



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Empoderamiento y Productividad Laboral en la
Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno
Regional de Tacna, año 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Bach. MILTON CÉSAR GORDILLO MOLINA

ASESOR:

Dr. NICOLAS FIDEL CALDERON URRIOLA

SECCIÓN:

Gestión Pública

LINÉA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO

.....
Dr. LOPEZ PUYCAN LUIS

Presidente

.....
Dr. TEJADA VASQUEZ EDGAR

Secretaria

.....
Dr. CALDERON URRIOLOA NICOLAS

Vocal

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso creador del universo por permitirme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, A mi hija Ariana Valentina, esposa Jeanethe y mis padres Luis y María Luz, que son el mayor impulso en mi vida y a todos los compañeros de aula y amigos del centro de labores que coadyuvaron al logro del objetivo final, culminar la investigación.

AGRADECIMIENTO

A Dios creador todo poderoso, por entregarnos la vida, protegernos en nuestras actividades diarias y brindarnos sabiduría para que nuestras decisiones durante en la vida terrenal sean las correctas. Un agradecimiento especial a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional, tanto en el ámbito moral y emocional. A todo el plantel docente de la Escuela de Posgrado por compartir su experiencia y enseñanzas en el desarrollo de sus clases magistrales.

El autor.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, pongo ante ustedes la tesis titulada: Empoderamiento y productividad laboral en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018, con la finalidad de determinar la relación entre el empoderamiento y productividad laboral en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la universidad Cesar Vallejo, para Obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I.- INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Realidad Problemática.....	12
1.2 Trabajos previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas.....	16
1.4 Formulación del Problema.....	20
1.5 Justificación del Estudio.....	22
1.6 Hipótesis.....	23
1.7 Objetivos.....	24
II.- METODO.....	24
2.1 Diseño de Investigación.....	24
2.2 Variables, operacionalización.....	25
2.3 Población y muestra.....	27
2.5 Métodos de análisis de datos.....	31
2.6 Aspectos éticos.....	32
III.- RESULTADOS.....	33
3.1 Validez y Confiabilidad de los instrumentos.....	33
3.2 Datos estadísticos según la naturaleza de la investigación.....	53
3.3 Resultados sobre la variable empoderamiento.....	56
3.4 Prueba de hipótesis.....	77
IV.- DISCUSIÓN.....	87
V.- CONCLUSIONES.....	90
VI.- RECOMENDACIONES.....	92
VII.- REFERENCIAS.....	93
Bibliográficas.....	93
ANEXOS.....	96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: La gráfica de Sedimentación variable Empoderamiento.....	47
Figura 2: La gráfica de Sedimentación variable Productividad Laboral.....	50
Figura 3: Dimensión Liderazgo.....	59
Figura 4: Dimensión Competencia.....	61
Figura 5: Dimensión Autodeterminación.....	63
Figura 6: Dimensión Impacto.....	65
Figura 7: Variable Empoderamiento.....	66
Figura 8: Dimensión Eficacia.....	68
Figura 9: Dimensión Eficiencia.....	70
Figura 10: Dimensión Satisfacción Laboral.....	72
Figura 11: Dimensión Calidad.....	73
Figura 12: Variable Productividad Laboral.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escala de Alpha de Cronbach	30
Tabla 2. Alpha de Cronbach: Empoderamiento	31
Tabla 3. Alpha de Cronbach: Productividad Laboral	31
Tabla 4. Categoría de análisis para la interpretación del coeficiente de correlación de Spearmam	32
Tabla 5. Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable empoderamiento	33
Tabla 6. Calificación del instrumento para la variable empoderamiento	34
Tabla 7. Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable productividad aboral	35
Tabla 8. Calificación del instrumento para la variable productividad laboral	36
Tabla 9. Análisis de correlaciones de la variable: empoderamiento	37
Tabla 10. Análisis de variabilidad de variable empoderamiento	39
Tabla 11. Análisis de correlación de la variable productividad laboral	40
Tabla 12. Análisis de variabilidad de la variable productividad laboral	43
Tabla 13. Prueba KMO y la esfericidad de Bartlett	45
Tabla 14. Varianza total explicada variable empoderamiento	46
Tabla 15. Prueba KMO y la esfericidad de Bartlett	48
Tabla 16. Varianza total explicada variable productividad laboral	49
Tabla 17. Escala de Alpha de Cronbach	51
Tabla 18. Alpha de Cronbach: empoderamiento	51
Tabla 19. Alpha de Cronbach: productividad laboral	52
Tabla 20. Prueba de Kolgomorov-Smirnov: Empoderamiento	53
Tabla 21. Prueba de Kolgomorov-Smirnov: Productividad Laboral	55
Tabla 22. Tabla cruzada empoderamiento y productividad laboral	56
Tabla 23. Escala de valoración variable: Empoderamiento	57
Tabla 24. Escala de valoración variable: Empoderamiento	57
Tabla 25. Dimensión 1: Liderazgo	58
Tabla 26. Dimensión 2: Competencias	60
Tabla 27. Dimensión 3: Autodeterminación	62
Tabla 28. Dimensión 4: Impacto	64
Tabla 29. Comportamiento de la variable empoderamiento	66
Tabla 30. Dimensión 1: eficacia	67
Tabla 31. Dimensión 2: eficiencia	69
Tabla 32. Dimensión 3: satisfacción laboral	71
Tabla 33. Dimensión 4: calidad	73
Tabla 34. Comportamiento de variable productividad laboral	74
Tabla 35. Tabla de primera hipótesis específica	77
Tabla 36. Prueba Chi-cuadrada: Liderazgo	78
Tabla 37. Tabla de frecuencia productividad laboral	79
Tabla 38. Prueba Chi-cuadrado: Competencias	80
Tabla 39. Tabla de productividad laboral	81
Tabla 40. Prueba Chi-cuadrado: Autodeterminación	82
Tabla 41. Tabla de productividad laboral	83
Tabla 42. Prueba Chi-cuadrado: Impacto	83
Tabla 43. Correlación Rho de Spearman	85

RESUMEN

El presente estudio buscó demostrar la relación entre el empoderamiento y la productividad laboral en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018. Para lo cual se utilizó como método el diseño no experimental transversal, el que permite la recolección de datos en un tiempo único, en un solo momento. Se trabajó con una lista oficial de trabajadores denominado censo, constituida por 32 trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna. El instrumento utilizado fue encuesta mediante un cuestionario tipo Likert, a fin de conseguir los datos para el análisis respectivo. Para realizar la encuesta y conseguir respuestas significativas de la misma, se propuso realizar 32 encuestas para los funcionarios y servidores públicos que laboran en la Dirección de Supervisión. Para la obtención de los hallazgos finales del estudio se aplicó el ritual de la significancia estadística, sin antes verificar la confiabilidad de los instrumentos mediante la determinación del Alfa de Cronbach para las dos variables. Los resultados obtenidos del presente estudio dieron como resultado que existe una relación significativa entre el empoderamiento y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna. La relación entre variables fue obtenida mediante el estadístico de prueba Rho de Spearman. El procesamiento de datos se realizó utilizando el software estadístico IBM SPSS 23.

Palabras clave: Empoderamiento, Productividad Laboral

ABSTRACT

The present study sought to demonstrate the relationship between empowerment and labor productivity in the Executive Directorate of Supervision of the Regional Government of Tacna, 2018. For this purpose, the non-experimental transverse design was used as a method, which allows the collection of data in a unique time, in a single moment. We worked with an official list of workers called the census, constituted by 32 workers of the Executive Direction of Supervision of the Regional Government of Tacna. The instrument used was a survey using a Likert questionnaire, in order to obtain the data for the respective analysis. In order to carry out the survey and obtain significant responses from it, it was proposed to conduct 32 surveys for civil servants and public servants who work in the supervision direction. To obtain the results of the study, the ritual of statistical significance was applied, without first verifying the reliability of the instruments by determining the Cronbach's Alpha for the two variables. The results obtained from the present study gave as a result that there is a significant relationship between the empowerment and the labor productivity of the workers of the Executive Direction of Supervision of the Regional Government of Tacna. The relationship between variables was obtained by Spearman's Rho test statistic. Data processing was performed using the IBM SPSS 22 statistical software.

Keywords: Empowerment, Labor Productivity

I.- INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Conforme transcurre el tiempo, surgen incontables herramientas y teorías enfocadas al desarrollo del factor humano dentro de las entidades tanto públicas como privadas; el aspecto laboral se desarrolla y solicita que de modo apresurado los trabajadores de una entidad gubernamental evolucionen a un ritmo equivalente que marca la nueva gestión pública en un mundo globalizado, motivados principalmente por los avances en gestión gubernamental y los avances de la tecnología. No resulta idóneo solo tener conocimientos básicos sobre un tema de carácter laboral, sino que se requiere que en el día a día capacitarnos y demostrar competencia, esto quiere decir contar con capacidades, habilidades, aptitudes, actitudes y conocimientos que coadyuven a la mejora continua, en el aspecto propio de la persona y posteriormente como parte de la entidad gubernamental.

El éxito en todo campo está ligado a la capacidad de crecer en todo aspecto, de ser susceptible a la adaptación a un medio oscilante, de encontrar opciones que ayuden a resolver la problemática ciudadana y a dar respuesta a ésta que con el transcurrir del tiempo exige cada vez mas de las entidades públicas.

Esto nos hace pensar que el desarrollo de la gestión gubernamental obliga a los funcionarios y servidores públicos contar con todas las habilidades posibles que permitan afrontar de modo efectivo los desafíos, utilizando las técnicas o artilugios que en el medio en el que se despliegan les otorga para corroborar sus principales fortalezas pretendiendo potenciarlas y ponerlas en aplicación en las tareas del día a día, sobre todo identificar aquellas rubros de oportunidad para trabajar en ellas e impulsar a un nivel superior los retos que nos proponemos en la vida laboral.

La noción del empoderamiento puede ser vinculado al proceso de incrementar la capacidad del trabajador o equipo de trabajo para tomar decisiones, asumir liderazgo y en base a estas dos variables transformar esas elecciones en resultados deseados. El empoderamiento, se tiene que entender como una herramienta de gestión que toda organización pública o privada debe implantar sin tomar en cuenta su dimensión, sea una entidad gubernamental o una empresa del sector privado. Esta implantación del empoderamiento acarrea, preocupación por el confort de los trabajadores, saber e identificar los parámetros en los cuales el trabajador tiene libertad para ejercer su labor, convicción de los trabajadores en la toma de decisiones, favorecer la calidad del producto final, aumento del nivel de eficacia y acrecentar la eficiencia, lo que se traducirá en el incremento de la productividad del trabajador, que finalmente se traducirá en la mejora en la productividad de la organización.

De lo expuesto anteriormente, es destacado en el ámbito laboral el apoyo del capital humano, que sin duda para las entidades gubernamentales y las empresas privadas es el aspecto más importante, de modo que se traduzca en contar con un ambiente donde la productividad laboral tenga como base el empoderamiento, aprovechando el desarrollo como organización gubernamental mediante la implementación y aplicación de estrategias, instrucción vía la capacitación y otras alternativas que tengan como misión la mejora y el incremento de la productividad.

Los factores en orden de importancia que perjudican la productividad son: el capital humano, la maquinaria y equipo y el sistema organizativo. El primero de ellos es el factor determinante y que influencia de sobremanera en los otros dos factores.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel internacional

Algunos antecedentes internacionales como el de (Cajamarca Ajuila, 2016), en la Tesis denominada “El Empoderamiento y la Productividad Laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del Cantón Salcedo”; llego a las siguientes conclusiones:

En la investigación de campo realizada con los miembros del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo, se pudo determinar que el empoderamiento que manejan sus agremiados es tipo estructural, por lo tanto; no se sienten líderes con autonomía dentro de las funciones que realizan, debido a que no se sienten incluidos en la organización o el nivel de empoderamiento existente es muy bajo dentro de la institución, lo que repercute en el funcionamiento de la misma como fuente de trabajo artesanal.

Los miembros del Sindicato de Mecánicos poseen un nivel de productividad bajo, debido a que no existen programas de motivación que impulsen la autonomía del trabajador, por lo tanto, el colaborador no se siente comprometido con la función que realiza teniendo un rendimiento deficiente en el cargo que ocupa en la institución.

Se concluye que es necesario estructurar un documento científico que contenga los principales hallazgos del presente estudio investigativo, para que de esta forma el gremio artesanal tome las decisiones necesarias para optimizar el empoderamiento en la institución, evitando así, un déficit de productividad laboral.

(López de Leon, 2015), Río Bravo Suchitepéquez, Guatemala, en la Tesis denominada “Empoderamiento y Satisfacción laboral”, determinó en base a sus resultados que el empoderamiento influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez, ya que ellos poseen la autonomía 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 satisfacción laboral.

