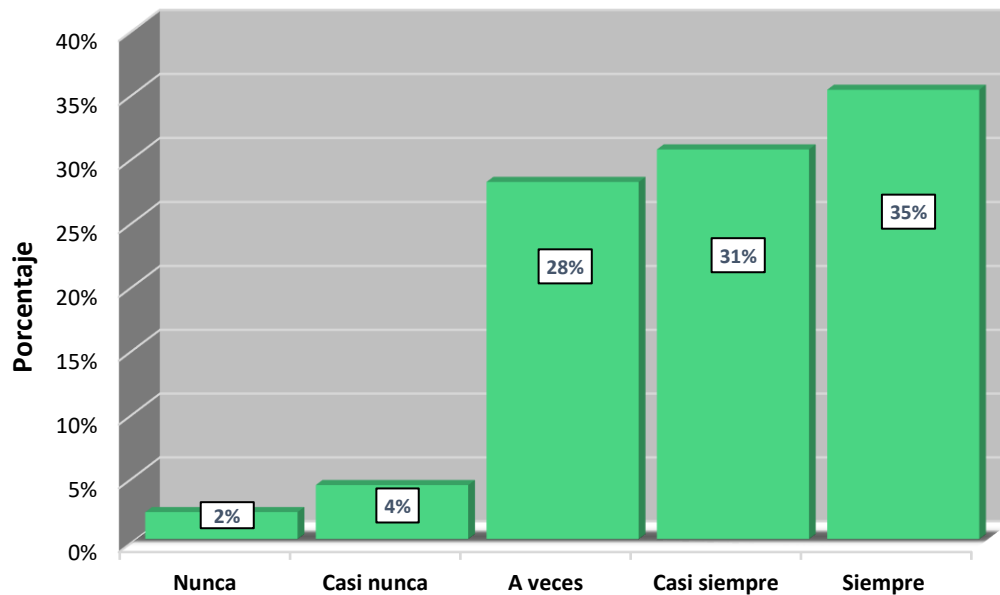
Tabla 6: *Usted cumple con todas las tareas diarias que le asignan realizar*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	2%
Casi nunca	10	4%
A veces	66	28%
Casi siempre	72	31%
Siempre	83	35%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Usted cumple con todas las tareas que le asignan realizar



Nota: En la tabla y figura 1, se presenta la información respecto al cumplimiento de tareas asignadas en el que se percibe que el 35% de los trabajadores de las Municipalidad Provincial de Lambayeque lo realizan siempre, el 31% casi siempre, el 28% a veces, el 4% casi nunca y el 2% nunca.

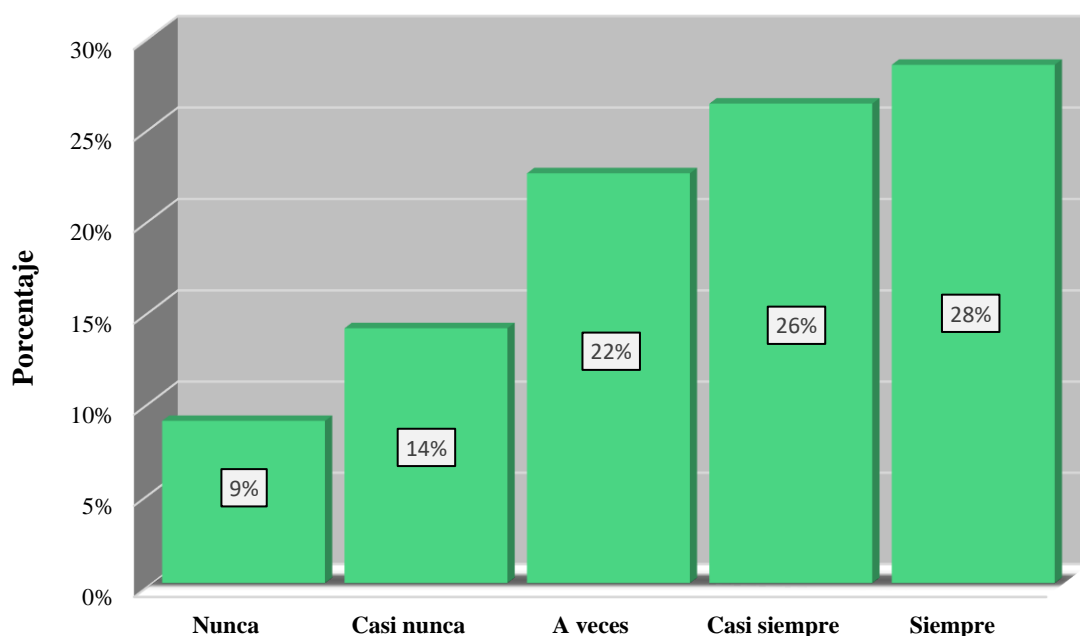
Tabla 7: Su jefe le brinda seguridad al momento de realizar las tareas asignadas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	21	9%
Casi nunca	33	14%
A veces	53	22%
Casi siempre	62	26%
Siempre	67	28%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Su jefe le brinda seguridad al momento de realizar las tareas asignadas



Nota: En la tabla y figura 2, se presenta la información respecto que si el jefe brinda seguridad a los trabajadores al momento de realizar sus tareas, donde se encontró que el 28% de los trabajadores de la Municipalidad respondieron siempre, el 26% casi siempre, el 22% a veces, el 14% casi nunca y el 9% nunca.

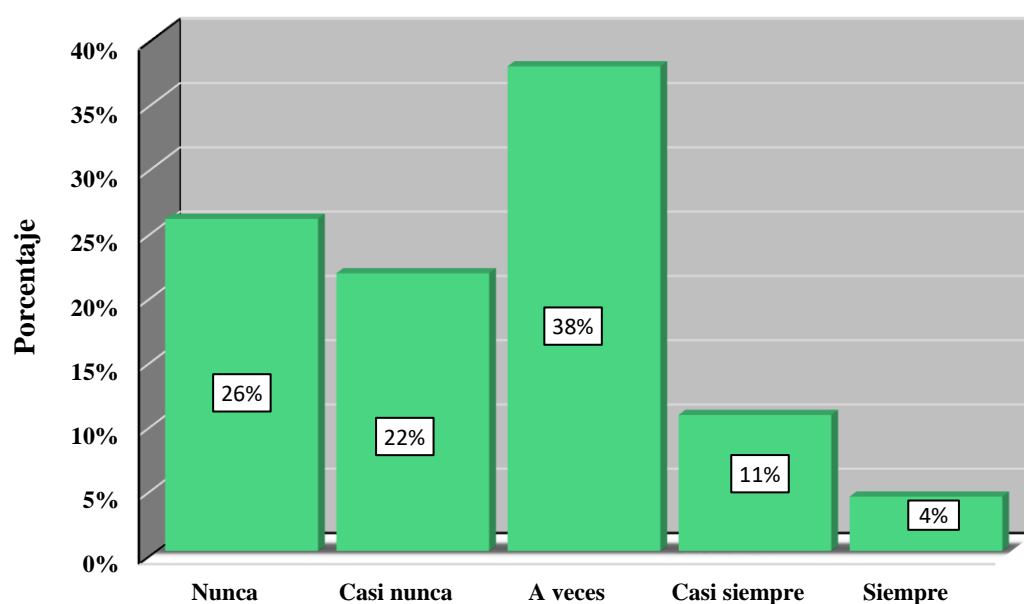
Tabla 8: La Organización valora el trabajo que realizas

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	61	26%
Casi nunca	51	22%
A veces	89	38%
Casi siempre	25	11%
Siempre	10	4%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

La Organización valora el trabajo que realizas



Nota: En la tabla y figura 3, se presenta la información respecto que si la Organización valora el trabajo que los trabajadores realizan, donde se percibe que el 38% opina que la Municipalidad a veces valora su trabajo, el 26% nunca, el 22% casi nunca, el 11% casi siempre y el 4% siempre.

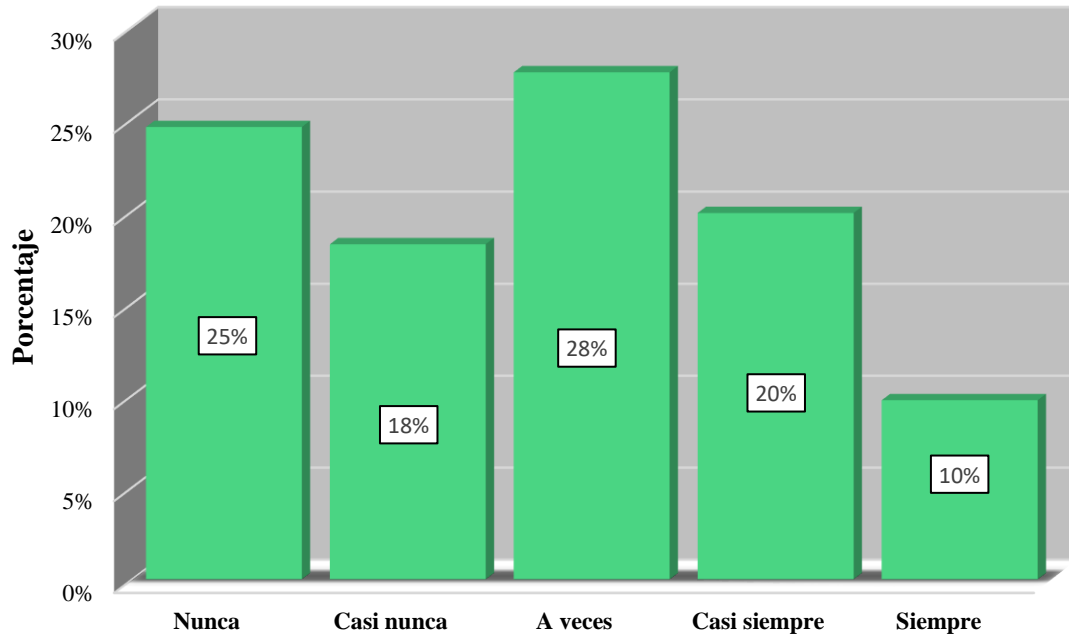
Tabla 9: La organización reconoce el trabajo que realiza

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	58	25%
Casi nunca	43	18%
A veces	65	28%
Casi siempre	47	20%
Siempre	23	10%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

La Organización reconoce el trabajo que realiza



Nota: En la tabla y figura 4, se presenta la información respecto que si la Organización reconoce el trabajo que realizan, donde se ha podido percibir que los trabajadores opinaron que el 28% a veces reconocen su trabajo que realizan, el 25% nunca, el 20% casi siempre, el 18% casi nunca y el 10% siempre.

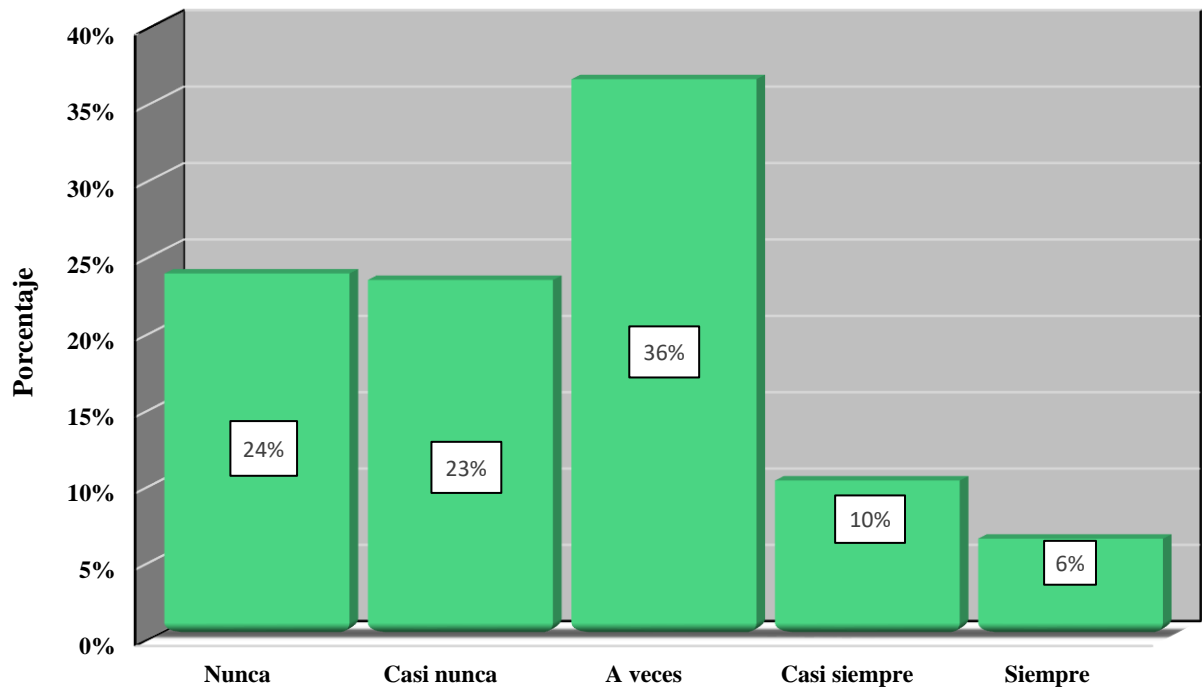
Tabla 10: La organización celebra sus logros cuando llega a la meta establecida

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	56	24%
Casi nunca	55	23%
A veces	86	36%
Casi siempre	24	10%
Siempre	15	6%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

La Organización celebra sus logros cuando llega a la meta establecida



Nota: En la tabla y figura 5, se presenta la información respecto que si la Organización celebra sus logros cuando los trabajadores cumplen su meta, donde se encontró que el 36% a veces, el 24% nunca, el 23% casi nunca, el 10% casi siempre y el 6% siempre.

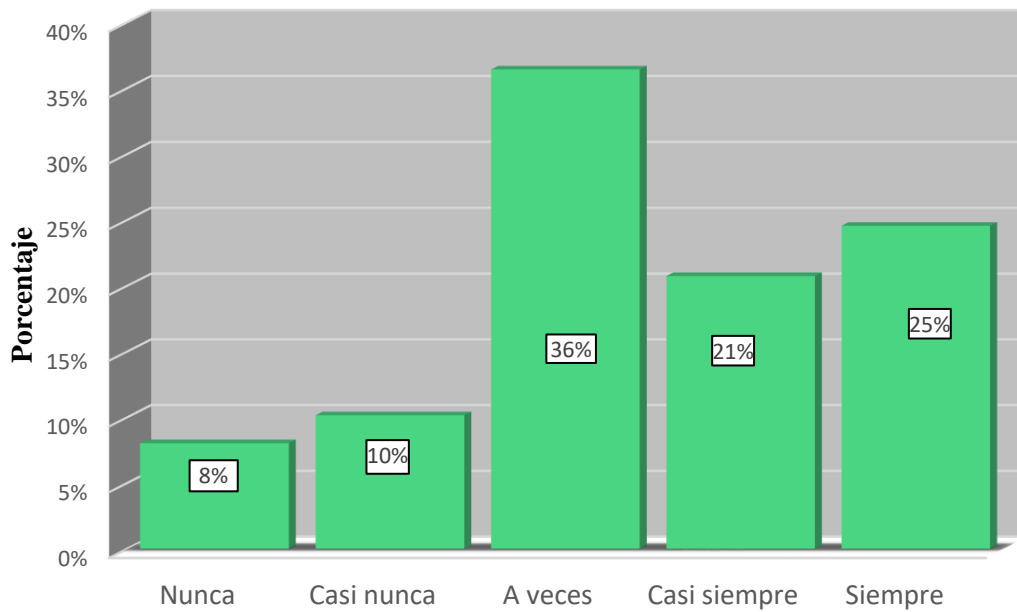
Tabla 11: La Organización le brinda la maquinaria y equipo necesario para hacer bien su trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	58	25%
Casi siempre	49	21%
A veces	86	36%
Casi nunca	24	10%
Nunca	19	8%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

La Organización le brinda la maquinaria y equipo necesario para hacer bien su trabajo



Nota: En la tabla y figura 6, se presenta la información respecto que si la Organización brinda los materiales necesarios para realizar sus labores, donde se encontró que el 36% a veces, el 25% siempre, el 21% casi siempre, el 10% casi nunca y el 8% nunca.

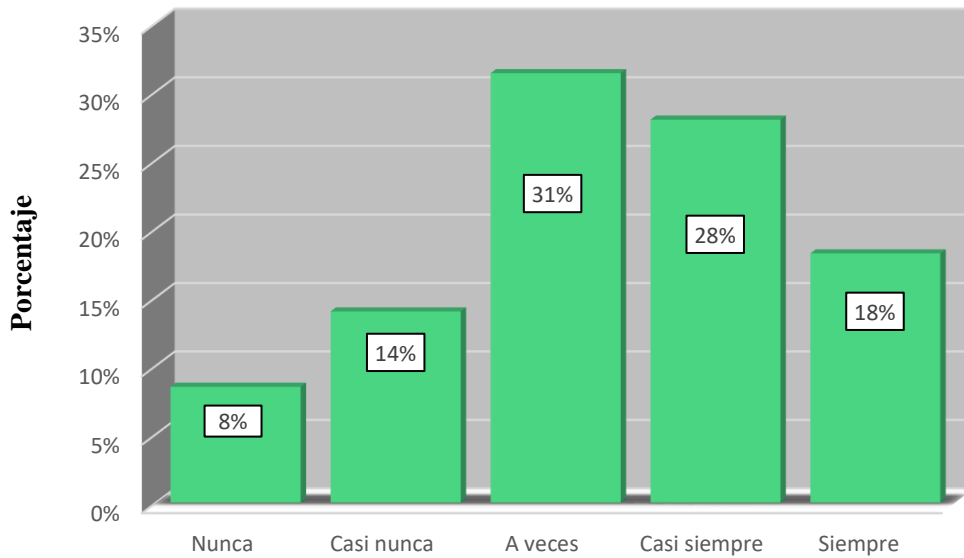
Tabla 12: Su jefe le mantiene informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Organización

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	20	8%
Casi nunca	33	14%
A veces	74	31%
Casi siempre	66	28%
Siempre	43	18%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Su jefe le mantiene informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Organización



Nota: En la tabla y figura 7, se presenta la información referente en el caso de que sus jefes les mantiene informados respecto a los cambios que se puede realizar en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, donde se encontró que el 31% respondió a veces, el 28% casi siempre, el 18% siempre, el 14% casi nunca y el 8% nunca.

