



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**EL EMPOWERMENT Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO PÚBLICO –  
CHIMBOTE 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

MAYTE DEL MILAGRO LOCK BERNUY

**ASESOR:**

MG. RANDALL MANOLO GUTIERREZ CHILCA

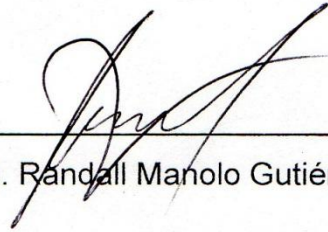
**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**NUEVO CHIMBOTE – PERÚ**

**2017**

## PAGINA DE JURADO



---

Mg. Randall Manolo Gutiérrez Chilca

Presidente



---

Mg. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez

Secretaria



---

Mg. Juan Francisco Salazar Llanos

Vocal

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mí madre Jeannina del Rocio Bernuy Salazar por su apoyo incondicional, consejos y enseñanzas. A mi angelito hermoso Papito Santos que debe estar muy orgulloso desde el cielo y a mi maravillosa familia que han estado en todo momento brindándome su entusiasmo, seguridad y palabras de aliento más aun cuando lo necesitaba y durante toda mi etapa universitaria, con el único fin de culminar satisfactoriamente mi tesis la cual fue llevado a cabo con mucho esfuerzo y dedicación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos dificultades que se me han ido presentando a lo largo de toda mi vida. A mi madre Jeannina del Rocio Bernuy Salazar por brindarme su apoyo incondicional y es motivo de seguir adelante, a mi Ángel Papito Santos que debe estar muy contento desde el cielo y a mi maravillosa familia les agradezco el cariño, paciencia y su comprensión, porque han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado mucho a salir adelante buscando siempre el mejor camino. Así mismo agradezco a todos los buenos docentes que me apoyaron en el trayecto de la presente investigación, en especial a mi Directora de Escuela de Administración Jaela Peña Romero, a mi Metodólogo Randall Manolo Gutiérrez Chilca y a mi Asesora Sonia Aguilar porque me asesoraron durante la elaboración de mi tesis, a todos mis excelentes profesores que estuvieron presente con las enseñanzas que han permitido desarrollarme profesionalmente y finalmente cabe también el agradecimiento a la Universidad César Vallejo por abrimme las puertas al conocimiento y cobijarme en sus aulas durante los años de estudio.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Mayte del Milagro Lock Bernuy con DNI N° 77130939, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la siguiente tesis son auténticos y veraces Autorizo a la Universidad publicar mi investigación si así lo cree conveniente.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 5 de Noviembre del 2017.



Mayte del Milagro Lock Bernuy

DNI° 77130939

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis denominada “EL EMPOWERMENT Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO PÚBLICO – CHIMBOTE 2017”, con la finalidad de analizar el Empowerment y Motivación con el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para conseguir el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autora.

## INDICE

PAGINA DE JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
INDICE .....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos Previos.....	13
1.2.1. Antecedentes Internacionales .....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	20
1.4. Formulación del problema.....	28
1.5. Justificación del estudio.....	29
1.6. Hipótesis .....	29
1.7. Objetivos .....	30
II. MÉTODO .....	32
2.1. Diseño de Investigación .....	32
2.1.1. Tipo de Investigación .....	32
2.1.2. Diseño: .....	32
2.2. Variables, Operacionalización .....	33
2.2.1. Variable 1.....	33
2.2.2. Variable 2.....	34
2.3. Población y Muestra.....	35
2.3.1. Población .....	35
2.3.2. Muestra .....	35
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad: .....	36
2.4.1. Técnicas de recolección de datos.....	36
2.4.2. Instrumento de Recolección de Datos .....	37
2.4.3. Validez del Instrumento .....	37
2.4.4. Confiabilidad del Instrumento .....	37
2.5. Métodos de Análisis de Datos .....	38

2.5.1. Prueba de Hipótesis.....	38
2.6. Aspecto Éticos .....	38
III. RESULTADOS .....	39
IV. DISCUSIÓN.....	80
V. CONCLUSIONES.....	83
VI. RECOMENDACIONES.....	84
VII. REFERENCIAS .....	85



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre el Empowerment y Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Publico – Chimbote 2017. Se utilizó un tipo de investigación Correlacional, el diseño es no experimental y transversal, la población fueron todo el personal administrativo del Ministerio Publico ubicado en la ciudad de Chimbote con un total de 160 personas y se obtuvo como resultado la muestra de 113 personas, se aplicó una encuesta y el instrumento fue un cuestionario, las encuestas se procesaron en Excel y se representan los resultados en tablas, dentro de ellos las hipótesis, concluyendo que el Empowerment y la Motivación Laboral tuvieron un grado de significancia, < 0.05, lo cual significa que existe una relación entre ambas variables.

Palabras claves: Empowerment, Motivación Laboral, Personal Administrativo.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research work was to determine the relationship between Empowerment and Labor Motivation in the Administrative staff of the Public Ministry - Chimbote 2017. A type of Correlational research was used, the design is non-experimental and transversal, the population was all the administrative staff of the Public Ministry was located in the city of Chimbote with a total of 160 people and resulted in the sample of 113 people, a survey was applied and the instrument was questioned, the surveys were processed in Excel and represented the results in tables, within the hypothesis, concluding that Empowerment and Labor Motivation had a degree of significance  $< 0.05$ -, which means that there is a relationship between both variables.

Keywords: Empowerment, Work Motivation, Administrative Staff.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad Problemática**

Actualmente las entidades públicas están sujetas a las resoluciones legales que el estado determine, ya que su finalidad con la sociedad es solucionar los problemas que se establezcan, por ello si hay cambios en el entorno en el que se desarrolla, implicará cierto tipo de impacto en el círculo de desarrollo de los trabajadores, debido a que las personas prefieren mantenerse alejados de los cambios ya sean predecibles o drásticos.

Un aspecto significativo para el desarrollo de toda institución es la cultura organizacional, aquella que está ligada a la implicación de los trabajadores en el trayecto de tomar decisiones, también constantemente los asesoramientos y las conformidades de diálogo; siendo así que los actores principales sean los trabajadores, por ser el elemento dinamizador de los procesos administrativos y técnicos; por lo tanto es necesario compartir el objeto de la institución y lograr la familiarización con ello.

En relación a la creación de una cultura organizacional sostenible, se entiende que promueve una buena relación laboral y en beneficio de ello se logra una mayor motivación en los trabajadores, lo que conlleva a que las organizaciones sean más competitivas, efectivas y se enfoquen en un solo bien común.

El empowerment es un factor importante en la cual delega funciones al personal administrativo para que puedan decidir en ocasiones que se le presenta dentro de su círculo, brindando así cierto grado de responsabilidad compartida, toma como base a que tienen la capacidad para que cumplan apropiadamente sus determinaciones; tanto para el líder del grupo como para el colaborador genera el sentimiento de

responsabilidad y se genera un vínculo de confianza, demostrándole al colaborador que valoran su trabajo y que es una pieza fundamental dentro de la organización.

En nuestro territorio, han evolucionado ciertos estudios con respecto estrés laboral, desempeño laboral, autocontrol emocional, pero es lamentablemente que no se ha estado realizando investigaciones consecutivas y menos han llegado a fondo, temas como el empowerment y la motivación laboral son dos variables que van a lograr a conseguir un buen estudio en el personal Administrativo del Ministerio Público de Chimbote.

La implicación del personal administrativo se basa en el desarrollo de una mejor continua, que a la vez se autorizara a cualquier organización privada a que logre el éxito y sobretodo en una institución pública, que es donde la presión por la solución de los conflictos de la sociedad es de gran importancia; para ello se necesita afianzar el nivel de confianza por parte de los trabajadores, generando en ellos el sentimiento de pertenencia; para fomentar el sentimiento de familiarización es necesario brindar al personal todos los elementos posibles.

La motivación laboral del colaborador del personal administrativo del Ministerio Público de la ciudad de Chimbote puede estar influenciado por diversos aspectos, siendo así algunos como: las remuneraciones, el trato por parte de sus jefes, el apoyo en el desarrollo de sus capacidades y el tipo de reconocimiento que reciban en base a su trabajo y las relaciones que establezca en su centro de labores.

Se tiene de conocimiento de que en función de remuneraciones las instituciones públicas son las organizaciones que menos pagan, sin embargo, en cuanto a las capacitaciones profesionales están mejorando y brindando capacitaciones online con diversas instituciones a nivel

nacional con la finalidad de relacionar y familiarizar a todos los colaboradores en temas relacionados a sus funciones.

En la cual vemos la problemática de la investigación de la primer variable que es el empowerment es aplicable dentro de la organización pero no todos corresponden este derecho, es decir que el jefe solo da empowerment a un personal que haya seleccionado por el mismo y más no a todos. Mientras que en la segunda variable que es la motivación laboral, según el estudio que se realizó se dio a conocer que no es suficiente la motivación que el jefe brinda a su personal, de modo que sería bueno implementen nuevas cosas o detalles por más pequeño que se dé, ya sea con reconocimientos, aumento de sueldo, capacitaciones y etc. Es por eso que estas dos variables muy importantes han sido aplicadas dentro de la institución que se ha investigado.

Si bien es cierto por ser una entidad pública no se puede simplemente designar poderes sin evaluar las consecuencias es importante recalcar que la mejora existe en el riesgo, los procesos administrativos son los que no ayudan al proceso de mejora, por ello mediante la siguiente investigación se pretende determinar la relación que existe entre el empoderamiento y la motivación laboral en el personal administrativo del ministerio público – Chimbote 2017.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

Pérez (2002) en su tesis titulada “Empowerment y su relación en la productividad del trabajo en el departamento de radiología de los Hospitales de la ciudad de Monterrey Nuevo León en el año 2012”, presentado en la Universidad de Nueva Neón – Monterrey. Teniendo como objetivo general determinar Empowerment y su relación en la productividad del trabajo en el departamento de radiología de los Hospitales de la ciudad de Monterrey Nuevo León en el año 2012, el

tipo de investigación fue descriptiva – correlacional, la cantidad de colaboradores fue de 25 y se utilizó la encuesta, concluye que:

Basándose en algunos descubrimientos de ésta investigación, nos damos cuenta que se percibir que en la medida que se fomenta el Empowerment en el técnico radiólogo, también habrá un desarrollo en su rendimiento. Por eso es altamente importante, que la administración debe organizarse bien y de la captación adecuada a sus jefes, que además de ser competentes en su área, sean capaces de transmitir conocimientos a sus trabajadores.

Morales (2016), en su tesis de grado titulada “Empowerment y Desempeño Laboral en el año 2016”, presentado en la Universidad Rafael Landívar – Quetzaltenango. Tiene como objetivo general establecer el nivel de empoderamiento en el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio Cristiano Nueva Nación de la ciudad de Quetzaltenango, tipo de investigación fue descriptiva, la población fue de 34 colaboradores, se utilizó una encuesta, concluye que:

Se confirmó que de alguna u otra manera el nivel del empowerment de los trabajadores de la Institución Educativa Cristiano Nueva Nación está restringido para que puedan desarrollar iniciativas como decisiones propias y tomar decisiones apropiados en su centro de trabajo, ya que las autorizaciones y el desarrollo de las actividades en la institución educativa, están monopolizadas en la dirección general y financiera, para que las mismas se puedan ejecutar.

El nivel de empoderamiento en los trabajadores en la Institución Educativa Cristiano Nueva Nación de la ciudad de Quetzaltenango, identificado a través de la escala de Likert en la que es una encuesta que salió bajo los resultados, por lo que se defina que la administración es centralizada.

Los colaboradores del Colegio Cristiano Nueva Nación de la ciudad de Quetzaltenango tiene bien establecido las metas en las cuales tiene planificaciones y que va de la mano con el cumplimiento que como docente se solicita, por lo que se decreta que el desarrollo del trabajo no tiene vínculo con el empoderamiento, ya que estas se orientan bajo objetivos individuales.

Figuroa (2006), en la investigación denominada “El empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional”, presentado en la Universidad de Oriente – Sucre. Tiene como objetivo general analizar el empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional en el año 2006, tipo de investigación fue descriptiva, la población fue de 15 colaboradores, fue utilizado con encuestas, concluye que:

El empowerment es un instrumento para ejecutar y a la vez una técnica que extender capacidades y posturas en las personas para que estén acorde con el ámbito o entorne tan inestable que prevalesca en la actualidad; donde la rivalidad es la punta de lanza para cualquier organización. Se hace necesario optar por esta novedosa alternativa, que cambia la antigua visión organizacional por una nueva, donde predomina la participación.

El empowerment es un instrumento que se complementa a cualquier situación o tipo de organización, debido a que, es una innovadora forma de administrar y conduce a un enfoque diferente de lo que son las organizaciones.

López (2015), en la tesis de grado titulada “Empowerment y satisfacción laboral”, presentado en la Universidad Rafael Landívar – Quetzaltenango. Tiene como objetivo general establecer la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez, tipo de investigación fue

descriptiva, la población fue de 26 colaboradores, se utilizó una encuesta, concluye que:

Con base a las consecuencias de la presente investigación se pudo determinar que el Empowerment interviene en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez, ya que ellos poseen la independencia necesaria en su puesto de trabajo, esto hace que se sientan con mayor libertad para realizar sus tareas como mejor les parezca, lo que genera un sentimiento de bienestar hacia su trabajo y esto únicamente lo produce la motivación laboral, ya que de alguna otra manera el trabajo será productivamente.

Se define los fundamentos que provocan la motivación laboral, estos son; la libertad, el compromiso, la responsabilidad y los incentivos. Estos aspectos ayudan mucho a influir fuertemente en los trabajadores de la municipalidad y generan el sentimiento de satisfacción hacia el trabajo y a la vez fidelidad por su organización.

El empoderamiento provoca en los trabajadores de la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez una gran motivación por su trabajo, sentimientos positivos, participación y una identificación total hacia la institución.

### **1.2.2 Antecedentes Nacionales**

Portales (2011) en su tesis titulada “Los riesgos psicosociales laborales y su influencia en la motivación laboral en el personal del ministerio público de Tacna en el año 2009”, presentado en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. Tiene como objetivo general determinar el nivel de influencia de los riesgos psicosociales laborales y la motivación laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Tacna en el año 2009, tipo de investigación fue descriptiva –



correlacional, diseño de investigación no experimental, la población fue de 130 colaboradores, se utilizó una encuesta, concluye que:

Se halló dominio significativo de los peligro psicosociales laborales en la motivación laboral en los colaboradores del Ministerio Público de Tacna, en la que se presenta el nivel del 95% es de confianza. A la vez, también se confirma con la verificación de "Ji" cuadrado, que el "Ji" calculado ( $\chi^2 = 50.8924$ ) se muestra ser mayor que el valor del "Ji" crítico ( $\chi^2_{t=18.307}$ ). Lo cual confirma la realidad del vínculo de dependencia entre las variables investigados.

El 56,9% de la muestra encuestada presenta un nivel medio de motivación laboral. En segundo lugar, el 30,8% presenta un nivel alto. Y al finalizar el 12,3% de la muestra presenta un nivel bajo.

Mediante las medias aritméticas se consigue de las capacidades individuales al cuestionario de riesgos psicosociales, se comprobó que no todas las dimensiones de peligro psicosocial alcanzaron niveles muy convenientes; ya que existen peligros psicosociales como la baja motivación en su personal y la doble existencia de roles, que afectan la motivación laboral de los colaboradores del Ministerio Público de Tacna.

Vilela (2014), en su tesis titulada "Influencia del marketing interno en la Motivación de los colaboradores de la empresa Böhler, Cercado de Lima en el año 2014", presentado en la Universidad Privada César Vallejo – Lima. Tiene como objetivo general determinar la influencia del Marketing interno en la Motivación de los colaboradores de la empresa BOHLER, Cercado de Lima en el año 2014, tipo de investigación fue descriptiva – correlacional, diseño de investigación no experimental – transversal, la población fue de 15 colaboradores, se utilizó una encuesta, concluye que:

Se ha definido que el uso de estrategias de marketing interno influye en la motivación laboral del personal de la empresa

BÖHLER, con el estudio de los consecuencias se demostraron que 86.7% de los colaboradores se sienten motivados con su trabajo en la cual se puede ver que las estrategias de marketing interno que se aplican en la empresa BÖHLER influyen de manera positiva en la motivación de los colaboradores.

Con relación a los programas que implementa la empresa para observar sus exigencias. El resultado es que el 6.7 % afirma estar “Muy de acuerdo” con estos, el 53.3% “De acuerdo” y el 20% no está “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Demostrándose que dichos programas están repercutiendo positivamente en la motivación de los colaboradores de la organización, sabiéndose que los trabajadores se sienten motivados y satisfechos.

Con relación a la influencia de las correspondencia con sus compañeros de trabajo en su centro de trabajo que se da a diario. Las consecuencias de los resultados es que el 33.3% fue positivamente estar “Muy de acuerdo” con ello, seguido de un 66.7% que está “De acuerdo”. Determinándose que las vinculaciones humanas influyen positivamente en la motivación de los trabajadores.

Bisetti (2015) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú en el año 2015”, presentado en la Universidad Cesar Vallejo – Lima. Tiene como objetivo general determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú en el año 2015, tipo de investigación fue correlacional, diseño de investigación no experimental – transversal, la población fue de 250 colaboradores, se utilizó la encuesta, concluye que:

Se encontró la existencia de un vínculo negativo entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores subalterno de la Institución Armada del Perú, 2015.

El grado de motivación laboral del personal subalterno que labora en la Institución Armada del Perú, 2015, donde se realizó el estudio, corresponde mayormente al Nivel alto con 53.6 %, muy alto 25.2 %, medio 15.9 %, mientras que un 5.3 % presentaron bajo nivel de motivación laboral.

El nivel de rendimiento laboral de los trabajadores subalterno que trabajan en una Institución Armada del Perú, 2015, pertenece la mayor parte al Nivel promedio con 50.3 %, alto en 48.3 %, mientras que un 1.3 % presentan bajo nivel en su desempeño laboral.

Sarmiento (2016), en su tesis titulada “Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A - Trujillo 2016”, presentado en la Universidad César Vallejo – Trujillo. Tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A. – Trujillo año 2016, tipo de investigación fue descriptiva – correlacional, diseño de investigación no experimental – transversal, la población fue de 80 colaboradores, se utilizó la encuesta, concluye que:

En la investigación se determinó a cabo a confirmar que el Clima Organizacional se vincula exactamente con la Motivación Laboral en la organización en los cuales ellos se encuentre en dicho ambiente de trabajo Sedalib S.A. a la vez se puede definir un fundamento que puede existir de 0.959 por ciento, positivo, a la vez revela que un promedio de 77% del personal administrativo están de la mano con el clima laboral de la organización Haciendo que un promedio del 70% del personal de administrativo se encuentra satisfactoriamente motivados.