(Morales Moho, 2016), Ciudad de Quetzaltenango, Guatemala, en la Tesis denominada "Empoderamiento y Desempeño laboral", como resultado de sus hallazgos concluyó que el nivel de empoderamiento en los colaboradores del Colegio Cristiano Nueva Nación está limitado para desarrollar iniciativas propias y tomar decisiones acertadas en su área de trabajo, ya que las autorizaciones y el desarrollo de las actividades en la institución educativa, están centralizadas en la dirección general y financiera, para que las mismas se puedan realizar.

(Freire Chávez, 2013), en la Tesis denominada "El Empowerment y su influencia en el Compromiso Laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Tungurahua"; llegó a las siguientes conclusiones: Al comparar los resultados obtenidos luego de ser procesados, se determinó que los funcionarios estarán dispuestos a comprometerse con la Institución, cuando perciban que ésta les permita participar activamente en la dinámica organizacional con autonomía y libertad de acción en el desempeño de sus funciones.

(Montaña Ramirez, 2012), en la ciudad de Bogotá, Colombia, en la tesis denominada "El Empoderamiento como herramienta de desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones"; entre las conclusiones más importantes están:

Que toda compañía que cuenta con el soporte de trabajadores que tengan competencias de delegación, liderazgo y empoderamiento, asegura que se desarrolle su máximo potencial para la optimización de recursos y se aumente la productividad de la organización.

(Figuera M, 2006), en la Tesis denominada "El Empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional", llega a las siguientes conclusiones: El Empowerment es una herramienta que se adapta a cualquier tipo de organización, debido a que, es una innovadora forma de administrar y conduce a un enfoque diferente de los que son las empresas.

1.2.2 A nivel nacional

Como antecedentes a **nivel nacional** tenemos el estudio realizado por (Carhuayña Contreras, 2016), en la Tesis denominada “Empowerment y desempeño laboral en el centro de exámenes de Conchán del Touring Automóvil Club del Perú – Lima, 2014”, llego a la siguiente conclusión: En resumen, concluimos que, debido a la ausencia del empowerment en el centro, se viene presentando un deficiente desempeño laboral en la organización.

(Quintanilla Arce, 2015), realizó la tesis titulada “Gestión por competencias y desempeños laborales en las Municipalidades de Ayacucho”, en las conclusiones menciona que se ha demostrado que la adecuada organización de equipos de trabajo contribuye con eficacia en la mejora continua y permanente de los desempeños laborales en las Municipalidades de la ciudad de Ayacucho.

1.2.3 A nivel local

Por otro lado se tomó en consideración antecedentes locales como el de (Vera Echenique, 2012) en su tesis de grado: “Influencia de las Competencias Gerenciales en la Gestión Organizacional del Gobierno Regional de Tacna”.

1.3 Teorías relacionadas

Respecto a la primera variable del presente estudio, Empoderamiento, se consideró con respecto a la información científica revisada.

1.3.1 Empoderamiento

Como lo manifiestan (Davis & Newstrom, 2003) “El empoderamiento es el proceso que brinda mayor autonomía a los empleados al compartir información pertinente y brindarles control sobre factores que afectan su rendimiento en el trabajo”. (p. 560).

Podemos decir entonces que el empoderamiento, es delegar dos aspectos importantes del comportamiento humano, conceder el poder y autoridad a los trabajadores y conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo (auto- fortalecimiento, control, poder propio, auto- confianza, decisión propia, independencia, ser libre y capacidad).

(Thomas, K. W.; Velthouse, B. A., 1990), argumentan que “no puede ser atribuido al colaborador únicamente, por lo que consideran cuatro dimensiones que proyectan la orientación del colaborador en su rol de trabajo: Liderazgo, competencia, autodeterminación e impacto”.

Liderazgo. Es la maestría de influenciar y dirigir al trabajador de tal modo se gane la confianza, respeto y cooperación leal para el logro de un objetivo común

Competencias. Capacidad para desarrollar determinadas actividades haciendo uso de las habilidades que posee.

Autodeterminación. Vendría a ser el sentimiento individual de poder elegir libremente.

Impacto. Grado con el cual un trabajador puede influir estratégica, administrativa u operativamente fuera del trabajo.

Dimensiones del Empoderamiento

Las dimensiones del empoderamiento son: liderazgo, competencia, autodeterminación e impacto.

Características del Empoderamiento

De la bibliografía revisada antes y durante el desarrollo estudio, se pudo determinar que el empoderamiento tiene algunas características específicas y que se ajustan a las labores ejecutadas por los trabajadores de la entidad gubernamental o empresa privada; así tenemos:

- **El orgullo:** Que es el sentir de verse satisfecho y el cual está estrechamente vinculado con la motivación.
- **Unión de solidaridad:** Puntualizado como la armonía de la dualidad unión y esfuerzo como grupo.
- **Voluntad:** Es el deseo o intención de cada individuo del equipo de trabajo de ejecutar las labores en atención a sus atribuciones y responsabilidades.
- **Autoeficacia:** Conceptualizado o puntualizado como la creencia del individuo en su propia capacidad organizarse y desarrollar trabajo.
- **Autodeterminación:** La autodeterminación se refiere a la capacidad de un individuo o grupo de trabajo, para decidir y poder emitir un juicio propio en los temas que le conciernen y bajo todos los ámbitos. La palabra autodeterminación se forma a partir de auto, que significa “propio”, y determinación, que alude a la acción y efecto de decidir.
- **Asertividad:** Es el procedimiento por intermedio del cual se testimonian sentimientos, como por ejemplo el solicitar cambios legítimos, brindar y recibir retroalimentación.
- **Control sobre las conductas:** Puntualizado como el arte o talento de mantener un pleno control de las emociones para evitar reacciones adversas cargadas de negatividad ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros. En el ejercicio de la función diaria es importante el control de las conductas cuando se trabaja en condiciones de estrés.
- **Pensamiento Independiente:** Es la acción y efecto de pensar por sí mismo basado en ideales, conocimientos y experiencias previas.
- **Identificación de necesidades de cambio:** Para la identificación de necesidad de cambio en una organización gubernamental es primordial contar la aptitud de adaptación a los cambios. Flexibilidad e innovación son pilares para desenvolverse de manera ligera, de manera que uno pueda adaptarse a distintos contextos, situaciones, de forma rápida y adecuada.
- **La confianza en sí mismo:** citada como la cualidad del trabajador de tener un análisis realista, autentico y optimista de uno mismo.

- **Reconocimiento del aprendizaje:** Asumir la autoevaluación, el autoanálisis como los factores que coadyuvan a proponerse nuevas metas y objetivos.
- **Percepción de mi contexto:** Puntualizado como la reunión de circunstancias que estrechan una situación y ante su ausencia no se lograría comprender de modo correcto.
- **Control sobre mi entorno:** Característica mediante que el trabajador puede tener el control de los distintos instrumentos y factores dentro de su puesto laboral.

1.3.2 Productividad Laboral

De la bibliografía revisada se encontró varias definiciones respecto a productividad laboral, abordaremos la que consideramos las más importantes:

(Koontz & Weihrich, Administración: Una Perspectiva Global, 2004), explicaron que “la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad”.

(Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2016), define “Productividad es igual a producción dividida por cada uno de sus elementos de producción”.

(Organización Internacional del Trabajo, 2015), define “Los productos son fabricados como resultados de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. La relación de estos elementos a la producción es una medida de la productividad”.

(Koontz & Weihrich, Administración, 2012), nos comenta que “La máxima oportunidad de aumentar la productividad segura se encuentra en el conocimiento del trabajo en sí mismo y en especial en la Administración” (p.14).

Las dimensiones se describen a continuación:

Eficacia. Que lo definiremos como el logro de los resultados, el cumplimiento de las metas propuestas desarrolladas de la manera más correcta.

Eficiencia. Relacionada a la eficiencia, es decir, la producción por unidad de insumo.

Satisfacción Laboral. (Sikula, 1992), puntualiza que es la complacencia o gusto por las labores encomendadas, con un nivel elevado de bienestar, ejecutado en un ambiente físico idóneo.

Calidad del servicio. Calidad significa trabajar en las especificaciones técnicas y total satisfacción del usuario final.

Dimensiones de la Productividad Laboral

De lo anteriormente expuesto podemos decir que las dimensiones de la productividad laboral son la eficiencia, eficacia, satisfacción laboral y la calidad de servicio.

1.4 Formulación del Problema

La noción del empoderamiento puede ser vinculado al proceso de incrementar la capacidad del trabajador o equipo de trabajo para tomar decisiones, asumir liderazgo y en base a estas dos variables transformar esas elecciones en resultados deseados. El empoderamiento, se tiene que entender como una herramienta de gestión que toda organización pública o privada debe implantar sin tomar en cuenta su dimensión, sea una entidad gubernamental o una empresa del sector privado. Esta implantación del empoderamiento acarrea, preocupación por el confort de los trabajadores, saber e identificar los parámetros en los cuales el trabajador tiene libertad para ejercer su labor, convicción de los trabajadores en la toma de decisiones, favorecer la calidad del producto final, aumento del nivel de eficacia y acrecentar la eficiencia, lo que se traducirá en el incremento de la productividad del trabajador, que finalmente se traducirá en la mejora en la productividad de la organización.

El empoderamiento, se tiene que entender como una herramienta de gestión que toda organización pública o privada debe implementar sin menospreciar su tamaño, ya sea una organización pequeña o grande.

El presente estudio planteó como problema general: ¿Cuál es la relación del empoderamiento y la productividad laboral en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018? Y se consideró como problemas específicos:

- a. ¿Cuál es la relación del liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018?
- b. ¿Cuál es la relación de las competencias y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018?
- c. ¿Cuál es la relación de la autodeterminación y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018?
- d. ¿Cuál es la relación del impacto y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018?

1.5 Justificación del Estudio

La investigación realizada se justifica en el sumo objetivo planteado, el cual, procesada la información y demostrada la correlación entre las dos variables (empoderamiento y productividad laboral), coadyuvará a tener un ascenso y mejora del nivel de productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna. Así también, una alegación primordial o decisiva para la ejecución y puesta en marcha del estudio, es lo que ahora mismo viene suscitándose en el panorama presente, de rápidos y constantes cambios de forma y fondo en la gestión gubernamental; que imponen o conminan programar presupuesto público en la capacitación de trabajadores para elevar su competitividad, factor que está estrechamente ligado a contar con un sostenido y mejor desempeño de las instituciones públicas.

Luego de procesada la información recabada mediante el instrumento correspondiente, los hallazgos de relevancia nos llevarán a emitir conclusiones y recomendaciones permitiendo programar acciones y actividades que tengan como objetivo el incremento sustancial de la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna.

La investigación es dable, toda vez que se cuenta con acceso a la información referente al tema investigado, ya que se cuenta con la colaboración y autorización del Director de la Oficina Ejecutiva de Supervisión y los trabajadores, los cuales procurarán generar el apoyo y la mayor apertura para recabar los datos necesarios para completar el proceso investigativo.

Conveniencia: Es conveniente y funcionalidad pues permitirá proponer la toma de mejores decisiones para un mejoramiento de la gestión con la consecuente mejora en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna.

Implicaciones Prácticas: Ayudará establecer el grado de correlación que existe entre el empoderamiento de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, con la productividad laboral de éstos; que en la práctica conociendo los resultados, éstos ayudaran a la mejora continua y a replantear los documentos de gestión de la Entidad.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el Empoderamiento y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

Hipótesis Específica 1

Existe relación significativa del liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa de las competencias y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa de la autodeterminación y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

Hipótesis Específica 4

Existe relación significativa del impacto y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Generales.

Determinar la relación del empoderamiento y la productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

1.7.2 Específicos.

1. Determinar la relación del liderazgo del empoderamiento y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.
2. Determinar la relación de las competencias y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.
3. Determinar la relación de la autodeterminación y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.
4. Determinar la relación del impacto y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

II.- METODO

2.1 Diseño de Investigación.

La presente investigación esta puntualizada como no experimental y de índole transeccional. El investigador no maniobró adrede las variables, lo que aseguramos decir, que no hubo en ningún momento intencionalidad de sugerir variación o acomodo de alguna variable para inducir el comportamiento de la otra.

2.1.1 Tipo y Nivel de Investigación

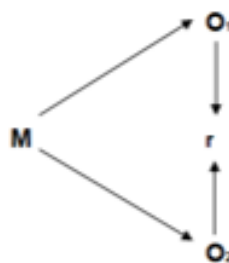
Fue una investigación es tipificada como aplicada, no experimental, no se manipulan las variables, pero si vislumbramos las manifestaciones en su ambiente natural y actual, para a la postre ser sujeto de evaluación y análisis.

La investigación es no experimental – transeccional, ya que durante la ejecución se acopiará datos en un tiempo único. El deseo investigativo es describir las dos variables en estudio y analizar su interrelación demostrado fehacientemente un ritual estadístico. Podríamos decir que es como una captura instantánea de algo que ocurre.