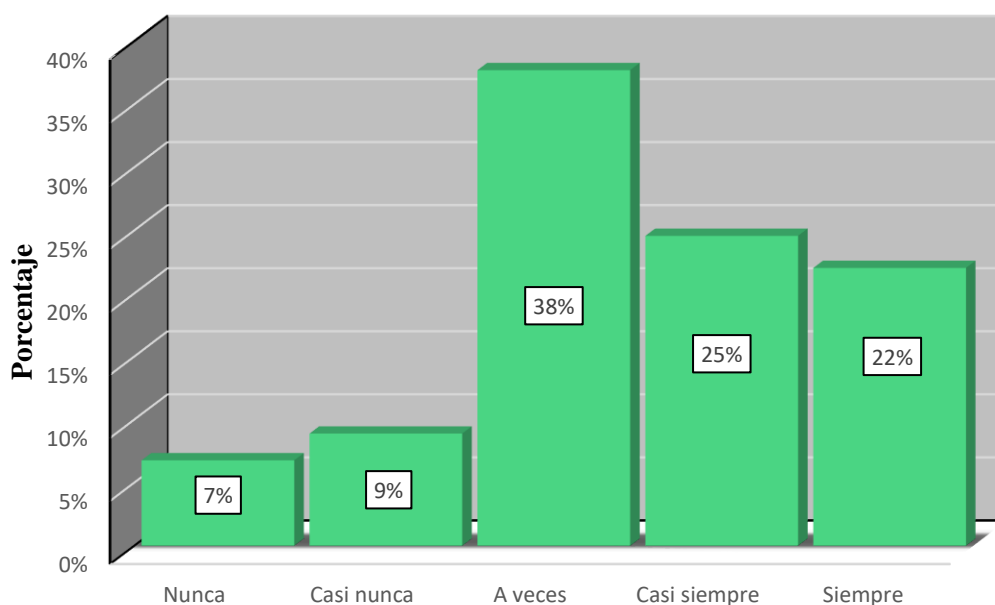
Tabla 13: Su Jefe le deja tomar decisiones importantes en su puesto de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	16	7%
Casi nunca	21	9%
A veces	89	38%
Casi siempre	58	25%
Siempre	52	22%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8:

Su jefe le deja tomar decisiones importantes en su puesto de trabajo



Nota: En la tabla y figura 8, se presenta la información en base a que si los Jefes permiten que sus trabajadores puedan tomar decisiones respecto a sus labores, donde se encontró que el 38% a veces, el 25% casi siempre, el 22% siempre, el 9% casi nunca y el 7% nunca.

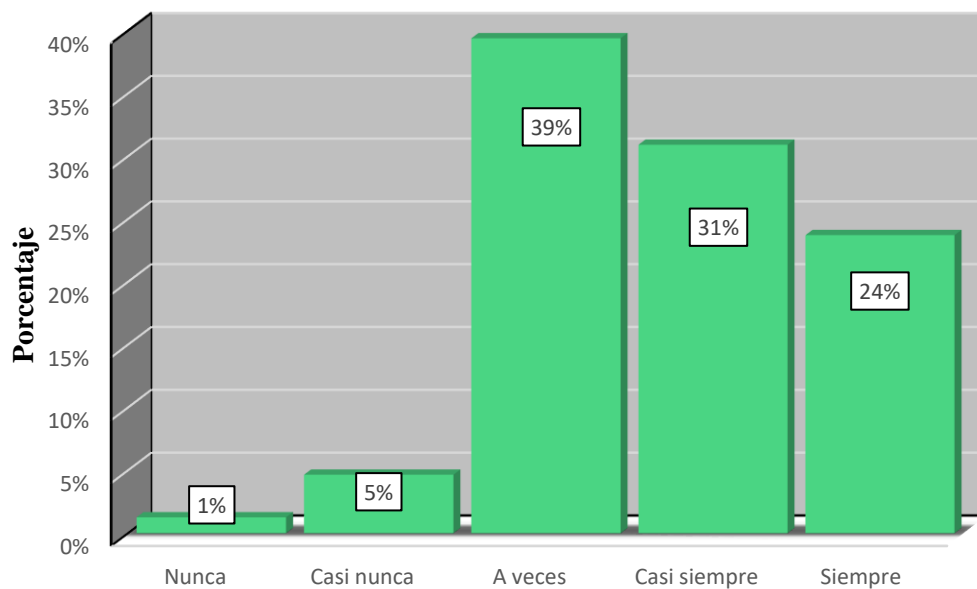
Tabla 14: La Organización brinda capacitaciones respecto a los sistemas que se utilizan en su puesto de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	1%
Casi nunca	11	5%
A veces	93	39%
Casi siempre	73	31%
Siempre	56	24%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9:

La Organización brinda capacitaciones respecto a los sistemas que se utilizan en su puesto de trabajo



Nota: En la tabla y figura 9, se presenta la información referente a las capacitaciones que puede brindar la Organización, donde los trabajadores respondieron que el 39% a veces, el 31% casi siempre, el 24% siempre, el 5% casi nunca y el 1% nunca.

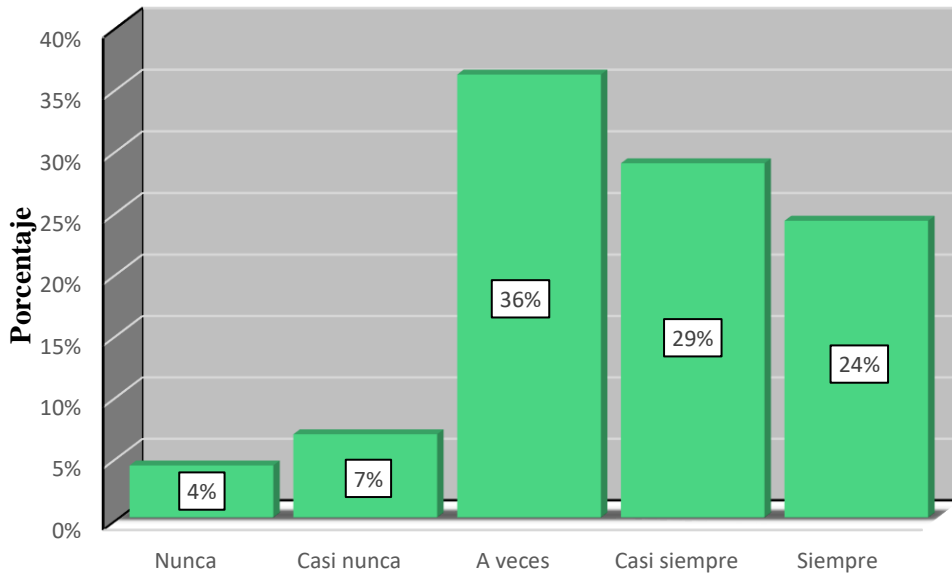
Tabla 15: Su Jefe le dirige a lograr los objetivos planeados de la Organización

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	10	4%
Casi nunca	16	7%
A veces	85	36%
Casi siempre	68	29%
Siempre	57	24%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 10

Su Jefe le dirige a lograr los objetivos planeados de la Organización



Nota: En la tabla y figura 10, se presenta la información respecto que si los trabajadores sienten que su Jefe les dirige para lograr sus objetivos planeados, donde se encontró que el 36% indica que a veces, el 29% casi siempre, el 24% siempre, el 7% casi nunca y el 4% nunca.

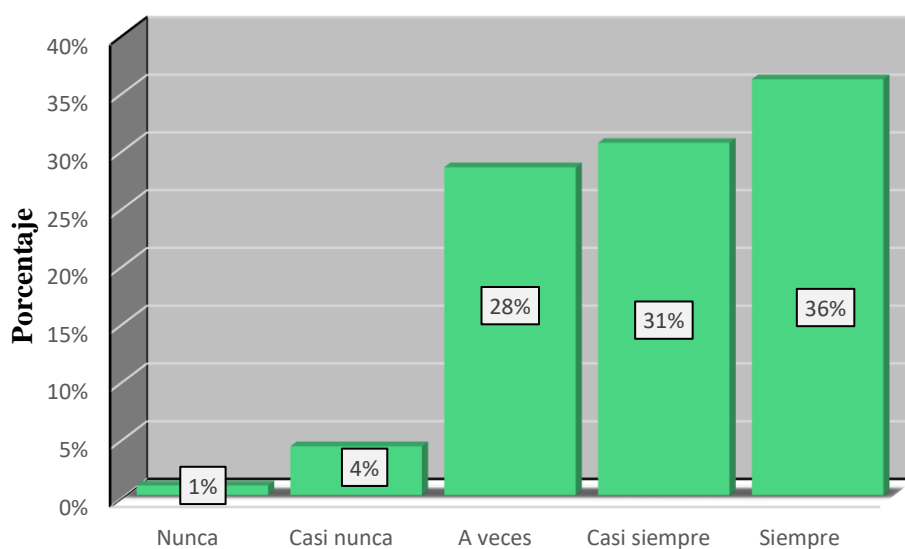
Tabla 16: La organización evalúa como se desempeña en su puesto de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	1%
Casi nunca	10	4%
A veces	67	28%
Casi siempre	72	31%
Siempre	85	36%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11:

La organización evalúa como se desempeña en su puesto de trabajo



Nota: En la tabla y figura 11, se presenta la información respecto que, si los trabajadores son evaluados su rendimiento, donde se encontró que el 36% respondieron que siempre, el 31% casi siempre, el 28% a veces, el 4% casi nunca y el 1% nunca.

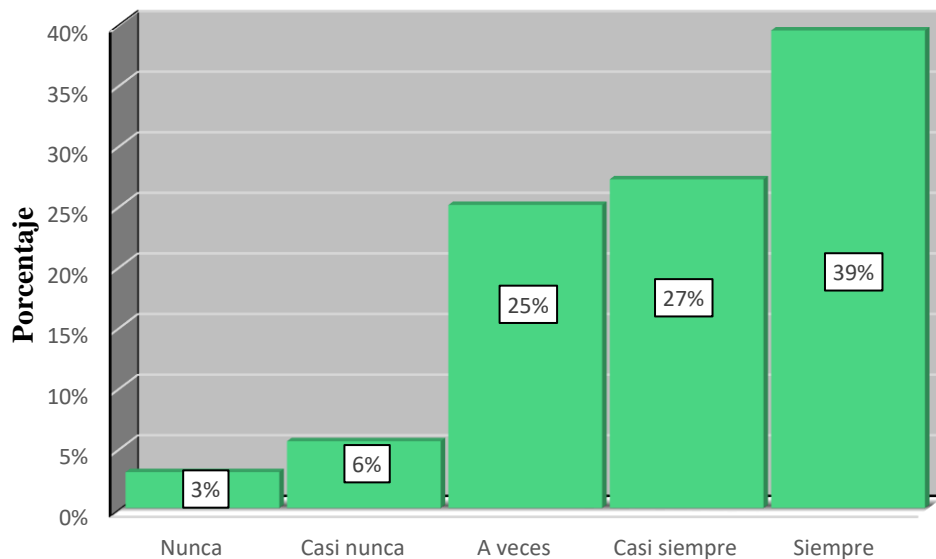
Tabla 17: Considera que la evaluación de desempeño contribuye en el mejoramiento de la productividad laboral dentro de la Organización

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	3%
Casi nunca	13	6%
A veces	59	25%
Casi siempre	64	27%
Siempre	93	39%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 12:

Considera que la evaluación de desempeño contribuye en el mejoramiento de la productividad laboral dentro de la Organización



Nota: En la tabla y figura 12, se presenta la información donde lo trabajadores opinan si es necesario la evaluación laboral que les realizan, donde se encontró que el 39% indico que siempre es necesario, el 27% casi siempre, el 25% a veces, el 6% casi nunca y el 3% nunca.

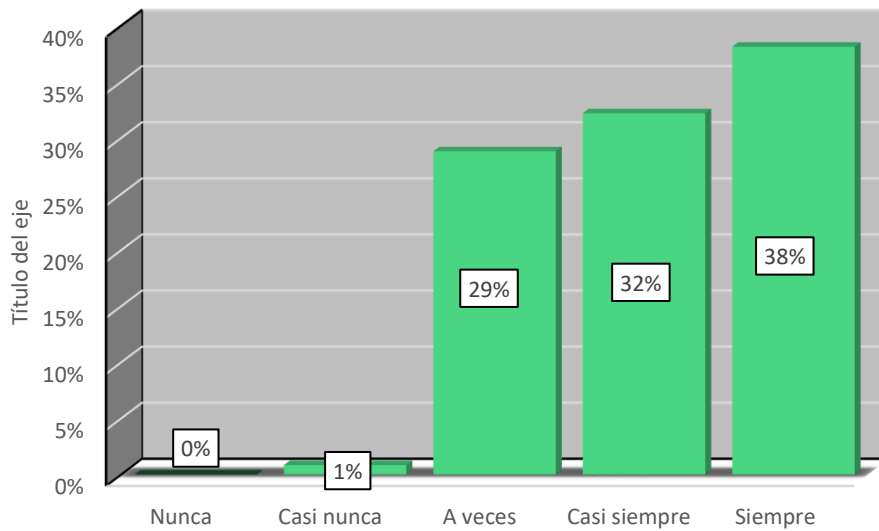
Tabla 18: Los conocimientos transmitidos por parte de su jefe aportan a un mejor desempeño en su área de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	1%
A veces	68	29%
Casi siempre	76	32%
Siempre	90	38%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13:

Los conocimientos transmitidos por parte de su jefe aportan a un mejor desempeño en su área de trabajo



Nota: En la tabla y figura 13, se presenta la información respecto que los trabajadores opinan que los conocimientos transmitidos por su jefe aportan en el desempeño, donde se encontró que el 38% siempre, el 32% casi siempre, el 29% a veces, el 1% casi nunca.

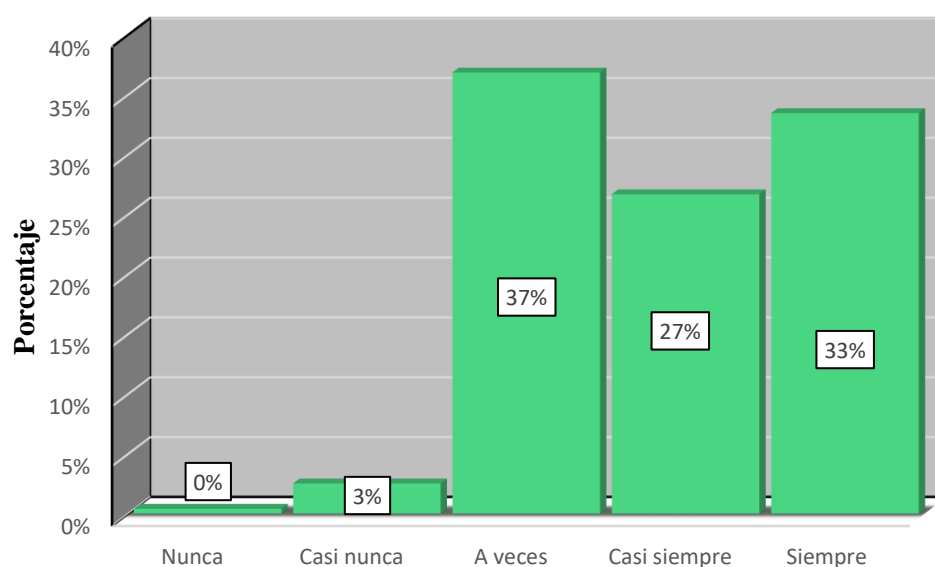
Tabla 19: Tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias en su área de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	0%
Casi nunca	6	3%
A veces	87	37%
Casi siempre	63	27%
Siempre	79	33%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 14:

Tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias en su área de trabajo



Nota: En la tabla y figura14, se presenta la información referente a los conocimientos propios que puede obtener cada trabajador, donde se encontró que el 37% indica que a veces, el 33% siempre, el 27% a casi siempre, el 3% casi nunca.

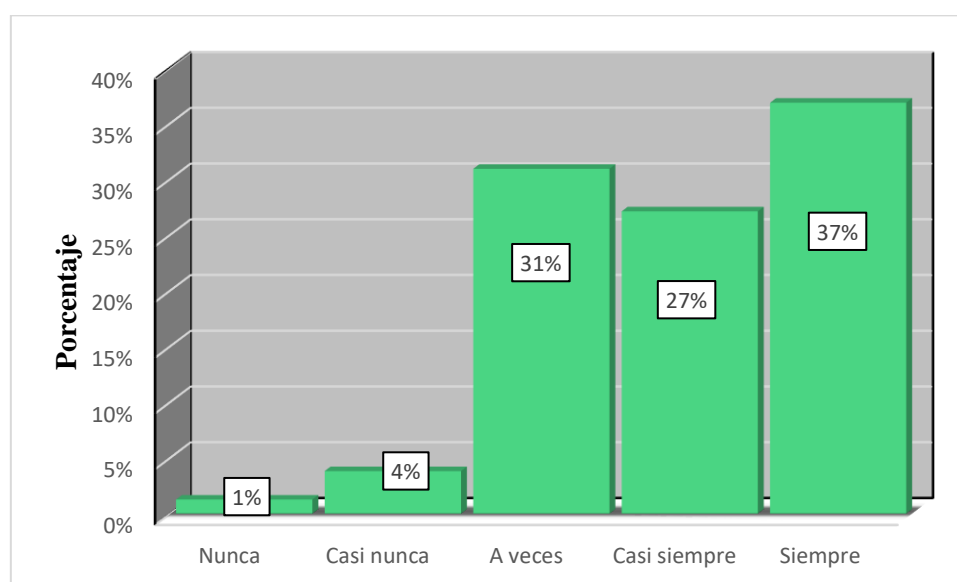
Tabla 20: Tiene alguna dificultad en su área de trabajo por falta de conocimientos

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	1%
Casi nunca	9	4%
A veces	73	31%
Casi siempre	64	27%
Siempre	87	37%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 15:

Tiene alguna dificultad en su área de trabajo por falta de conocimientos



Nota: En la tabla y figura 15, se presenta la información respecto a las dificultades por falta de conocimientos que pueden tener cada trabajador en sus tareas diarias, donde se encontró que el 37% siempre, el 31% a veces, el 27% casi siempre, el 4% casi nunca y el 1% nunca.