Con la investigación se realizó la comprobación que la organización está bien establecida y se vincula directamente con la Motivación Laboral en la organización Sedalib S.A. se puede decidir y encontrar un coeficiente de correlación de 0.870 positivo,

alcanzamos ver que el porcentaje del 55% de los colaboradores administrativo están de mutuo con la estructura establecida en la empresa. Haciendo que un promedio del 70% del personal de administrativo se siente motivado.

### **1.2.3 Antecedentes Locales**

Sánchez (2016), en su tesis titulada “Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote en el año 2016”, presentado en la Universidad Cesar Vallejo – Chimbote. Tiene como objetivo general determinar la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote en el año 2016, tipo de investigación fue descriptiva – correlacional, la población fue de 18 trabajadores, se utilizaron una encuesta, concluye que:

En la investigación se presentó una vinculación en la que va proporciona una relación de por medio con la Motivación y Satisfacción laboral en la que se encuentran así mismo, siendo así que habrá el resultado positivo obtenido el resultado de 0.901\*\*, además el valor, 0.01, menor a 0.05 demuestra

## **1.3. Teorías relacionadas al tema**

### **1.1.1 Empowerment**

Según Snell (2009) confirma que “Es el procedimiento donde el jefe va distribuir poder, autoridad, responsabilidad y autonomía a sus trabajadores dentro de su organización, de manera que fortalecerá así la confianza y motivación en sus funciones que van a ejercer cada uno de ellos” (p. 489).

El empowerment es una herramienta muy importante, porque cumple la función de que los jefes van a delegar poder a su personal administrativo, y haya una mejor producción laboral en beneficio de la empresa.

#### **1.3.1.1. Poder**

Según Snell (2009) confirma “Que es la capacidad en la cual va influir en otras personas, tales como en las organizaciones ya sea en públicas o privadas, de manera que está influenciada y consecutivamente implicada sus experiencias para que la persona obtenga el poder” (p. 439).

Es la persona que va tener la capacidad de influir en los demás, de manera que el poder que tiene, hará que su personas que elaboren a su alrededor, solo acaten las ordenes que este quiera ejecutar.

##### **1.3.1.1.1. Capacidad de Influir**

Según Snell (2009) confirma “Además de adaptarse o reaccionar al ambiente, los administradores y las organizaciones pueden desarrollar proactivas, cuyo objetivo es modificar el entorno” (p. 71).

#### **1.3.1.2. Autoridad**

Según Snell (2009) confirma que “Es el recurso más significativo para una persona de tener la autoridad de poder conducir al mando dentro de la entidad, sabiendo que es el derecho gobernar a un conjunto de personas dentro de una entidad” (p. 292).

Es un factor muy importante debido que es donde la persona cumple con las condiciones y tiene toda la capacidad que deba tener como autoridad de hacer y deshacer dentro de la institución en la cual se encuentre.

#### **1.3.1.2.1. Control**

Según Snell (2009) confirma que “El control administrativo es el proceso por la cual va a permitir y a la vez podrá respaldar las diferentes situaciones que se presenten en las organizaciones, ya sean dentro del periodo de un corto o largo plazo (p. 439).

Sabemos que el control dentro de las organizaciones es un factor muy importante, porque va lograr el equilibrio en los que se encuentren los trabajadores en cualquier función o área que se esté desarrollándose.

#### **1.3.1.2.2. Dominio**

Según Snell (2009) define como que “es la autoridad o la capacidad con la que va disponer una persona para que así, pueda controlar a otras o por consiguiente optara por hacer uso de lo propio” (p. 439).

Es lo que obtiene o consigue tener una persona dentro de su institución que es el dominio, ya sea por alguien o algo, en la que va tener el cargo y su disposición para que pueda desarrollarse en cualquier función que se encuentre.

#### **1.3.1.3. Responsabilidad**

Según Snell (2009) confirma que “Es la cualidad o compromiso en la que tienen los asociados dentro de una entidad, de manera que

la responsabilidad seria aplicada ya sea individual o grupalmente dentro de cualquier institución” (p. 181).

La responsabilidad es la función donde la persona que trabaja en cualquier organización va a cumplir con las tareas que se le indica en el momento adecuado, cumpliendo con las obligaciones y ciertas tareas que debe cumplir.

#### **1.3.1.3.1. Ética**

Según Snell (2009) confirma que “La ética es una disciplina que va ayudar a identificar la conducta, de manera que tiene como base a medir la moral del individuo que se encuentre laborando dentro o fuera de alguna institución ya sea privada o pública” (p. 181).

La ética es como bien dice una disciplina que va permitir a cada uno de los individuos a ver de qué manera se comportan y expresan su grado de moral que ellos puedan tener en un lugar específico que se encuentre.

#### **1.3.1.3.2. Legal**

Según Snell (2009) confirma que “Es ser legal en algo o con alguien, en la cual va a corresponder tales obediencias como de las normas locales, estatales, federalista e internacionales, teniendo en cuenta que las legislaciones perjudicara de acuerdo a los requerimientos establecido” (p. 181).

El ser legal va a referirse que si en la institución ya sean privada o pública en la cual se encuentre, permitirá que el colaborador de dicha establecimiento cumpla con las reglas legales que estén impuestos de manera muy estricta.

#### **1.3.1.4. Autonomía**

Según Snell (2009) afirma que “Es el derecho de tomar decisiones y de instruir a la gente acerca de lo que debe hacer” (p. 292).

#### **1.3.1.4.1. Toman sus propias Decisiones**

Según Snell (2009) afirma que “Es la sucesión mediante el cual va identificar ciertos problemas que al trayecto del proceso con que se tomara las mejores decisiones, será influenciado aún antes de la recolección de datos y también las siguientes opciones que se pueden generar” (p. 178).

Como bien sabemos la toma de decisiones es donde el individuo se encuentra frente en una situación que en pocas palabras se podría decir que recolecta mucha información en la que va generar un análisis veraz de alguna u otra manera podrá influir al momento que pueda tomar alguna decisión sobre todo favorable en beneficio mutuo.

#### **1.3.2. Motivación Laboral**

Según Lussier (2011) afirma que “Es un mecanismo con la que va a identificar e influir la motivación laboral de alguna u otra circunstancia en el comportamiento y desempeño laboral de cada individuo, con el objetivo de que se logren el beneficio personal así mismo” (p. 101).

La motivación laboral es una gran herramienta que es muy útil para poder aplicar en cualquier organización, teniendo en cuenta que así se va poder aumentar el desempeño laboral en la cual va generar un alto rendimiento de nivel basándose en cada uno de ellos y será en beneficio para la organización.

##### **1.3.2.1. Motivación de Contenido**



Que se orienta en demostrar la motivación de contenido y pronosticar el comportamiento basado en los procesos conductuales según sus distintas necesidades, ya que la principal razón de los individuos es que actúan como lo hacen para satisfacer sus necesidades” (p. 102).

La motivación de contenido es cuando los jefes motivan a sus colaboradores en la organización que se encuentran de alguna u otra manera, está basado en las necesidades de las personas que tarde o temprano se tendrá que cumplir.

#### **1.3.2.1.1. De Logro**

Es el sacrificio que la persona puede conseguir o adquirir logros constantemente en las diversas situaciones desde lo más extremo o difícil hasta lo más fácil, de modo que los logros personales y profesionales son reconocimientos de ellos mismos.

El logro es factor muy importante por la que las personas siempre se identifican al escuchar esta palabra, ya que tiene como motivo y razón que se da desde que ellos se trazan objetivos y puedan desarrollarlos ya sea en un periodo de corto, mediano y largo plazo.

#### **1.3.2.1.2. De Afiliación**

Es la conducta de mantener una cercanía amistosa que puede generar relaciones interpersonales y a la vez podrán disfrutar en compañía de otros individuos, debido a que ésta necesidad no se presente en la mayoría de los sucesos estudiados.

Viene hacer un factor muy importante por lo que el autor nos menciona en la parte de arriba, se refiere a las cercanías y de la misma manera se puede observar las conductas que tiene cada individuo si es notorio se verá

desde el detalle más mínimo hasta lo más evidente que pueda de acuerdo a las relaciones interpersonales.

### **1.3.2.2. Motivación de Proceso**

Se orientan en atender de qué manera los individuos optan en sus diferentes comportamientos para complacer sus necesidades, ya que está enfocada en identificar y atender las necesidades, teniendo en cuenta que están preparados porque dan un paso más.

La teoría según corresponde al autor nos refiere que se encuentra enfocada a las diversas conductas que pueda desarrollar el individuo dentro de la institución o cualquier parte, que se encuentre hará en lo posible que la motivación de proceso sea una necesidad de compacidad.

#### **1.3.2.2.1. Equidad**

Según Lussier (2011) afirma que “Los individuos deben ser tratados por igual y correctamente, de manera que se pueden dar cuenta de las determinaciones injustas que se pueden dar dentro de la organización, sabiendo que la equidad es principalmente la teoría de la motivación laboral” (p. 109).

La equidad es una de las definiciones más resaltantes por la que va a permitir que los individuos sean tratados de muy buena manera y sobre todo que si está ya sea en un colegio, ministerio público, hospital y etc, estén en el lugar que este debe ser tratado por igual y de la misma manera.

#### **1.3.2.2.2. Expectativa**

Según Lussier (2011) nos confirma que “Es la expectativa de los individuos que sientan motivación al momento que vayan a ejercer sus labores correspondientes como se deben mediante adrefuercen diferentes retribución y por lo tanto así puedan

desarrollar sus tareas que valgan el esfuerzo que hacen” (p. 110).

Como sabemos la expectativa de los trabajadores administrativos, ya sea en entidades públicas o privadas dentro de una organización, son aquellas esperanzas o posibilidades de conseguir algo.

#### **1.3.2.2.3. Establecimiento de Metas**

Según Lussier (2011) nos confirma que es “El establecimiento de metas, donde nos dice que tiene una consecuencia positiva en la motivación y también en la recuperación, ya que se plantea los límites precisadas y complicadas que producen en cada individuo” (p. 112).

Como bien sabemos el establecimiento de metas, que se proponen en los trabajadores administrativos consideran consecutivamente notable todo el esfuerzo laboral que trabaja de la mano junto con la motivación.

#### **1.3.2.3. Motivación de Reforzamiento**

Según Lussier (2011) nos afirma que la motivación de reforzamiento tiene secuelas en la conducta, ya que las personas estarán motivadas a llevar en estructuras predeterminadas. Teniendo en cuenta que también se aprende por medio de experiencias con resultados positivas y negativas (p. 114).

La motivación de reforzamiento es cuando el jefe produce un interés a sus trabajadores y de manera que influye la motivación en ellos, ya que van a tener mejor estado de ánimo al momento de realizar sus labores y puedan tener mejor rendimiento, todo sale exitoso.

##### **1.3.2.3.1. Positivo**

Según Lussier (2011) nos confirma que “Es un tipo de conducta que va como parte de un mejor rendimiento de acuerdo a su comportamiento que hará de recompensa un efecto atractivo con pruebas positivas que tendrá incremento de la productividad” (p. 115).

Que ser positivo es una conducta que tiene una gran importancia de mucho valor de mucha importancia, porque va a llevar la paz y tranquilidad dentro de la institución que esté laborando y permitirá que siempre mantenga una actitud positiva en beneficio para la persona y organización.

#### **1.3.2.3.2. Negativo**

Según Lussier (2011) confirma que “Se determina cuando cuenta con tareas el individuo que lo tomara con actitud negativa, un ejemplo claro sabemos que un empleado es puntual al llegar a tiempo a una reunión y así evita el regaño negativo que le otorgarían” (p. 115).

#### **1.3.2.3.3. Extinción**

Según Lussier (2011) nos afirma que la extinción en la que se debe alentar en un comportamiento deseado en la que se debe requerir, la extinción intenta debe disuadir o eliminar el comportamiento (p. 116).

#### **1.3.2.3.4. Castigo**

Según Lussier (2011) nos afirma el castigo no es un método más controversial y el menos eficaz para motivar a los empleados. Se utiliza para generar una consecuencia que va perjudicar un compromiso indeseable; teniendo en cuenta que puede ocasionar otras conductas como una escasa productividad (p. 116).

### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el Empowerment y la Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

En la actualidad para las organizaciones o empresas es importante conocer del Empowerment, ya que nos encontramos en un entorno competitivo en el cual se busca la calidad pero a bajos costos.

El empowerment es una herramienta que puede reemplazar a las antiguas jerarquías que existían en las organizaciones dándole poder a los empleados, el cual tiene como fin la ayuda mutua, ayuda en la toma de decisiones para un bien común.

La motivación laboral es muy importante en toda organización para que los colaboradores se sientan que son pieza clave e importante en todo lo que se proyecte y ejecute dentro de ella.

La presente investigación realizara un estudio para determinar la relación que existe entre el Empowerment y Motivación Laboral en el personal administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.

Además la investigación será un aporte para la organización que ya considera con esta herramienta que va a motivar y dar empoderamiento a los trabajadores de forma positiva y se van a sentir con más autoestima y más confianza para desempeñar su labor ya que se van a valorar las ideas y el esfuerzo.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis de Investigación (Hi):**

Existe relación entre el Empowerment y la Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.

### **1.3.3. Hipótesis Nula (Ho):**

No existe relación entre el Empowerment y la Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General:**

Determinar la relación entre el Empowerment y la Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.

### **1.7.2 Objetivo Específico:**

- Analizar el Empowerment en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.
- Analizar la Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público - Chimbote 2017.
- Analizar la relación de la dimensión Poder de la variable Empowerment con la dimensión Motivación de Contenido de la variable Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.
- Analizar la relación de la dimensión Responsabilidad de la variable Empowerment con la Motivación de Reforzamiento de la variable Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.



## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

#### 2.1.1. Tipo de Investigación

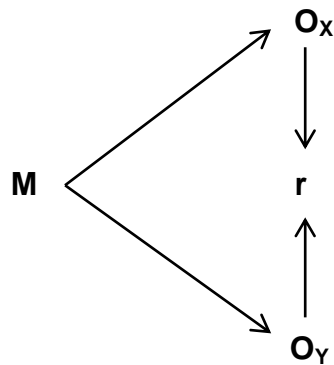
**2.1.1.1. Correlacional:** “EL propósito es determinar el grado de relación o asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (Hernández, et. al., 2014, p.157).

#### 2.1.2. Diseño:

**2.1.2.1. No experimental:** “En la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.” (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p. 152).

**2.1.2.2. Transversal:** Describe categorías, conceptos o variables en un momento determinado, único, y sin hacer un seguimiento a las variables a través del tiempo (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.154).

#### Gráfico del Diseño de Investigación



**M:** Los trabajadores del Ministerio Público – Área Administrativa

**O<sub>x</sub>:** Empowerment

**R:** Relación

**O<sub>y</sub>:** Motivación Laboral



## 2.2. Variables, Operacionalización

### 2.2.1. Variable 1

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE DIMENSIÓN
<b>EMPOWERMENT</b>	Es el procedimiento donde el jefe va distribuir poder, autoridad, responsabilidad y autonomía a sus trabajadores dentro de su organización, de manera que fortalecerá así la confianza y motivación en sus funciones que van ejerce cada uno de ellos. Snell (2009 p. 489).	El empowerment será medido a través de las siguientes dimensiones tales como el poder que va generar autoridad en sus trabajadores con la responsabilidad de que tengan una buena autonomía.	<b>Poder</b>	<b>Capacidad de influir</b>	<b>ORDINAL</b>
			<b>Autoridad</b>	<b>Control</b>	
				<b>Dominio</b>	
			<b>Responsabilidad</b>	<b>Ética</b>	
				<b>Legal</b>	
<b>Autonomía</b>	<b>Toman sus propias decisiones</b>				

### 2.2.2. Variable 2

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE DIMENSIÓN
<b>Motivación Laboral</b>	Es un mecanismo con la que va a identificar e influir la motivación laboral de alguna u otra circunstancia en el comportamiento y desempeño laboral de cada individuo, con el objetivo de que se logren el beneficio personal así mismo. Lussier (2011 p. 101).	Es lo que se llevara a cabo a realizar las siguientes investigaciones de acuerdo a las motivaciones como del contenido, proceso y reforzamiento.	Motivación de Contenido	De Logro	<b>ORDINAL</b>
				De Afiliación	
			Motivación del Proceso	Equidad	
				Expectativa	
				Establecimiento de Metas	
			Motivación de Reforzamiento	Positivo	
				Negativo	
				Extinción	
				Castigo	

## 2.3. Población y Muestra

### 2.3.1. Población

Habitantes de un grupo inmenso que se tomara para realizar el estudio de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174).

Está compuesta por el personal administrativo del ministerio público, que son 160 en este año 2017.

### 2.3.2. Muestra

Parte seleccionada de un grupo inmenso de habitantes que habitan en un lugar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 175).

Fue conformado por 113 personas que se encuentra trabajando en el área administrativa del Ministerio Público – Chimbote 2017, fue obtenida de la siguiente formula probabilística:

**Dónde:**

**n=** tamaño de muestra (113 los trabajadores)

**N=** población o universo (160)

**Z=** nivel de confianza (1.96)

**p=** probabilidad a favor (0.5)

**q=** probabilidad en contra (0.5)

**e=** error muestral 5%

$$n = \frac{Z^2(N)(P)(Q)}{[E^2(N - 1)] + [Z^2(P)(Q)]}$$
$$n = \frac{1.96^2(160)(0.5)(0.5)}{[0.05^2(160 - 1)] + [1.96^2(0.5)(0.5)]}$$

$$n = 113 \text{ Trabajadores}$$

## **2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:**

### **2.4.1. Técnicas de recolección de datos**

#### **Cuestionarios**

Se emplearon cuestionarios a todo el personal administrativo del ministerio público de la ciudad de chimbote, para recopilar datos a través de 30 preguntas, en las cuales se dividió 15 preguntas para ambas variables.

#### **IBM SPSS Statistics 24**

Se utilizó el programa de IBM Spss Statistics 24 porque es un programa estadístico informático muy usado en el que se va a proceder a ingresar los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios para poder obtener resultados estadísticos y determinar la relación que existe entre el Empowerment y la Motivación Laboral en el personal administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.

#### **Excel**

Se utilizó para convertir las tablas que nos brinda el IBM Spss Statistics 24 a histogramas.

#### **Tablas**

La tabla de frecuencia se utilizó para la observación de la ordenación de la información obtenida de la muestra, y poder distribuirlo en categorías dentro de una tabla para facilitar el análisis.

#### **Gráfico**

En base a los resultados obtenidos de los cuestionarios, se procedió a tabular e ingresar los datos al IBM Spss Statistics 24 para poder obtener los porcentajes de cada respuesta.

#### **2.4.2. Instrumento de Recolección de Datos**

“Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostiene que un instrumento de medición es aquel recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. (p.199)”.

El instrumento correspondiente para la técnica que se usará es el cuestionario, el cual se realizará y ejecutará de acuerdo al cuadro de operacionalización de variables, esto será un conjunto de preguntas dadas por escrito a fin de obtener información necesaria para la realización del proyecto.

#### **2.4.3. Validez del Instrumento**

“Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostiene que la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. (p.200)”.

Para ello la investigación se validó por expertos que determinarán el proyecto de investigación.