M = "Muestra"

O1 = "Observación de la variable 1" = Empoderamiento

O2 = "Observación de la variable 2" = Productividad Laboral



2.2 Variables, operacionalización.

2.2.1 Identificación de variables.

Variable 1: Empoderamiento

Dimensiones:

- Liderazgo
- Competencias
- Autodeterminación
- Impacto

Variable 2: Productividad Laboral

Dimensiones:

- Eficacia
- Eficiencia
- Satisfacción Laboral
- Calidad de Servicio

2.2.2 Operacionalización de variables

Tanto la variable 1 como la variable 2 pretenden hacer medibles los indicadores establecidos en el cuadro de operacionalización de variables, los cuales se consideran importantes para aportar información en el presente estudio.

Variable	Definición Operacional	Definición Conceptual	Dimensiones	Escala de Medición
Empoderamiento	Empoderamiento, es delegar poder y autoridad a los trabajadores y conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo (auto-fortalecimiento, control, poder propio, auto - confianza, decisión propia, independencia, ser libre y capacidad). Siendo las dimensiones para su medición el significado del empoderamiento, las competencias del trabajador, la autodeterminación y el impacto. Se operacionalizarán mediante la aplicación de una escala de Likert.	Empowerment: proceso que brinda mayor autonomía a los empleados al compartir información pertinente y brindarles control sobre factores que afectan su rendimiento en el trabajo (Keith y Newstrom, 2003, p. 560).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo 2. Competencias. 3. Autodeterminación. 4. Impacto. 	Ordinal
Productividad Laboral	La productividad laboral, denominada también productividad del trabajo, se mide a través de la relación entre la producción obtenida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un periodo determinado. Siendo las dimensiones para su medición la eficacia, eficiencia, satisfacción laboral y calidad de servicio. Se operacionalizarán mediante la aplicación de una escala de Likert.	Hernández Laos, (1993) también la define en este sentido. "La productividad generalmente se concibe como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos". (Hernández Laos, 1993).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eficacia. 2. Eficiencia. 3. Satisfacción Laboral. 4. Calidad del servicio 	Ordinal

2.3 Población y muestra.

2.3.1 Población:

En el caso del trabajo de investigación, la población de ésta investigación la componen los 32 trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna.

2.3.2 Muestra

En vista que la población es pequeña no se aplicó ninguna fórmula para la determinación de la cantidad de muestra por lo que se trabaja con toda la población.

2.3.3 Criterios de selección

Por una preocupación de aplicar el Empoderamiento de los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, para que se logre mejorar sustancialmente la Productividad Laboral, ya que si los trabajadores son empoderados incrementarían la Productividad Laboral, mejorando su desempeño en el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.

Siendo pertinente la observación directa de la interacción entre las actividades técnicas y administrativas que realizan los servidores o trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna.

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

2.3.4.1 Técnica

Para realizar la investigación del presente trabajo se utilizó una encuesta para obtener información de los trabajadores en cuestión, información que fue proporcionada por cada uno de ellos.

A fin de cumplir con los objetivos programados en el Proyecto de Investigación, utilizamos como técnica la encuesta.

El reporte de datos adquiridos de nuestra “población - análisis” (trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, guardan competencia con los objetivos del estudio.

2.3.4.2 Instrumento

La información necesaria para el estudio del caso, fue a través de un instrumento, denominado cuestionario, que para el presente, fueron dos (2) uno por cada variable. El cuestionario elaborado por el investigador fue estructurado de tal manera que propongan al encuestado una serie de preguntas que siguieron un orden y secuencialidad, de fácil entendimiento, y que una vez llenado por cada trabajador se obtienen los registros o datos, que generaron la base de datos usados en la consecución de los objetivos del estudio.

Los instrumentos de sencillo llenado, abarca interrogantes ordenadas secuencialmente a manera de proposición o pregunta con alternativas.

2.3.4.3 Validación

La validez está dada por los instrumentos que buscan medir con, precisión, objetividad, autenticidad y veracidad aquello que deseamos obtener de las variables que se están estudiando (Carrasco, S. 2009).

(PADILLA, 2014) considera que la validación de un instrumento se puede realizar con las técnicas: Criterio de Jueces (a través, por lo menos 3 personas que actúan como jueces de la especialidad del tema en estudio) o criterio de expertos, para este caso fue validada por el asesor del curso.

2.3.4.4 Confiabilidad

A fin de determinar la fiabilidad del instrumento (Encuesta) tomando en consideración las variables, Empoderamiento y Productividad Laboral, se aplicó una prueba piloto a un grupo de 30 trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach.

La fórmula que mediante el cual se ejecuta el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach (α), y la fórmula estadística es la que se muestra:

$$\alpha = \left(\frac{n}{n - 1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_{X_i}^2}{\sigma_X^2} \right] =$$

Donde:

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

n : Número de ítems

$\sum \sigma_{xi}^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems |

σ_{X^2} : Varianza de la variable

La validación del instrumento (encuesta) de la Variable 1 Empoderamiento se sometió a criterio de los expertos Dr. Nicolás Fidel Calderón Urriola, M.Sc. Alfredo Casanova Vélez y M.Sc. Segundo Montes de Oca Loza.

La validación del instrumento (encuesta) de la variable 2 Productividad Laboral, se sometió a criterio de los expertos Dr. Nicolás Fidel Calderón Urriola, M.Sc. Alfredo Casanova Vélez y M.Sc. Segundo Montes de Oca Loza.

Tabla 1.
Escala de Alpha de Cronbach

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 – 0.49	Baja Confiabilidad
0.50 – 0.69	Moderada Confiabilidad
0.70 – 0.89	Fuerte Confiabilidad
0.90 – 1.00	Alta Confiabilidad

Fuente: Elaboración propia, 2018.

En base a la escala de la tabla N° 1, determinamos que el instrumento usado denota fuerte confiabilidad, toda vez que los valores que arroja el análisis estadístico se aproximan a 1. Se usó la escala de Likert, y se analizó las respuestas que se obtuvieron del cuestionario que considera valores: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso - Neutral (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Con la utilización del paquete estadístico SPSS V23, en el icono y secuencia informática “análisis de fiabilidad”, el resultado es el que se muestra en la tabla 2 y 3:

Tabla 2.
Alpha de Cronbach: Empoderamiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	30

Fuente: Elaboración propia, 2018.

El valor obtenido como coeficiente es de 0.889 indicativo que el instrumento que se usó a la variable “Empoderamiento” es fuerte o prácticamente alta confiabilidad.

Tabla 3.

Alpha de Cronbach: Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	30

Fuente: Elaboración propia, 2018.

De otro lado, el valor conseguido y reportado (Tabla 3) como coeficiente es 0.909, lo que asegura que el instrumento que se usó en la variable “Productividad Laboral” denota una alta confiabilidad.

De lo hallado como reporte del “análisis de fiabilidad”, podemos decir la alta relación que tenemos en las interrogantes y los indicadores del instrumento aplicado, y la variable les sustento valorado y rigor a los resultados hallados.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el los cálculos estadísticos y los reportes del trabajo de investigación se utilizó el ingreso de los datos en Excel y luego fueron procesados con el software SPSS 23. Distribución de frecuencia absoluta y porcentajes. Las cuales permitieron determinar la magnitud y el significado de la correlación entre las variables empoderamiento y productividad laboral.

Tabla 4

Categoría de análisis para la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Intervalo	Descripción
-1 – -0,96	Correlación Negativa Perfecta
-0,95 – -0,51	Correlación Negativa Fuerte
-0,50 – -0,11	Correlación Negativa Moderada
-0,10 – -0,01	Correlación Negativa Débil
0	Correlación Nula
0,01 – 0,10	Correlación Positiva Débil
0,11 – 0,50	Correlación Positiva Moderada
0,51 – 0,95	Correlación Positiva Fuerte
0,96 – 1	Correlación Positiva Perfecta

2.6 Aspectos éticos.

Todos los encuestados de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, fueron informados y custodiados por el investigador, al momento de la aplicación del instrumento de estudio (encuesta), así mismo se respetó los protocolos de la Dirección de Supervisión y los términos de veracidad impuestos por la Universidad Cesar Vallejo para la aplicación del presente estudio.

III.- RESULTADOS

3.1 Validez y Confiabilidad de los instrumentos

3.1.1 Validez de contenido de los Jueces

a) Variable Empoderamiento

TABLA 5

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable Empoderamiento

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
1.CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible.	5	4	4
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	5	5	4
3.PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.	5	5	4
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica de las preguntas.	5	4	4
5.SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de ítems para consolidar el concepto general	5	5	5
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.	5	5	5
7.CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.	5	5	5
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	4	5
9.METODOLOGIA	El proceso responde al Método Científico.	5	5	5

TABLA 6

Calificación del instrumento para la variable Empoderamiento

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000 - 2.400	A	Adecuación total
2.401 - 4.800	B	Adecuación en gran medida
4.801 - 7.200	C	Adecuación promedio
7.201 - 9.600	D	Adecuación escasa
9.601 - 12.000	E	Inadecuación

Fuente: elaboración propia

✓ **Interpretación:**

Tal como se evidencia en la tabla 5 y 6 y los procedimientos que se vislumbran en el anexo, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.25 y cae dentro del Intervalo A. adecuación total. Por consiguiente, podemos afirmar que el instrumento flaquea la prueba de validez (validez de contenido).

☑ **Variable: Empoderamiento**

La valoración que le dan los tres expertos al instrumento, se distingue en la tabla N° 05 y conforme las operaciones matemáticas determinamos que el índice de validación es de 4.70, por lo que se ubica en el intervalo E, que concluye muy bueno:

OPERACIÓN MATEMÁTICA PARA DETERMINAR EL NIVEL DE %

Índice de Validación =	4.70
-------------------------------	-------------

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.00 -1.00	A	No aplicable
1.01 - 2.00	B	Deficiente
2.01 -3.00	C	Regular
3.01 - 4.00	D	Bueno
4.01 - 5.00	E	Muy bueno

TABLA 7

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable Productividad Laboral

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
1.CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible.	5	4	5
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	5	5	5
3.PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.	5	5	5
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica de las preguntas.	5	4	5
5.SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de ítems para consolidar el concepto general	5	5	5
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.	5	5	5
7.CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.	5	5	5
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	5	4	4
9.METODOLOGIA	El proceso responde al Método Científico.	5	5	4

Fuente: Elaboración propia

TABLA 8

Calificación del instrumento para la variable Productividad Laboral

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000 - 2.400	A	Adecuación total
2.401 - 4.800	B	Adecuación en gran medida
4.801 - 7.200	C	Adecuación promedio
7.201 - 9.600	D	Adecuación escasa
9.601 - 12.000	E	Inadecuación

Fuente: elaboración propia

✓ **Interpretación:**

- Tal como se evidencia en la tabla 7 y 8 y los procedimientos que se vislumbran en el anexo, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.25 y cae dentro del Intervalo A. adecuación total. Por consiguiente, podemos afirmar que el instrumento flanquea la prueba de validez (validez de contenido).