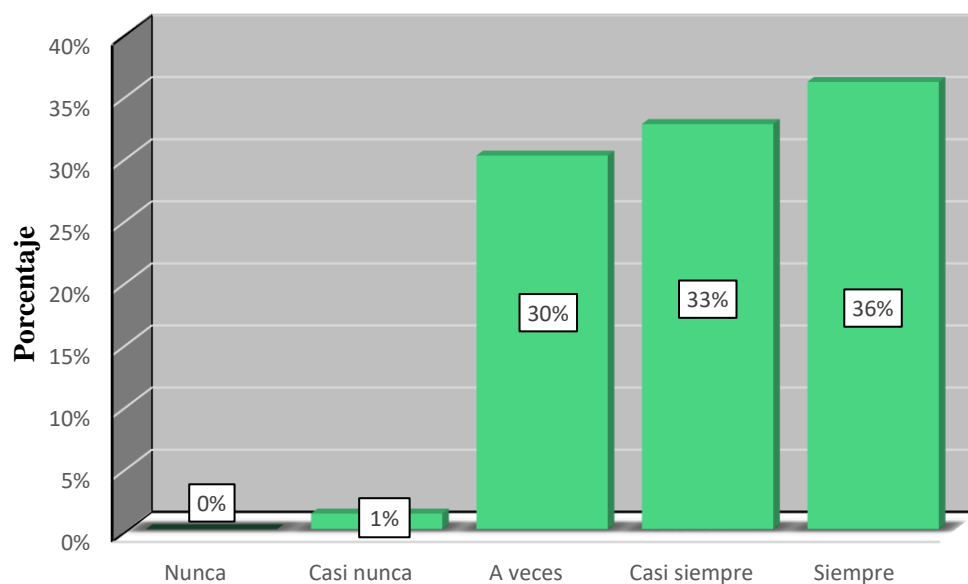
Tabla 21: En el área que se desempeña le permite adquirir nuevos conocimientos

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	1%
A veces	71	30%
Casi siempre	77	33%
Siempre	85	36%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 16:

En el área que se desempeña le permite adquirir nuevos conocimientos



Nota: En la tabla y figura 16, se presenta la información respecto que si los trabajadores mediante pasa el tiempo pueden adquirir nuevos conocimientos en su puesto de trabajo, donde se encontró que el 36% siempre, el 33% casi siempre, el 30% a veces y el 1% casi nunca.

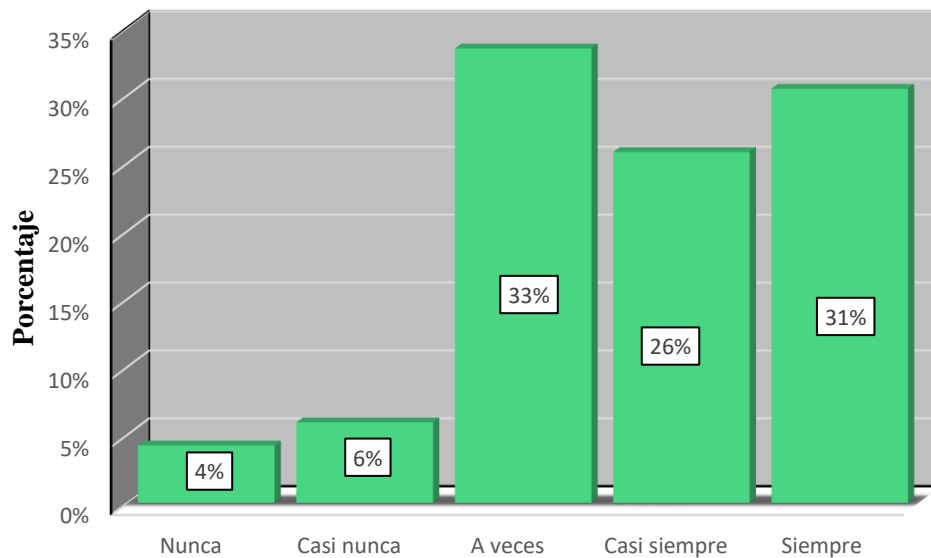
Tabla 22: La empresa se preocupa constantemente por la capacitación de los trabajadores

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	10	4%
Casi nunca	14	6%
A veces	79	33%
Casi siempre	61	26%
Siempre	72	31%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 17:

La empresa se preocupa constantemente por la capacitación de los trabajadores



Nota: En la tabla y figura 17, se presenta la información respecto a que si la Municipalidad se preocupa en capacitar a su personal, donde se encontró que el 33% a veces, el 31% siempre, el 26% casi siempre, el 6% casi nunca y el 4% nunca.

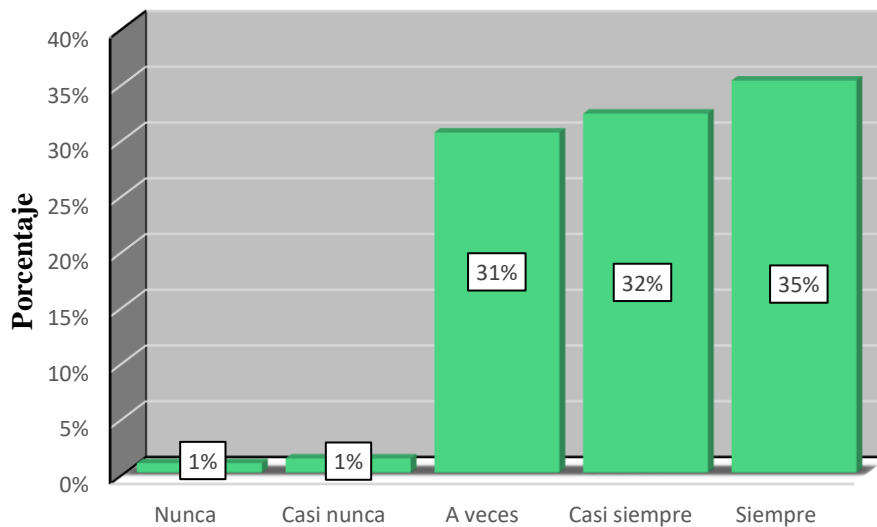
Tabla 23: Las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar su desempeño en su trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	1%
Casi nunca	3	1%
A veces	72	31%
Casi siempre	76	32%
Siempre	83	35%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 18:

Las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar su desempeño en su trabajo



Nota: En la tabla y figura 18, se presenta la información respecto a que las capacitaciones recibidas ayudan a mejorar su desempeño, donde se encontró que el 35% opina que siempre, el 32% casi siempre, el 31% a veces, el 1% casi nunca y el 1% nunca.

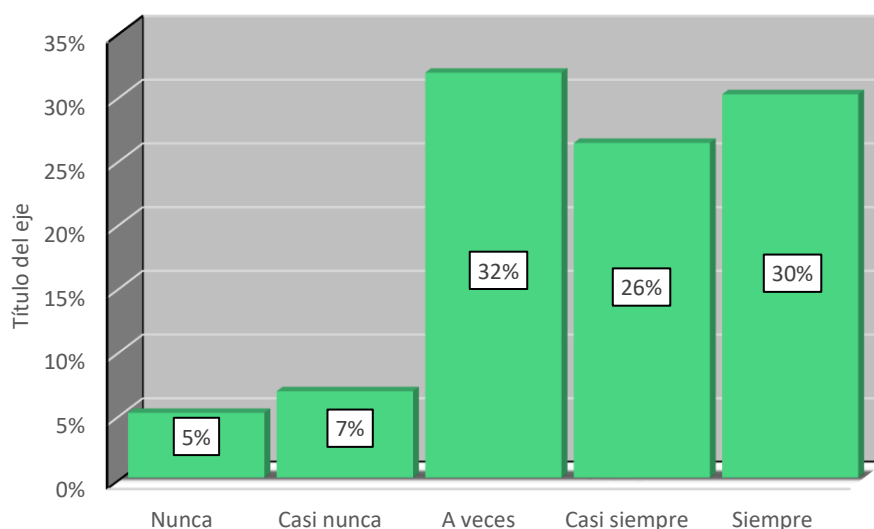
Tabla 24: Los cursos de capacitación que recibe están relacionados con su puesto de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	12	5%
Casi nunca	16	7%
A veces	75	32%
Casi siempre	62	26%
Siempre	71	30%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 19:

Los cursos de capacitación que recibe están relacionados con su puesto de trabajo



Nota: En la tabla y figura 19, se presenta la información respecto que si las capacitaciones recibidas son referente a su puesto de trabajo, donde se encontró que el 32% respondió que a veces, el 30% siempre, el 26% casi siempre, el 7% casi nunca y el 5% nunca.

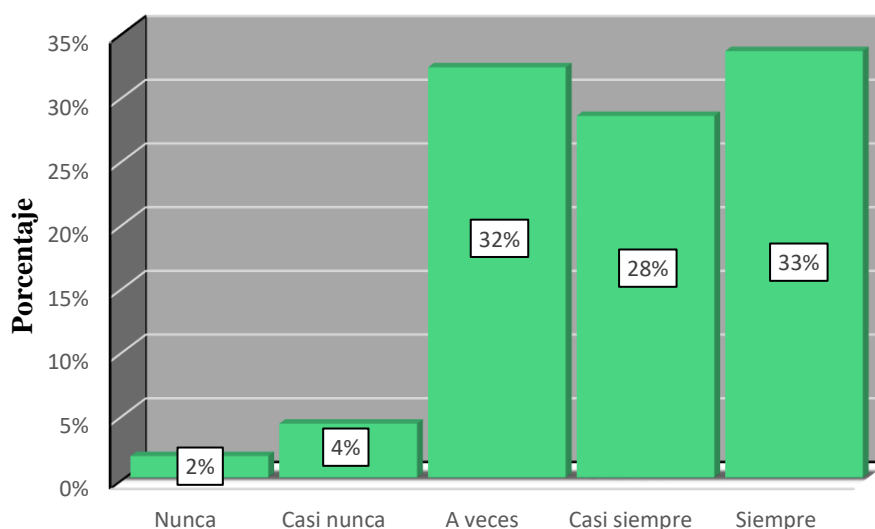
Tabla 25: Usted ha desarrollado nuevas habilidades durante el tiempo que se encuentra en la Organización

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	2%
Casi nunca	10	4%
A veces	76	32%
Casi siempre	67	28%
Siempre	79	33%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 20:

Usted ha desarrollado nuevas habilidades durante el tiempo que se encuentra en la Organización



Nota: En la tabla y figura 20, se presenta la información respecto a que si los trabajadores desarrollan habilidades nuevas en su puesto de trabajo, donde se encontró que el 33% siempre, el 32% a veces, el 28% casi siempre, el 4% casi nunca y el 2% nunca.

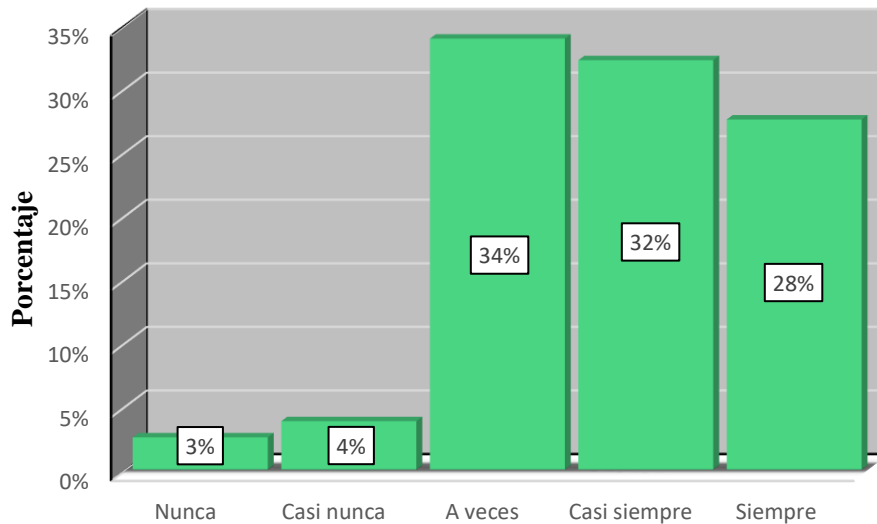
Tabla 26: Usted propone ideas de mejora en su área de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	3%
Casi nunca	9	4%
A veces	80	34%
Casi siempre	76	32%
Siempre	65	28%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 21:

Usted propone ideas de mejora en su área de trabajo



Nota: En la tabla y figura 21, se presenta la información respecto que si los trabajadores proponen ideas nuevas en base a su puesto de trabajo, donde se encontró que el 34% a veces, el 32% casi siempre, el 28% siempre, el 4% casi nunca y el 3% nunca.

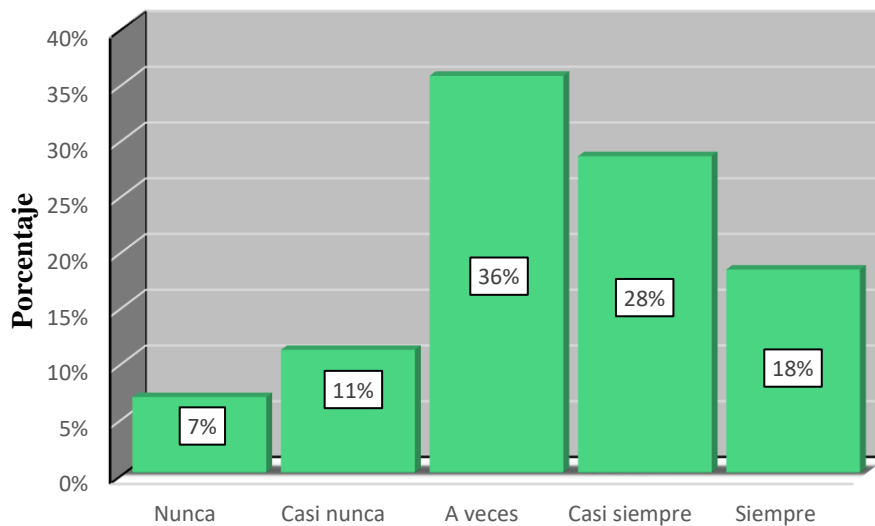
Tabla 27: Con las habilidades adquiridas puede resolver conflictos en su puesto de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	16	7%
Casi nunca	26	11%
A veces	84	36%
Casi siempre	67	28%
Siempre	43	18%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 22:

Con las habilidades adquiridas puede resolver conflictos en su puesto de trabajo



Nota: En la tabla y figura 22, se presenta la información respecto que si lo trabajadores se sienten capaces de resolver conflictos, donde se encontró que el 36% a veces, el 28% casi siempre, el 18% siempre, el 11% casi nunca y el 7% nunca.

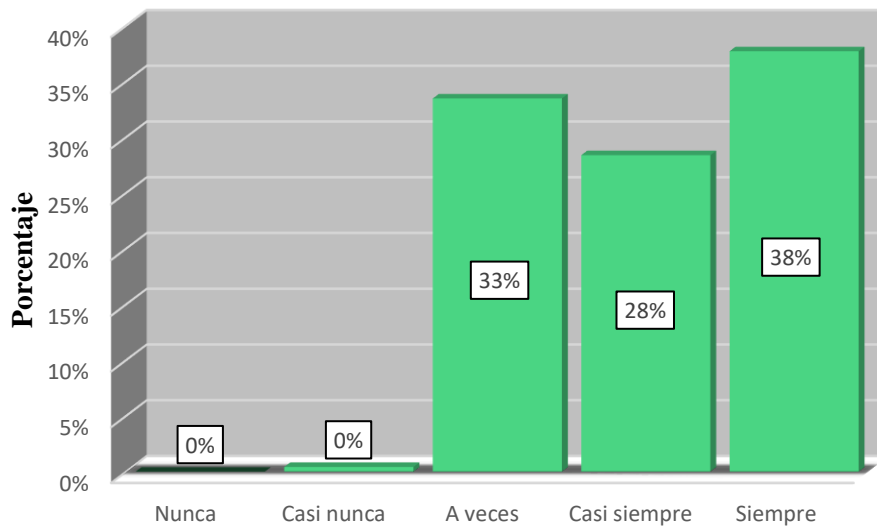
Tabla 28: Usted cumple con los tiempos establecido de producción en la Organización

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	0%
A veces	79	33%
Casi siempre	67	28%
Siempre	89	38%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 23:

Usted cumple con los tiempos establecido de producción en la Organización



Nota: En la tabla y figura 23, se presenta la información respecto a que si los trabajadores cumplen con sus tiempos establecidos en sus labores, donde se encontró que el 38% siempre, el 33% a veces y el 28% casi siempre.

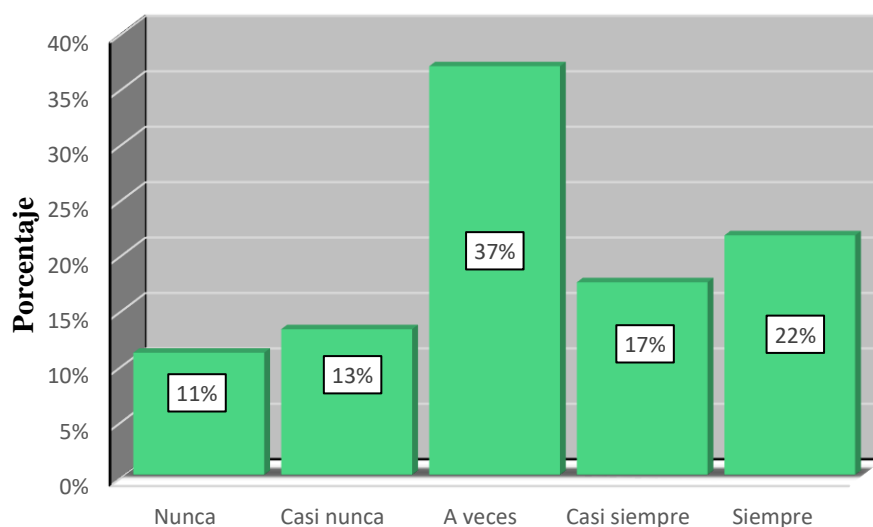
Tabla 29: Existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la Municipalidad

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	26	11%
Casi nunca	31	13%
A veces	87	37%
Casi siempre	41	17%
Siempre	51	22%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 24:

Existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la Municipalidad



Nota: En la tabla y figura 6, se presenta la información respecto que si hay tiempos muertos dentro del horario establecido, donde se encontró que el 37% a veces, el 22% siempre, el 17% casi siempre, el 13% casi nunca y el 11% nunca.