#### **2.4.4. Confiabilidad del Instrumento**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), Sostiene que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en el que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (p.200).

Se utilizara el coeficiente de alfa de cronbach, donde se tendrá un resultado superior a 0.86, donde se determinó que es altamente confiable el instrumento.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

## 2.5. Métodos de Análisis de Datos

Los resultados de las encuestas realizadas han sido procesadas, analizadas y tabuladas en el software IBM con un alto grado de confiabilidad.

### 2.5.1. Prueba de Hipótesis

El chi cuadrado servirá para aprobar las hipótesis sobre la relación que existe entre determinadas variables de un estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 318).

Se aprobó la hipótesis mediante el chi – cuadrado, donde se obtuvo los resultados finales y se determinó la relación entre el Empowerment y la Motivación Laboral en el personal administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - ft)^2}{ft}$$

## 2.6. Aspecto Éticos

El presente proyecto de investigación está basado en respetar la verdad de los resultados, confiabilidad de los datos obtenidos, respetar la propiedad intelectual citando autores al momento de realizar la búsqueda, y finalmente respetando el anonimato de los encuestados en el cual no se consignará información que permita conocer la identidad.

### III. RESULTADOS

#### ✓ OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el Empowerment y la Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.

**TABLA N° 05: OPINIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ENCUESTADO SOBRE SI HAY MOTIVACIÓN LABORAL Y SOBRE LA EXISTENCIA DEL**

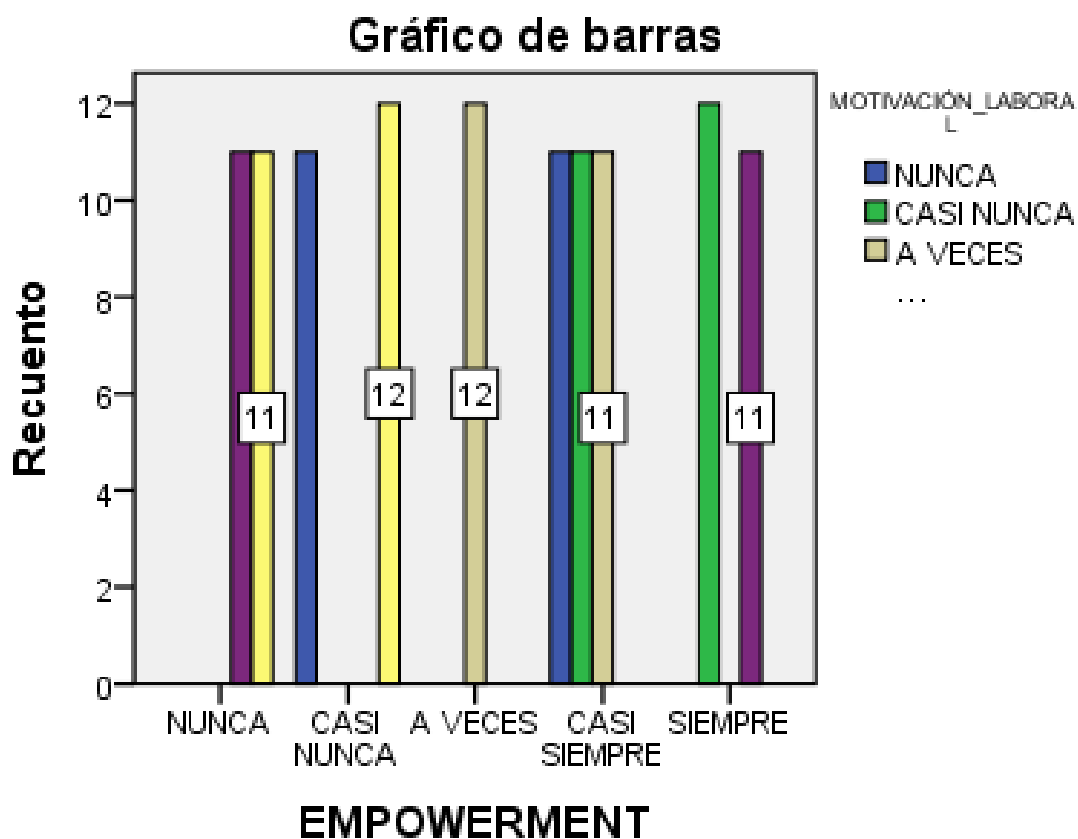
Tabla cruzada EMPOWERMENT*MOTIVACIÓN LABORAL								
			¿Considera que existe empowerment dentro de la institución?					Total
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
¿Existe motivación laboral en el personal	NUNCA	Recuento	0	0	0	11	11	22
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	9,7%	9,7%	19,5%
	CASI NUNCA	Recuento	11	0	0	0	12	23
		% del total	9,7%	0,0%	0,0%	0,0%	10,6%	20,4%
	A VECES	Recuento	0	0	12	0	0	12
		% del total	0,0%	0,0%	10,6%	0,0%	0,0%	10,6%

#### EMPOWERMENT DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

administrativo?	CASI	Recuento	11	11	11	0	0	33
		% del total	9,7%	9,7%	9,7%	0,0%	0,0%	29,2%
	SIEMPRE	Recuento	0	12	0	11	0	23
		% del total	0,0%	10,6%	0,0%	9,7%	0,0%	20,4%
Total	Recuento		22	23	23	22	23	113
	% del total		19,5%	20,4%	20,4%	19,5%	20,4%	100,0%

**ENTE:** ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO PÚBLICO – CHIMBOTE 2017, EL 05 DE AGOSTO DE 2017.

**FIGURA N° 05:** OPINIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ENCUESTADO SOBRE SI HAY MOTIVACIÓN LABORAL Y SOBRE LA EXISTENCIA DEL EMPOWERMENT DENTRO DE LA INSTITUCIÓN





FUENTE: Tabla N° 05

**INTERPRETACIÓN:**

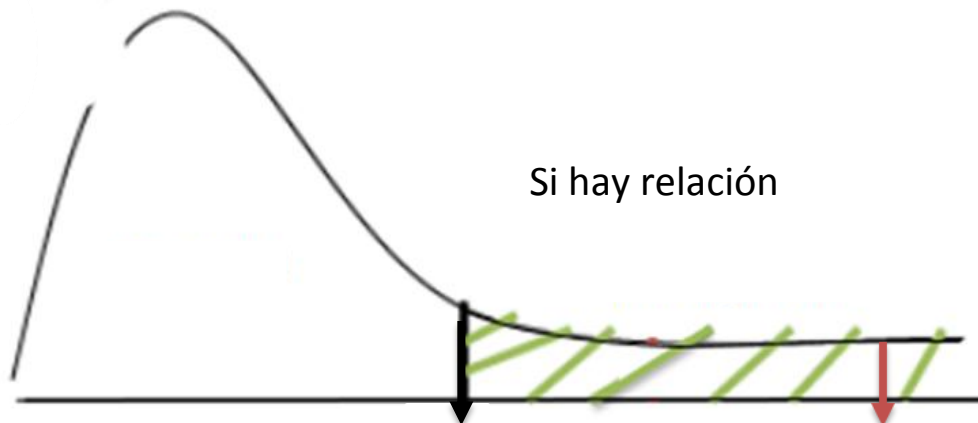
- Según el gráfico, se puede observar que el 10,6% que corresponde a la cantidad de 12 del personal administrativo opinaron que siempre sus jefes los motiva dentro de la organización pero no es tan buena, por lo contrario solo el 9.7% que corresponde a 11 trabajadores, afirman que es casi siempre que los motiva.

**PRUEBA DE CHI CUADRADO DE LAS VARIABLES**

**TABLA N° 05:** Empowerment \* Motivación Laboral

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	171,654 <sup>a</sup>	16	,000
a. 20 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,34.			

**FIGURA N° 05:** Empowerment \* Motivación Laboral



7,962

171,65

**FUENTE:** Tabla N° 05

**INTERPRETACIÓN:**

Según la prueba de chi – cuadrado de Pearson que se realizó en la investigación dio como resultado 171,65 debido que en el cuadro estadístico nos ubicamos en el n° 16 del grado de libertad dándonos como resultado el 7,962 que se acepta la hipótesis de investigación (Hi). Es decir, se deduce que si hay relación entre las variables del el empowerment y la motivación laboral, con su nivel de significancia fue de 0.05, por lo se concluyó que la asociación entre las variables es estadísticamente es significativa y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

✓ **OBJETIVO ESPECIFICOS:**

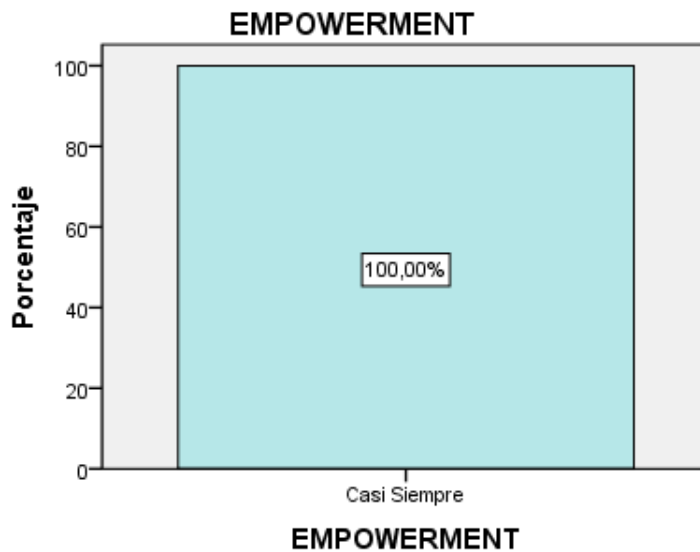
**Primer Objetivo Específico:** Analizar el Empowerment en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.

**TABLA N° 06:** OPINIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ENCUESTADO SOBRE EL EMPOWERMENT QUE POSEE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA.

<b>EMPOWERMENT</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	113	100,0	100,0	100,0

**FUENTE:** ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO PÚBLICO – CHIMBOTE 2017, EL 05 DE AGOSTO.

**FIGURA N° 06:** OPINIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ENCUESTADOS SOBRE EL EWPOWERMENT QUE POSEE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA.



**FUENTE:** TABLA N° 06

**INTERPRETACIONES:**

- Con los datos obtenidos del cuestionario de la variable empowerment se puede observar que el 100% del personal administrativo dijeron que casi siempre hay empowerment dentro de la institución donde trabajan.

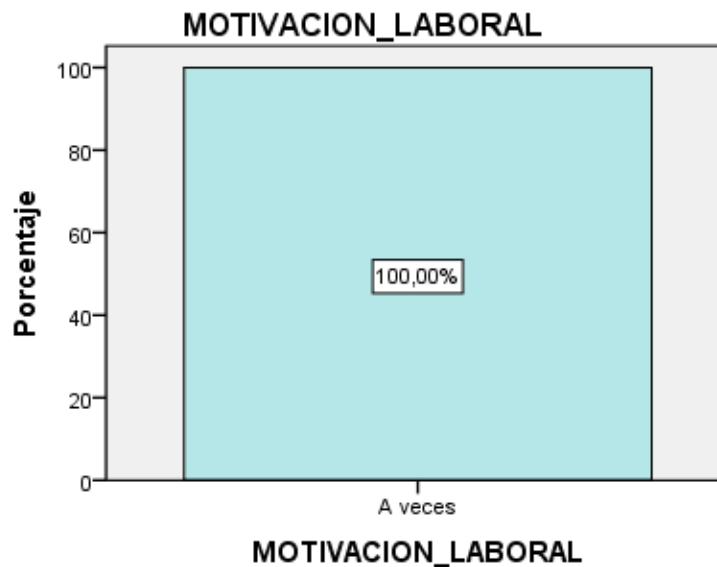
- ✓ **Segundo Objetivo Específico:** Analizar la Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público - Chimbote 2017.

**TABLA N° 07:** OPINIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ENCUESTADO SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL QUE POSEE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA.

MOTIVACION_LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	113	100,0	100,0	100,0

**FUENTE:** ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO PÚBLICO – CHIMBOTE 2017, EL 05 DE AGOSTO DEL 2017.

**FIGURA N° 07:** OPINIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ENCUESTADOS SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL QUE POSEE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA.



**FUENTE:** TABLA N° 06

**INTEPRETACIONES**

- Con los datos obtenidos se realizó la tabla y la figura, en lo cual nos sale un solo porcentaje en ésta variable.
- Se observa que el 100% del personal administrativo que es A VECES que haya Motivación Laboral en el Ministerio Público.

✓ **Tercer Objetivo Específico:** Analizar la dimensión Poder de la variable Empowerment y la dimensión Motivación de Contenido de la variable Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.

**TABLA N° 08:** OPINIÓN DE LOS ENCUESTADO SOBRE LAS DIMENSIONES DE PODER Y MOTIVACIÓN DE CONTENIDO QUE POSEE LA INSTITUCIÓN

**Tabla de Contingencia PODER\*MOTIVACIÓN\_DE\_CONTENIDO**

			MOTIVACIÓN_DE_CONTENIDO					Total
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
PODER	CASI	Recuento	0	0	11	0	34	45
	NUNCA	% del total	0,0%	0,0%	9,7%	0,0%	30,1%	39,8%
	A VECES	Recuento	0	0	0	12	0	12
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	10,6%	0,0%	10,6%

SIEMPRE	Recuento	22	23	11	0	0	56
	% del total	19,5%	20,4%	9,7%	0,0%	0,0%	49,6%
Total	Recuento	22	23	22	12	34	113
	% del total	19,5%	20,4%	19,5%	10,6%	30,1%	100,0%

**FUENTE:** ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO PÚBLICO – CHIMBOTE 2017, EL 05 DE AGOSTO DEL 2017.

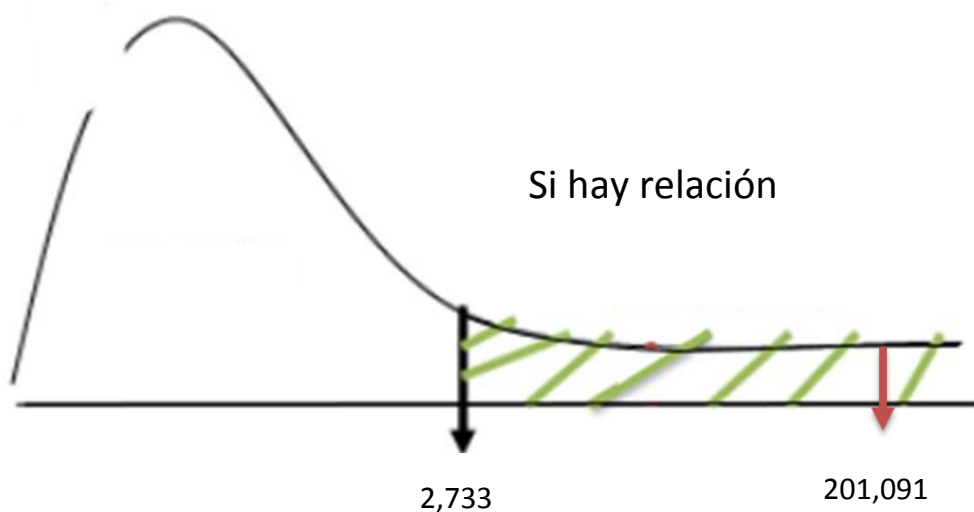
## PRUEBA DE CHI CUADRADO DE LAS VARIABLES

### Por dimensión de las Variables

**Tabla N° 08:** Poder \* Motivación de Contenido

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	201,091 <sup>a</sup>	8	,000
a. 6 casillas (40,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,27.			

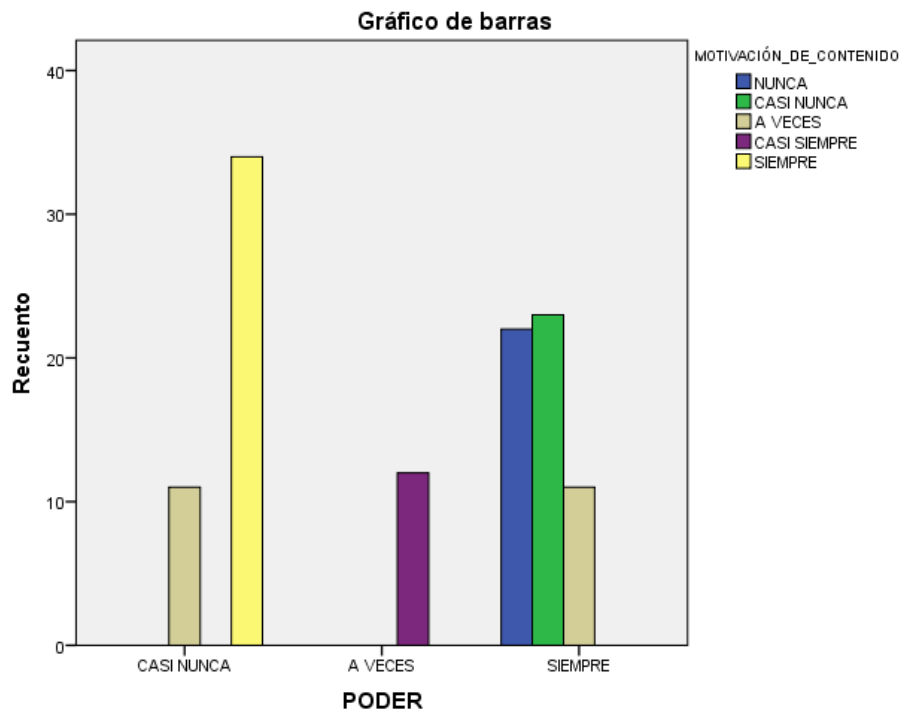
**FIGURA N° 08:** Poder \* Motivación de Contenido



**FUENTE:** Tabla N° 08

### **INTERPRETACIÓN:**

Se puede observar en el cuadro que dio como resultados, según la prueba que se realizó, si hay relación entre la dimensión poder de la variable poder y la dimensión motivación de contenido de la variable motivación laboral, el cual la aplicación del chi-cuadrado de Pearson dio como resultado 201,091 y el valor  $p = 0.000$ . Por lo tanto, tiene un nivel de significancia de 0.05, que puede concluir a la asociación entre las dimensiones estadísticamente significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).



**FUENTE:** TABLA N° 08

### **INTEPRETACIONES**

- Se observó que el 20,4% del personal administrativo SIEMPRE tienen el poder dentro de la institución donde trabajan.
- Se observa que el 9,7% del personal administrativo A VECES se tiene en cuenta la motivación de contenido.

- ✓ **Cuarto Objetivo Específico:** Analizar la dimensión Autoridad de la variable Empowerment y la dimensión Motivación de Proceso de la variable Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.

**TABLA N° 09:** OPINIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ENCUESTADO SOBRE LAS DIMENSIONES DE AUTORIDAD Y MOTIVACIÓN DE PROCESO QUE POSEE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA.