☑ **Variable Productividad Laboral**

- La valoración que le dan los tres expertos al instrumento, se distingue en la tabla N° 07 y conforme las operaciones matemáticas determinamos que el índice de validación es de 4.70, por lo que se ubica en el intervalo E, que concluye muy bueno:

OPERACIÓN MATEMÁTICA PARA DETERMINAR EL NIVEL DE %

Índice de Validación =	4.70
-------------------------------	-------------

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.00 - 1.00	A	No aplicable
1.01 - 2.00	B	Deficiente
2.01 - 3.00	C	Regular
3.01 - 4.00	D	Bueno
4.01 - 5.00	E	Muy bueno

3.1.2 VALIDEZ INTERNA DE LOS INSTRUMENTOS:

3.1.2.1 ANALISIS DE CORRELACION DE LOS ITEMS

TABLA N° 9

Análisis de Correlaciones de la Variable: Empoderamiento

N°	Preguntas del Cuestionario Empoderamiento:	Correlación
1	Se promueve la motivación al personal para un mejor logro en el desempeño de su trabajo.	1
2	La decisión que toman los trabajadores influyen en las toma de decisiones de la Dirección.	0.097
3	La organización posee capacidad de adaptación a las diferentes transformaciones externas como control gubernamental, normas de calidad, limitaciones en el ambiente físico económico.	,569**
4	Los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Supervisión poseen conocimientos generales que permiten un eficiente control y seguimiento de los proyectos.	0.129
5	El personal administrativo es creativo al momento de resolver un problema planteado.	0.036
6	La alta gerencia busca activamente comentarios y opiniones y los asume como suyos.	0.039
7	Las decisiones que toma como líder siempre son las correctas	0.317
8	El personal técnico profesional y directivo posee habilidades para coordinar e integrar todas las acciones y actividades sin recurrir a los demás.	0.173
9	Los trabajadores poseen conocimientos y suficiente experiencia que les otorgue confianza y ventajas competitivas en las labores de supervisión de proyectos de inversión.	0.169
10	La experiencia constituye un requisito indispensable para la contratación de personal en la OES.	0.207
11	El personal administrativo cumple con sus tareas con responsabilidad y con orientación por parte de los directivos.	0.065
12	Los directivos asignan autoridad y responsabilidad a los trabajadores y colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión.	0.300
13	El personal Técnico Profesional es intuitivo lo que permite un mejor desempeño de funciones individual y grupal.	0.166
14	El personal Técnico Profesional posee claridad de conceptos que le permiten un mejor uso de las técnicas especializadas y tecnológicas.	0.271
15	La confianza en las acciones a desarrollar constituyen una característica predominante en el personal administrativo y gerencial.	0.211
16	Se promueve la solución de las situaciones de conflicto interpersonales sin intervención de los directivos.	0.023
17	Los trabajadores demuestra capacidad para analizar los problemas y crear alternativas de solución que conlleven a un nivel elevado de desempeño de funciones.	0.226
18	Existe total comprensión interpersonal entre todos los trabajadores y colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión.	0.151
19	La motivación refleja exitosamente resultados satisfactorios en cuanto al cumplimiento de los objetivos y metas.	0.024
20	Dirige, instruye y entrena a su personal con técnicas que permitan desarrollar habilidades en su desempeño como charlas motivacionales, seminarios, talleres y practicas supervisadas.	0.044
21	El Director ejecutivo se concentra solo en la toma de decisiones importantes que le permitan identificar lo estratégico de lo genérico.	0.109
22	Mantiene un ritmo de trabajo sostenido durante toda la jornada laboral.	0.083
23	Es constante y persistente en cualquier tarea que emprende	0.181
24	Se implementan mecanismos de control que permitan verificar si las actividades realizadas se ajustan a las planeadas.	0.245
25	Se llevan a cabo todos los esfuerzos para liberar los talentos y las habilidades de todos y cada uno de los colaboradores.	0.088
26	El empoderamiento de los colaboradores o trabajadores ayudan a optimizar los recursos empleados en la supervisión de proyectos de inversión.	0.208
27	Sientes que estás haciendo una diferencia en tu organización.	0.085
28	La delegación de poder, responsabilidad y el trabajo en equipo mejora NO siempre el progreso de las metas planteadas.	0.256
29	Se promueve el trabajo en equipo que le permita alcanzar de manera eficaz y eficiente los objetivos establecidos.	,453**
30	La calidad final del trabajo desarrollado está relacionado exclusivamente a la delegación de poder y responsabilidad de los trabajadores de la OES	0.235

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

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

Fuente: Elaboración propia, 2018.

✓ **Interpretación:**

- La Tabla 9, evidencia la magnitud o grado de correlación; podríamos asumir por tanto cuál es el aporte de cada ítem con el resultado de su variable Empoderamiento. Determinamos que en base a los reportes mostrados el grado de correlación es alto, tal como lo corrobora el alfa de Cronbach.

TABLA 10

Análisis de Variabilidad de Variable Empoderamiento

N°	Preguntas del Cuestionario Empoderamiento:	Media	Varianza
1	Se promueve la motivación al personal para un mejor logro en el desempeño de su trabajo.	3.31	0.609
2	La decisión que toman los trabajadores influyen en las toma de decisiones de la Dirección.	2.72	0.596
3	La organización posee capacidad de adaptación a las diferentes transformaciones externas como control gubernamental, normas de calidad, limitaciones en el ambiente físico económico.	2.97	0.676
4	Los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Supervisión poseen conocimientos generales que permiten un eficiente control y seguimiento de los proyectos.	3.44	0.706
5	El personal administrativo es creativo al momento de resolver un problema planteado.	3.25	0.323
6	La alta gerencia busca activamente comentarios y opiniones y los asume como suyos.	2.56	0.448
7	Las decisiones que toma como líder siempre son las correctas	3.31	0.802
8	El personal técnico profesional y directivo posee habilidades para coordinar e integrar todas las acciones y actividades sin recurrir a los demás.	2.53	0.773
9	Los trabajadores poseen conocimientos y suficiente experiencia que les otorgue confianza y ventajas competitivas en las labores de supervisión de proyectos de inversión.	2.88	0.629
10	La experiencia constituye un requisito indispensable para la contratación de personal en la OES.	3.03	0.741
11	El personal administrativo cumple con sus tareas con responsabilidad y con orientación por parte de los directivos.	2.88	0.629
12	Los directivos asignan autoridad y responsabilidad a los trabajadores y colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión.	2.28	0.725
13	El personal Técnico Profesional es intuitivo lo que permite un mejor desempeño de funciones individual y grupal.	2.69	1.060
14	El personal Técnico Profesional posee claridad de conceptos que le permiten un mejor uso de las técnicas especializadas y tecnológicas.	2.31	0.802
15	La confianza en las acciones a desarrollar constituyen una característica predominante en el personal administrativo y gerencial.	2.75	0.774
16	Se promueve la solución de las situaciones de conflicto interpersonales sin intervención de los directivos.	2.25	0.839
17	Los trabajadores demuestra capacidad para analizar los problemas y crear alternativas de solución que conlleven a un nivel elevado de desempeño de funciones.	2.63	0.758
18	Existe total comprensión interpersonal entre todos los trabajadores y colabores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión.	2.31	1.125
19	La motivación refleja exitosamente resultados satisfactorios en cuanto al cumplimiento de los objetivos y metas.	2.84	0.910
20	Dirige, instruye y entrena a su personal con técnicas que permitan desarrollar habilidades en su desempeño como charlas motivacionales, seminarios, talleres y practicas supervisadas.	2.69	1.125
21	El Director ejecutivo se concentra solo en la toma de decisiones importantes que le permitan identificar lo estratégico de lo genérico.	3.00	0.581
22	Mantiene un ritmo de trabajo sostenido durante toda la jornada laboral.	2.47	0.709
23	Es constante y persistente en cualquier tarea que emprende	3.22	0.757
24	Se implementan mecanismos de control que permitan verificar si las actividades realizadas se ajustan a las planeadas.	2.78	0.499
25	Se llevan a cabo todos los esfuerzos para liberar los talentos y las habilidades de todos y cada uno de los colaboradores.	2.41	0.830
26	El empoderamiento de los colaboradores o trabajadores ayudan a optimizar los recursos empleados en la supervisión de proyectos de inversión.	2.16	0.781
27	Sientes que estás haciendo una diferencia en tu organización.	2.41	0.894
28	La delegación de poder, responsabilidad y el trabajo en equipo mejora NO siempre el progreso de las metas planteadas.	2.09	0.668
29	Se promueve el trabajo en equipo que le permita alcanzar de manera eficaz y eficiente los objetivos establecidos.	2.44	0.770
30	La calidad final del trabajo desarrollado está relacionado exclusivamente a la delegación de poder y responsabilidad de los trabajadores de la OES	2.81	0.738

N válido (por lista)

Fuente: Elaboración propia. 2018.

✓ **Interpretación:**

- La Tabla 10, nos muestra el nivel de variabilidad de cada una de las interrogantes o proposiciones del cuestionario de Empoderamiento. Del registro mostrado podemos discriminar las preguntas con medias y varianzas más altas y más bajas. Finalmente, del análisis de los resultados concluimos el alto nivel discriminante, la cual le da validez interna a la variable.

TABLA 11

Análisis de Correlación de la Variable Productividad Laboral

Nº	Preguntas del Cuestionario Productividad laboral:	Correlación
1	Concentra sus esfuerzos en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos.	1
2	Es puntual con la entrega de trabajos que se les asignan.	0.288
3	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su unidad.	,380 [*]
4	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	,385 [*]
5	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo para cumplir la meta programada.	0.331
6	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	,394 [*]
7	Comparte con frecuencia sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	0.321
8	La organización y gestión de los servicios de la EOS son efectivos en los procesos y procedimientos de ejecución de Proyectos de Inversión	0.308
9	Para el logro de los objetivos utiliza el menor tiempo posible.	,411 [*]
10	Emplea en su trabajo los menores recursos que lo programado.	,421 [*]
11	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	,728 ^{**}
12	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad funcional.	0.252
13	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	,512 ^{**}
14	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	0.314
15	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	0.207
16	Tiene flexibilidad y libertad en el trabajo	0.020
17	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.	,588 ^{**}
18	Los objetivos de su puesto están claramente definidos	0.207
19	Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con la metas establecidas.	0.331
20	El puesto de trabajo que desempeño es acorde a mis capacidades.	,418 [*]
21	Las condiciones de mi puesto de trabajo son adecuadas (iluminación, ventilación, nivel de ruido).	0.108
22	Estoy contento con el sistema de remuneraciones.	,478 ^{**}
23	El clima laboral es el adecuado.	0.339
24	Cuenta con buena infraestructura física (ambientes de trabajo) y mobiliario adecuado?.	0.285
25	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo y capacitaciones.	0.240
26	Considera que la Dirección Ejecutiva de Supervisión tiene interés primordial en la calidad de sus obras?.	0.027
27	Considera usted que, en la OES, de alguna manera se desarrolla la gestión de riesgos?.	,413 [*]
28	La Dirección Ejecutiva de Supervisión toma en cuenta normas internacionales en la calidad de sus servicios.	0.324
29	El sistema de control interno de los usuarios de la Dirección Ejecutiva de Supervisión es permanente	,381 [*]
30	La satisfacción de los usuarios de su institución es lo ideal.	,557 ^{**}

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

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

Fuente: Elaboración propia, 2018.

✓ **Interpretación;**

- La Tabla 11, evidencia la magnitud o grado de correlación; podríamos asumir por tanto cuál es el aporte de cada ítem con el resultado de su variable Empoderamiento. Determinamos que en base a los reportes mostrados el grado de correlación es alto, tal como lo corrobora el alfa de Cronbach.

TABLA N° 12

Análisis de Variabilidad de la Variable Productividad Laboral

N°	Preguntas del Cuestionario Productividad laboral:	Media	Varianza
1	Concentra sus esfuerzos en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos.	3.13	0.887
2	Es puntual con la entrega de trabajos que se les asignan.	2.94	0.964
3	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su unidad.	3.09	0.604
4	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	3.50	0.387
5	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo para cumplir la meta programada.	3.56	0.641
6	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	2.66	0.814
7	Comparte con frecuencia sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	2.38	0.823
8	La organización y gestión de los servicios de la EOS son efectivos en los procesos y procedimientos de ejecución de Proyectos de Inversión	2.84	0.717
9	Para el logro de los objetivos utiliza el menor tiempo posible.	2.50	0.839
10	Emplea en su trabajo los menores recursos que lo programado.	2.53	0.644
11	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	3.13	0.758
12	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad funcional.	2.34	0.814
13	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	3.03	0.741
14	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	3.03	0.934
15	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	3.72	0.467
16	Tiene flexibilidad y libertad en el trabajo	2.91	0.410
17	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.	2.81	0.738
18	Los objetivos de su puesto están claramente definidos	2.47	1.031
19	Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con la metas establecidas.	2.56	0.641
20	El puesto de trabajo que desempeño es acorde a mis capacidades.	2.50	0.968
21	Las condiciones de mi puesto de trabajo son adecuadas (iluminación, ventilación, nivel de ruido).	2.88	0.629
22	Estoy contento con el sistema de remuneraciones.	2.28	0.725
23	El clima laboral es el adecuado.	2.72	1.047
24	Cuenta con buena infraestructura física (ambientes de trabajo) y mobiliario adecuado?.	2.16	0.588
25	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo y capacitaciones.	2.81	0.673
26	Considera que la Dirección Ejecutiva de Supervisión tiene interés primordial en la calidad de sus obras?.	3.59	0.636
27	Considera usted que, en la OES, de alguna manera se desarrolla la gestión de riesgos?.	2.63	0.758
28	La Dirección Ejecutiva de Supervisión toma en cuenta normas internacionales en la calidad de sus servicios.	2.25	0.903
29	El sistema de control interno de los usuarios de la Dirección Ejecutiva de Supervisión es permanente	2.84	0.910
30	La satisfacción de los usuarios de su institución es lo ideal.	3.00	0.968

N válido (por lista)

Fuente: Elaboración propia, 2018.

✓ **Interpretación:**

- La Tabla 12, nos muestra el nivel de variabilidad de cada una de las interrogantes o proposiciones del cuestionario de Productividad Laboral. Del registro mostrado podemos discriminar las preguntas con medias y varianzas más altas y más bajas. Finalmente, del análisis de los resultados concluimos el alto nivel discriminante, la cual le da validez interna a la variable.

3.1.3 VALIDEZ DE CONSTRUCTO

3.1.3.1 Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

- De la Variable Empoderamiento:

→ El valor del Determinante = 3.205E-17

✓ Interpretación

- El valor del determinante de la Matriz de Correlaciones es **3.205E-17**, el cual es menor al nivel de significancia 0.05, en consecuencia, se dice que existe correlación entre la serie de preguntas del cuestionario Empoderamiento.