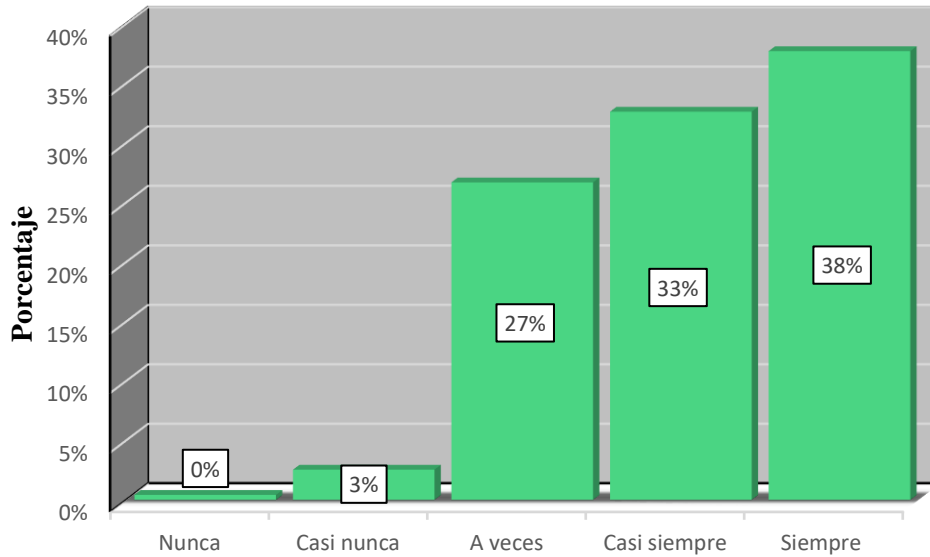
Tabla 30: El tiempo asignado en su trabajo le permite desarrollar todas sus tareas diarias

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	0%
Casi nunca	6	3%
A veces	63	27%
Casi siempre	77	33%
Siempre	89	38%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 25:

El tiempo asignado en su trabajo le permite desarrollar todas sus tareas diarias



Nota: En la tabla y figura 25, se presenta la información respecto que si el horario establecido permite desarrollar todas sus tareas diarias, donde se encontró que el 38% de los trabajadores opinaron que siempre, el 33% casi siempre, el 27% a veces y el 3% casi nunca.

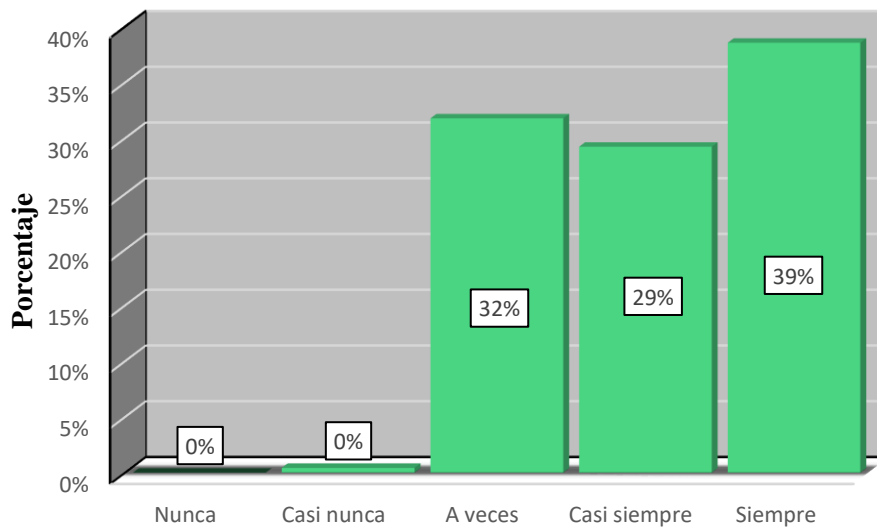
Tabla 31: Los implementos tecnológicos que utiliza (Internet, Maquinaria y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	0%
A veces	75	32%
Casi siempre	69	29%
Siempre	91	39%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 26:

Los implementos tecnológicos que utiliza (Internet, Maquinaria y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa



Nota: En la tabla y figura 26, se presenta la información respecto a que si los implementos tecnológicos que utilizan ayudan agilizar sus tareas diarias, donde se encontró que el 39% de los colaboradores respondieron que siempre, el 32% a veces y el 29% casi siempre.

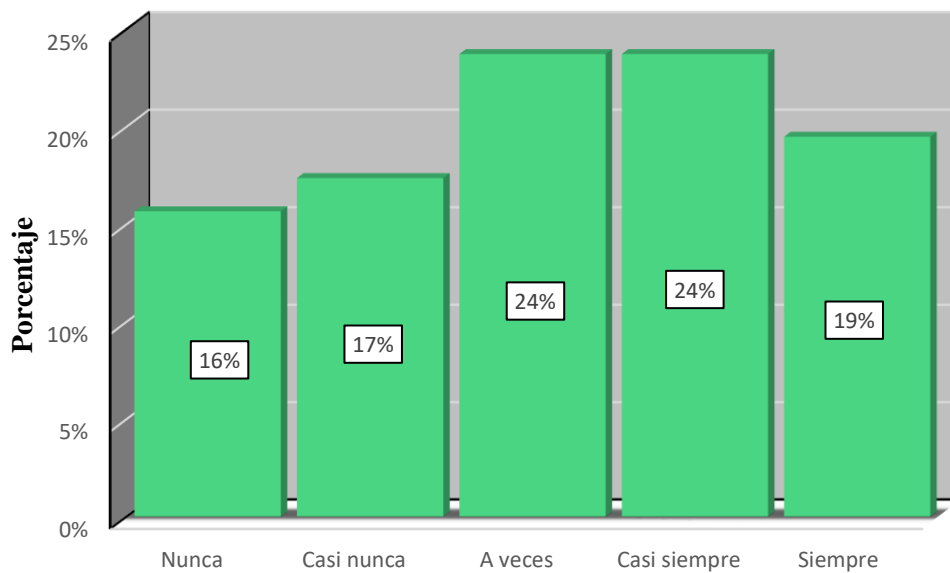
Tabla 32: Usted tiene dificultades con los sistemas que se utilizan en la organización

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	37	16%
Casi nunca	41	17%
A veces	56	24%
Casi siempre	56	24%
Siempre	46	19%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 27:

Usted tiene dificultades con los sistemas que se utilizan en la organización



Nota: En la tabla y figura 27, se presenta la información respecto que si los trabajadores han tenido alguna dificultad en lo referente al uso de las Tic, donde se encontró que el 24% a veces al igual que casi siempre, el 19% siempre, el 17% casi nunca y el 16% nunca.

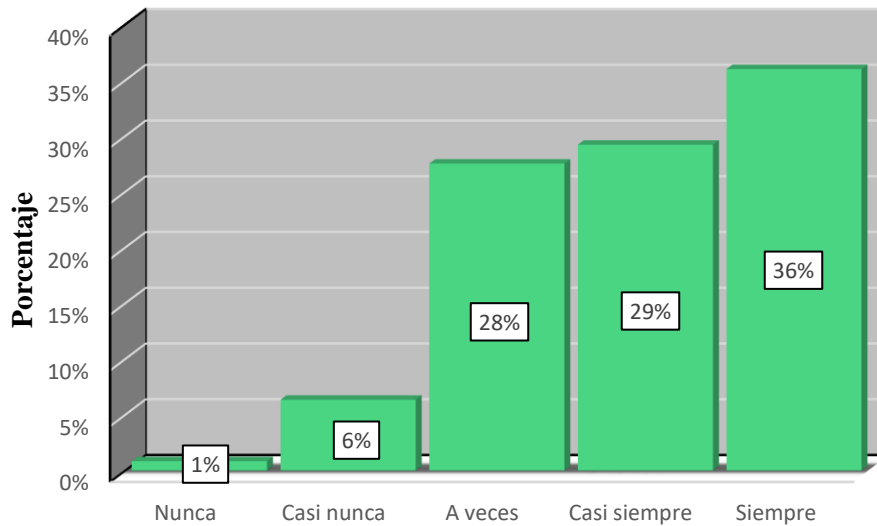
Tabla 33: Usted aplica los procedimientos de calidad del servicio cumpliendo con las expectativas de los ciudadanos

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	1%
Casi nunca	15	6%
A veces	65	28%
Casi siempre	69	29%
Siempre	85	36%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 28:

Usted aplica los procedimientos de calidad del servicio cumpliendo con las expectativas de los ciudadanos



Nota: En la tabla y figura 28, se presenta la información respecto que si los trabajadores aplican la calidad de servicio, donde se encontró que el 36% siempre, el 29% casi siempre, el 28% a veces, el 6% casi nunca y el 1% nunca.

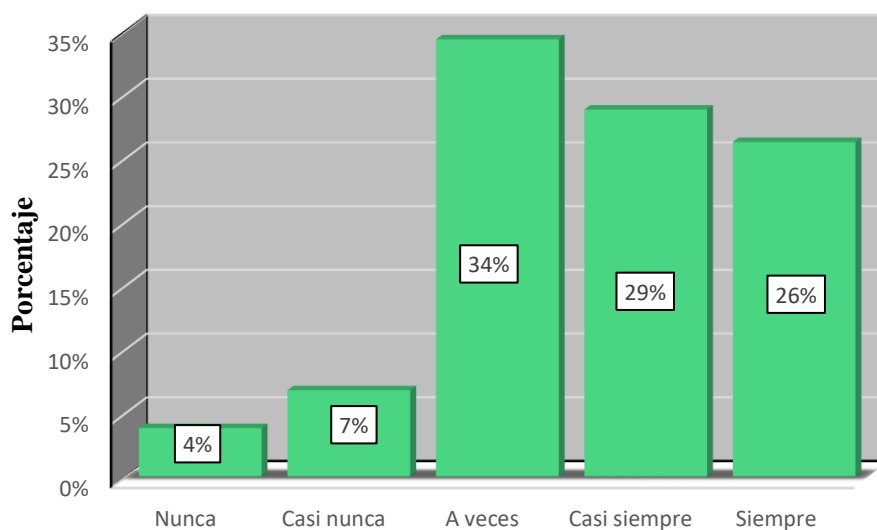
Tabla 34: La organización le brinda capacitaciones acerca de la atención al público

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	4%
Casi nunca	16	7%
A veces	81	34%
Casi siempre	68	29%
Siempre	62	26%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 29:

La organización le brinda capacitaciones acerca de la atención al público



Nota: En la tabla y figura 6, se presenta la información respecto que si la organización brinda capacitaciones a los trabajadores en lo referente a la atención del público, donde se encontró que el 34% a veces, el 29% casi siempre, el 26% siempre, el 7% casi nunca y el 4% nunca.

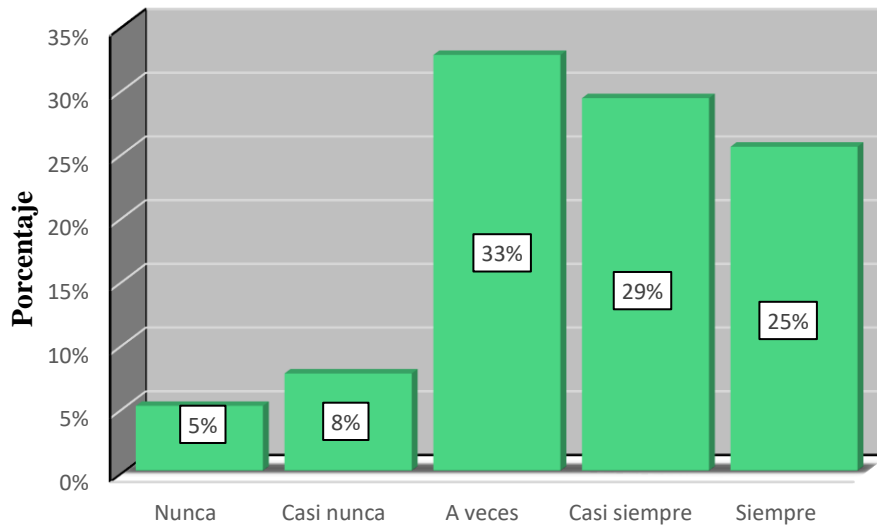
Tabla 35: *Usted trabaja de manera ordenada en el área que se desempeña*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	12	5%
Casi nunca	18	8%
A veces	77	33%
Casi siempre	69	29%
Siempre	60	25%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 30:

Usted trabaja de manera ordenada en el área que se desempeña



Nota: En la tabla y figura 30, se presenta la información respecto que si los trabajadores son ordenados en sus puestos de trabajo, donde se encontró que el 33% a veces, el 29% casi siempre, el 25% siempre, el 8% casi nunca y el 5% nunca.

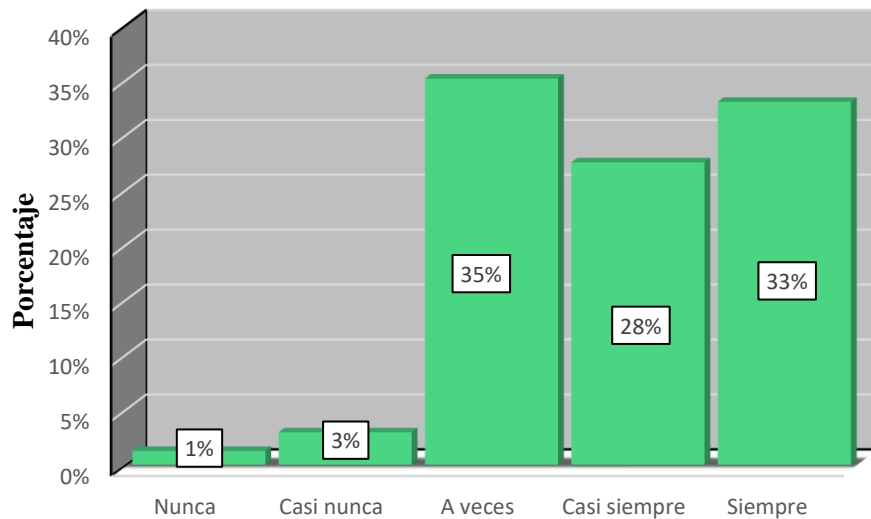
Tabla 36: Usted opina que existe una adecuada planificación en la organización para alcanzar las metas establecidas de manera eficaz

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	1%
Casi nunca	7	3%
A veces	83	35%
Casi siempre	65	28%
Siempre	78	33%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 31:

Usted opina que existe una adecuada planificación en la organización para alcanzar las metas establecidas de manera eficaz



Nota: En la tabla y figura 31, se presenta la información donde los trabajadores opinan si existe una planificación para realizar sus tareas y poder alcanzar a la meta, donde se encontró que el 35% a veces, el 33% siempre, el 28% casi siempre, el 3% casi nunca y el 1% nunca.

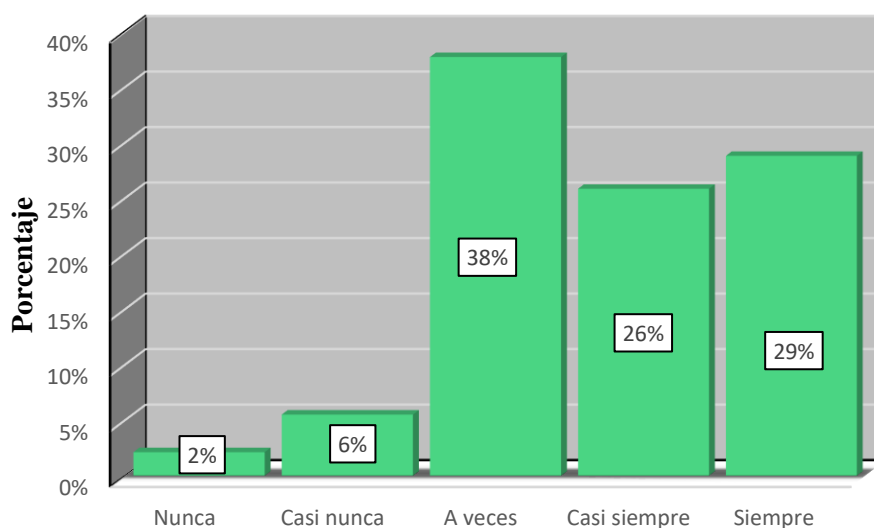
Tabla 37: La organización planifica sus proyectos antes de realizarlo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	2%
Casi nunca	13	6%
A veces	89	38%
Casi siempre	61	26%
Siempre	68	29%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 32:

La organización planifica sus proyectos antes de realizarlo



Nota: En la tabla y figura 32, se presenta la información respecto que, si la organización planifica sus tareas a cada trabajador, donde se encontró que el 38% a veces, el 29% siempre, el 26% casi siempre, el 6% casi nunca y el 2% nunca.

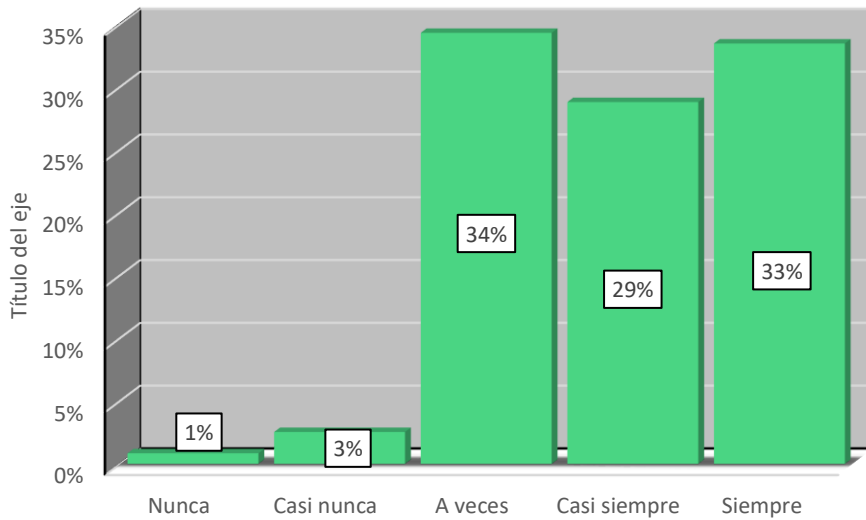
Tabla 38: Usted participa en la elaboración de los planes de trabajo en su área

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	1%
Casi nunca	6	3%
A veces	81	34%
Casi siempre	68	29%
Siempre	79	33%
TOTAL	236	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 33:

Usted participa en la elaboración de los planes de trabajo en su área



Nota: En la tabla y figura 33, se presenta la información respecto a que si los trabajadores participan en los planes de trabajo, donde se encontró que el 34% a veces, el 33% siempre, el 29% casi siempre, el 3% casi nunca y el 1% nunca.