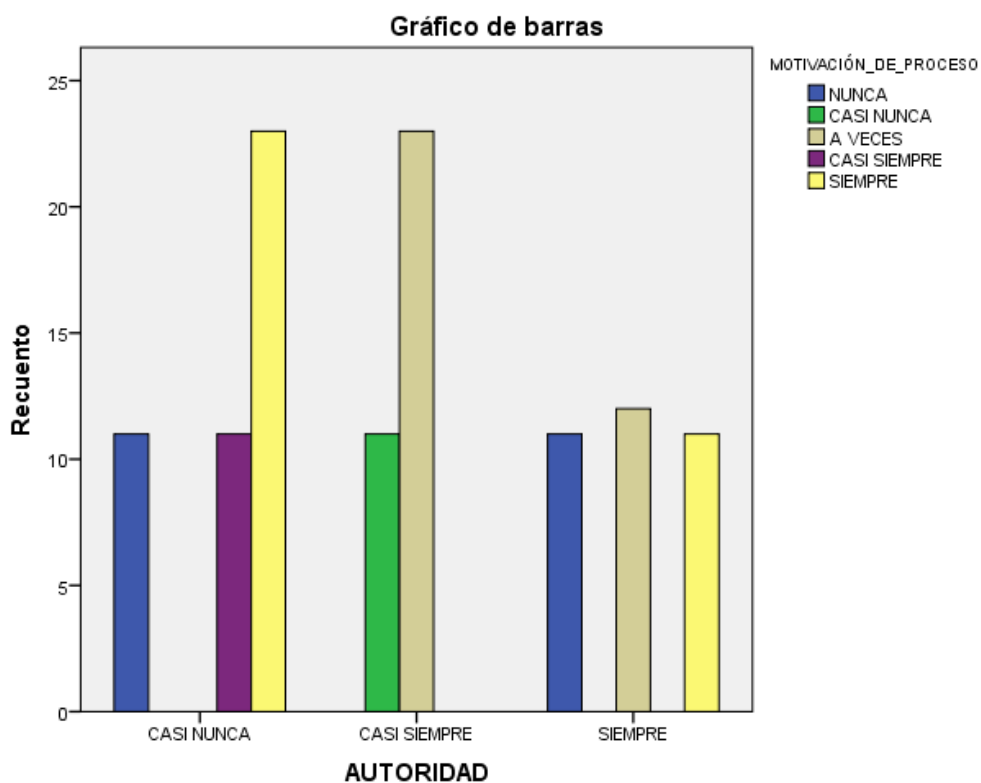
**Tabla de Contingencia AUTORIDAD \* MOTIVACIÓN\_DE\_PROCESO**

			MOTIVACIÓN_DE_PROCESO					Total
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
AUTORIDAD	CASI	Recuento	11	0	0	11	23	45
	NUNCA	% del total	9,7%	0,0%	0,0%	9,7%	20,4%	39,8%
	CASI	Recuento	0	11	23	0	0	34
	SIEMPRE	% del total	0,0%	9,7%	20,4%	0,0%	0,0%	30,1%
	SIEMPRE	Recuento	11	0	12	0	11	34

	% del total	9,7%	0,0%	10,6%	0,0%	9,7%	30,1%
Total	Recuento	22	11	35	11	34	113
	% del total	19,5%	9,7%	31,0%	9,7%	30,1%	100,0%

**FUENTE:** ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO PÚBLICO – CHIMBOTE 2017, EL 05 DE AGOSTO DEL 2017.

**FIGURA N° 09:** OPINIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO ENCUESTADO SOBRE LAS DIMENSIONES DE AUTORIDAD Y MOTIVACIÓN DE PROCESO QUE POSEE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA.



**FUENTE:** TABLA N° 09

### INTEPRETACIONES

- Se observó que el 20,4% en el personal administrativo A VECES hay autoridad en la institución que elaboran.

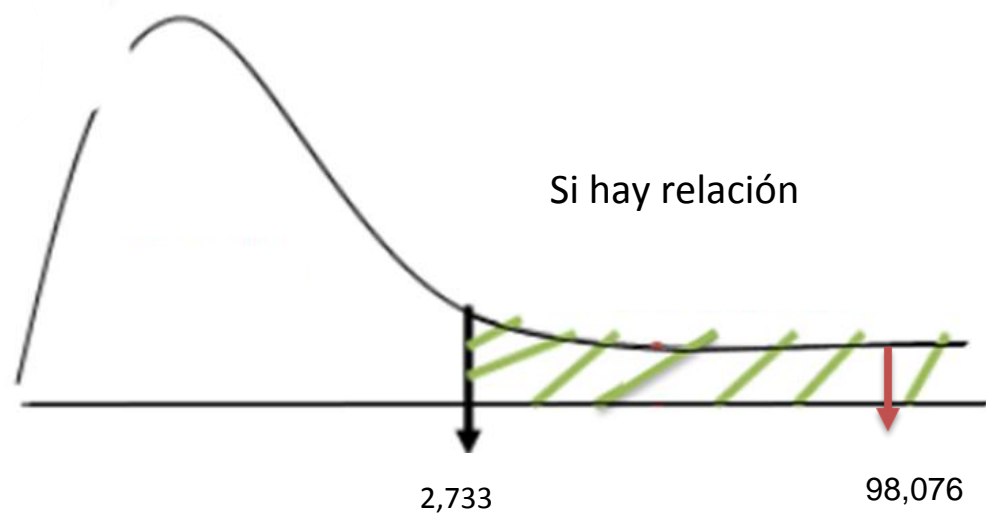


- Se observó que el 9,7% aplican la motivación de proceso con sus contenidos dentro o fuera de la institución.

**TABLA N° 09:** Autoridad \* Motivación de Proceso

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	98,076 <sup>a</sup>	8	,000
a. 6 casillas (40,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,31.			

**FIGURA N° 09:** Autoridad \* Motivación de Proceso



**FUENTE:** Tabla N° 09

**INTERPRETACIÓN:**

Se puede observar en el cuadro que según la prueba que se realizó, si hay relación entre la dimensión poder de la variable empowerment y la dimensión motivación de contenido de la variable motivación laboral, el cual la aplicación del chi-cuadrado de Pearson dio como valor 201,091 y el grado de libertad es de 8, que a través del cuadro estadístico da como resultado de

2,733. Por lo tanto, la asociación entre las dimensiones es estadísticamente significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (Ho).

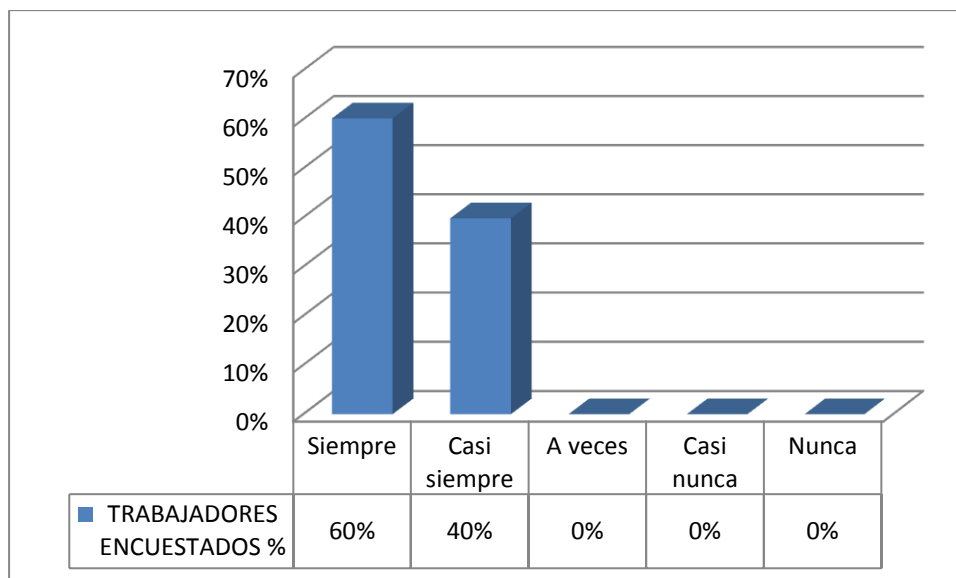
### TABLAS POR ITEMS

**TABLA N° 01: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE SI EXISTE EMPOWERMENT DENTRO DE LA INSTITUCIÓN**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	68	60%
Casi siempre	45	40%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 01: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE SI EXISTE EMPOWERMENT DENTRO DE LA INSTITUCIÓN**



**FUENTE: TABLA N° 01**

**INTERPRETACIONES:**

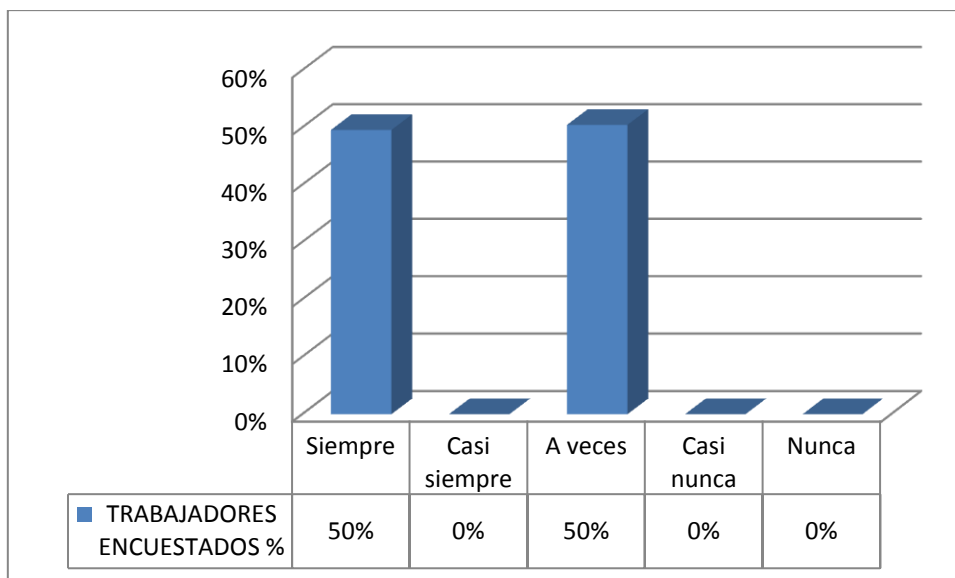
- El 60% de los trabajadores opinan que “SIEMPRE” hay empowerment dentro de la organización.
- El 40% opino que “CASI SIEMPRE” influyen en la organización.

**TABLA N° 02: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA CAPACIDAD DE INFLUIR PODER EN LA ORGANIZACIÓN**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	56	50%
Casi siempre	0	0%
A veces	57	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	113	100%

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 02: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA CAPACIDAD DE INFLUIR PODER EN LA ORGANIZACIÓN**



**FUENTE: TABLA N° 02**

#### **INTERPRETACIONES:**

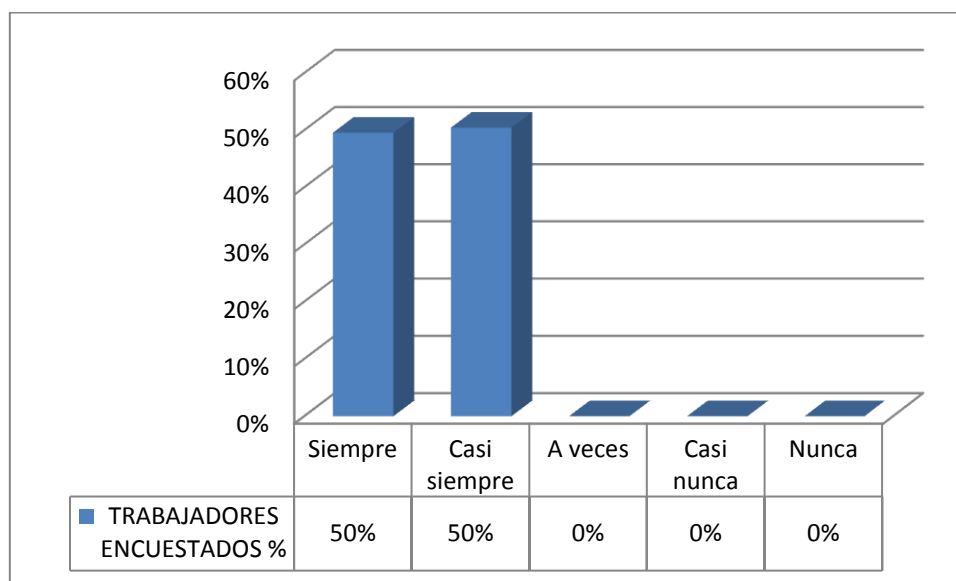
- El 50% de los trabajadores opinan que “SIEMPRE” tienen la capacidad de influir poder en la organización frecuentemente.
- Y el otro 50% de los trabajadores opinan que “A VECES” no influyen en la organización.

**TABLA N° 03: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE SU BIENESTAR AL INFLUIR PODER EN SU ÁMBITO LABORAL**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	56	50%
Casi siempre	57	50%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	113	100%

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 03: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE SU BIENESTAR AL INFLUIR PODER EN SU ÁMBITO LABORAL**



**FUENTE: TABLA N° 03**

**INTERPRETACIONES:**

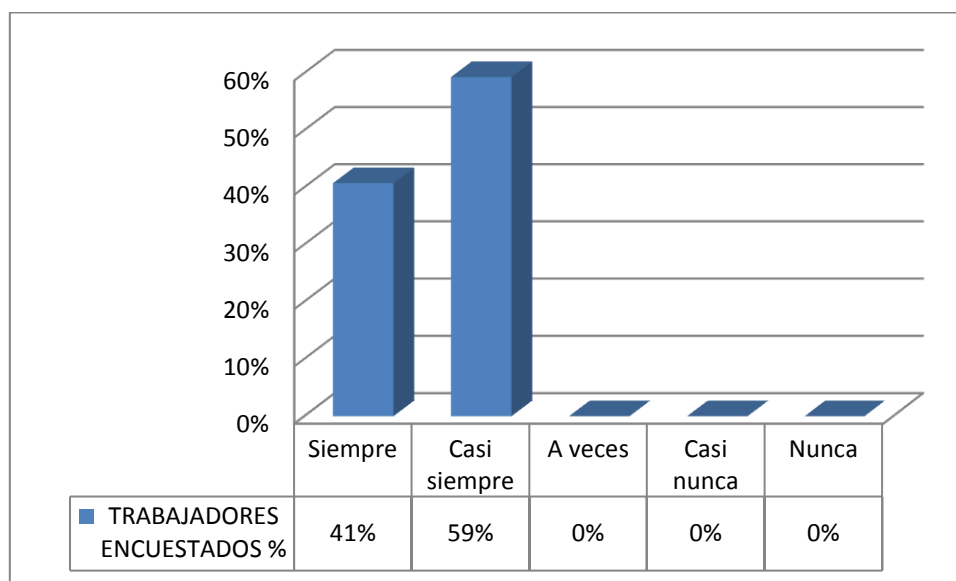
- El 50% de los trabajadores opinan que “SIEMPRE” se sienten bien al influir poder en su ámbito laboral.
- Y el otro 50% opinaron que “CASI SIEMPRE” también influyen poder.

**TABLA N° 04: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE SU BIENESTAR AL INFLUIR PODER EN SU ÁMBITO LABORAL**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	46	41%
Casi siempre	67	59%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	113	100%

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 04: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE SU BIENESTAR AL INFLUIR PODER EN SU ÁMBITO LABORAL**



**FUENTE: TABLA N° 04**

**INTERPRETACIONES:**

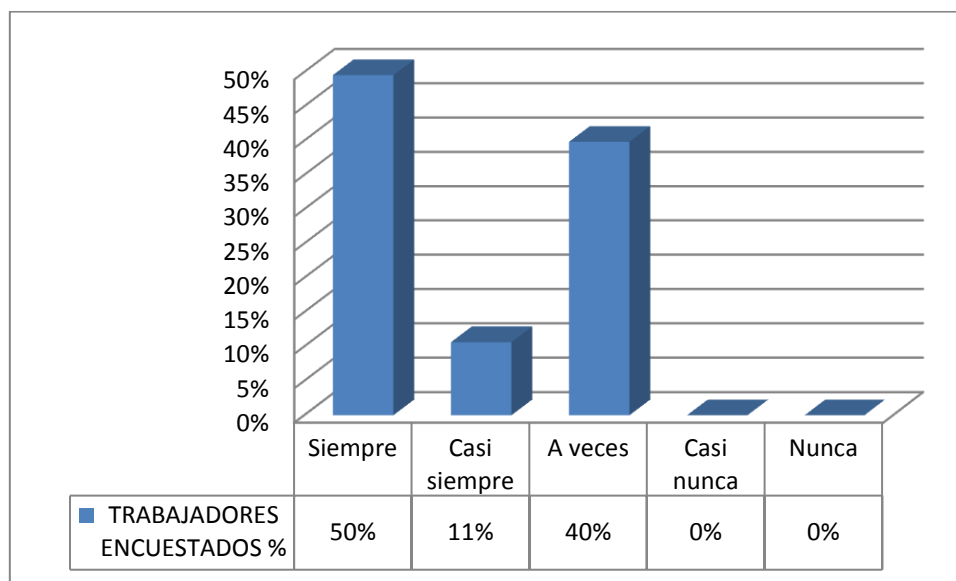
- El 59% de los trabajadores opinaron que “CASI SIEMPRE” tienen el control dentro de su área que trabajan.
- Y solo 41% de los trabajadores opinaron que es “SIEMPRE”.

**TABLA N° 05: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE SU BIENESTAR AL INFLUIR PODER EN SU ÁMBITO LABORAL**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	56	50%
Casi siempre	12	11%
A veces	45	40%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 05: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE SU BIENESTAR AL INFLUIR PODER EN SU ÁMBITO LABORAL**



**FUENTE: TABLA N° 05**

**INTERPRETACIONES:**

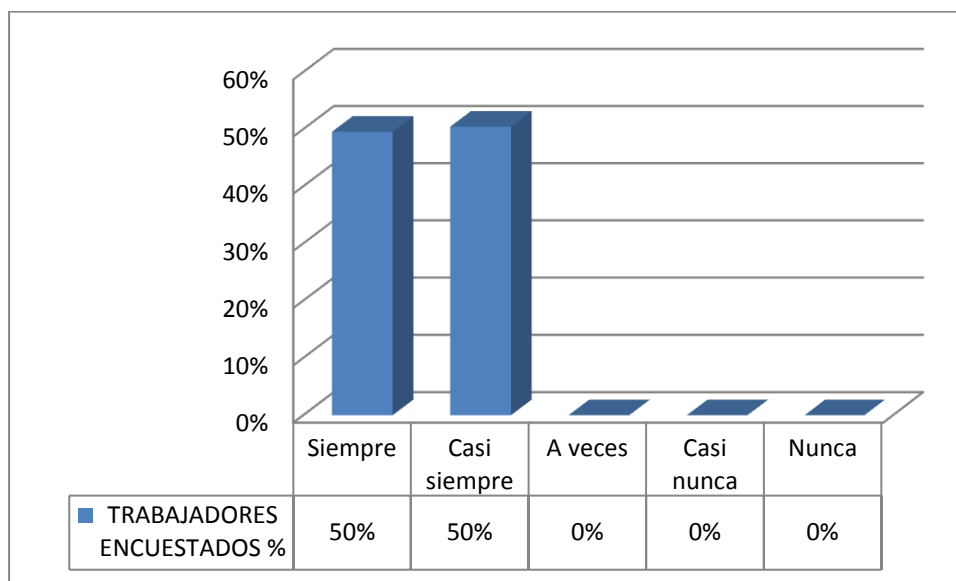
- EL 50% de los trabajadores opinaron que “SIEMPRE” tienen el dominio dentro de su área donde trabaja.
- Los demás trabajadores que son el 40% opinaron que es “A VECES” y el 11% es “CASI SIEMPRE”.