TABLA 13

Prueba KMO y la Esfericidad de Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,622
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	765,912
	gl	435
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia, 2018.

✓ Interpretación:

- Según la tabla 13, la medida de Káiser Meyer Olkin su valor es de 0.622 cantidad que está por encima del 0,500 es decir que existe correlación entre sus ítems. En otro extremo de la interpretación, conforme al reporte resultante de la esfericidad de Bartlett su p-valor o Sig. es 0.00 menor que 0.05, se comprueba que existe relación entre sus variables (ítems) y **por tanto es factible realizar el análisis factorial.**

TABLA 14

Varianza total explicada variable Empoderamiento

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,838	26,121	26,121	7,838	26,121	26,121
2	2,894	9,647	35,767	2,894	9,647	35,767
3	2,472	8,240	44,008	2,472	8,240	44,008
4	2,186	7,287	51,295	2,186	7,287	51,295
5	1,888	6,294	57,589			
6	1,749	5,831	63,419			
7	1,678	5,593	69,012			
8	1,365	4,549	73,561			
9	1,149	3,830	77,391			
10	,968	3,228	80,619			
11	,806	2,887	83,306			
12	,765	2,549	85,855			
13	,712	2,372	88,227			
14	,675	2,251	90,478			
15	,546	1,821	92,299			
16	,459	1,529	93,828			
17	,393	1,311	95,139			
18	,364	1,215	96,354			
19	,284	,946	97,300			
20	,197	,658	97,955			
21	,164	,547	98,502			
22	,134	,446	98,948			
23	,093	,311	99,259			
24	,078	,261	99,520			
25	,063	,210	99,731			
26	,041	,137	99,868			
27	,022	,073	99,941			
28	,014	,047	99,988			
29	,003	,012	100,000			
30	,000	,000	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Fuente: Elaboración propia, 2018.

✓ Interpretación

- En la tabla 14, vemos que contamos con cuatro componentes que superan la unidad, consecuentemente a la luz de lo reportado, el instrumento de Empoderamiento obligaría a contar con 4 dimensiones, con el componente 1 explica la mayor parte de la varianza con el 26,121% de la varianza total explicada y hasta el componente 4 se logra cubrir el 51,295%.

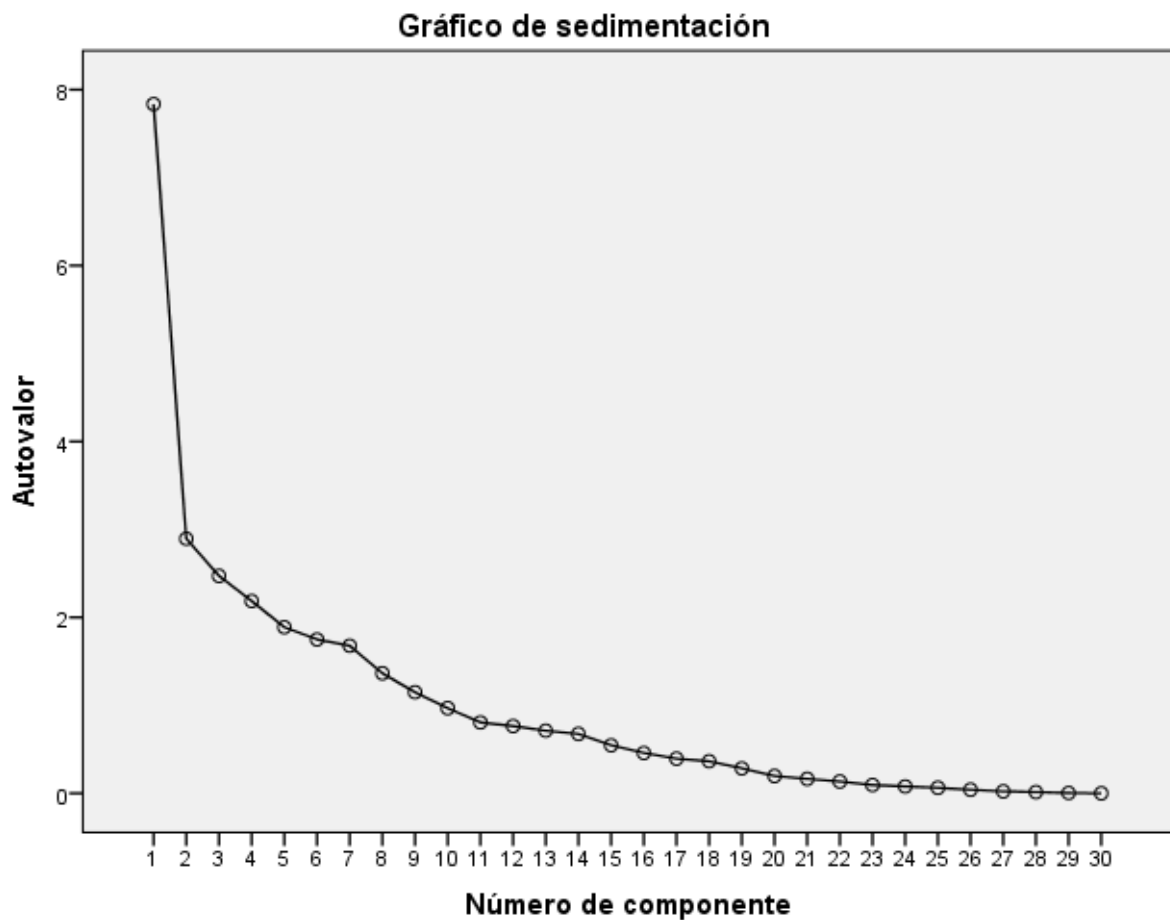


Figura 1: La gráfica de Sedimentación variable Empoderamiento

Fuente: Elaboración propia

✓ Interpretación:

- En lo que respecta a la Figura 1, instrumento gráfico de decisión de número de componente que hay que seleccionar, se evidencia y sugiere que lo más adecuado es la selección de 4 componentes, toda vez que posterior del punto

5 la pendiente ya no es muy encumbrada de la representación gráfica de los autos valores.

▪ **De la Variable Productividad Laboral:**

El determinante y la Prueba de esfericidad de Bartlett, se dice que dos hipótesis de prueba

→ **El Valor del Determinante = 9,656E-17**

✓ **Interpretación**

- El valor del determinante de la Matriz de Correlaciones es **9.656E-17** el cual es menor al nivel de significancia 0.05, en consecuencia, se dice que existe correlación entre la serie de preguntas del cuestionario Productividad Laboral.

TABLA 15

Prueba KMO y la Esfericidad de Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,663
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	743,673
	gl	435
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia, 2018.

✓ **Interpretación:**

- Según la tabla 15, la medida de Káiser Meyer Olkin su valor es de 0.663 cantidad que está por encima del 0,500 es decir que existe correlación entre sus ítems. En otro extremo de la interpretación, conforme al reporte resultante de la esfericidad de Bartlett su p-valor o Sig. es 0.00 menor que 0.05, se comprueba que existe relación entre sus variables (ítems) y **por tanto es factible realizar el análisis factorial.**

TABLA 16

Varianza total explicada variable Productividad Laboral

Componente	Varianza total explicada					
	Total	Autovalores iniciales		Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,054	30,181	30,181	9,054	30,181	30,181
2	3,091	10,303	40,484	3,091	10,303	40,484
3	2,330	7,767	48,252	2,330	7,767	48,252
4	2,012	6,707	54,959	2,012	6,707	54,959
5	1,818	6,060	61,018			
6	1,662	5,540	66,559			
7	1,467	4,890	71,449			
8	1,138	3,792	75,241			
9	,960	3,199	78,440			
10	,946	3,153	81,593			
11	,894	2,981	84,574			
12	,879	2,265	86,839			
13	,598	1,994	88,832			
14	,562	1,874	90,706			
15	,532	1,774	92,480			
16	,413	1,376	93,856			
17	,369	1,229	95,084			
18	,334	1,113	96,198			
19	,261	,869	97,067			
20	,243	,809	97,876			
21	,175	,582	98,457			
22	,126	,421	98,879			
23	,102	,339	99,218			
24	,086	,285	99,503			
25	,061	,202	99,705			
26	,040	,132	99,837			
27	,032	,106	99,943			
28	,011	,036	99,979			
29	,006	,019	99,998			
30	,001	,002	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia, 2018.

✓ Interpretación

- En la tabla 16, vemos que contamos con cuatro componentes que superan la unidad, consecuentemente a la luz de lo reportado el instrumento de Productividad Laboral obligaría contar con 4 dimensiones, con el componente 1 explica la mayor parte de la varianza con el 30,181% de la varianza total explicada y hasta el componente 4 se logra cubrir el 54,959%.

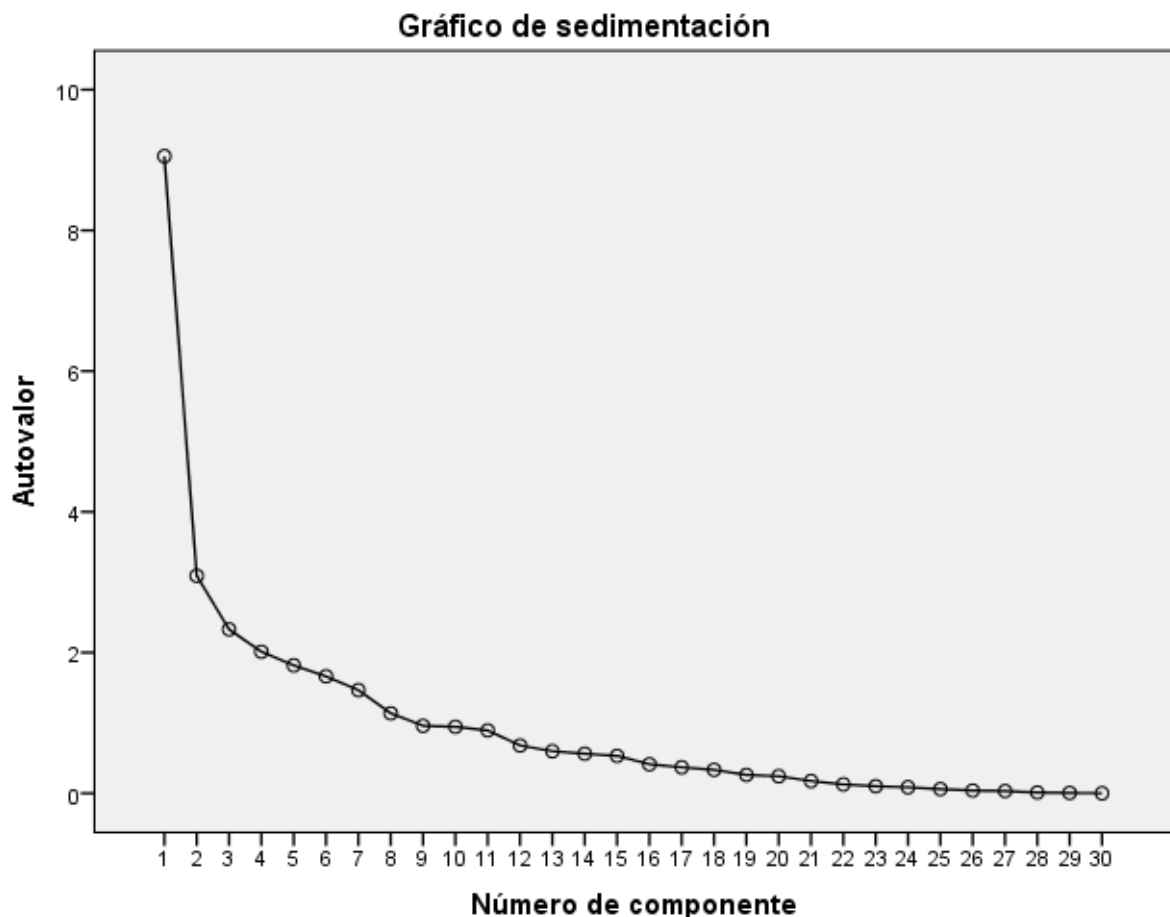


Figura N° 2: La gráfica de Sedimentación variable Productividad Laboral
Fuente: Elaboración propia

✓ Interpretación:

- En lo que respecta a la Figura 2, instrumento gráfico de decisión de número de componente que hay que seleccionar, se evidencia y sugiere que lo más adecuado es la selección de 4 componentes, toda vez que posterior del punto

5 la pendiente ya no es muy encumbrada de la representación gráfica de los autos valores.

3.1.4 Confiabilidad de los instrumentos

Con la intención de determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se usó el modelo Alpha de Cronbach, valoración que fluctúa entre - 1 y 1, como se advierte en la Tabla 17:

TABLA 17

Escala de Alpha de Cronbach

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 – 0.49	Baja Confiabilidad
0.50 – 0.69	Moderada Confiabilidad
0.70 – 0.89	Fuerte Confiabilidad
0.90 – 1.00	Alta Confiabilidad

Fuente: Elaboración propia, 2018.