4.3 Criterios de medición

Dimensión: Poder

Para lograr identificar el nivel en que se encuentran los trabajadores de la Municipalidad en cuanto si desarrollan poder, se aplicó la Baremación de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario, donde los indicadores son: delegar y confiar, obteniendo los baremos en dicha forma:

Tabla 39: Baremación de la dimensión Poder

Nivel	Puntuaciones
Bajo	2 a 6
Medio	7 a 9
Alto	10

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Para obtener la baremación de la dimensión Poder de la variable empowerment, se procedió a sumar las puntuaciones según los niveles dado, posteriormente se sumaron las puntuaciones de las preguntas que conforman la dimensión Poder, finalmente se le designo la puntuación con los nuevos niveles establecidos.

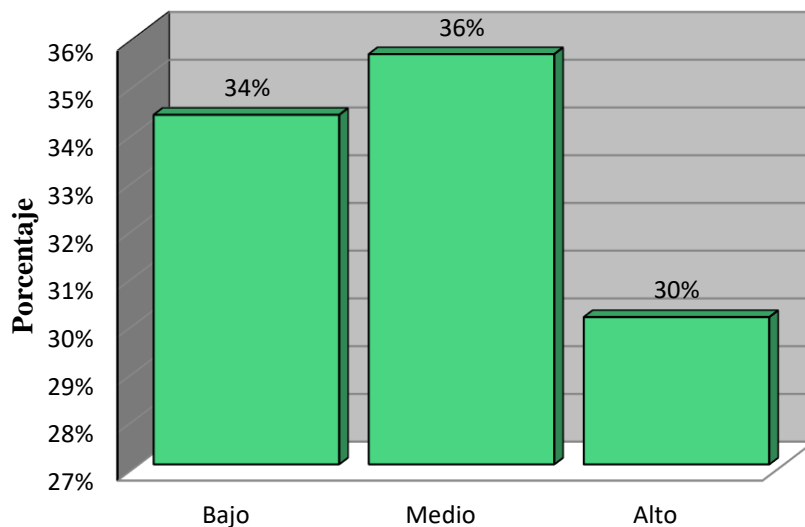
Tabla 40: Dimensión Poder

Poder de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

Frecuencias	Cantidad	Porcentaje
Bajo	81	34%
Medio	84	36%
Alto	71	30%
Total	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 34:
Dimensión poder



Nota: En la tabla y figura 34, se observa que el nivel de poder de la mano de obra de la MPL; se observa que el 36% presenta un nivel medio, el 34% un nivel bajo, por último, se obtuvo que un 30% de los trabajadores tienen un nivel alto.

Dimensión: Motivación

Para lograr afinar el nivel en que se encuentran los trabajadores de la MPL en cuanto si tuvieron motivación, se aplicó la Baremación de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario, donde los indicadores son: Incentivar, recompensar y festejar, obteniendo los baremos en dicha forma:

Tabla 41: Baremación de la dimensión Motivación

Nivel	Puntuaciones
Bajo	3 a 6
Medio	7 a 9
Alto	9 a 15

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Para obtener la baremación de la dimensión poder de la variable empowerment, se sumaron los puntajes que se obtuvo de las respuestas de los encuestados en los 3 ítems que componen dicha dimensión, aplicando los nuevos niveles.

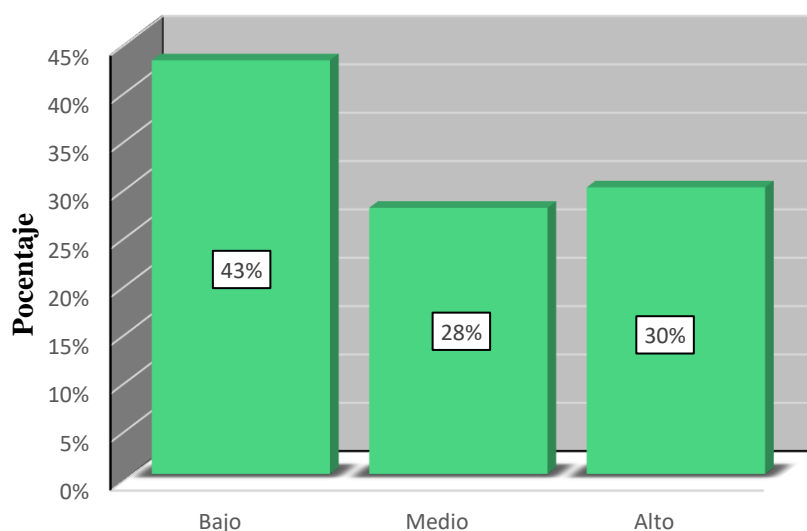
Tabla 42: Dimensión Motivación

Motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

Frecuencias	Cantidad	Porcentaje
Bajo	101	43%
Medio	65	28%
Alto	70	30%
Total	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 35:
Dimensión Motivación



Nota: En la tabla y figura 35, nos informa respecto que el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019; se observa que el 43% presenta un nivel bajo, el 30% un nivel alto, por último, se obtuvo que un 28% de los trabajadores tienen un nivel medio.

Dimensión: Desarrollo

Para lograr identificar el nivel en que se encuentran los colaboradores de la MPL en cuanto si tuvieron desarrollo, se aplicó la Baremación de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario, donde los indicadores son: Recursos, información, conocimientos y técnicas, obteniendo los baremos en dicha forma:

Tabla 43: Baremación de la dimensión desarrollo

Nivel	Puntuaciones
Bajo	4 a 12
Medio	13 a 16
Alto	17 a 42

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Para obtener la baremación de la dimensión desarrollo de la variable empowerment, se sumaron los puntajes que se obtuvo de las respuestas de los encuestados en los 4 ítems que conforman dicha dimensión, y se identificó los nuevos niveles obteniendo los siguientes datos en la tabla:

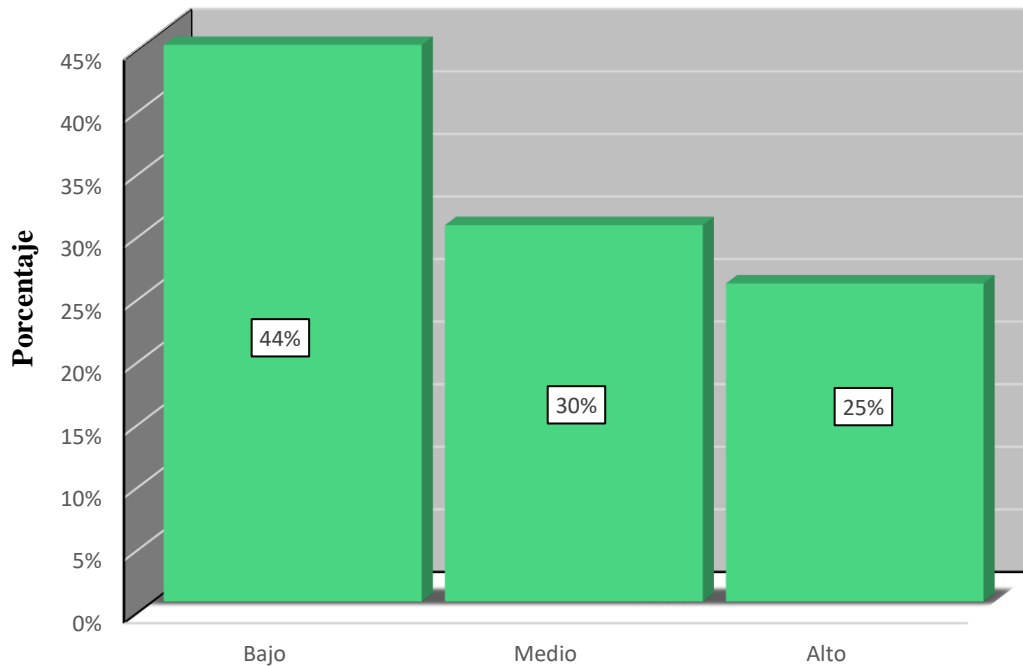
Tabla 44: Dimensión Desarrollo

Desarrollo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

Frecuencias	Cantidad	Porcentaje
Bajo	105	44%
Medio	71	30%
Alto	60	25%
Total	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 36:
Dimensión Desarrollo



Nota: En la tabla y figura 36, nos informa respecto al desarrollo de los colaboradores de la MPL, se observa que el 44% presenta un nivel bajo, el 30% un nivel medio, por último, se obtuvo que un 25% de los trabajadores tienen un nivel alto.

Dimensión: Liderazgo

Para lograr determinar el nivel en que se encuentran los colaboradores de la MPL, en cuanto si tuvieron liderazgo, se aplicó la Baremación de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario, donde los indicadores son: orientación y desempeño, obteniendo los baremos en dicha forma:

Tabla 45: Baremación de la dimensión liderazgo

Nivel	Puntuaciones
Bajo	5 a 13
Medio	14 a 19
Alto	20

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Para obtener la baremación de la dimensión liderazgo de la variable empowerment, se sumaron los puntajes que se obtuvo de las respuestas de los encuestados en los 2 ítems que conforman dicha dimensión, posteriormente se le aplicó los nuevos niveles, obteniendo los siguientes datos en la tabla:

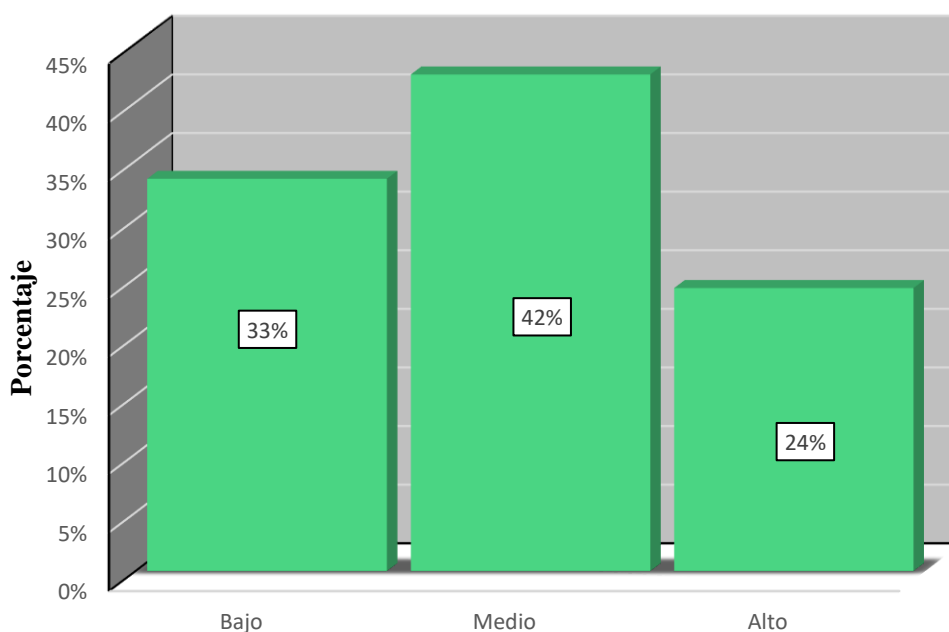
Tabla 46: Dimensión Liderazgo

Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

Frecuencias	Cantidad	Porcentaje
Bajo	79	33%
Medio	100	42%
Alto	57	24%
Total	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 37:
Dimensión liderazgo



Nota: En la tabla y figura 37, nos informa que el nivel de liderazgo de los colaboradores de la MPL; se observa que el 42% presenta un nivel medio, el 33% un nivel bajo, por último, se obtuvo que un 24% de los trabajadores tienen un nivel alto.

Variable: Empowerment

Para lograr identificar el nivel en que se encuentran los trabajadores de la Municipalidad en cuanto si tuvieron empowerment, se procedió a aplicar la Baremación de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario, donde sus dimensiones son: Poder, motivación, desarrollo y liderazgo, obteniendo los baremos en dicha forma:

Tabla 47: Baremación de la variable empowerment

Nivel	Puntuaciones
Bajo	14 a 37
Medio	38 a 54
Alto	55 a 65

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Para obtener la baremación de la variable empowerment, se sumaron los puntajes que se obtuvo de las respuestas de los encuestados en los 13 ítems que componen dicha dimensión, posteriormente se le aplicó los nuevos niveles, obteniendo los siguientes datos en la tabla:

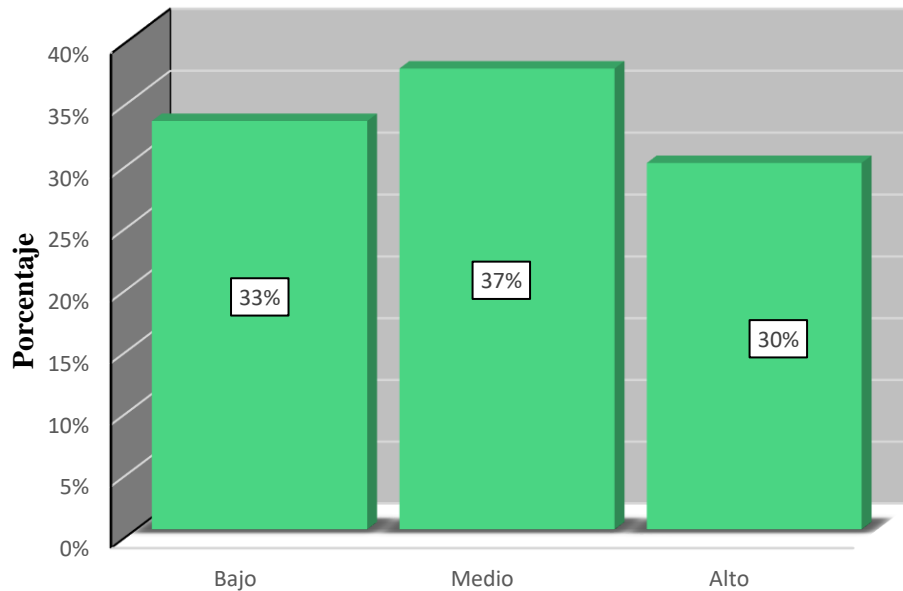
Tabla 48: Dimension Empowerment

Empowerment de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

	Cantidad	Porcentaje
Bajo	78	33%
Medio	88	37%
Alto	70	30%
Total	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 38:
Dimensión Empowerment



Nota: En la tabla y figura 38, nos informa que el nivel de empowerment de los colaboradores de la MPL; se observa que el 37% presenta un nivel medio, el 33% un nivel bajo, por último, se obtuvo que un 30% de los trabajadores tienen un nivel alto.

Dimensión: Formación

Para lograr determinar el nivel que tienen los colaboradores de la MPL, en lo referente a si tuvieron formación, se realizó el proceso de baremación para poder obtener los cálculos, de cada uno de los indicadores tales como: conocimientos, capacitación y habilidades, obteniendo los baremos en dicha forma:

Tabla 49: Baremación de la dimensión formación

Nivel	Puntuaciones
Bajo	10 a 27
Medio	28 a 42
Alto	43 a 45

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Para obtener la baremación de la dimensión Formación, se sumaron los puntajes que se obtuvo de las contestaciones de los encuestados en los 9 ítems que componen dicha dimensión, posteriormente se le aplicó los nuevos niveles, obteniendo los siguientes datos en la tabla:

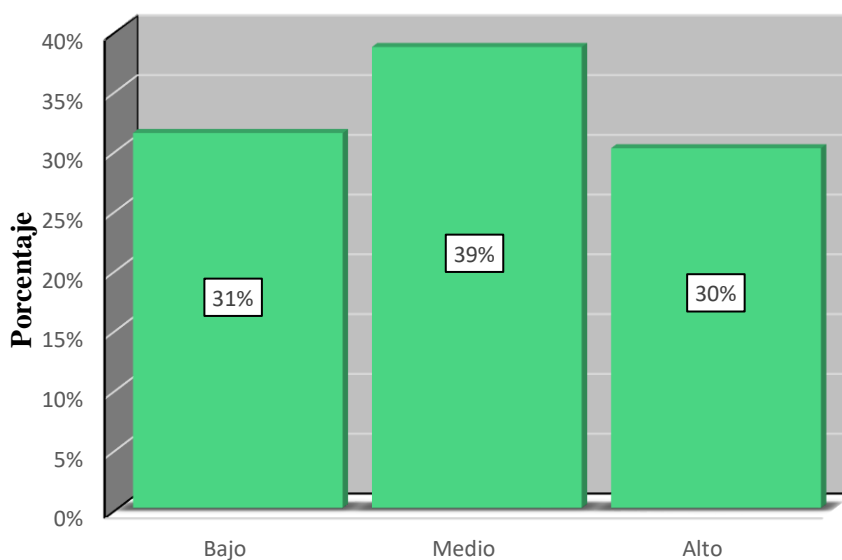
Tabla 50: Dimensión Formación

Formación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

Frecuencias	Cantidad	Porcentaje
Bajo	74	31%
Medio	91	39%
Alto	71	30%
Total	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 39:
Dimensión Formación



Nota: En la tabla y figura 39, nos informa que el nivel de Formación de los colaboradores de la MPL; se encontró que el 39% presenta un nivel medio, el 31% un nivel bajo, por último, se obtuvo que un 30% de los trabajadores tienen un nivel alto.

Dimensión: Condiciones laborales

Para lograr identificar el nivel en que se encuentran los colaboradores de la MPL en cuanto si tuvieron condiciones laborales, se aplicó la Baremación de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario, donde los indicadores son: Tiempo y uso de Tic, obteniendo los baremos en dicha forma:

Tabla 51: Baremación de la dimensión condiciones laborales

Nivel	Puntuaciones
Bajo	7 a 15
Medio	16 a 23
Alto	24 a 25

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Para obtener la baremación de la dimensión condiciones laborales, se realizó una suma de las puntuaciones, posteriormente se les asignó los nuevos niveles, a continuación, se muestran en la tabla:

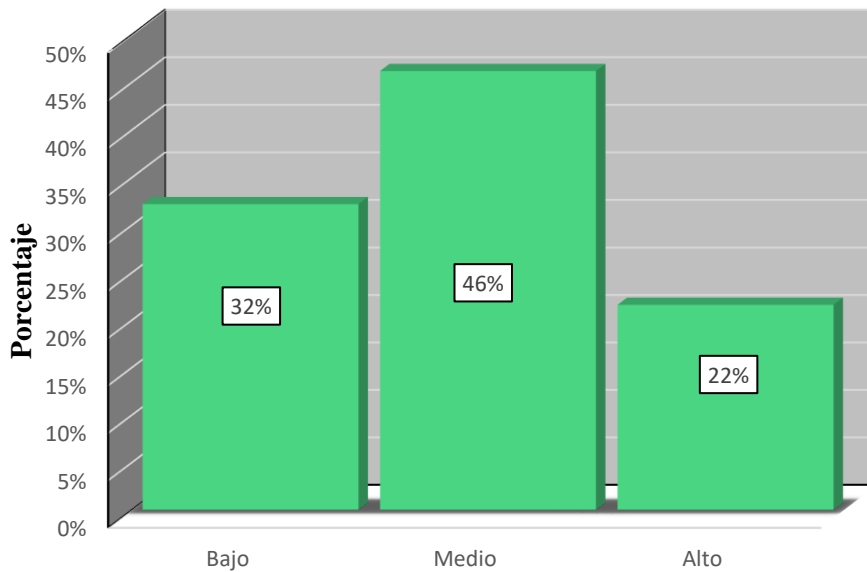
Tabla 52: Dimensión Condiciones laborales

Condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

Frecuencias	Cantidad	Porcentaje
Bajo	76	32%
Medio	109	46%
Alto	51	22%
Total	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 40:
Dimensión Condiciones Laborales



Nota: En la tabla y figura 40, nos informa que el nivel de condiciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019; se observa que el 46% presenta un nivel medio, el 32% un nivel bajo, por último, se obtuvo que un 22% de los trabajadores tienen un nivel alto.