**TABLA N° 06: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA ÉTICA EN LA ORGANIZACIÓN DONDE ELABORA**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	56	50%
Casi siempre	57	50%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 06: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA ÉTICA EN LA ORGANIZACIÓN DONDE ELABORA**



**FUENTE: TABLA N° 06**

**INTERPRETACIONES:**

- EL 50% de los trabajadores opinaron que “SIEMPRE” tienen ética en la organización donde elabora.
- Y los otros 50% de los trabajadores opinaron que es “CASI SIEMPRE”.

**TABLA N° 07: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA ÉTICA COMO UNA DISCIPLINA CON EL CARGO JERÁRQUICO QUE SE ENCUENTRA**

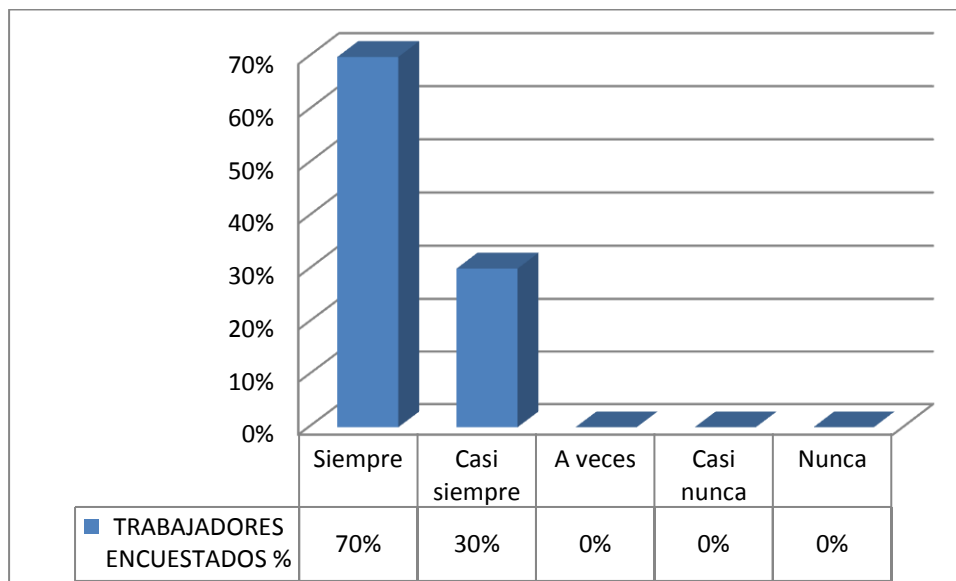
OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	79	70%
Casi siempre	34	30%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 07: O OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE**



## LA ÉTICA COMO UNA DISCIPLINA CON EL CARGO JERÁRQUICO QUE SE ENCUENTRA



FUENTE: TABLA N° 07

### INTERPRETACIONES:

- El 70% de los trabajadores opinaron que “SIEMPRE” la ética es una disciplina de acuerdo el cargo jerárquico.
- Y solo el 30% opinaron que es “CASI SIEMPRE”.

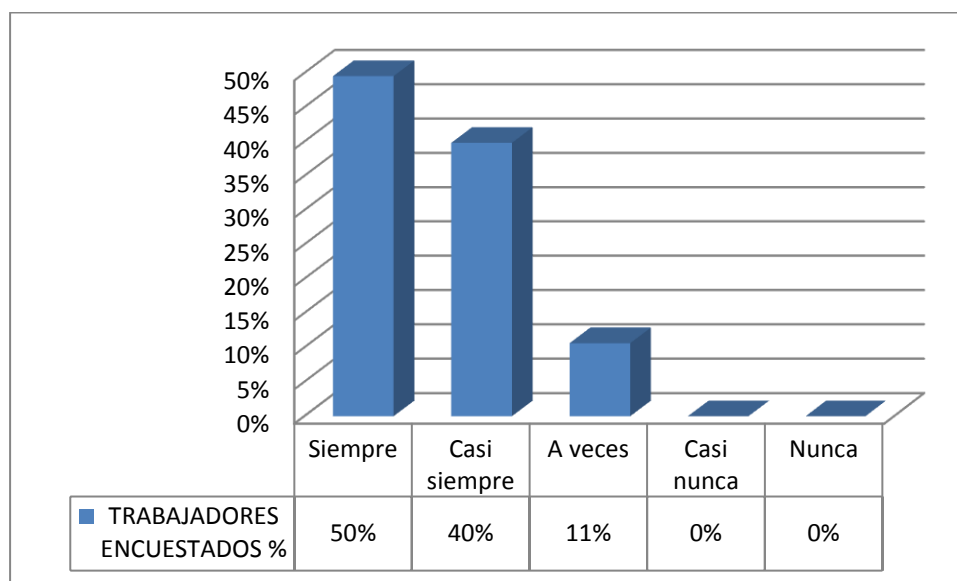
**TABLA N° 08:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SI USUALMENTE PONE EN PRÁCTICA SER LEGAL DENTRO DE SU INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	56	50%
Casi siempre	45	40%
A veces	12	11%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	113	100%

FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

FIGURA N° 08: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SI

USUALMENTE PONE EN PRÁCTICA SER LEGAL DENTRO DE SU INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA



FUENTE: TABLA N° 08

INTERPRETACIONES:

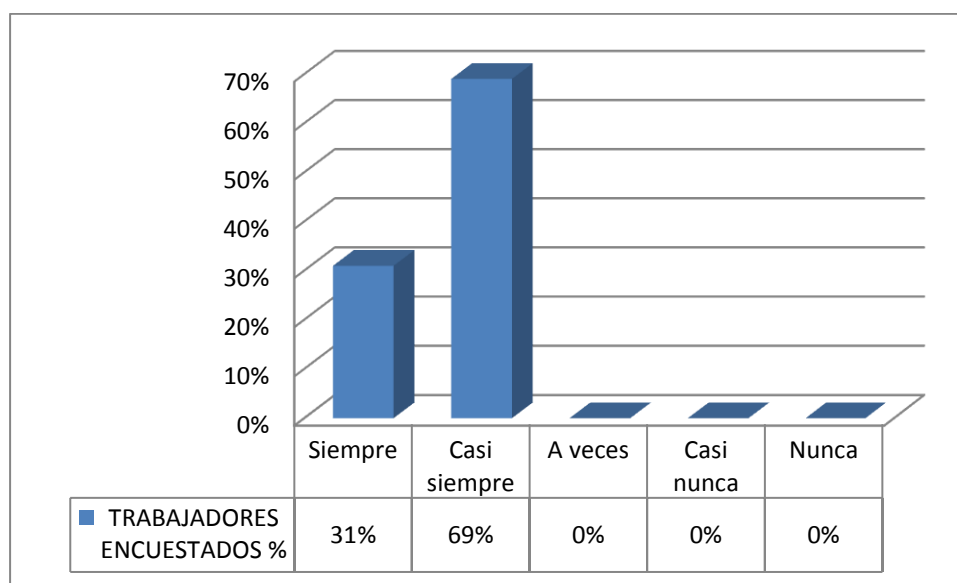
- El 50% de los trabajadores opinaron que “SIEMPRE” que ponen en práctica ser legal dentro de su institución donde trabaja.
- Los demás trabajadores que son el 40% opinaron que es “CASI SIEMRPE” y los 11% dijeron que es “A VECES”.

TABLA N° 09: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SI ES LEGAL CON LAS RESPONSABILIDADES ESTABLECIDAS DENTRO DE SU INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	35	31%
Casi siempre	78	69%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	113	100%

FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 09:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SI ES LEGAL CON LAS RESPONSABILIDADES ESTABLECIDAS DENTRO DE SU INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA



**FUENTE: TABLA N° 09**

**INTERPRETACIONES:**

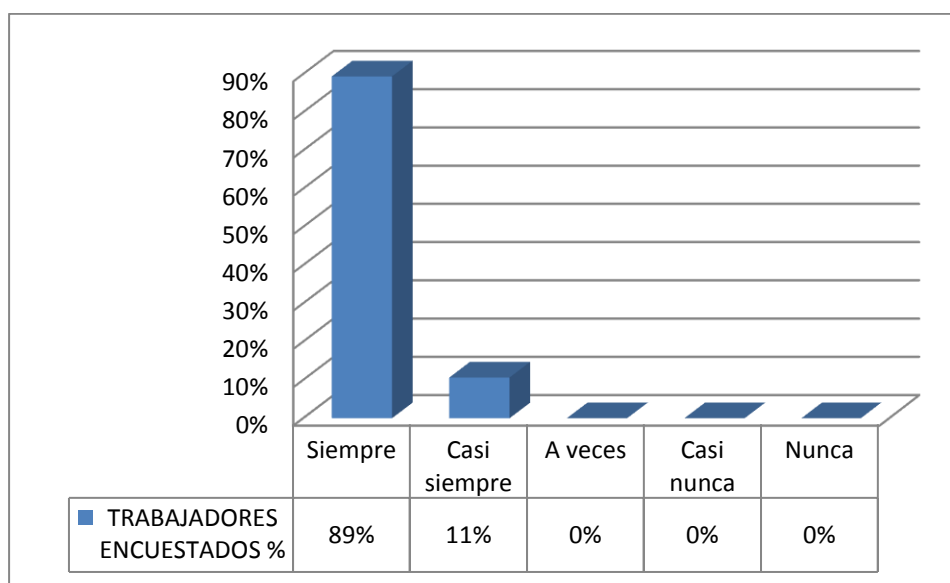
- El 69% de los trabajadores opinaron que “CASI SIEMPRE” son legales con las responsabilidades establecidas dentro de su institución.
- El 31% opinaron que es “SIEMPRE”.

**TABLA N° 10:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE CONSIDERA DE SER LEGAL CON LAS RESPONSABILIDADES QUE TIENE A CARGO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	101	89%
Casi siempre	12	11%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 10: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE CONSIDERA DE SER LEGAL CON LAS RESPONSABILIDADES QUE TIENE A CARGO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN**



**FUENTE: TABLA N° 10**

**INTERPRETACIONES:**

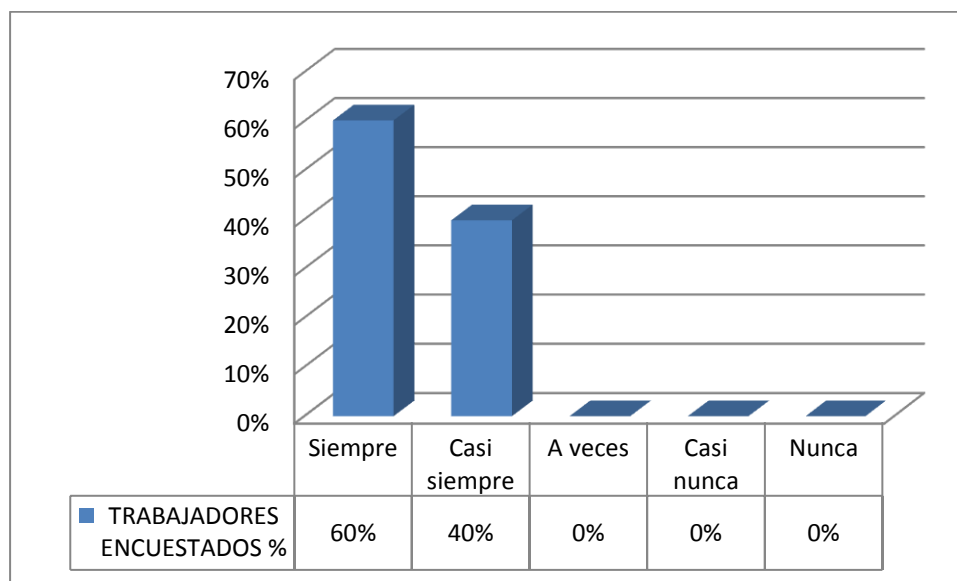
- El 89% de los trabajadores opinaron que “SIEMPRE” son legales con las responsabilidades que tienen a cargo dentro de la organización.
- Y los otros 11% dijeron que es “CASI SIEMPRE”.

**TABLA N° 11: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SI EN EL CARGO QUE SE ENCUENTRA TIENE LA POTESTAD DE TOMAR SUS PROPIAS DECISIONES**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	68	60%
Casi siempre	45	40%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 11: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SI EN EL CARGO QUE SE ENCUENTRA TIENE LA POTESTAD DE TOMAR SUS PROPIAS DECISIONES**



**FUENTE: TABLA N° 11**

**INTERPRETACIONES:**

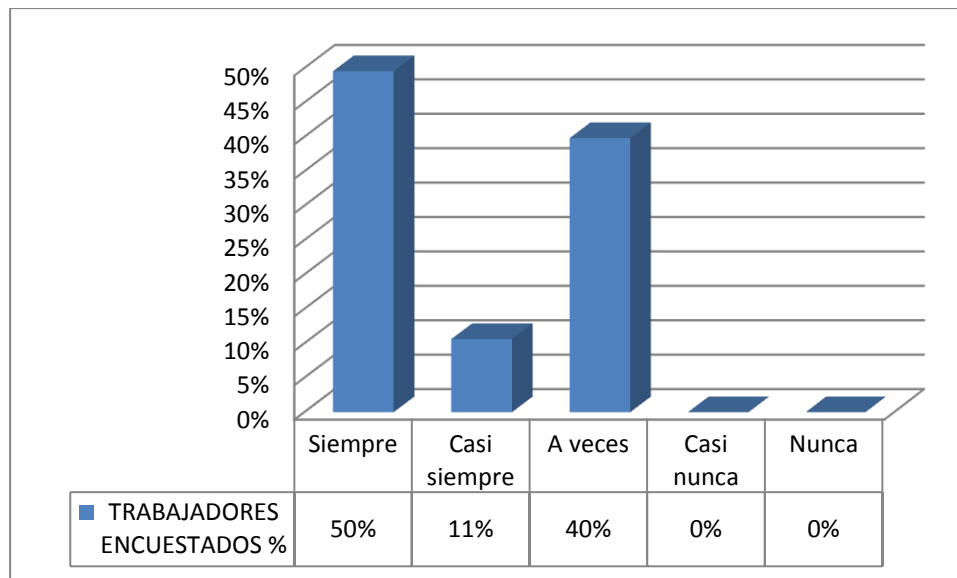
- EL 60% de los trabajadores opinaron que “SIEMPRE” tienen la potestad de tomar sus propias decisiones.
- Y el resto de los trabajadores que son el 40% opinaron por “CASI SIEMPRE”.

**TABLA N° 12: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS DONDE CONSTANTEMENTE TOMA LAS DECISIONES QUE ESTÁN BAJO SU RESPONSABILIDAD**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	56	50%
Casi siempre	12	11%
A veces	45	40%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 12: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS DONDE CONSTANTEMENTE TOMA LAS DECISIONES QUE ESTÁN BAJO SU RESPONSABILIDAD**



**FUENTE: TABLA N° 12**

**INTERPRETACIONES:**

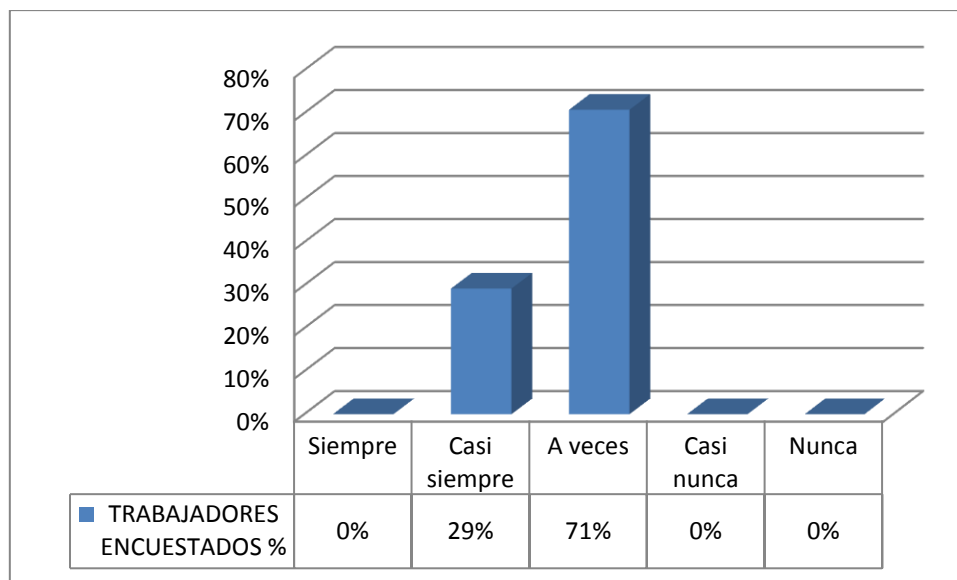
- El 50% de los trabajadores opinaron que “SIEMPRE” toman las decisiones que están bajo su responsabilidad.
- Los demás trabajadores que son el 40% opinaron que es “A VECES” y el 11% dijeron que es “CASI SIEMPRE”.

**TABLA N° 13: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE TIENE ALGUNAS COMPLICACIONES AL MOMENTO DE TOMAR SUS DECISIONES**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	33	29%
A veces	80	71%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 13: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE TIENE ALGUNAS COMPLICACIONES AL MOMENTO DE TOMAR SUS DECISIONES**



**FUENTE: TABLA N° 13**

**INTERPRETACIONES:**

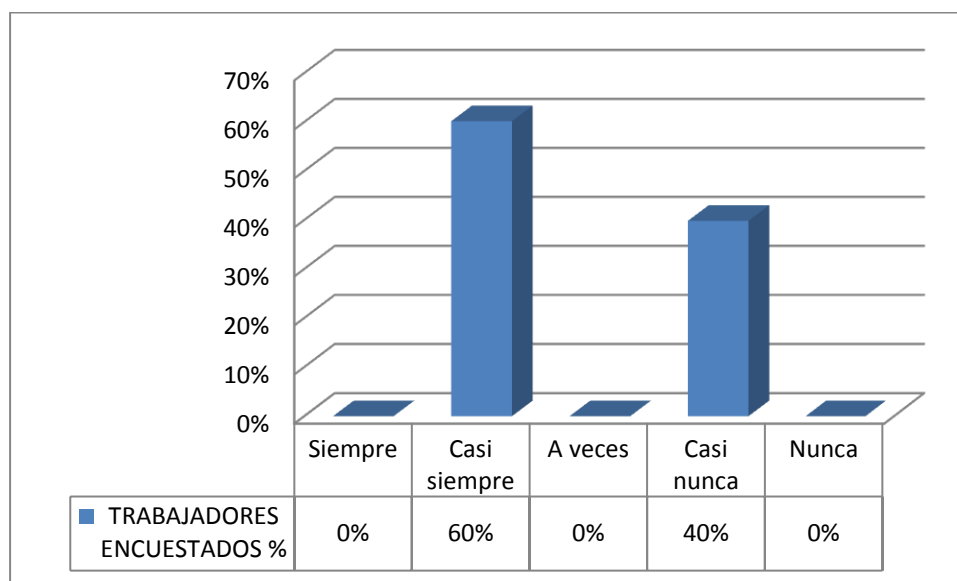
- El 71% de los trabajadores opinaron que “A VECES” tienen algunas complicaciones al momento de tomar sus propias decisiones.
- Y los otros 29% de los trabajadores opinaron que es “CASI SIEMPRE”.