3.1.4.1 Análisis de fiabilidad de los instrumentos de las variables estudiadas

Ejecutado los cálculos con el software SPSS 23, con la integridad de los elementos; reporte que se aprecia en la tabla 18:

TABLA 18

Alpha de Cronbach: Empoderamiento

Estadísticas de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,889	30

Fuente: Elaboración propia, 2018.

✓ **Interpretación:**

- El Coeficiente obtenido para la variable Empoderamiento es de 0.889, que nos denota que el instrumento aplicado es de Alta Confiabilidad.

TABLA 19

Alpha de Cronbach: Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,909	30

Fuente: Elaboración propia, 2018.

✓ **Interpretación:**

- El Coeficiente obtenido para la variable “Productividad Laboral” es de 0.909, que nos denota que el instrumento aplicado es de Alta Confiabilidad.

3.2 Datos estadísticos según la naturaleza de la investigación

3.2.1 Prueba de normalidad:

a) Prueba de Normalidad para la variable Empoderamiento

Planteamiento de hipótesis

Hi: La distribución de la variable Empoderamiento difiere distribución normal

Ho: La distribución de la variable Empoderamiento **No** difiere de la distribución normal

Nivel de significancia: 0,05

Estadístico de prueba:

TABLA 20

Prueba de Kolmogorov-Smirnov: Empoderamiento

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		EMPODERAMIENTO
N		32
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,84
	Desviación estándar	,515
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,400
	Positivo	,318
	Negativo	-,400
Estadístico de prueba		,400
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia, 2018.

- $P(\text{sig asintot}) < 0,05$: rechazar la H_0
- $P(\text{sig asintot}) > 0,05$: No rechazar la H_0

SIG o P-valor: 1,3461E-14

Decisión estadística:

$1,3461E-14 < 0,05$; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir los datos de la variable Empoderamiento tiene una distribución normal.

✓ **Interpretación:**

- La variable Empoderamiento sus datos No presenta una distribución normal.

b) Prueba de Normalidad para la variable Productividad Laboral

Planteamiento de hipótesis

H_1 : La variable Productividad Laboral difiere de la distribución normal

H_0 : La variable Productividad Laboral No difiere de la distribución normal

Nivel de significancia: 0,05

TABLA 21

Prueba de Kolmogorov-Smirnov: Productividad Laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		PRODUCTIVIDAD LABORAL
N		32
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,91
	Desviación estándar	,466
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,424
	Positivo	,358
	Negativo	-,424
Estadístico de prueba		,424
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia, 2018.

➔ P (sig asintot) < 0,05: rechazar la Ho

➔ P (sig asintot) > 0,05: No rechazar la Ho

SIG o P-valor: 1,9616E-16

Decisión estadística:

1,9616E-16 < 0,05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir los datos de la variable Productividad Laboral No tienen una distribución normal.

✓ **Interpretación:**

- La variable Productividad Laboral, sus ítems no siguen una distribución normal.

3.2.2 Análisis cruzado de las variables: Empoderamiento y la Productividad Laboral

TABLA 22

Tabla cruzada empoderamiento y productividad laboral

Tabla cruzada EMPODERAMIENTO*PRODUCTIVIDAD LABORAL

		PRODUCTIVIDAD LABORAL			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
EMPODERAMIENTO	Poco significativa	Recuento	8	5	0	13
		% del total	25,0%	15,6%	0,0%	40,6%
	Regular	Recuento	0	17	0	17
		% del total	0,0%	53,1%	0,0%	53,1%
	Significativa	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%
Total		Recuento	8	22	2	32
		% del total	25,0%	68,8%	6,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, 2018.

✓ Interpretación:

- Según la tabla los niveles de Empoderamiento es **Regular** con el 53.1% y en relación a la Productividad Laboral es **Regular** con un resultado del 68.8%

3.3 Resultados sobre la variable empoderamiento

3.3.1 Escala de valoración de las variables

Con el propósito de vislumbrar el nivel valorado en cada variable, es conocido plantear escalas de valoración que facilita el análisis global del comportamiento de las variables. Las escalas de valoración contienen los niveles según el puntaje acumulado en el proceso de tabulación de respuestas de la muestra. Vea Tabla 20 y 21:

TABLA 23

Escala de valoración variable: Empoderamiento

Escala de valoración	Puntaje
Muy significativa	130 - 150
Significativa	105 - 129
Regular	80 - 104
Poco significativa	55 - 79
Nada significativa	30 - 54

Fuente: Elaboración propia, 2018.

TABLA 24

Escala de valoración variable: Empoderamiento

Escala de Productividad Laboral	Puntaje
Muy alta Productividad laboral	130 - 150
Alta Productividad laboral	105 - 129
Regular Productividad Laboral	80 - 104
Baja Productividad Laboral	55 - 79
Muy baja Productividad Laboral	30 - 54

Fuente: Elaboración propia, 2018.

3.3.1.1 Resultado de la Empoderamiento

3.3.1.2 De las Dimensiones de la Variable

TABLA 25

Dimensión 1: Liderazgo

Dimensión	N	Media	Desviación típica
Liderazgo	07	3.080	0.763

Dimensión	N	Sumatoria
Liderazgo	07	21.56



Dimension Liderazgo			
	N	Media	Desviación estándar
Se promueve la motivación al personal para un mejor logro en el desempeño de su trabajo.	32	3.31	0.780
La decisión que toman los trabajadores influyen en las toma de decisiones de la Dirección.	32	2.72	0.772
La organización posee capacidad de adaptación a las diferentes transformaciones externas como control gubernamental, normas de calidad, limitaciones en el ambiente físico económico.	32	2.97	0.822
Los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Supervisión poseen conocimientos generales que permiten un eficiente control y seguimiento de los proyectos.	32	3.44	0.840
El personal administrativo es creativo al momento de resolver un problema planteado.	32	3.25	0.568
La alta gerencia busca activamente comentarios y opiniones y los asume como suyos.	32	2.56	0.669
Las decisiones que toma como líder siempre son las correctas	32	3.31	0.896
N válido (por lista)	32		

Fuente: Elaboración propia, 2018.



Escales de Valoración	Puntajes
Buen Liderazgo	27 - 35
Regular Liderazgo	17 - 26
Mal Liderazgo	07 - 16

Fuente: Elaboración propia, 2018.

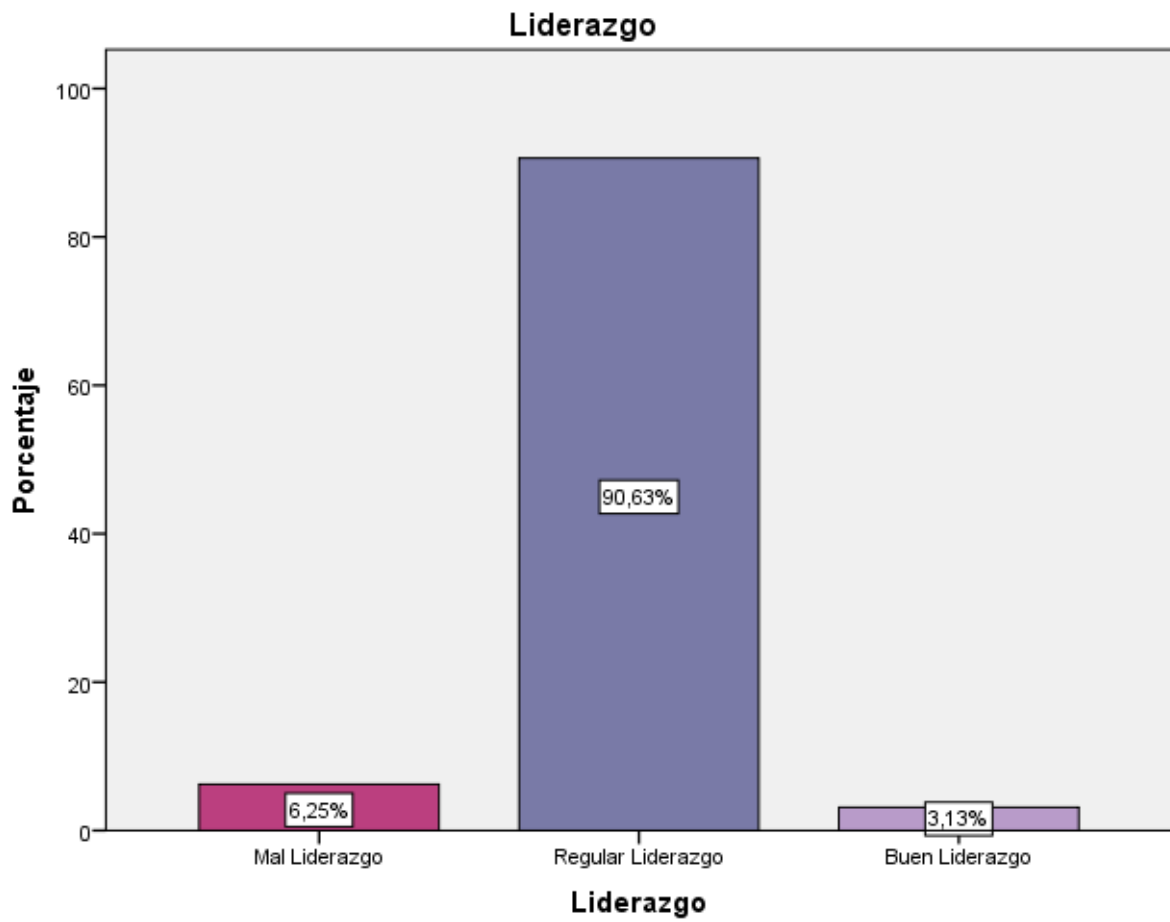


Figura 3: Dimensión Liderazgo

Fuente: elaboración Propia, 2018

✓ **Interpretación:**

- El diagrama de barras de la figura 3, muestra el comportamiento medio de la dimensión denominada “Liderazgo”. El resultado obtenido fue de 3.080 con una desviación típica de 0.763, y una suma total obtenido de 21.56, expresa que alcanzó una calificación de “Regular liderazgo” con un 90.63%.

TABLA 26

Dimensión 2: Competencia

Dimensión	N	Media	Desviación típica
Competencias	08	2.667	0.873

Dimensión	N	Sumatoria
Competencias	08	21.34

Dimensión Competencias			
	N	Media	Desviación estándar
El personal técnico profesional y directivo posee habilidades para coordinar e integrar todas las acciones y actividades sin recurrir a los demás.	32	2.53	0.879
Los trabajadores poseen conocimientos y suficiente experiencia que les otorgue confianza y ventajas competitivas en las labores de supervisión de proyectos de inversión.	32	2.88	0.793
La experiencia constituye un requisito indispensable para la contratación de personal en la OES.	32	3.03	0.881
El personal administrativo cumple con sus tareas con responsabilidad y con orientación por parte de los directivos.	32	2.88	0.793
Los directivos asignan autoridad y responsabilidad a los trabajadores y colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión.	32	2.28	0.851
El personal Técnico Profesional es intuitivo lo que permite un mejor desempeño de funciones individual y grupal.	32	2.69	1.030
El personal Técnico Profesional posee claridad de conceptos que le permiten un mejor uso de las técnicas especializadas y tecnológicas.	32	2.31	0.898
La confianza en las acciones a desarrollar constituyen una característica predominante en el personal administrativo y gerencial.	32	2.75	0.880
N válido (por lista)	32		

Fuente: Elaboración propia, 2018.

Escala de Valoración	Puntajes
Buena Competencias	32 - 40
Regular Competencias	20 - 31
Baja Competencias	8 - 19

Fuente: Elaboración propia, 2018.