Dimensión: Eficacia

Para lograr fijar el nivel en que se encuentran los colaboradores de la MPL en cuanto si tuvieron eficiencia, se aplicó la Baremación de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario, sus indicadores son: Calidad de servicio, orden y planificación, obteniendo los baremos en dicha forma:

Tabla 53: Baremación de la dimensión eficacia

Nivel	Puntuaciones
Bajo	6 a 18
Medio	19 a 27
Alto	28 a 29

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Para obtener la baremación de la dimensión eficiencia, se sumaron las puntuaciones de las respuestas de las 6 preguntas que conforman la dimensión, presentándose de la siguiente manera:

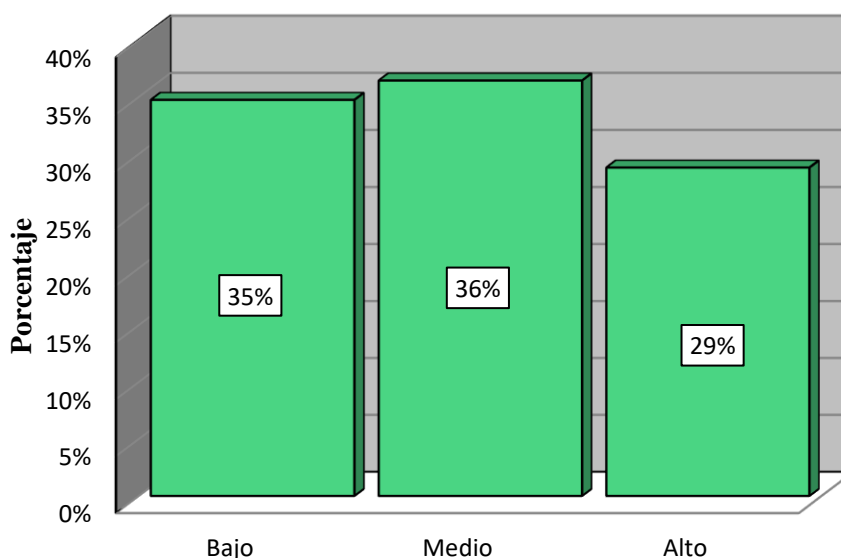
Tabla 54: Dimensión Eficacia

Eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

Frecuencias	Cantidad	Porcentaje
Bajo	82	35%
Medio	86	36%
Alto	68	29%
Total	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 41: Dimensión eficacia



Nota: En la tabla y figura 41, nos informa que el nivel de eficiencia de los colaboradores de la MPL; se observa que el 36% presenta un nivel medio, el 35% un nivel bajo, por último, se obtuvo que un 29% de los trabajadores tienen un nivel alto

Variable: Productividad laboral

Para lograr identificar el nivel en que se encuentran los trabajadores de la Municipalidad en cuanto si tienen productividad laboral, se procedió a aplicar la Baremación de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario, donde sus dimensiones son: Formación, condiciones laborales y eficacia, obteniendo los baremos en dicha tabla:

Tabla 55: Baremación de la variable productividad laboral

Nivel	Puntuaciones
Bajo	23 a 60
Medio	61 a 93
Alto	94 a 99

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Para conseguir la baremación de la dimensión formación y entrenamiento, se realizó una sumatoria de las respuestas de las 20 preguntas que componen la dimensión.

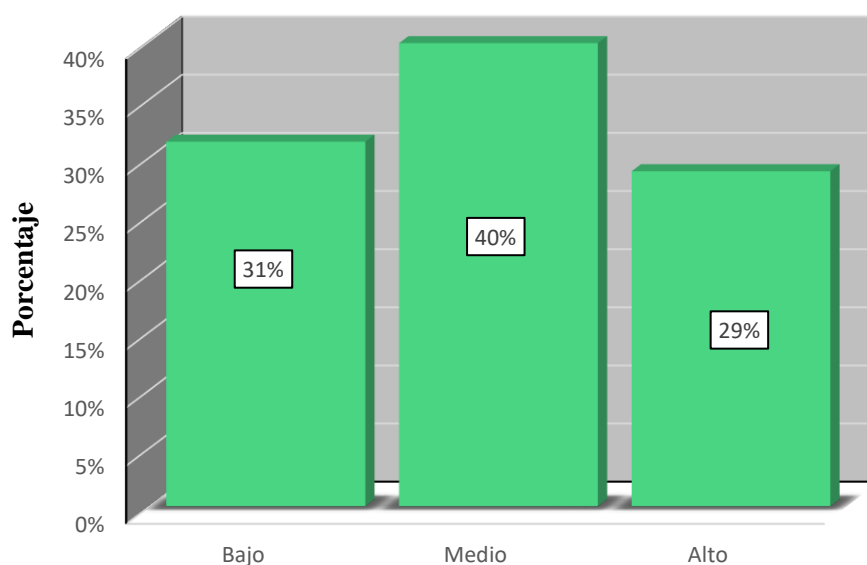
Tabla 56: Dimensión Productividad laboral

Productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

Frecuencias	Cantidad	Porcentaje
Bajo	74	31%
Medio	94	40%
Alto	68	29%
Total	236	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 42: Dimensión Productividad Laboral



Nota: En la tabla y figura 42, nos informa que el nivel de productividad laboral de colaboradores de la MPL; se observa que el 40% presenta un nivel medio, el 31% un nivel bajo, por último, se obtuvo que un 29% de los trabajadores tienen un nivel alto.

4.3 Prueba de normalidad

Tabla 57: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		VI	VD
N		236	236
Parámetros normales ^{a,b}	Media	43,95	75,39
	Desviación estándar	13,595	19,000
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,089	,125
	Positivo	,089	,107
	Negativo	-,089	-,125
Estadístico de prueba		,089	,125
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Extraído de IBM SPSS

4.3 Resultados Inferenciales

Prueba de Hipótesis

H0: No existe relación entre el empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.

H1: Si existe relación entre el empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.

Nivel de significancia: 5%

Zona de rechazo: $\geq 0,05$, se acepta H0 y se rechaza H1.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 58: Correlación de las variables

			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coeficiente de correlación	1,000	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	236	236
	VD	Coeficiente de correlación	,986**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	236	236

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

Fuente: *Extraído de IBM SPSS*

Regla de decisión:

Sig > 0.05: Se acepta H0

Sig <0.05: Se rechaza H0

Para realizar el estudio de Hipótesis el nivel de significación es del 5% que viene hacer el 0,05, en el cual se acepta H1 y se rechaza H0, porque la probabilidad de > a 0,05. El valor de Rho de Spearman es de 0,986 es decir si existe relación directa entre las variables es altamente significativa.

4.3 Discusión de resultados

La presente investigación busca determinar el grado de relación que existe entre el empowement y la productividad laboral de la MPL, con el fin de justificar los trabajos previos que se han bosquejado y que exista más estudio relacionado a dicho tema.

Se determinó un coeficiente de correlacion positivo y altamente significativo de $r=0.986$, el cual se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la Hipótesis H_1 . Por ende, se afirma, que existe una relación significativa entre el empowement y la productividad laboral de los colaboradores de la MPL, esto coincide con lo estudio Flores (2017) realizó su investigación sobre *“El empoderamiento y el rendimiento en una industria de tubos y metales”*, cuyo tipo de investigación descriptivo, como objetivo general: establecer la relación entre el empowement y productividad, se utilizó una muestra de 60 colaboradores, como resultado se dice que, si existe una correlación altamente significativa, entre las variables. Se recomienda aplicar el empoderamiento lo cual consentirá ayudar a generar confianza en los trabajadores, lo cual la empresa aumentará su nivel de eficiencia, disminuyendo periodos de entrega de los productos.

Se observa en la tabla 20 de acuerdo a los datos obtenidos se determinó que el 36% de los trabajadores opinan que en el área que se desempeñan les permite adquirir nuevos conocimientos siempre, 33% casi siempre, 30% a veces y el 1% casi nunca, lo que nos indica que la mayoría de los encuestados les permite adquirir nuevos conocimientos en el área que se desempeñan. Esto coincide con lo encontrado por Almeyda (2018) realizó su investigación sobre *“La motivación como herramienta para mejorar la productividad en una Universidad”*, el tipo de investigación utilizada fue descriptiva, para ello planteo como objetivo general: proponer un programa de motivación para mejorar la productividad en la universidad, se utilizó una muestra de 137 colaboradores. Por ende, se concluye que se ha podido determinar que los trabajadores realizan sus labores con desgano, están expensos de la hora de salida, y no existe compañerismo, por ello es necesario la implantación de un programa de motivación, centrado en las falencias que suscitan en la organización.

Se observa en la tabla 23 de acuerdo a los datos obtenidos se determinó que el 32% de los trabajadores opinan que las capacitaciones que reciben están relacionadas con su puesto de trabajo solo a veces, el 30% siempre, el 26% casi siempre, el 7% casi nunca y

el 5% nunca, lo que nos indica que la mayoría de los trabajadores opinan que si le brindan capacitación respecto a su puesto de trabajo. Esto coincide con lo encontrado por Adrianzén & Mendoza (2017) realizó su investigación sobre *"Relación entre la rotación del personal y la productividad en una entidad bancaria"*, para ello se utilizó la investigación descriptiva-correlacional, y su objetivo fue analizar los elementos que generan la rotación de personal, concluyendo así que la productividad laboral en gran parte los analistas y ex analistas es inadecuado o baja, se recomienda desarrollar planes de incentivos para mejorar su rendimiento.

Se observa en la tabla 29 de acuerdo con los datos obtenidos se determinó que el 38% de los trabajadores opinan que el tiempo que les asignan les permite desarrollar todas sus tareas diarias siempre, el 33% casi siempre, el 27% a veces y el 3% casi nunca lo que nos indica que la mayoría de los encuestados opinan que siempre cumplen con las tareas establecidas en el tiempo asignado. Esto coincide con lo encontrado por Adrianzén & Mendoza (2017) realizó su investigación sobre *"Relación entre la rotación del personal y la productividad en una entidad bancaria"*, donde se observó que los trabajadores de dicha empresa opinan que el tiempo que se les asigna les permite desarrollar todas sus tareas.

Se observa en la tabla 8 de acuerdo con los datos obtenidos se determinó que el 28% de los trabajadores reconocen solo a veces el trabajo que realizan, el 25% nunca, el 20% casi siempre, el 18% casi nunca y por último el 10% nunca, lo que nos indica que la mayoría de los encuestados no son motivados en la manera de recompensar el trabajo que realizan. Esto coincide con lo encontrado por Flores (2017) realizó su investigación sobre *"El empoderamiento y el rendimiento en una industria de tubos y metales"*, donde se observó que no todos los colaboradores de la empresa Industria y Servicios El Tigre S.A, - 2017, se encontraban motivados, el cual recomendaron que deben implementar formas de como motivar a su personal, con la finalidad de incrementar la productividad laboral.

Se observa en la tabla 16 de acuerdo con los datos obtenidos que el 39% de los trabajadores consideran que la evaluación de desempeño contribuye a mejorar la productividad laboral dentro de la organización, 27% casi siempre, el 25% a veces, el 6% casi nunca y el 3% nunca, lo que nos indica que la mayoría de los encuestados opinan que la evaluación es importante para mejorar la productividad laboral. Esto coincide con el estudio de Cajamarca (2016) realizó su investigación sobre *"Influencia del*

empowerment y la productividad en un sindicato”, donde se observó que todos los trabajadores opinan si la organización realiza evaluaciones de desempeño contribuye en mejorar la productividad laboral.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.3 Conclusiones

Respecto al primer objetivo específico, medir las dimensiones del empowerment en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019, se concluyó respecto a la baremación que se realizó de dicha variable lo cual tuvo como dimensiones: Poder, motivación, desarrollo y liderazgo; donde se obtuvieron los siguientes resultados que el 37% de los encuestados se encuentran en un nivel medio, el 33% en un nivel bajo y el 30% en un nivel alto, se determinó que en la Municipalidad no todos los trabajadores se sienten empoderados en su área de trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico medir las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019, se concluyó que respecto a la baremación que se realizó de dicha variable lo cual tuvo como dimensiones: Formación, condiciones laborales y eficacia; donde se obtuvieron los siguientes resultados que el 40% de los encuestados se encuentran en un nivel medio, el 31% en un nivel bajo y el 29% en un nivel alto, se determinó que en la Municipalidad no todos los trabajadores tienen el mismo ritmo de productividad en la organización.

Respecto al tercer objetivo específico evaluar la correlación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019, se concluye que el empowerment y la productividad laboral tienen una relación positiva.

4.3 Recomendaciones

Respecto a los datos obtenidos de la primera conclusión se recomienda a la Municipalidad realizar cultura de motivación, liderazgo y desarrollo, también realizar capacitaciones constantes, motivar a sus trabajadores brindándoles incentivos, remuneraciones o vacaciones, para que ellos sientan que su trabajo es valorado dentro de la organización.

Respecto a los datos obtenidos de la segunda conclusión, se recomienda a la Municipalidad, realizar programas de trabajo en equipo, fomentar la formación continua de sus trabajadores, hacer flexibles sus horarios, mantener

informado a todos sus trabajadores, y tener los implementos necesarios para cada trabajador.

Se recomienda a la Municipalidad, implementar el empoderamiento ya que ayudará a sus trabajadores a tener más confianza en sí mismos a poder desarrollarse con mayor facilidad, esto permitirá mejorar su productividad laboral de sus trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, A. (2018). *"Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores de teletrabajo en una entidad del sector Público en Antioquia-Colombia"*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Adrianzén, T., & Mendoza, K. (2017). *"Evaluación de rotación de los analistas de crédito y su relación con la productividad de la caja Municipal de Piura, Chiclayo, Periodico 2015"*. Chiclayo: UCSTM.
- Aguirre, R., & Pelekais, C. (2014). *"El liderazgo de servicio como instrumento fundamental de productividad en las organizaciones universitarias de gestión privada"*. Venezuela: Telos.
- Almeyda, T. (2018). *"La gestión de talento humano basado en la motivación para generar productividad laboral en la Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo"*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales*. Bogotá: ECOE.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales*. Bogotá: ECOE.
- Barrera, J. (2017). *"El estilo de lider||Aeronáutica"*. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Belmont. (1979). *Principios y Guías Éticos par la protección de los sujetos humanos de investigación*. USA : Barcelona.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: PEARSON.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: PEARSON.
- Cabrera, K., & Rodriguez, S. (2016). *"Empowermen y calidad de servicios en la corporación Herrera S.A.C Chiclayo 2016"*. Pimentel: USS.
- CAF. (20 de 11 de 2018). CAF: Productividad laboral del Perú es cinco veces menos de la de EES.UU. *NAECONÓMICA.COM*, pág. 4.
- Cajamarca, J. (2016). *"El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del sindicato de mecánico del Cantón Salcedo"*. Ecuador: Universidad técnica de Ambato.
- Castro, Y., & Nuñez, V. (2018). *"Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH de la empresa Agropucalá S.A.A Pucalá 2017"*. Pimentel-Chiclayo: USS.
- Ccollana, Y. (2015). "Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores". *USMP*, 1-10.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. España: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* . México: Mc Graw Hill.
- Cosano, F. (2015). *"Apoyo social y empowerment en la satisfacción laboral y vital de los trabajadores sociales"*. Málaga: UMA.
- Cuesta, A., & Valencia, M. (2010). *La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento*. Brasil: REGE.
- Esteves, T. (2015). *"Satisfacción laboral y su incidencia en la relación con el nivel de productividad y eficiencia en las empresas Ecuatorianas"*. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Flores, D. (2017). *"El empowerment y la productividad en la empresa industrias y servicio el Tigre S.A. en el Distrito de Comas, año 2017"*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Flores, D. (2017). *"El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y servicios"*. Lima: UCV.
- Flores, M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanos. 22.
- Galo, E., & Cano, P. (2018). La tic en las empresas: evolucion de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones . ISSN, 12.
- Gasset. & Ortega. (1992). *La técnica*. España.
- Geovany, C., Martínez, L., Vigier, H., & Nuñez, J. (2016). El rol del empowerment en el éxito empresarial. *Realyc.drg*, 16.
- Guadalupe, S. (2015). *"La comunicación organizacional y el empowerment del personal de salud de Sub centro de Santa Rosa del Cantón Ambato"*. Ecuador: UTA.
- Guillermo, Y. (2018). *"Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaura, 2017"*. Huacho: UNJFSC.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2009). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huaman, R. (2019). *"Prevención de la fatiga física para la mejora de la productividad laboral en la empresa Soluciones Graficas S.A.C. Huancayo-2017"*. Huancayo: Universidad Continental.
- Ibáñez, R. (1982). *Fundamentos de la orientación*. España: Anaya/2. Ciencias de la Educación.

- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Scielos*, 12.
- Jiménez, G., Rivera, A., & Gaibao, M. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Scielo*, 24.
- López, L. (2015). *Empoderamiento*. Quetzal Tenango: URL.
- Lorenzo, E. (2018). *La productividad laboral y competencias laborales de los servicios públicos de la Dirección General de formación profesional y capacitación laboral del MTPE-Lima 2017*". Lima: Universidad César Vallejo.
- Luna, A. (2015). *Administración estratégica*. México: Patria.
- Mora, D. (2017). Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. *ACADEMO*, 8.
- Morales, E. (2016). *Empoderamiento y diseño laboral*". Quetzal Tenango: URL.
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y ético en la investigación cualitativa*. Colombia: AQUICHAN.
- Oyarzo, J. (07 de 09 de 2009). *Obolog*. Obtenido de Obolog: <http://juanoyarzo.obolog.es/personas-recursos-331144>
- Pantilla, J. (2016). *El empowerment organizacional y la satisfacción laboral de la empresa inversiones Portaimport S.A.C, Huancayo*". Huancayo: UC.
- Pereda, C. (2010). *Sobre la confianza*. España: Herder.
- Portilla, L. (2015). *Empoderamiento de los empleados y su rol moderador sobre la calidad del servicio y la satisfacción del cliente de una empresa de servicios logísticos 2015*". Chiclayo: UCSTM.
- Quispe, A. (2018). *Empowerment de los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales D.L. 276 Y CAS D.L. 1057-Dirección Regional de educación Amazonas, 2018*". Amazonas: UCV.
- Requejo, O. (2015). *Productividad laboral y protección social de las MYPES en el sector comercio de la Ciudad de Chiclayo*". Chiclayo: UCSTM.
- Ríos, J. (2014). El concepto de información. *Scielo*, 28.
- Riquelme, M. (23 de 06 de 2019). *Last upclated*. Obtenido de Last upclated Web site: <https://www.webyempresas.com/administracion-del-tiempo/>

- Rojas, Z., & Moya, J. (2017). "El empoderamiento del citotecnólogo en las ciencias médicas del Perú". *Scielo*, 1-2.
- Román, J., Krikorian, A., Ruiz, C., & Betancur, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedente de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *ICESI*, 1-8.
- Sanguineti, J. (1980). *El concepto de Orden*. Roma: Bulk Download.
- Schmidt, S. (2006). *Competencias, habilidades cognitivas, destrezas prácticas y actitudes*. Chile : USA.
- Scott, C., & Dennis, T. (01 de 09 de 2017). Empowerment: ¿Es importante empoderar a tus trabajadores o colegas? págs. 1-2.
- Tuanama, D. (2018). "*Empowerment y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa New Athletic Group SAC, Distrito cercado de Lima-2018*". Lima: UCV.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

CUESTIONARIO

Objetivo general: Determinar la relación entre el empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

Instrumento: Responda con un aspa de (X) en el cuadro que asemeje su percepción de su respuesta indicada, según las escalas siguientes:

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

EMPOWERMENT						
Indicador	ÍTEMS	Escala Lickert				
Poder		1	2	3	4	5
Delegar	¿Usted cumple con todas las tareas diarias que le asignan realizar?					
Confiar	¿Su Jefe le brinda seguridad al momento de realizar las tareas asignadas?					
Motivación						
Incentivar	¿La Organización valora el trabajo que realizas?					
Recompensar	¿La organización reconoce el trabajo que realiza?					
Festejar	¿La organización celebra sus logros cuando llega a la meta establecida?					
Desarrollo						
Recursos	¿La Organización le brinda la maquinaria y equipo necesario para hacer bien su trabajo?					

Información	¿Su jefe le mantiene informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Organización?					
Conocimientos	¿Su Jefe le deja tomar decisiones importantes en su puesto de trabajo?					
Técnicas	¿La Organización brinda capacitaciones respecto a los sistemas que se utilizan en su puesto de trabajo?					
Liderazgo						
Orientar	¿Su Jefe le dirige a lograr los objetivos planeados de la Organización?					
Desempeño	¿La organización evalúa como se desempeña en su puesto de trabajo?					
	¿Considera que la evaluación de desempeño contribuye en el mejoramiento de la productividad dentro de la Organización?					
	¿Los conocimientos transmitidos por parte de su jefe aportan a un mejor desempeño en su área de trabajo?					
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Formación						
Conocimiento	¿Tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias en su área de trabajo?					
	¿Usted tiene alguna dificultad con las tareas que realiza por falta de conocimientos?					
	¿En el área que se desempeña le permite adquirir nuevos conocimientos?					

Capacitación	¿La empresa se preocupa constantemente por la capacitación de los trabajadores?					
	¿Las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar su desempeño en su trabajo?					
	¿Los cursos de capacitación que recibe están relacionados con su puesto de trabajo?					
Habilidades	¿Usted ha desarrollado nuevas habilidades durante el tiempo que se encuentra en la Organización?					
	¿Usted propone ideas de mejora en su área de trabajo?					
	¿Con las habilidades adquiridas puede resolver conflictos en su puesto de trabajo?					
Condiciones laborales						
Tiempo	¿Usted cumple con los tiempos establecidos de producción en la Organización?					
	¿Existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la Municipalidad?					

	¿El tiempo asignado en su trabajo le permite desarrollar todas sus tareas diarias?					
Uso de Tic	¿Los implementos tecnológicos que utiliza (Internet, Maquinaria y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa?					
	¿Usted tiene dificultades con los sistemas que se utilizan en la organización?					
Eficacia						
Calidad de servicio	¿Usted aplica los procedimientos de calidad del servicio cumpliendo con las expectativas de los ciudadanos?					
	¿La organización le brinda capacitaciones acerca de la atención al público?					
Orden	¿Usted trabaja de manera ordenada en cada una de las áreas de la Municipalidad?					
Planificación	¿Usted opina que existe una adecuada planificación en la organización para alcanzar las metas establecidas de manera eficaz?					
	¿La organización planifica sus proyectos antes de realizarlo?					
	¿Usted participa en la elaboración de los planes de trabajo en su área?					

Anexo 2: Validación de la encuesta

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Castañeda Gonzales Jaime Laramie
PROFESIÓN	Administrador
ESPECIALIDAD	Docencia Univ- Marketing
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	14
CARGO	DTP-USS-UDCH
“EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019”.	
NOMBRES	JHINA MABEL PERALTA JARA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <p><u>ESPECIFICO</u></p> <p>a) Medir las bases del empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <p>b) Medir las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <p>c) Evaluar la correlación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p>
EVALUE LAS PREGUNTAS DESDE SU PUNTO DE VISTA, LUEGO MARQUE CON UN ASPA SI LA ITEM ES “CORRECTA” O “INCORRECTA”, PARA DETERMINAR SU ELECCIÓN.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 33 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego De que determinará la validez de contenido será sometido al cálculo de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de esta investigación.

EMPOWERMENT	
<p>1. ¿Usted cumple con todas las tareas diarias que le asignan realizar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Su Jefe le brinda seguridad al momento de realizar las tareas asignadas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿La Organización valora el trabajo que realizas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿La organización reconoce su trabajo que realiza?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿La organización celebra sus logros cuando llega a la meta establecida?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>6. ¿La Organización le brinda la maquinaria y equipo necesario para hacer bien su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>7. ¿Su jefe le mantiene informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Su Jefe le deja tomar decisiones importantes en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿La Organización brinda capacitaciones respecto a los sistemas que se utilizan en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Su Jefe le dirige a lograr los objetivos planeados de la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿La organización evalúa como se desempeña en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>12. ¿Considera que la evaluación de desempeño contribuye en el mejoramiento de la productividad dentro de la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿Los conocimientos transmitidos por parte de su jefe aportan a un mejor desempeño en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
PRODUCTIVIDAD LABORAL	
<p>14. ¿Usted adquiere los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Usted tiene alguna dificultad con las tareas que realiza por falta de conocimientos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿En el área que se desempeña le permite adquirir nuevos conocimientos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>17. ¿La empresa se preocupa constantemente por la capacitación de los trabajadores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar su desempeño en su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>19. ¿Los cursos de capacitación que recibe están relacionados con su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Usted ha desarrollado nuevas habilidades durante el tiempo que se encuentra en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Usted propone ideas de mejora en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Con las habilidades adquiridas puede resolver conflictos en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>23. ¿Usted cumple con los tiempos establecidos de producción en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>24. ¿Existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la Municipalidad?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>25. ¿El tiempo adquirido en su trabajo le permite desarrollar todas sus tareas diarias?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>26. ¿Los implementos tecnológicos que utiliza (Internet, Maquinaria y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>27. ¿Usted tiene dificultades con los sistemas que se utilizan en la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>28. ¿Usted aplica los procedimientos de calidad del servicio cumpliendo con las expectativas de los ciudadanos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>29. La organización le brinda capacitaciones acerca de la atención al público?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>30. ¿Usted trabaja de manera ordenada en cada una de las áreas de la Municipalidad?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>31. ¿Usted opina que existe una adecuada planificación en la organización para alcanzar las metas establecidas de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>32. ¿La organización planifica sus proyectos antes de realizarlo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>33. ¿Usted participa en la elaboración de los planes de trabajo en su área?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA 33 N° TD
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
CLAD - 15345

FIRMA:

DNI: **41418490**

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	JOSE William CORDOVA Chirinos
PROFESIÓN	ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	05
CARGO	DTC
“EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019”.	
NOMBRES	JHINA MABEL PERALTA JARA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar la relación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
	ESPECIFICO a) Medir las bases del empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. b) Medir las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. c) Evaluar la correlación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
EVALUE LAS PREGUNTAS DESDE SU PUNTO DE VISTA, LUEGO MARQUE CON UN ASPA SI LA ITEM ES “CORRECTA” O “INCORRECTA”, PARA DETERMINAR SU ELECCIÓN.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 33 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego De que determinará la validez de contenido será sometido al cálculo de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de esta investigación.

EMPOWERMENT		
<p>1. ¿Usted cumple con todas las tareas diarias que le asignan realizar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓)</p>	<p>Incorrecta ()</p>
<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
<p>2. ¿Su Jefe le brinda seguridad al momento de realizar las tareas asignadas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓)</p>	<p>Incorrecta ()</p>
<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
<p>3. ¿La Organización valora el trabajo que realizas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓)</p>	<p>Incorrecta ()</p>
<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
<p>4. ¿La organización reconoce su trabajo que realiza?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓)</p>	<p>Incorrecta ()</p>
<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
<p>5. ¿La organización celebra sus logros cuando llega a la meta establecida?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓)</p>	<p>Incorrecta ()</p>
<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
<p>6. ¿La Organización le brinda la maquinaria y equipo necesario para hacer bien su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓)</p>	<p>Incorrecta ()</p>
<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

<p>7. ¿Su jefe le mantiene informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Su Jefe le deja tomar decisiones importantes en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿La Organización brinda capacitaciones respecto a los sistemas que se utilizan en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Su Jefe le dirige a lograr los objetivos planeados de la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿La organización evalúa como se desempeña en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>12. ¿Considera que la evaluación de desempeño contribuye en el mejoramiento de la productividad dentro de la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿Los conocimientos transmitidos por parte de su jefe aportan a un mejor desempeño en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
PRODUCTIVIDAD LABORAL	
<p>14. ¿Usted adquiere los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Usted tiene alguna dificultad con las tareas que realiza por falta de conocimientos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿En el área que se desempeña le permite adquirir nuevos conocimientos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>17. ¿La empresa se preocupa constantemente por la capacitación de los trabajadores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar su desempeño en su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>19. ¿Los cursos de capacitación que recibe están relacionados con su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Usted ha desarrollado nuevas habilidades durante el tiempo que se encuentra en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Usted propone ideas de mejora en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Con las habilidades adquiridas puede resolver conflictos en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>23. ¿Usted cumple con los tiempos establecidos de producción en la Organización?</p> <p>a)Siempre b)Casi siempre c)A veces d)Casi nunca e)Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>24. ¿Existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la Municipalidad?</p> <p>a)Siempre b)Casi siempre c)A veces d)Casi nunca e)Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>25. ¿El tiempo adquirido en su trabajo le permite desarrollar todas sus tareas diarias?</p> <p>a)Siempre b)Casi siempre c)A veces d)Casi nunca e)Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>26. ¿Los implementos tecnológicos que utiliza (Internet, Maquinaria y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa?</p> <p>a)Siempre b)Casi siempre c)A veces d)Casi nunca e)Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>27. ¿Usted tiene dificultades con los sistemas que se utilizan en la organización?</p> <p>a)Siempre b)Casi siempre c)A veces d)Casi nunca e)Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>28. ¿Usted aplica los procedimientos de calidad del servicio cumpliendo con las expectativas de los ciudadanos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>29. La organización le brinda capacitaciones acerca de la atención al público?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>30. ¿Usted trabaja de manera ordenada en cada una de las áreas de la Municipalidad?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>31. ¿Usted opina que existe una adecuada planificación en la organización para alcanzar las metas establecidas de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>32. ¿La organización planifica sus proyectos antes de realizarlo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>33. ¿Usted participa en la elaboración de los planes de trabajo en su área?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA 33 N° TD
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


FIRMA: _____
DNI: Dr. JOSÉ WILLIAM CORDOVA CHIRINOS
CATEDRÁTICO
DNI: 09582232

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Rocero Salazar Cesar K.
PROFESIÓN	M.C. Comercio y Negocios Int.
ESPECIALIDAD	Negocios Int.
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	9 años
CARGO	DIC
"EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019".	
NOMBRES	JHINA MABEL PERALTA JARA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar la relación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
	ESPECIFICO a) Medir las bases del empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. b) Medir las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. c) Evaluar la correlación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
EVALUE LAS PREGUNTAS DESDE SU PUNTO DE VISTA, LUEGO MARQUE CON UN ASPA SI LA ITEM ES "CORRECTA" O "INCORRECTA", PARA DETERMINAR SU ELECCIÓN.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 33 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego De que determinará la validez de contenido será sometido al cálculo de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de esta investigación.

EMPOWERMENT	
1. ¿Usted cumple con todas las tareas diarias que le asignan realizar? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	Correcta (✓) Incorrecta () SUGERENCIAS:
2. ¿Su Jefe le brinda seguridad al momento de realizar las tareas asignadas? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	Correcta (✓) Incorrecta () SUGERENCIAS:
3. ¿La Organización valora el trabajo que realizas? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	Correcta (✓) Incorrecta () SUGERENCIAS:
4. ¿La organización reconoce su trabajo que realiza? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	Correcta (✓) Incorrecta () SUGERENCIAS:
5. ¿La organización celebra sus logros cuando llega a la meta establecida? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	Correcta (✓) Incorrecta () SUGERENCIAS:
6. ¿La Organización le brinda la maquinaria y equipo necesario para hacer bien su trabajo? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	Correcta (✓) Incorrecta () SUGERENCIAS:

<p>7. ¿Su jefe le mantiene informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Su Jefe le deja tomar decisiones importantes en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿La Organización brinda capacitaciones respecto a los sistemas que se utilizan en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Su Jefe le dirige a lograr los objetivos planeados de la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿La organización evalúa como se desempeña en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

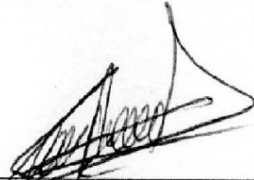
<p>12. ¿Considera que la evaluación de desempeño contribuye en el mejoramiento de la productividad dentro de la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿Los conocimientos transmitidos por parte de su jefe aportan a un mejor desempeño en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
PRODUCTIVIDAD LABORAL	
<p>14. ¿Usted adquiere los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Usted tiene alguna dificultad con las tareas que realiza por falta de conocimientos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿En el área que se desempeña le permite adquirir nuevos conocimientos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>17. ¿La empresa se preocupa constantemente por la capacitación de los trabajadores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar su desempeño en su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>19. ¿Los cursos de capacitación que recibe están relacionados con su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Usted ha desarrollado nuevas habilidades durante el tiempo que se encuentra en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Usted propone ideas de mejora en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Con las habilidades adquiridas puede resolver conflictos en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>23. ¿Usted cumple con los tiempos establecidos de producción en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>24. ¿Existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la Municipalidad?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>25. ¿El tiempo adquirido en su trabajo le permite desarrollar todas sus tareas diarias?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>26. ¿Los implementos tecnológicos que utiliza (Internet, Maquinaria y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>27. ¿Usted tiene dificultades con los sistemas que se utilizan en la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>28. ¿Usted aplica los procedimientos de calidad del servicio cumpliendo con las expectativas de los ciudadanos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>29. La organización le brinda capacitaciones acerca de la atención al público?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>30. ¿Usted trabaja de manera ordenada en cada una de las áreas de la Municipalidad?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>31. ¿Usted opina que existe una adecuada planificación en la organización para alcanzar las metas establecidas de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>32. ¿La organización planifica sus proyectos antes de realizarlo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>33. ¿Usted participa en la elaboración de los planes de trabajo en su área?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA 33 N° TD
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


FIRMA: Rocero Salazar Cesar.
DNI: 44308266

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Rodas Cobos Jose
PROFESIÓN	Estadístico
ESPECIALIDAD	Análisis de datos
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	3 años
CARGO	DTC
“EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019”.	
NOMBRES	JHINA MABEL PERALTA JARA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar la relación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
	ESPECIFICO a) Medir las bases del empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. b) Medir las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. c) Evaluar la correlación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
EVALUE LAS PREGUNTAS DESDE SU PUNTO DE VISTA, LUEGO MARQUE CON UN ASPA SI LA ITEM ES “CORRECTA” O “INCORRECTA”, PARA DETERMINAR SU ELECCIÓN.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 33 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego De determinará la validez de contenido será sometido al cálculo de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de esta investigación.