**TABLA N° 14: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE SABEN TOMAR SUS PROPIAS DECISIONES**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	68	60%
A veces	0	0%
Casi nunca	45	40%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 14: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE SABEN TOMAR SUS PROPIAS DECISIONES**



**FUENTE: TABLA N° 14**

**INTERPRETACIONES:**

- El 60% de los trabajadores opinaron que “CASI SIEMPRE” saben tomar sus propias decisiones
- El 40% de los trabajadores opinaron que “CASI NUNCA”.

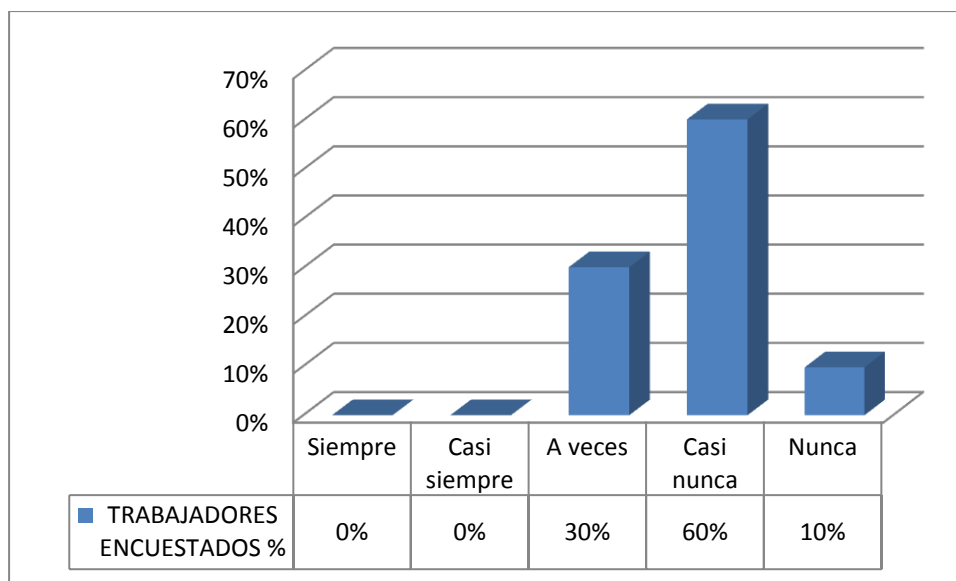
**TABLA N° 15: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE LE HAN REGAÑADO AL MOMENTO CUANDO NO SUPO TOMAR LA DECISIÓN ADECUADA**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	34	30%
Casi nunca	68	60%
Nunca	11	10%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**



**FIGURA N° 15: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE LE HAN REGAÑADO AL MOMENTO CUANDO NO SUPO TOMAR LA DECISIÓN ADECUADA**



**FUENTE: TABLA N° 15**

**INTERPRETACIONES:**

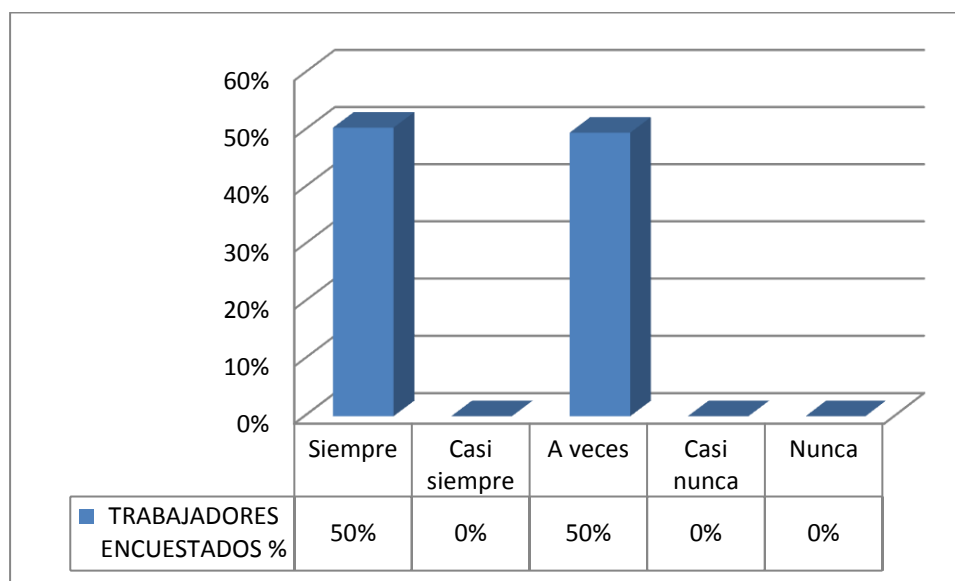
- El 60% de los trabajadores opinaron que “CASI NUNCA” les han regañado al momento cuando no supieron tomar la decisión adecuada.
- Los demás trabajadores que son el 30% que opinaron que es “A VECES” y los otros 10% restantes dijeron que “NUNCA” los han regañado.

**TABLA N° 16: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SI EXISTE MOTIVACIÓN LABORAL DENTRO DE LA INSTITUCIÓN**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	57	50%
Casi siempre	0	0%
A veces	56	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 16: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SI EXISTE MOTIVACIÓN LABORAL DENTRO DE LA INSTITUCIÓN**



**FUENTE: TABLA N° 16**

**INTERPRETACIONES:**

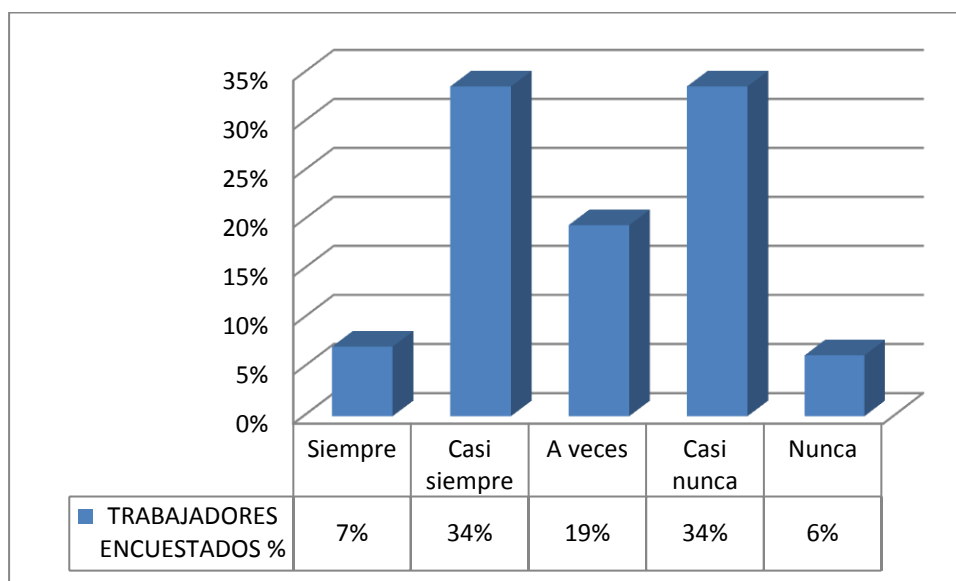
- El 50% de los trabajadores opinaron que “SIEMPRE” hacen lo posible de que si existe motivación laboral en el personal administrativo dentro de la institución.
- La otra mitad del porcentaje de los trabajadores opinaron que “A VECES” hay motivación.

**TABLA N° 17: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE TIENEN LOGROS CONSTANTEMENTE**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	8	7%
Casi siempre	38	34%
A veces	22	19%
Casi nunca	38	34%
Nunca	7	6%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 17: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE TIENEN LOGROS CONSTANTEMENTE**



**FUENTE: TABLA N° 17**

**INTERPRETACIONES:**

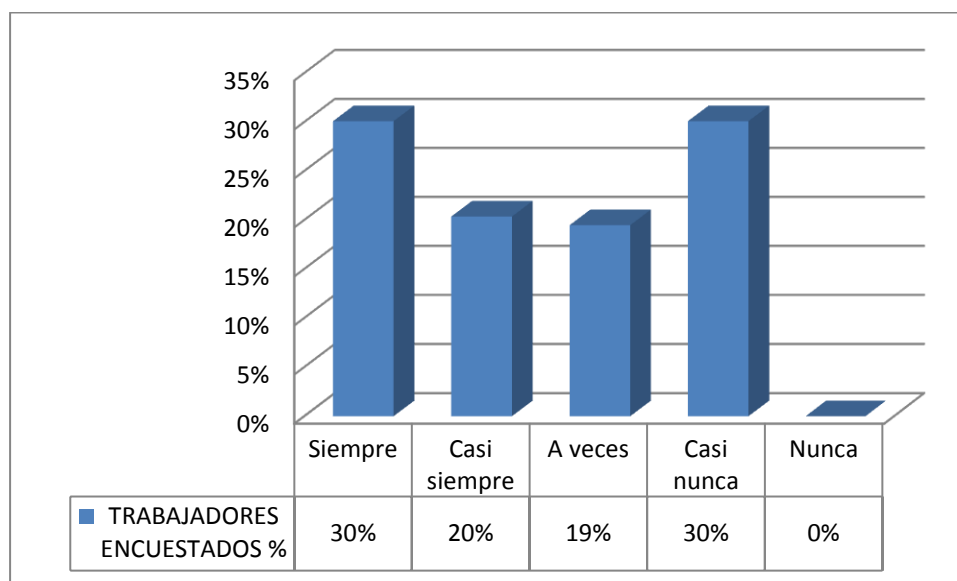
- El 34% de los trabajadores opinaron que “CASI SIEMPRE” tienen logros constantemente y los otros 34% opinaron que era “CASI NUNCA”.
- Luego el 19% dijeron que “A VECES”, el 7% dijeron que “SIEMPRE” y 6% dijeron que “NUNCA” tienen logros constantemente.

**TABLA N° 18: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE SIENTEN PODER EN EL LUGAR DONDE TRABAJA**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	34	30%
Casi siempre	23	20%
A veces	22	19%
Casi nunca	34	30%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 18: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE SIENTEN PODER EN EL LUGAR DONDE TRABAJA**



**FUENTE: TABLA N° 18**

**INTERPRETACIONES:**

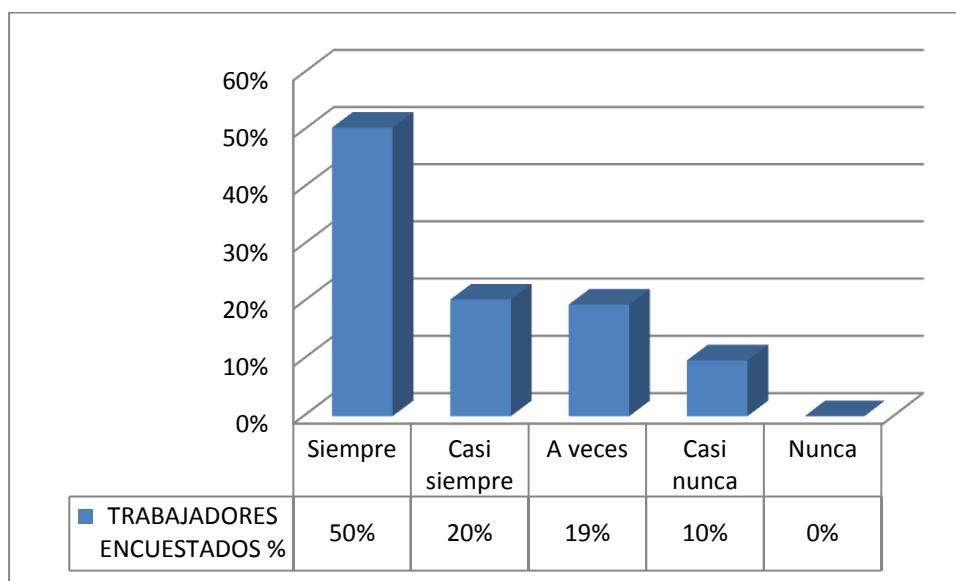
- El 30% de los trabajadores opinaron que “SIEMPRE” sienten poder en el lugar donde trabaja y el 30% opinaron que es “CASI NUNCA”.
- El 20% opinaron que “CASI SIEMPRE” sienten poder en el lugar donde trabaja y los otros 19% opinaron que “A VECES”.

**TABLA N° 19: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE LA AFILIACIÓN ES IMPORTANTE PARA ELLOS**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	57	50%
Casi siempre	23	20%
A veces	22	19%
Casi nunca	11	10%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 19: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE LA AFILIACIÓN ES IMPORTANTE PARA ELLOS**



**FUENTE: TABLA N° 19**

**INTERPRETACIONES:**

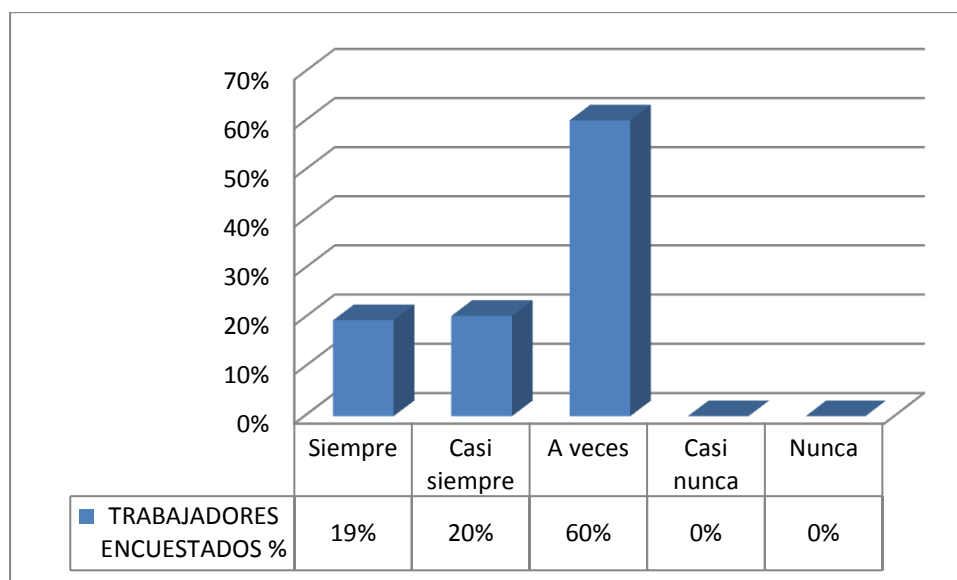
- El 50% de los trabajadores opinaron que “SIEMPRE” la afiliación es muy importante para ellos dentro de la organización.
- El 20% opinaron que era “CASI SIEMPRE”, el 19% opinaron que era “A VECES” Y el 10% opinaron que era “CASI NUNCA” es importante para ellos la afiliación.

**TABLA N° 20: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE ES APLICABLE LA AFILIACIÓN EN SU PUESTO DE TRABAJO**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	22	19%
Casi siempre	23	20%
A veces	68	60%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE: Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.**

**FIGURA N° 20: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE ES APLICABLE LA AFILIACIÓN EN SU PUESTO DE TRABAJO**



**FUENTE: TABLA N° 20**

**INTERPRETACIONES:**

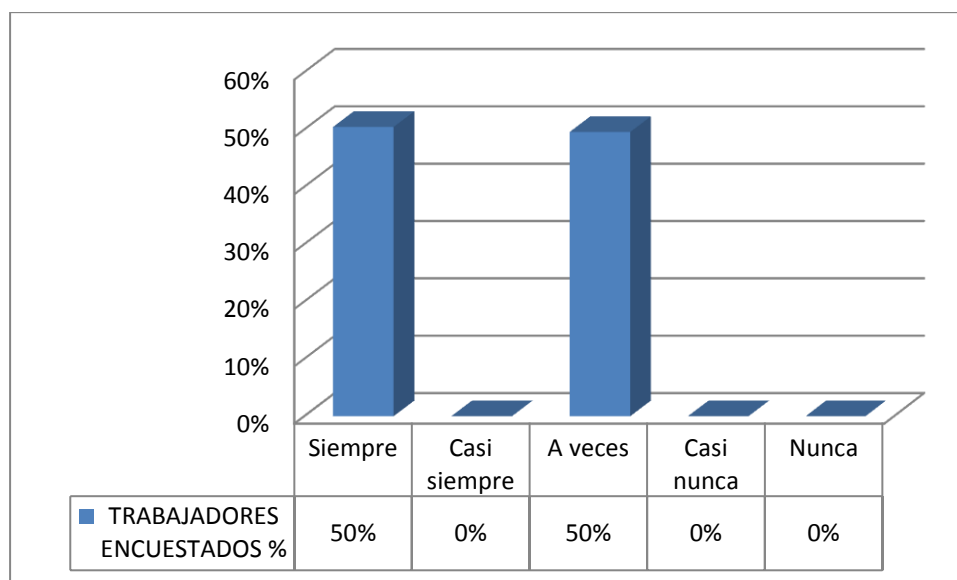
- El 60% de los trabajadores opinaron que “A VECES” para ellos es aplicable la afiliación en sus puestos de trabajo.
- El 20% opinaron que “CASI SIEMPRE” la afiliación en su puesto de trabajo es aplicable y los otros 19% opinaron que es “SIEMPRE”.