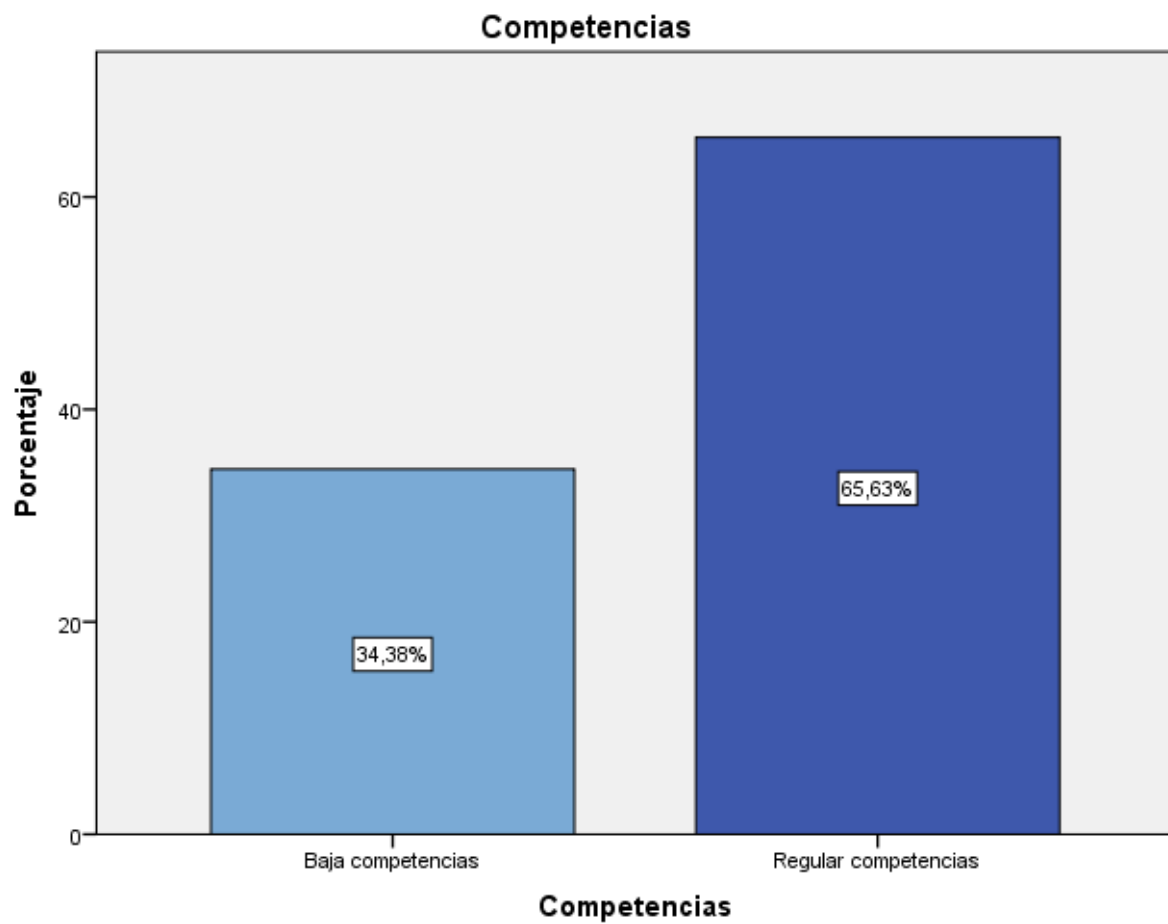


Figura 4: Dimensión Competencia

Fuente: elaboración Propia, 2018

✓ Interpretación:

- En diagrama de barras de la figura 4, muestra el comportamiento medio de la dimensión denominada “Competencia”. El resultado obtenido fue de 2.667 y una desviación típica de 0.872, lo que se observa en la escala de valoración, el resultado de la suma total obtenido fue de 21.34, expresa que alcanzó una calificación de “Regular competencia” con un 65.63%.

TABLA 27

Dimensión 3: Autodeterminación

Dimensión	N	Media	Desviación típica
Autodeterminación	08	2.675	0.916

Dimensión	N	Sumatoria
Autodeterminación	08	21.41

Dimensión Autodeterminación			
	N	Media	Desviación estándar
Se promueve la solución de las situaciones de conflicto interpersonales sin intervención de los directivos.	32	2.25	0.918
Los trabajadores demuestra capacidad para analizar los problemas y crear alternativas de solución que conlleven a un nivel elevado de desempeño de funciones.	32	2.63	0.871
Existe total comprensión interpersonal entre todos los trabajadores y colabores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión.	32	2.31	1.081
La motivación refleja exitosamente resultados satisfactorios en cuanto al cumplimiento de los objetivos y metas.	32	2.84	0.954
Dirige, instruye y entrena a su personal con técnicas que permitan desarrollar habilidades en su desempeño como charlas motivacionales, seminarios, talleres y practicas supervisadas.	32	2.69	1.081
El Director ejecutivo se concentra solo en la toma de decisiones importantes que le permitan identificar lo estratégico de lo genérico.	32	3.00	0.782
Mantiene un ritmo de trabajo sostenido durante toda la jornada laboral.	32	2.47	0.842
Es constante y persistente en cualquier tarea que emprende	32	3.22	0.870
N válido (por lista)	32		

Fuente: Elaboración propia, 2018.

Escala de Valoración	Puntajes
Buena Autodeterminación	32 - 40
Regular Autodeterminación	20 - 31
Baja Autodeterminación	8 - 19

Fuente: Elaboración propia, 2018.

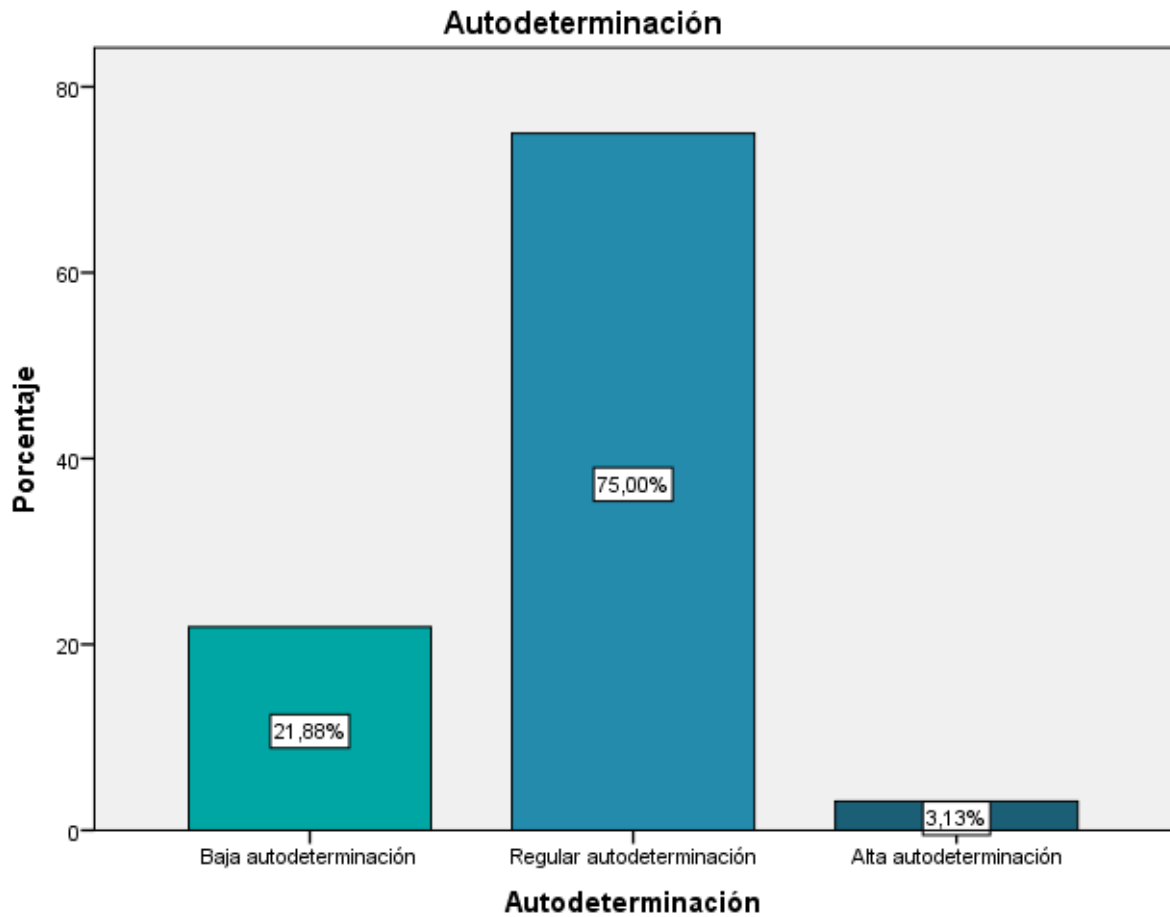


Figura 5: Dimensión Autodeterminación

Fuente: elaboración Propia, 2018

✓ **Interpretación:**

- El diagrama de barras de la Figura 5, muestra el comportamiento de la dimensión denominada “Autodeterminación”. El resultado medio general obtenido fue de 2.675 con una desviación típica de 0.916, y una suma total

obtenido fue de 21.41, expresa que alcanzó una calificación de “Regular Autodeterminación” con un 75.00%.

TABLA 28

Dimensión 4: Impacto

Dimensión	N	Media	Desviación típica
Impacto	07	2.441	0.857

Indicador	N	Sumatoria
Impacto	07	17.09

Dimensión Impacto			
	N	Media	Desviación estándar
Se implementan mecanismos de control que permitan verificar si las actividades realizadas se ajustan a las planeadas.	32	2.78	0.708
Se llevan a cabo todos los esfuerzos para liberar los talentos y las habilidades de todos y cada uno de los colaboradores.	32	2.41	0.911
El empoderamiento de los colaboradores o trabajadores ayudan a optimizar los recursos empleados en la supervisión de proyectos de inversión.	32	2.16	0.884
Sientes que estás haciendo una diferencia en tu organización.	32	2.41	0.946
La delegación de poder, responsabilidad y el trabajo en equipo mejora NO siempre el progreso de las metas planteadas.	32	2.09	0.818
Se promueve el trabajo en equipo que le permita alcanzar de manera eficaz y eficiente los objetivos establecidos.	32	2.44	0.878
La calidad final del trabajo desarrollado está relacionado exclusivamente a la delegación de poder y responsabilidad de los trabajadores de la OES	32	2.81	0.859
N válido (por lista)	32		

Fuente: Elaboración propia, 2018.

Escala de Valoración	Puntajes
Bueno Impacto	27 - 35
Regular Impacto	17 - 26
Malo Impacto	7 - 16

Fuente: Elaboración propia, 2018.]

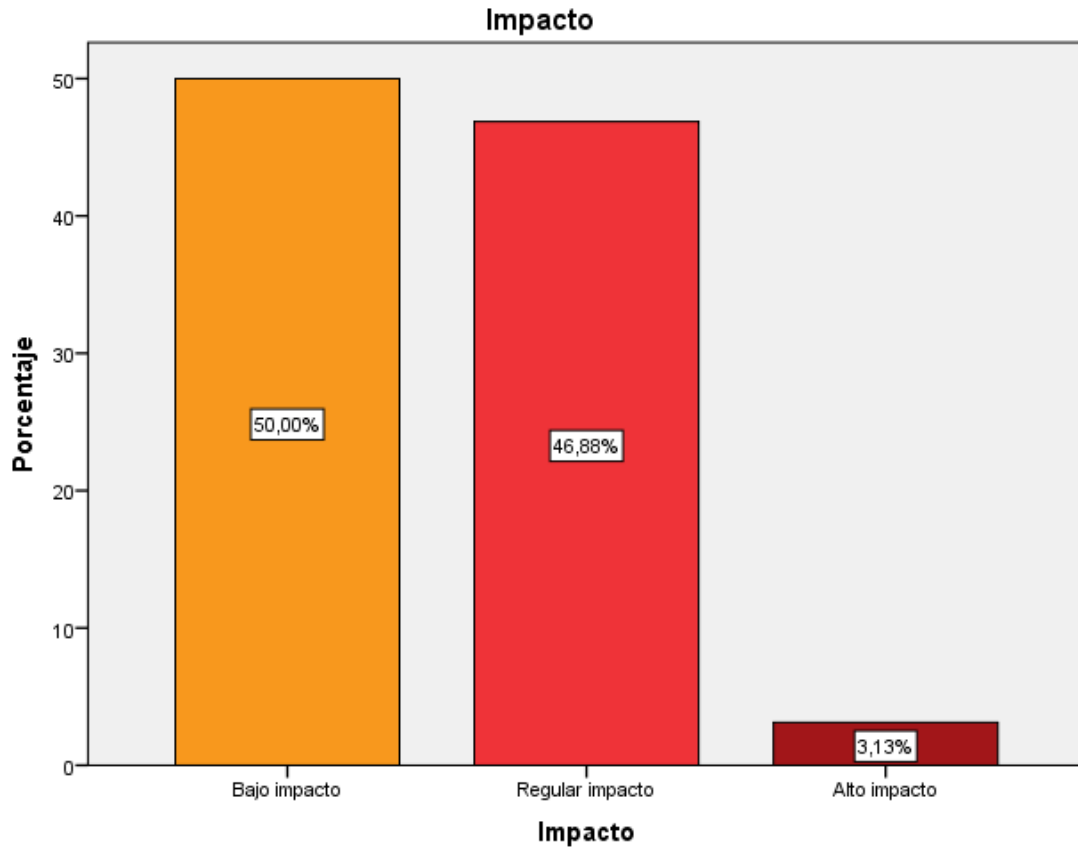


Figura 6: Dimensión Impacto

Fuente: elaboración Propia, 2018

✓ **Interpretación:**

- El diagrama de barras de la figura 6, muestra el comportamiento medio de la dimensión denominada "Impacto". El resultado obtenido fue de 2.441 con una desviación típica de 0.857, y una suma total obtenido de 17.09, expresa que alcanzó la calificación de "Bajo Impacto" con un 50.00%.