EMPOWERMENT	
<p>1. ¿Usted cumple con todas las tareas diarias que le asignan realizar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. ¿Su Jefe le brinda seguridad al momento de realizar las tareas asignadas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ¿La Organización valora el trabajo que realizas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>4. ¿La organización reconoce su trabajo que realiza?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. ¿La organización celebra sus logros cuando llega a la meta establecida?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>6. ¿La Organización le brinda la maquinaria y equipo necesario para hacer bien su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>7. ¿Su jefe le mantiene informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Su Jefe le deja tomar decisiones importantes en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿La Organización brinda capacitaciones respecto a los sistemas que se utilizan en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Su Jefe le dirige a lograr los objetivos planeados de la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿La organización evalúa como se desempeña en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>12. ¿Considera que la evaluación de desempeño contribuye en el mejoramiento de la productividad dentro de la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿Los conocimientos transmitidos por parte de su jefe aportan a un mejor desempeño en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
PRODUCTIVIDAD LABORAL	
<p>14. ¿Usted adquiere los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Usted tiene alguna dificultad con las tareas que realiza por falta de conocimientos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿En el área que se desempeña le permite adquirir nuevos conocimientos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>17. ¿La empresa se preocupa constantemente por la capacitación de los trabajadores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar su desempeño en su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>19. ¿Los cursos de capacitación que recibe están relacionados con su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Usted ha desarrollado nuevas habilidades durante el tiempo que se encuentra en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Usted propone ideas de mejora en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Con las habilidades adquiridas puede resolver conflictos en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>23. ¿Usted cumple con los tiempos establecidos de producción en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>24. ¿Existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la Municipalidad?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>25. ¿El tiempo adquirido en su trabajo le permite desarrollar todas sus tareas diarias?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>26. ¿Los implementos tecnológicos que utiliza (Internet, Maquinaria y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>27. ¿Usted tiene dificultades con los sistemas que se utilizan en la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>28. ¿Usted aplica los procedimientos de calidad del servicio cumpliendo con las expectativas de los ciudadanos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>29. La organización le brinda capacitaciones acerca de la atención al público?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>30. ¿Usted trabaja de manera ordenada en cada una de las áreas de la Municipalidad?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>31. ¿Usted opina que existe una adecuada planificación en la organización para alcanzar las metas establecidas de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>32. ¿La organización planifica sus proyectos antes de realizarlo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>33. ¿Usted participa en la elaboración de los planes de trabajo en su área?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA <u>33</u> N° TD
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



FIRMA:

DNI: 72944917

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	EDUAR ROLAND TUESTA TORRES
PROFESIÓN	CONTADOR
ESPECIALIDAD	AUDITOR - EVALUADOR - COORDINADOR
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	30 años
CARGO	JEFE UNID. INVESTIGACION FACOM
“EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019”.	
NOMBRES	JHINA MABEL PERALTA JARA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p><u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <p><u>ESPECIFICO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Medir las bases del empowerment en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. b) Medir las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. c) Evaluar la correlación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
EVALÚE LAS PREGUNTAS DESDE SU PUNTO DE VISTA, LUEGO MARQUE CON UN ASPA SI LA ITEM ES “CORRECTA” O “INCORRECTA”, PARA DETERMINAR SU ELECCIÓN.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 33 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego de que determinará la validez de contenido será sometido al cálculo de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de esta investigación.

EMPOWERMENT	
1. ¿Usted cumple con todas las tareas diarias que le asignan realizar? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	Correcta (✓) Incorrecta () SUGERENCIAS:
2. ¿Su Jefe le brinda seguridad al momento de realizar las tareas asignadas? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	Correcta (✓) Incorrecta () SUGERENCIAS:
3. ¿La Organización valora el trabajo que realizas? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	Correcta (✓) Incorrecta () SUGERENCIAS:
4. ¿La organización reconoce su trabajo que realiza? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	Correcta (✓) Incorrecta () SUGERENCIAS:
5. ¿La organización celebra sus logros cuando llega a la meta establecida? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	Correcta (✓) Incorrecta () SUGERENCIAS:
6. ¿La Organización le brinda la maquinaria y equipo necesario para hacer bien su trabajo? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	Correcta (✓) Incorrecta () SUGERENCIAS:

<p>7. ¿Su jefe le mantiene informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8. ¿Su Jefe le deja tomar decisiones importantes en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9. ¿La Organización brinda capacitaciones respecto a los sistemas que se utilizan en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10. ¿Su Jefe le dirige a lograr los objetivos planeados de la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11. ¿La organización evalúa como se desempeña en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

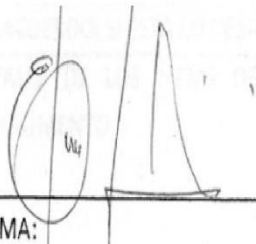
<p>12. ¿Considera que la evaluación de desempeño contribuye en el mejoramiento de la productividad dentro de la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13. ¿Los conocimientos transmitidos por parte de su jefe aportan a un mejor desempeño en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
PRODUCTIVIDAD LABORAL	
<p>14. ¿Usted adquiere los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15. ¿Usted tiene alguna dificultad con las tareas que realiza por falta de conocimientos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16. ¿En el área que se desempeña le permite adquirir nuevos conocimientos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>17. ¿La empresa se preocupa constantemente por la capacitación de los trabajadores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18. ¿Las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar su desempeño en su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>19. ¿Los cursos de capacitación que recibe están relacionados con su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>20. ¿Usted ha desarrollado nuevas habilidades durante el tiempo que se encuentra en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>21. ¿Usted propone ideas de mejora en su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>22. ¿Con las habilidades adquiridas puede resolver conflictos en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>23. ¿Usted cumple con los tiempos establecidos de producción en la Organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>24. ¿Existen tiempos muertos durante el desarrollo de las labores en la Municipalidad?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>25. ¿El tiempo adquirido en su trabajo le permite desarrollar todas sus tareas diarias?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>26. ¿Los implementos tecnológicos que utiliza (Internet, Maquinaria y Equipos) contribuyen a agilizar la producción en la empresa?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>27. ¿Usted tiene dificultades con los sistemas que se utilizan en la organización?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (✓) Incorrecta ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>28. ¿Usted aplica los procedimientos de calidad del servicio cumpliendo con las expectativas de los ciudadanos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>29. La organización le brinda capacitaciones acerca de la atención al público?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>30. ¿Usted trabaja de manera ordenada en cada una de las áreas de la Municipalidad?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>31. ¿Usted opina que existe una adecuada planificación en la organización para alcanzar las metas establecidas de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>32. ¿La organización planifica sus proyectos antes de realizarlo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>33. ¿Usted participa en la elaboración de los planes de trabajo en su área?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>Correcta (<input checked="" type="checkbox"/>) Incorrecta (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA <u>33</u> N° TD
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


FIRMA:
DNI: 16432818

Anexo 3: Carta de aceptación

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS

MPL

 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE** 
Av. Bolívar N° 400 - Teléfono: (074) 282092 - Lambayeque
www.munilambayeque.gob.pe

AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD

Lambayeque, 16 de diciembre de 2019

Carta n° 0258-2019-MPL-GRH

Señorita
PERALTA JARA JHINA MABEL
Estudiante de la escuela Profesional de Administración
Universidad Señor de Sipán.

Presente.-


Ref. : CARTA S/N DE FECHA 14/10/201.

Me es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Gerencia de Recursos Humanos que me honro en representar, y a que a la vez en atención al documento indicado en referencia comunicarle, que se AUTORIZA el permiso, para aplicar su informe de investigación en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Asimismo comunico que el término de su proyecto deberá remitir informe a esta Gerencia.

Sin otro particular quedo de Ud.

Atentamente


Abra. Soria C. G. Villalón Serrano
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

27 de Diciembre, 1820
¡1º Grito Libertario!

Unidos por Lambayeque
¡Rumbo al Bicentenario!

Lambayeque Ciudad Evocadora, Benemérita y Generosa Capital del Turismo

Anexo 4: Matriz de consistencia

Tabla 59: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN		
			VARIABLES Y SUBVARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>1.4 PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cuál es la relación del empowerment y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - 2019?</p>	<p>1.7.1 Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <p>1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medir las bases del empowerment en los trabajadores de la 	<p>1.6 HIPÓTESIS</p> <p>H1: Si existe relación entre el empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <p>H0: No existe relación entre el</p>	<p>1.3 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.</p> <p>1.3.1 VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Empowerment</p> <p>1.3.2 VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Productividad laboral</p>	<p>PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>a) Poder b) Motivación c) Desarrollo d) Liderazgo</p> <p>PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>a) Formación y entrenamiento</p>	<p>2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>2.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Correlacional: Tiene como función mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables.</p> <p>Descriptiva: permite recolectar datos basados en la muestra que se aplicara, para observar el comportamiento de una variable.</p>

	<p>Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medir las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. • Evaluar la correlación entre el Empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019. 	<p>empowerment y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.</p>		<p>b) Tiempo de trabajo y condiciones laborales c) Eficacia</p>	<p>2.1.2 DISEÑO No experimental</p> <p>2.2 LA POBLACIÓN (N) Y MUESTRA (N)</p> <p>2.2.1 LA POBLACIÓN Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.</p> <p>2.2.2 LA MUESTRA Es la esencia de un subgrupo de la población</p>
--	---	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Resolución del proyecto

USS | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1175-FACEM-USS-2019**

Chiclayo, 03 de octubre de 2019

VISTO:
El oficio N° 0809-2019/FACEM-DA-USS de fecha 03/10/2019, presentado por la Directora de la EAP de Administración y el proveydo de la Decana de la FACEM de fecha 03/10/2019, sobre aprobación de nuevo proyecto de tesis por cambio de título, y;

CONSIDERANDO:

Que, con resolución N° 0848-FACEM-USS-2019 de fecha 15 de julio de 2019, se aprobó el Proyecto de Tesis titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LOGRAR EL EMPOWERMENT DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019**, presentado por **PERALTA JARA JHINA MABEL**.

Que, con oficio N° 0809-2019/FACEM-DA-USS de fecha 03/10/2019, de la Directora de la EAP de Administración, solicita la aprobación del nuevo proyecto de tesis presentado por la egresada **PERALTA JARA JHINA MABEL**, por haber modificación el título del proyecto aprobado con resolución indicada en el párrafo precedente.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO UNO: APROBAR el nuevo Proyecto de Tesis denominado **"EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019"**, presentado por **PERALTA JARA JHINA MABEL** de la Escuela Académico Profesional de Administración.

ARTÍCULO DOS: Dejar sin efecto la resolución N° 0848-FACEM-USS-2019 de fecha 15 de julio de 2019, extremo numeral 10.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


Dra. Carmen Elvira Rojas Pardo
Facultad de Ciencias Empresariales

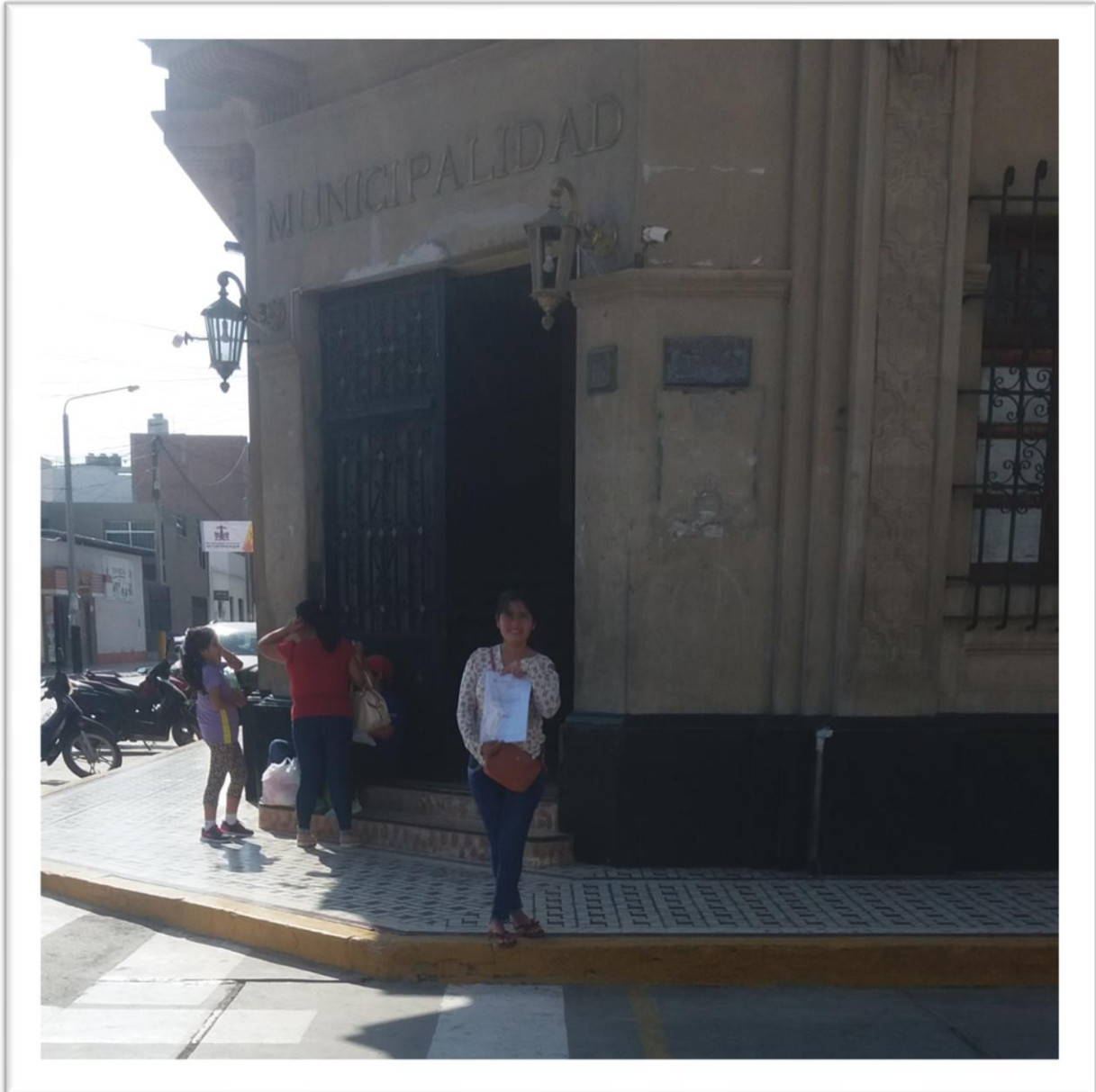

Mg. Sander Mory Guzmán
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS

Anexo 6: Fotos de la aplicación de encuesta

Figura 43

Recolección de datos



Nota: Se menciona que esta foto representa el lugar donde realice mi trabajo de Investigación que es la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Elaboración propia.

Figura 44

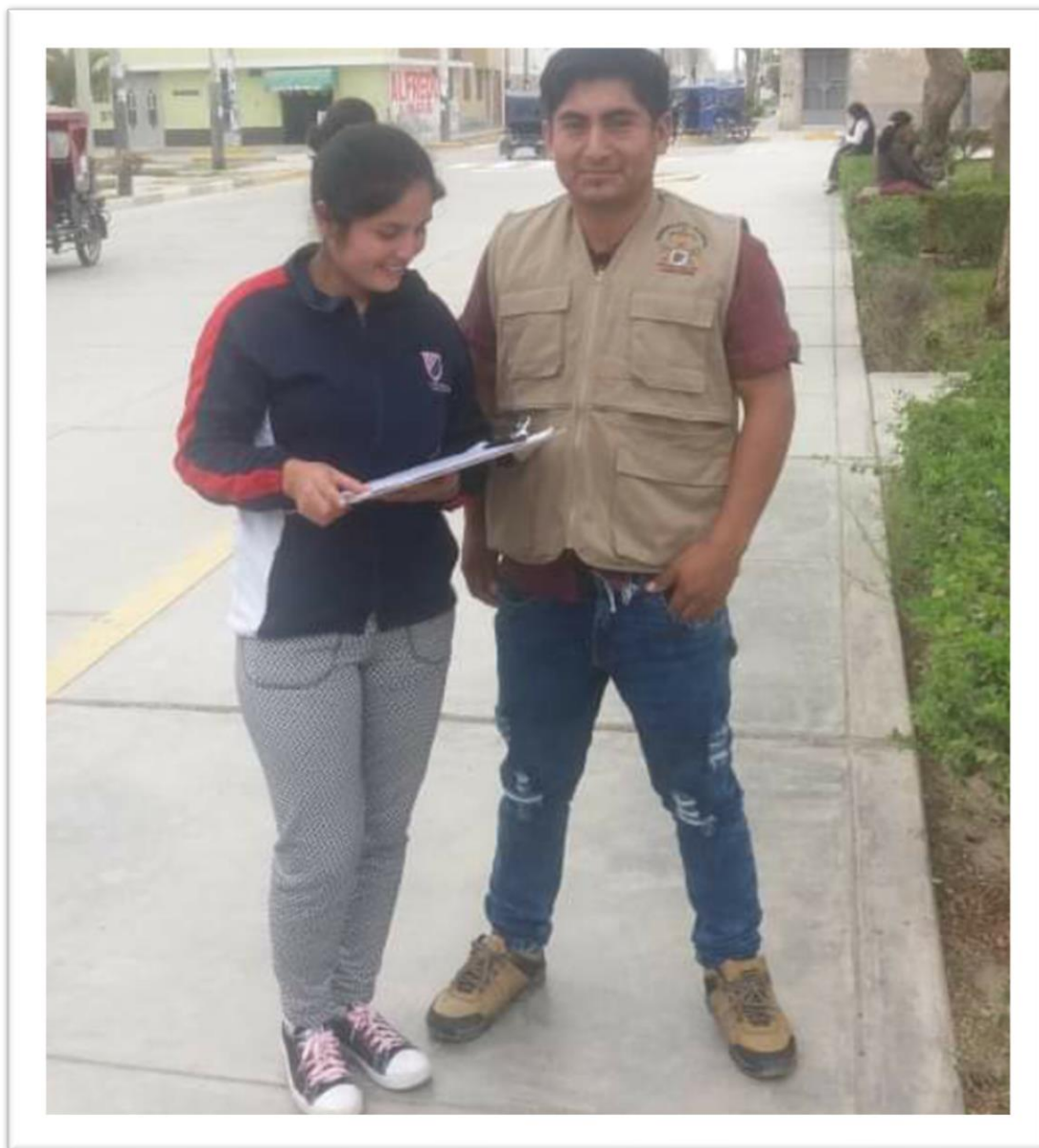
Recolección de datos



Nota: Esta es una imagen tomada al momento de que los trabajadores estaban respondiendo su encuesta. Elaboracion propia.

Figura 45

Recoleccion de datos



Nota: Esta imagen representa el momento que se estaba aplicando la encuesta a un trabajador de la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Elaboracion Propia.

Figura 46

Recoleccion de datos



Nota: Esta imagen representa el momento que se estaba aplicando la encuesta a un trabajador de la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Elaboracion Propia.

Anexo 7: Reporte de turniting

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMB	Jhina Mabel Peralta Jara
RECUENTO DE PALABRAS	RECUENTO DE CARACTERES
12954 Words	68119 Characters
RECUENTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
85 Pages	477.7KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Mar 29, 2023 11:57 AM GMT-5	Mar 29, 2023 11:58 AM GMT-5
<hr/>	
● 17% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 14% Base de datos de Internet• 3% Base de datos de publicaciones• Base de datos de Crossref• Base de datos de contenido publicado de Crossref• 10% Base de datos de trabajos entregados	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Material citado• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)	

Anexo 8: Acta de Originalidad de la Investigación



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1175-FACEM-USS-2019, presentado por el/la Bachiller, Jhina Mabel Peralta Jara, con su tesis Titulada "EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019"

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 17% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 29 de marzo de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.