**TABLA N° 21: OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA EQUIDAD QUE HAY EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA QUE TRABAJA**

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	57	50%
Casi siempre	0	0%
A veces	56	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 21:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA EQUIDAD QUE HAY EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA QUE TRABAJA



**FUENTE:** TABLA N° 21

**INTERPRETACIONES:**

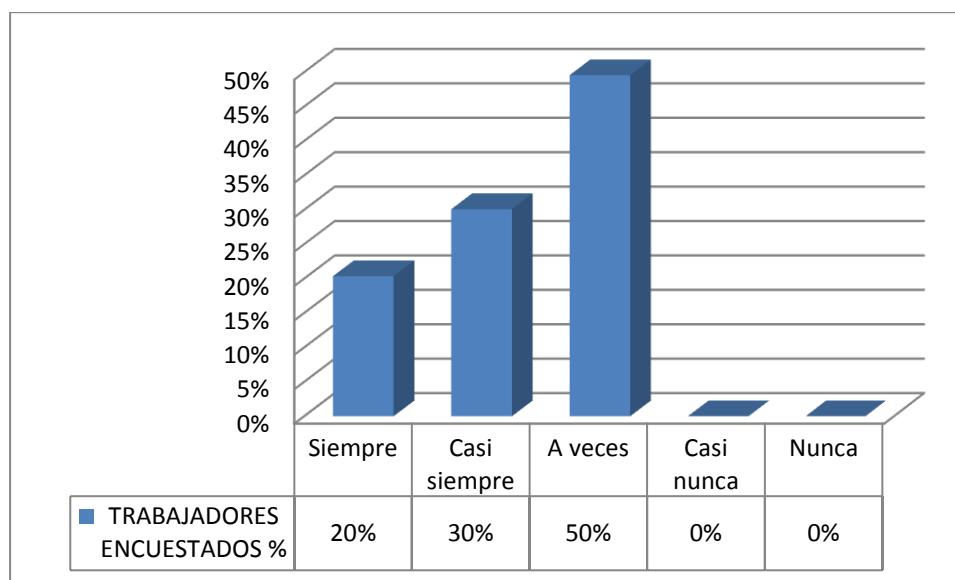
- El 50% de los trabajadores encuestados opinaron que “SIEMPRE” hay equidad en la institución pública que trabaja.
- Y la otra mitad del porcentaje, opinaron que es “A VECES” que se da esas situaciones dentro de la institución.

**TABLA N° 22:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA EQUIDAD QUE NOTA ES IMPORTANTE EN DONDE TRABAJA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	23	20%
Casi siempre	34	30%
A veces	56	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 22:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA EQUIDAD QUE NOTA ES IMPORTANTE EN DONDE TRABAJA



**FUENTE:** TABLA N° 22

**INTERPRETACIONES:**

- El 50% de los trabajadores encuestados opinaron que “A VECES” notan que la equidad es importante en donde trabaja.
- Los demás trabajadores con el 30% opinaron que “CASI SIEMPRE” es importante la equidad y el 20% opinaron que es “SIEMPRE” notan en el lugar donde trabajan.

**TABLA N° 23:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LAS EXPECTATIVAS QUE TIENE DENTRO DE SU TRABAJO

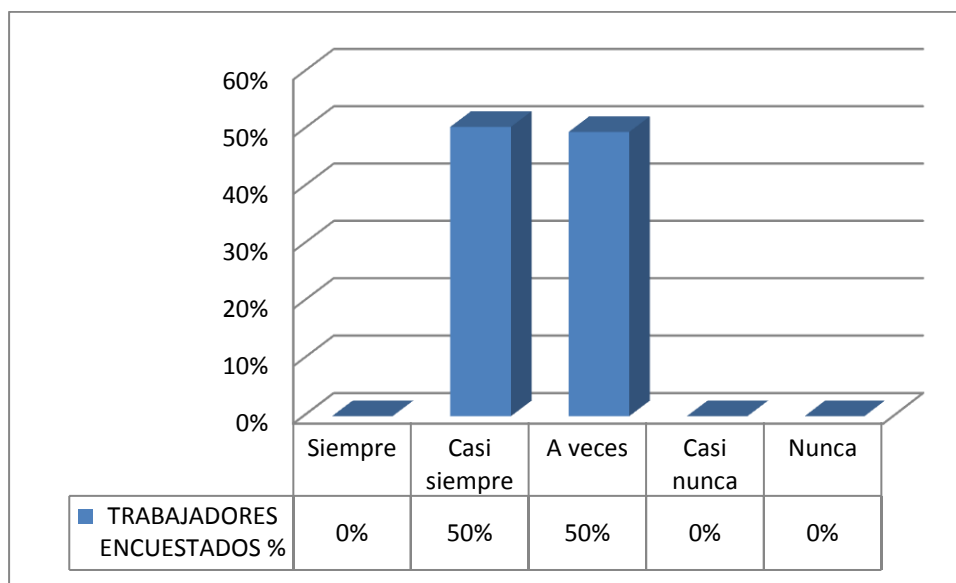
OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	57	50%
A veces	56	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%



TOTAL	113	100%
-------	-----	------

**FUENTE:** Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 23:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LAS EXPECTATIVAS QUE TIENE DENTRO DE SU TRABAJO



**FUENTE:** TABLA N° 23

**INTERPRETACIONES:**

- El 50% de los trabajadores encuestados opinaron que “CASI SIEMPRE” tienen sus expectativas dentro de su institución donde trabaja.
- Y la otra mitad del porcentaje opinaron que es “A VECES” que tienen ciertas expectativas en su trabajo.

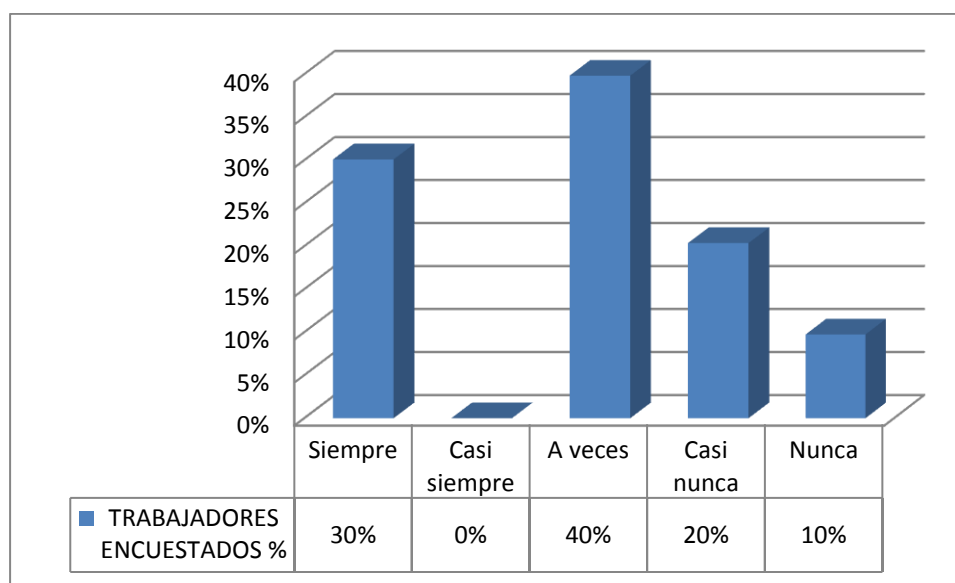
**TABLA N° 24:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA EXPECTATIVA QUE TIENE DE CONSEGUIR MEJORES POSIBILIDADES EN OTRAS ÁREAS LABORALES

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	34	30%
Casi siempre	0	0%
A veces	45	40%

Casi nunca	23	20%
Nunca	11	10%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 24:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE LA EXPECTATIVA QUE TIENE DE CONSEGUIR MEJORES POSIBILIDADES EN OTRAS ÁREAS LABORALES



**FUENTE:** TABLA N° 24

**INTERPRETACIONES:**

- El 40% de los trabajadores encuestados opinaron que “A VECES” tienen la expectativa de conseguir mejores posibilidades en otras áreas laborales.
- El 30% opinaron que era “SIEMPRE”, el 20% opinaron que “CASI NUNCA” y los restantes 10% opinaron que era “NUNCA”.

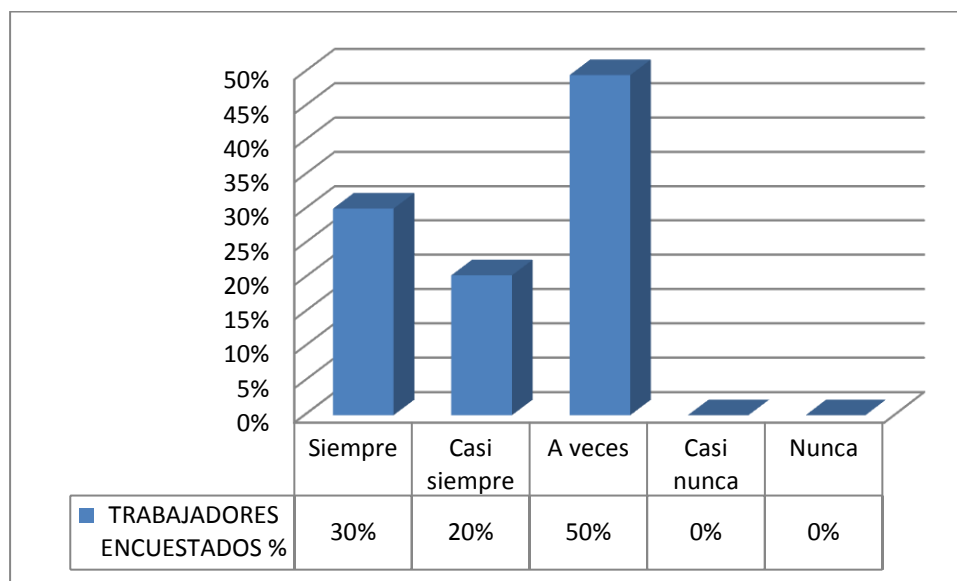
**TABLA N° 25:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE USUALMENTE SE HA PLANTEADO METAS PERSONALES

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	34	30%
Casi siempre	23	20%
A veces	56	50%

Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 25:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE USUALMENTE SE HA PLANTEADO METAS PERSONALES



**FUENTE:** TABLA N° 25

**INTERPRETACIONES:**

- El 50% de los trabajadores encuestados opinaron que “A VECES” se han planteado metas personales.
- La otra mitad del porcentaje es dividió en dos partes, el 30% de los trabajadores encuestados opinaron que era “SIEMPRE” y los otros 20% opinaron que era “CASI SIEMPRE”.

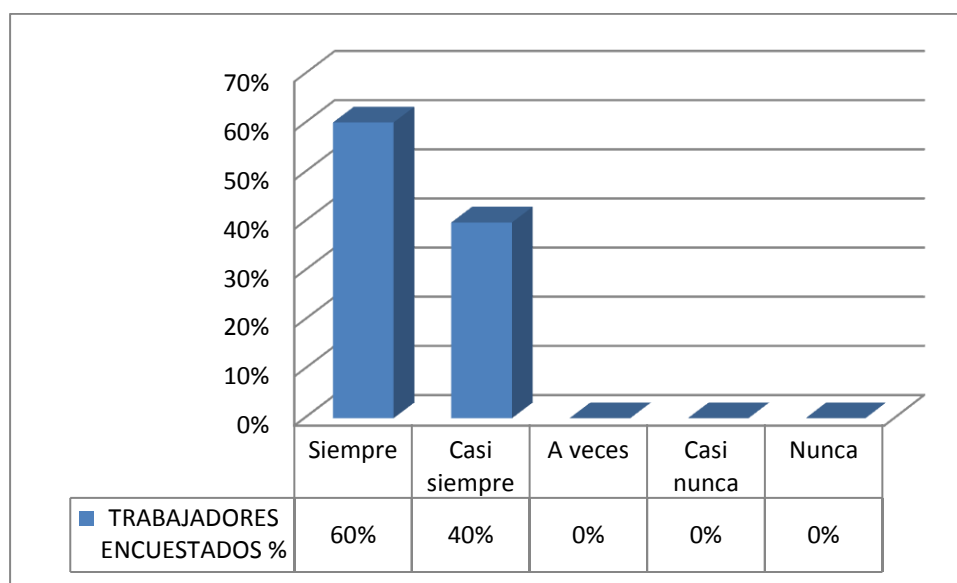
**TABLA N° 26:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE EN LA ÁREA QUE TRABAJA ESTÁN PLANTEADAS LAS METAS

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	68	60%
Casi siempre	45	40%
A veces	0	0%

Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 26:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE EN LA ÁREA QUE TRABAJA ESTÁN PLANTEADAS LAS METAS



**FUENTE:** TABLA N° 26

**INTERPRETACIONES:**

- El 60% de los trabajadores encuestados opinaron que “SIEMPRE” en el área que trabajan están planteadas las metas.
- Y los otros 40% restantes opinaron los trabajadores que “CASI SIEMPRE” se plantean metas en el lugar que están.

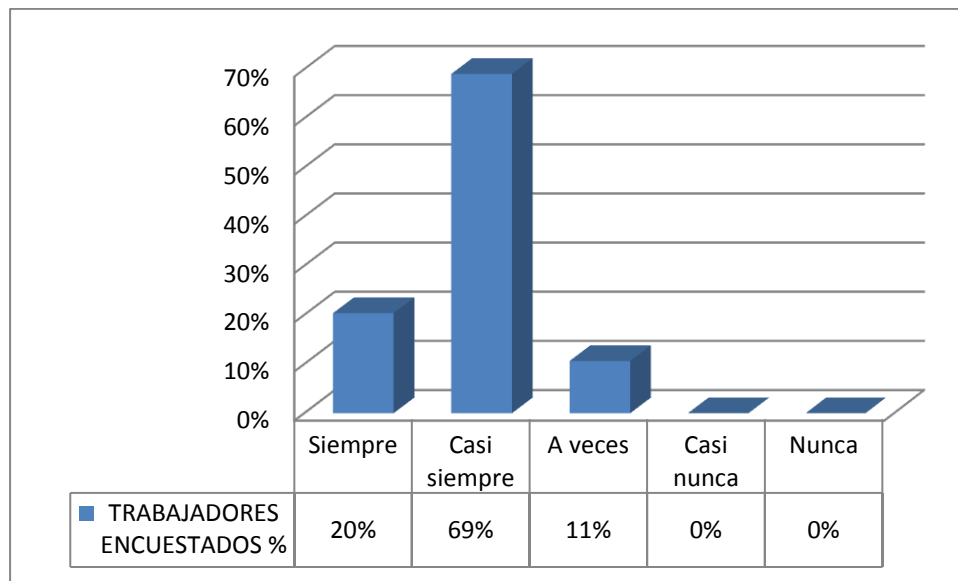
**TABLA N° 27:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE TIENEN UN EFECTO POSITIVO CON LAS TAREAS QUE DESARROLLA EN SU PUESTO DE TRABAJO

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	23	20%
Casi siempre	78	69%

A veces	12	11%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 27:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE TIENEN UN EFECTO POSITIVO CON LAS TAREAS QUE DESARROLLA EN SU PUESTO DE TRABAJO



**FUENTE:** TABLA N° 27

**INTERPRETACIONES:**

- El 69% de los trabajadores encuestados opinaron que “CASI SIEMPRE” tienen un efecto positivo con las tareas que desarrollan en sus puestos de trabajo en las que se encuentran.
- Los otros 20% opinaron que era “SIEMPRE” y los 11% opinaron que era “A VECES” ellos se sentían positivos con las tareas que desarrollan.

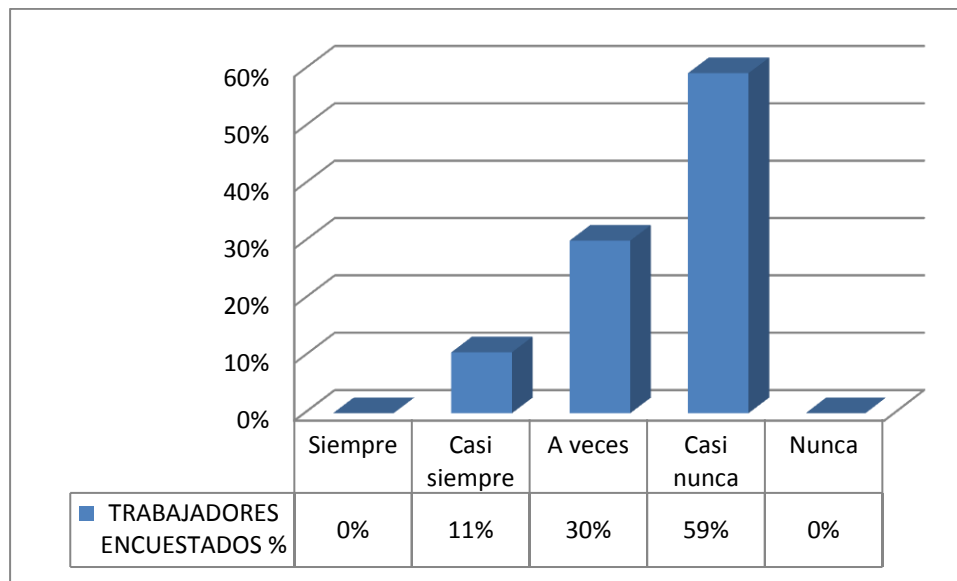
**TABLA N° 28:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE TIENEN UNA ACTITUD NEGATIVA PARA REALIZAR SUS LABORES

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	12	11%

A veces	34	30%
Casi nunca	67	59%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 28:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS QUE TIENEN UNA ACTITUD NEGATIVA PARA REALIZAR SUS LABORES



**FUENTE:** TABLA N° 28

**INTERPRETACIONES:**

- El 59% de los trabajadores encuestados opinaron que “CASI NUNCA” tienen una actitud negativa para realizar sus labores.
- Los otros 30% de trabajadores opinaron que “A VECES” y los otros 11% que restan opinaron que “CASI SIEMPRE” tienen una actitud negativa para realizar sus labores.

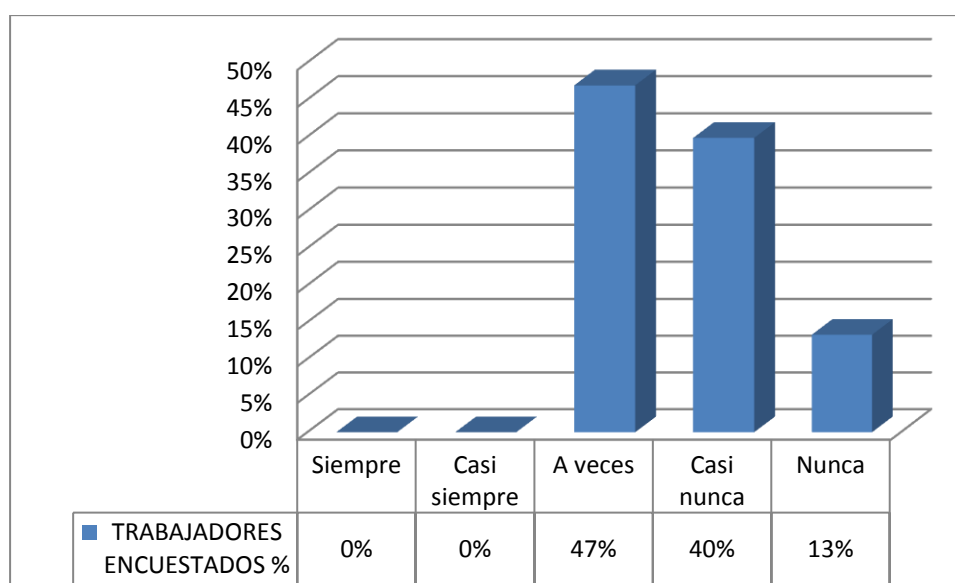
**TABLA N° 29:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SI HAY EXTINCIÓN DE MANDO DENTRO SU INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	0	0%

Casi siempre	0	0%
A veces	53	47%
Casi nunca	45	40%
Nunca	15	13%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 29:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SI HAY EXTINCIÓN DE MANDO DENTRO SU INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA



**FUENTE:** TABLA N° 29

**INTERPRETACIONES:**

- El 47% de los trabajadores encuestados opinaron que “A VECES” hay extinción de mando dentro de su institución donde trabaja.
- Los 47% opinaron que es “CASI NUNCA” y los otros 13% opinaron que es “NUNCA” la extinción de mando dentro de su institución donde trabaja.

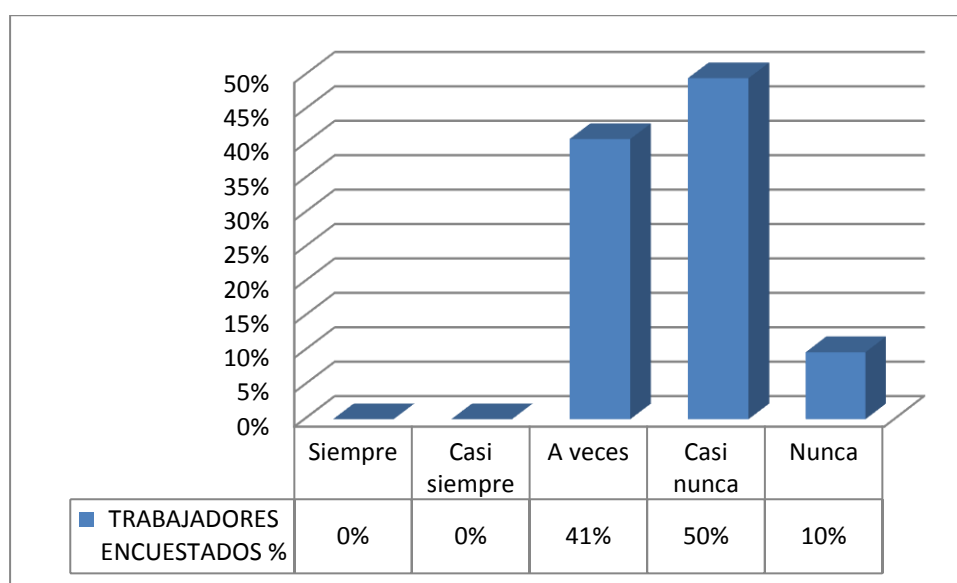
**TABLA N° 30:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE ALGUNA VEZ HA RECIBIDO UN CASTIGO POR PARTE DE SU JEFE SUPERIOR

OPINIÓN DEL TRABAJADOR	TRABAJADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Siempre	0	0%

Casi siempre	0	0%
A veces	46	41%
Casi nunca	56	50%
Nunca	11	10%
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta realizada al Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017, el 05 de Agosto.

**FIGURA N° 30:** OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS SOBRE ALGUNA VEZ HA RECIBIDO UN CASTIGO POR PARTE DE SU JEFE SUPERIOR



**FUENTE:** TABLA N° 30

**INTERPRETACIONES:**

- El 50% de los trabajadores encuestados opinaron que “CASI NUNCA” han recibido algún castigo o también llamada de atención por parte de su jefe.
- El 41% opinaron que “A VECES” les han llamado la atención su jefe y los otros 10 restantes opinaron que era “NUNCA”.

**IV. DISCUSIÓN**

Morales (2016) en



Su tesis de grado titulada "Empowerment y Desempeño Laboral". Del mismo modo concluye que con respecto al personal, se confirmó que de alguna u otra manera el nivel del empowerment de los trabajadores de la Institución Educativa Cristiano Nueva Nación está restringido para que puedan desarrollarse iniciativas como decisiones propias y puedan tomar decisiones apropiados en su centro de trabajo, ya que las autorizaciones y desarrollo de las actividades en la institución educativa, están monopolizadas en la dirección general y financiera, para que las mismas se puedan ejecutar. Por lo tanto, el nivel de empowerment en los trabajadores en la Institución Educativa Cristiano Nueva Nación de la ciudad de Quetzaltenango, identificado a través de la escala de Likert en la que es una encuesta que salió bajo los resultados, por lo que se defina que la administración es centralizada.

Lo cual según la tabla n° 06 no se confirma, ya que se observa que hay la cantidad de 113 que son el personal administrativo del ministerio público, que son los datos obtenidos del cuestionario de la primer variable empowerment se puede observar que el 100% del personal administrativo dijeron que casi siempre hay empowerment dentro de la institución donde trabajan, porque ellos mismos pueden tomar sus propias decisiones, ya que se sienten con libertad, compromiso y responsabilidad de ejecutar bien las labores que les corresponde.

Vilela (2014) en

Su tesis titulada "Influencia del marketing interno en la Motivación Laboral de los colaboradores de la empresa Böhler, Cercado de Lima". Del mismo modo concluye con respecto a las estrategias de marketing interno, influye de manera positiva en la motivación laboral del personal de la empresa Böhler, con el estudio dio como consecuencia y se demostraron que 86.7% de los colaboradores se sienten motivados con su trabajo. Con relación a la influencia de las correspondencia con sus compañeros de trabajo en su centro que se da a diario. Por lo tanto, las consecuencias de los resultados es que el 33.3% fue positivamente estar "Muy de acuerdo" con ello, seguido de un 66.7% que está "De acuerdo". Determinándose que las

vinculaciones humanas influyen positivamente en la motivación de los trabajadores.

Lo cual según la tabla n° 07 si se confirma, ya que se observa que hay la cantidad de 113 que son el personal administrativo del ministerio público, que son los datos obtenidos del cuestionario de la segunda variable que es la motivación laboral, se puede observar que el 100% del personal administrativo dijeron que casi siempre hay motivación dentro de la institución donde trabajan, porque los colaboradores se sienten bien y esto hará que influya un sentimiento de motivación hacia el trabajo y a la vez fidelidad por su organización.

Bisetti (2015) en

Su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú”. Del mismo modo concluye que he encontrado la existencia de un vínculo negativo entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores subalterno de la Institución Armada del Perú, 2015. Del mismo modo que, el grado de motivación laboral del personal subalterno que labora en la Institución Armada del Perú, donde se realizó el estudio, corresponde mayormente al Nivel alto con 53.6%, muy alto 25.2%, medio 15.9%, mientras que un 5.3% presentaron bajo nivel de motivación laboral, de manera que el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores subalterno que trabajan en una Institución Armada del Perú, 2015, que pertenece la mayor parte al Nivel promedio con 50.3 %, alto en 48.3 %, mientras que un 1.3 % presentan bajo nivel en su desempeño laboral.

Lo cual según la tabla n° 08 no se confirma, ya que se observa en el gráfico el porcentaje de 30.1% de los 34 trabajadores que corresponden dicen que siempre hay motivación y de lo contrario dicen que hay 9,7% de motivación en el personal. De modo que si existe una existencia positiva entre ambas variables y el nivel de rendimiento laboral del personal administrativo del ministerio público de la ciudad de Chimbote es positivo.

## V. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación significativa entre el empowerment y la motivación laboral en el personal administrativo del ministerio público, ya que esto se obtuvo mediante la prueba de hipótesis (chi cuadrado), donde según el valor chi cuadrado es de = 171,654, con 16 grados de libertad y un nivel de significancia de 0.000, menor que 0.05 (Tabla n° 01)
- Se identificó que la primer variable empowerment que posee la institución, se obtuvo el porcentaje alto de 100% del personal administrativo del ministerio público de la ciudad de Chimbote, se analizó que casi siempre hay empowerment con los 113 colaboradores que lo conforman y esto positivo con las tareas que desarrollan en sus puestos de trabajo (Tabla n° 06)
- Se identificó que la segunda variable motivación laboral que posee la institución, se obtuvo el porcentaje alto de 100% del personal administrativo del ministerio público de la ciudad de Chimbote, ya que se analizó que a veces hay motivación laboral con los 113 colaboradores que lo conforman. (Tabla n° 7)
- Se determinó que existe relación significativa entre la dimensión de poder de la variable de empowerment y la dimensión de motivación contenido de la variable de motivación laboral en el personal administrativo del ministerio público, ya que se obtuvo mediante la prueba de hipótesis (chi cuadrado), donde según el valor chi cuadrado es de = 201,091 con 8 grados de libertad y un nivel de significancia de 0.000, menor que 0.05 (Tabla n° 02)
- Se determinó que existe relación significativa entre la dimensión de autoridad de la variable de empowerment y la dimensión de motivación de proceso de la variable de motivación laboral en el personal administrativo del ministerio público, ya que se obtuvo mediante la prueba de hipótesis (chi cuadrado), donde según el valor chi cuadrado es de = 98,076 con 8 grados de libertad y un nivel de significancia de 0.000, menor que 0.05 (Tabla n° 03).

## VI. RECOMENDACIONES

- Se registró en los resultados anteriores la relación que existe entre el empowerment y la motivación laboral, por lo tanto se recomienda al jefe del personal administrativo del ministerio público de la ciudad de chimbote, capacite constantemente al personal para que pueda generarle la posibilidad que todos puedan tomar sus propias decisiones sin estar dependiendo del jefe y esto hará que se sientan más motivados al momento de realizar sus labores.
- Se registró en los resultados anteriores, un porcentaje alto con respecto al empowerment que posee la institución pública, sin embargo se sugiere al personal administrativo desarrollen sus capacidades, habilidades, para que puedan tener la aprobación y boto de confianza de parte de su jefe, así mismo esto ayudara a que ellos se sientan motivados de poder realizar las cosas por si solo sin depender de la autorización del jefe porque ya saben lo que tiene que hacer sin duda alguna y a la vez se sentirán más comprometidos con la institución.
- Se registró en los resultados siguientes, un porcentaje alto con respecto a la motivación laboral que posee la institución pública, sin embargo se sugiere al personal administrativo desarrollen sus capacidad y habilidad conjuntamente e individualmente para que haya una mejor productividad, debido que esto será influenciado a través de la motivación y a la scititud que le ponga el trabajador para desarrollar bien con su laboral correspondiente.

## VII. REFERENCIAS

- Bisetti, J. (2015). ***Motivación y Desempeño Laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015***. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 25 de mayo del 2017 de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/110/1/bisetti\\_tj.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/110/1/bisetti_tj.pdf)
- Figueroa, M. (2006). ***El Empowerment como Herramienta eficaz para alcanzar el Éxito Organizacional***. Venezuela: Universidad de Oriente. Recuperado el 22 de mayo de 2017 de [http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/652/1/TESIS658.31244\\_F476\\_01.pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/652/1/TESIS658.31244_F476_01.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). ***Metodología de la Investigación***. (6.ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Lopez, L. (2015). ***Empowerment y Satisfacción Laboral. Guatemala: Universidad Rafael Landívar***. Recuperado el 25 de mayo del 2017 de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>
- Lussier. S. (2011). ***Liderazgo, teoría, motivación y aplicación de habilidad***. Recuperado el 25 de Mayo del 2017 de <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Morales, E. (2016). ***Empoderamiento y Desempeño Laboral. Guatemala: Universidad Rafael Landívar***. Recuperado el 22 de mayo del 2017 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Morales-Edswin.pdf>
- Pérez, C. (2002). ***Empowerment y su relación en la productividad del trabajo en el departamento de radiología de los Hospitales de la ciudad de***

**Monterrey Nuevo León.** México: Universidad Autónoma de Nueva León.

Portales, E. (2011). **Los riesgos Psicosociales Laborales y su influencia en la Motivación Laboral en el personal del Ministerio Público de Tacna, año 2009.** Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. Recuperado el 22 de mayo del 2017 de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/649/TM0097.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, R. (2016). **Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote.** Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 22 de mayo de 2017 de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/233/1/s%C3%A1nchez\\_rr.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/233/1/s%C3%A1nchez_rr.pdf)

Sarmiento, D. (2016). **Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo 2016.** Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 25 de mayo de 2017 del [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/456/1/sarmiento\\_pd.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/456/1/sarmiento_pd.pdf)

Snell, Bateman (2009). **Administración su Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo.** Perú. Recuperado el 25 de mayo del 2017 <https://www.freelibros.org/administracion/administracion-8va-edicion-thomas-s-bateman.html>

Vilela, A. (2014). **Influencia del marketing interno en la motivación de los colaboradores de la empresa böhler, cercado de lima – año 2014.** Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 22 de mayo de 2017 de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/92/1/vilela\\_am.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/92/1/vilela_am.pdf)

## **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	INSTRUMENTO
El Empowerment y la Motivación Laboral en el Personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017	¿Cuál es la relación entre el Empowerment y la Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017?	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Deerminar la relación del Empowerment y la Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.</p> <p><b>Objetivo Específicos:</b></p> <p>*Analizar el Empowerment en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.</p> <p>*Analizar la Motivación Laboral en el Personal Administrativo del Ministerio Público - Chimbote 2017.</p> <p>*Analizar la relación del Empowerment y la Motivación Laboral en el personal Administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017.</p>	Empowerment	Es el procedimiento donde el jefe va distribuir poder, autoridad, responsabilidad y autonomía a sus trabajadores dentro de su organización, de manera que fortalecerá así la confianza y motivación en sus funciones que van ejerce cada uno de ellos. Snell (2009 p. 489).	El empowerment será medido a través de las siguientes dimensiones tales como el poder donde el jefe dará hacia sus subordinados, en la cual se trata de delegar autoridad, responsabilidad a los trabajadores, de forma que éstos se sientan autónomos y responsables de su trabajo y en consecuencia de los resultados que producen.	PODER	Capacidad de Influir	1,2,3	Cuestionario
						AUTORIDAD	Control	4,5	
							Dominio		
						RESPONSABILIDAD	Ética	6,7,8,9,10	
			Legal						
			AUTONOMÍA	Toman sus propias decisiones	11,12,13,14,15				
			Motivación Laboral	Es un mecanismo con la que va a identificar e influir la motivación laboral de alguna u otra circunstancia en el comportamiento y desempeño laboral de cada individuo, con el objetivo de que se logren el beneficio personal así mismo. Lussier (2011 p. 101)	Es lo que se llevara a cabo a realizar las siguientes investigaciones de acuerdo a las motivaciones como del contenido, proceso y reforzamiento.	Motivación de Contenido	De logro	1, 2, 3, 4	
							De afiliación		
						Motivación de Proceso	Equidad	6,7,8,9,10	
							Expectativa		
Establecimiento de Metas									
Motivación de Reforzamiento	Positivo	11,12,13,14,15							
	Negativo								
	Extinción								
Castigo									



## **ANEXO 02: INSTRUMENTO – CUESTIONARIO**

### **EMPORWERMENT Y MOTIVACION LABORAL**

Buen día / tarde, mi nombre es Mayte del Milagro Lock Bernuy, soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, el presente cuestionario es para realizar un estudio investigación, es por ello necesito su respuesta con sinceridad.

### **INSTRUCCIONES**

Masque con una X en el cuadro de acuerdo a su criterio, el cuestionario consta de 15 de cada variable.

### **CATEGORIAS**

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>

VARIABLE 1: EMPOWERMENT							
N°	DIMENSIONES	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	PODER	¿Considera que existe empowerment dentro de la institución?					
2		¿Su capacidad de influir poder en la organización es frecuente?					
3		¿Se siente bien al influir poder en su ámbito laboral?					
4	AUTORIDAD	¿Tiene el control dentro de su área que trabaja?					
5		¿Considera que usted tiene el dominio dentro de su área?					
6	RESPONSABILIDAD	¿Usted tiene ética en la organización donde elabora?					
7		¿Aplica la ética como una disciplina con el cargo jerárquico que es encuentra?					
8		¿Usualmente pone en práctica ser Legal dentro de su Institución donde trabaja?					
9		¿Es legal con las responsabilidades establecidas dentro de su Institución donde trabaja?					
10		¿Considera qué es legal con las responsabilidades que tiene a cargo dentro de la organización?					
11	AUTONOMIA	¿En el cargo que se encuentra tiene la potestad de tomar sus propias decisiones?					
12		¿Constantemente usted toma las decisiones que están bajo su responsabilidad?					
13		¿Tiene algunas complicaciones al momento de tomar sus decisiones?					
14		¿Sabe tomar sus propias decisiones?					
15		¿Lo han regañado al momento cuando no supo tomar la decisión adecuada?					

VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL							
N°	DIMENSIONES	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
16	<b>MOTIVACIÓN DE CONTENIDO</b>	¿Existe motivación laboral en el personal administrativo?					
17		¿Tiene logros contantemente?					
18		¿Siente poder en el lugar donde trabaja?					
19		¿La afiliación es importante para usted?					
20		¿Es aplicable la afiliación en su puesto de trabajo?					
21	<b>MOTIVACIÓN DE PROCESO</b>	¿Hay equidad en la Institución Publica que trabaja?					
22		¿Nota que la equidad es importante en donde trabaja?					
23		¿Tiene expectativas dentro de su trabajo?					
24		¿Usted tiene la expectativa de conseguir mejores posibilidades en otras áreas laborales?					
25		¿Usualmente usted se ha planteado metas personales?					
26		¿En su área de trabajo están planteadas las metas?					
27	<b>MOTIVACIÓN DE REFORZAMIENTO</b>	¿Tiene un efecto positivo con las tareas que desarrolla en su puesto de trabajo?					
28		¿Usted tiene una actitud negativa para realizar sus labores?					
29		¿Por lo general hay extinción de mando dentro su institución donde trabaja?					
30		¿Alguna vez ha recibido un castigo por parte de su jefe superior?					

**ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

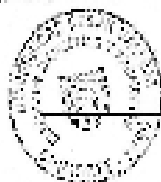
Yo, Soric Aguirre Sánchez, titular del  
 DNI. N° 32263014, de profesión  
Administradora, ejerciendo  
 actualmente como Jefa de Marketing, en la  
 Institución Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en el Ministerio Público

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chiclayo, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_



[Handwritten Signature]  
 Elma

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Caldesi Yacque Luis Alberto, titular del  
DNI. N° 40097132 de profesión  
Estadístico - Investigativo, ejerciendo  
actualmente como Docente, en la  
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en \_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BURNO	EXCELLENTE
Congruencia de ítems				/
Amplicud de contenido				/
Kodacción de los ítems				/
Claridad y precisión				/
Perinencia				/

En Chimbozo, a los 3 días del mes de Julio del 2017



Firma

**Luis Alberto Caldese Yacque**  
COESPE : 175  
COLAGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PEARO  
REGON LA LIBERTAD

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**


Yo, Cristian Uscina Suesmider, titular del  
 DNI. N° 07945038 de profesión  
Administrador ejerciendo  
 actualmente como Socorro en la  
 Institución Univ. César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en \_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BURNO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Reducción de los ítems		✓		
Claridad y precisión		✓	✓	
Pertinencia				

En Chimbote, a los 30 días del mes de Junio del 2017

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

## ANEXO 04: CONFIABILIDAD DE VARIABLES

### CONFIABILIDAD DEL EMPOWERMENT

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	113	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	113	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	15

### CONFIABILIDAD DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	113	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	113	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	15