3.3.2 ANÁLISIS GENERAL DE LA VARIABLE: EMPODERAMIENTO

TABLA 29

Comportamiento de la variable Empoderamiento

EMPODERAMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco significativa	13	40,6	40,6	40,6
	Regular	17	53,1	53,1	93,8
	Significativa	2	6,3	6,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2018.

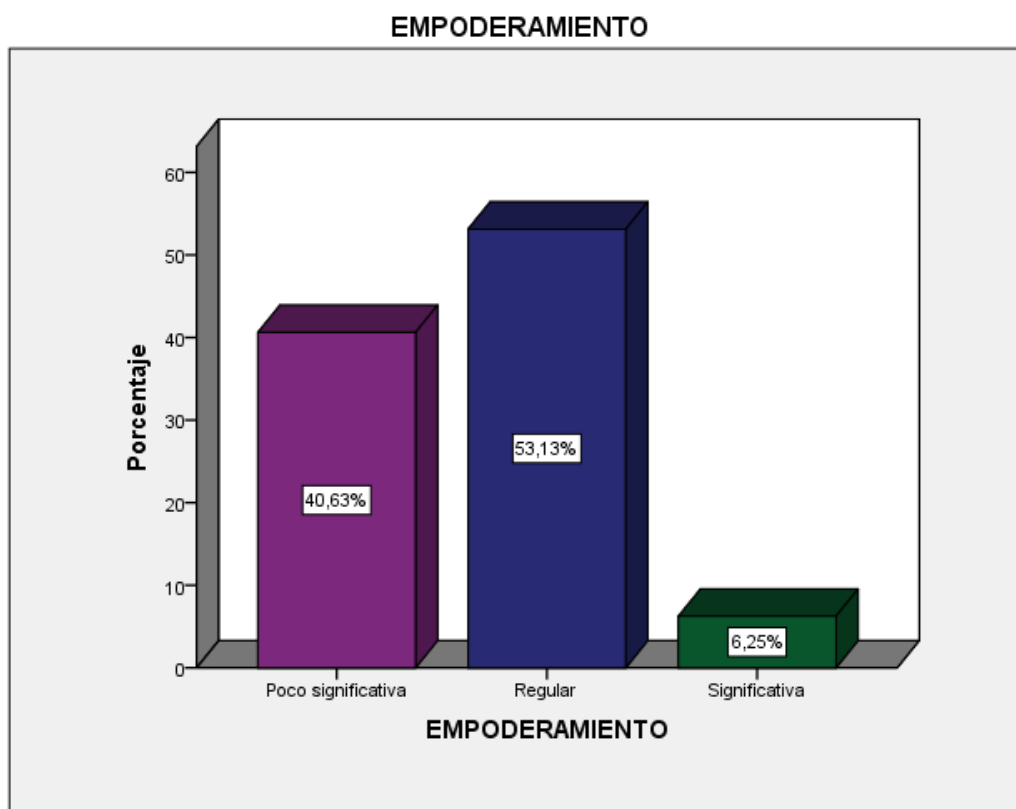


Figura 7: Variable Empoderamiento

Fuente: Elaboración Propia, 2018

✓ **Interpretación:**

- El diagrama de barras de la figura 7, representa el comportamiento de la Variable “Empoderamiento” donde 17 de los encuestados refleja que la Empoderamiento en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018. “Es Regular” con un 53.13%.

3.3.2.1 Resultado de la Productividad laboral

3.3.2.2 De las Dimensiones de la Variable

TABLA 30

Dimensión 1: Eficacia

Dimensión	N	Media	Desviación típica
Eficacia	08	3.011	0.847

Dimensión	N	Sumatoria
Eficacia	08	24.09

Dimensión Eficacia			
	N	Media	Desviación estándar
Concentra sus esfuerzos en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos.	32	3.13	0.942
Es puntual con la entrega de trabajos que se les asignan.	32	2.94	0.982
Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su unidad.	32	3.09	0.777
Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	32	3.50	0.622
Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo para cumplir la meta programada.	32	3.56	0.801
Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	32	2.66	0.902
Comparte con frecuencia sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	32	2.38	0.907
La organización y gestión de los servicios de la EOS son efectivos en los procesos y procedimientos de ejecución de Proyectos de Inversión	32	2.84	0.847
N válido (por lista)	32		

Fuente: Elaboración propia, 2018.

Escala de Valoración	Puntajes
Buena Eficacia	32 - 40
Regular Eficacia	20 - 31
Mala Eficacia	8 - 19

Fuente: Elaboración propia, 2018.

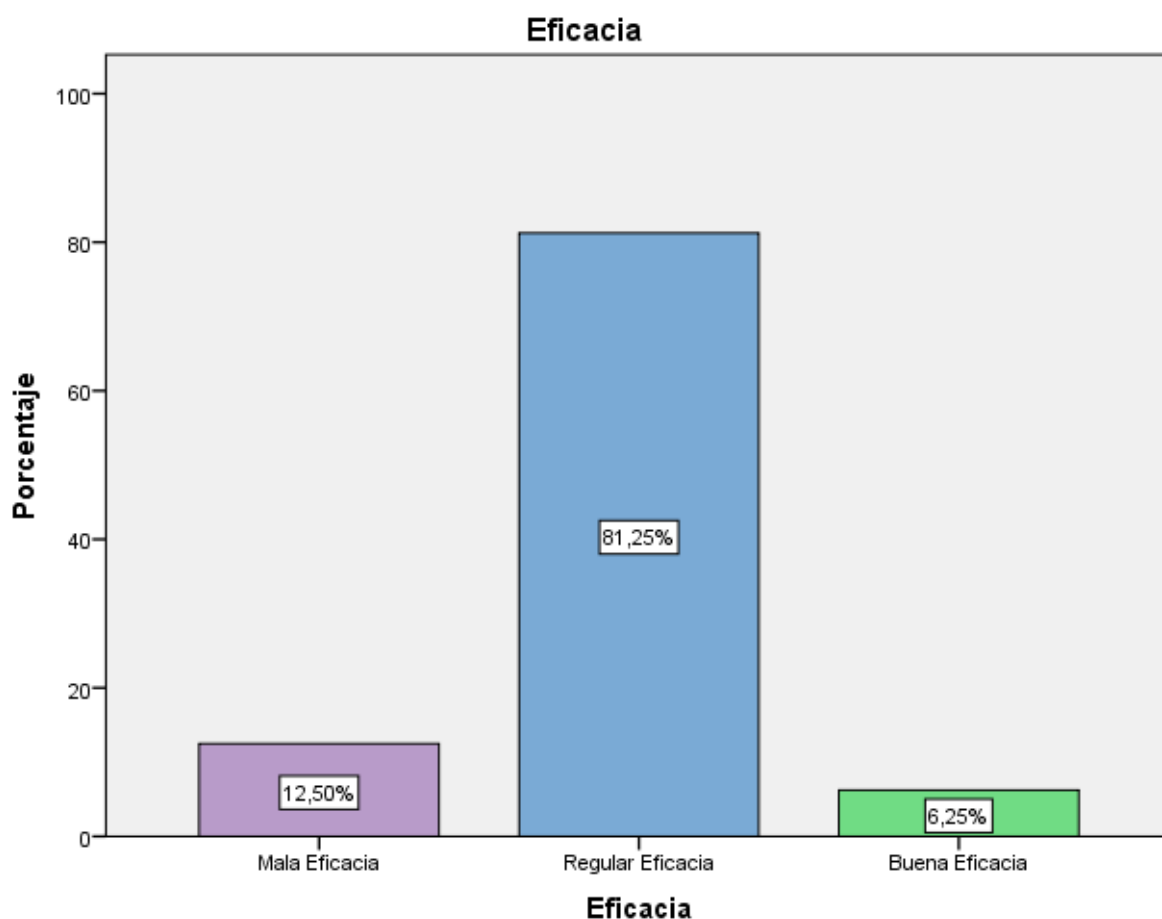


Figura 8: Dimensión Eficacia

Fuente: elaboración Propia, 2018

✓ **Interpretación:**

- El diagrama de barras de la figura 8, muestra el comportamiento medio de la dimensión denominada “Eficacia”. El resultado obtenido fue de 3.011 con una

desviación típica de 0.847, y una suma total obtenido de 24.09, expresa que alcanzó una calificación de “Regular Elementos Eficacia” con un 81.25%.

TABLA 31

Dimensión 2: Eficiencia

Dimensión	N	Media	Desviación típica
Eficiencia	07	2.897	0.857

Dimensión	N	Sumatoria
Eficiencia	07	20.28

Dimensión Eficiencia			
	N	Media	Desviación estándar
Para el logro de los objetivos utiliza el menor tiempo posible.	32	2.50	0.916
Emplea en su trabajo los menores recursos que lo programado.	32	2.53	0.803
Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	32	3.13	0.871
En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad funcional.	32	2.34	0.902
Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	32	3.03	0.861
Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	32	3.03	0.967
Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	32	3.72	0.683
N válido (por lista)	32		

Fuente: Elaboración propia, 2018.

Escala de Valoración	Puntajes
Buena Eficiencia	27 - 35
Regular Eficiencia	17 - 26
Mala Eficiencia	7 - 16

Fuente: Elaboración propia, 2018.

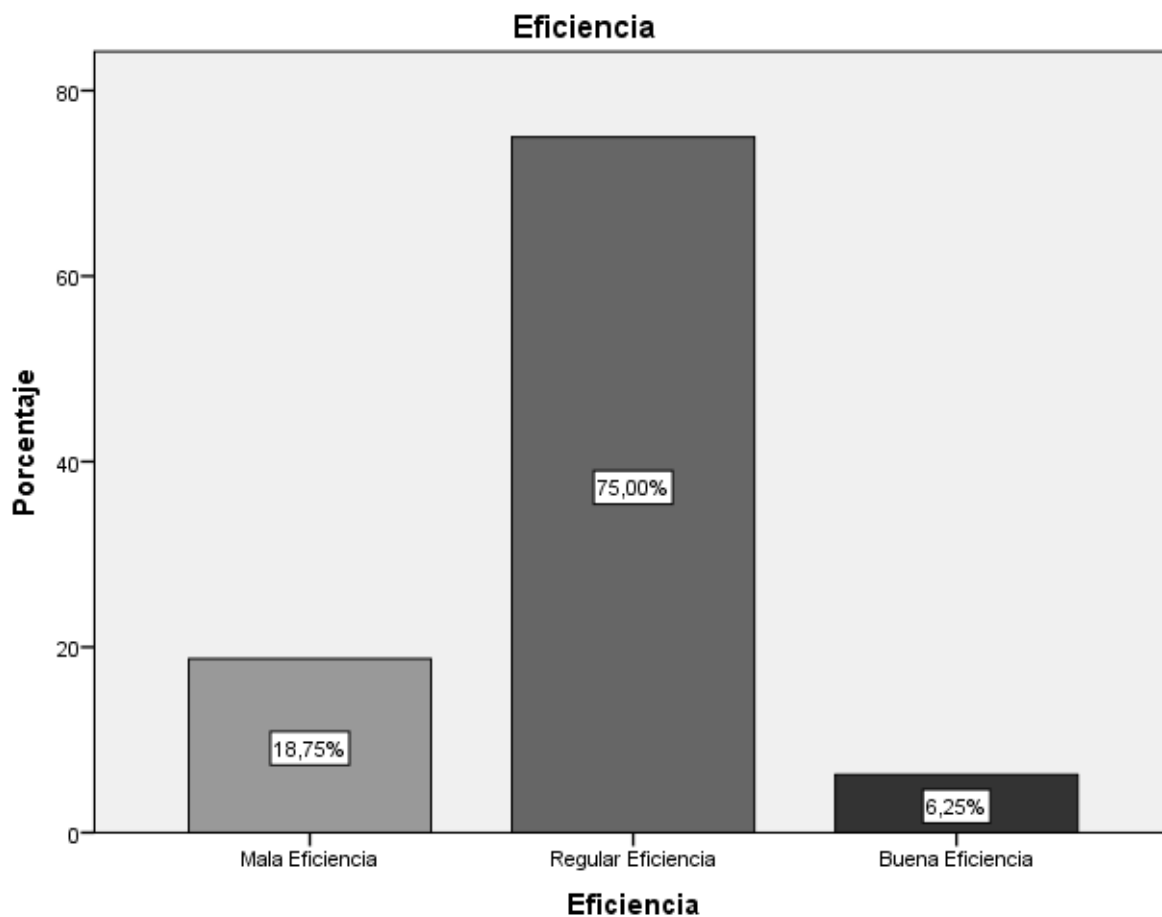


Figura 9: Dimensión Eficiencia

Fuente: elaboración Propia, 2018

✓ **Interpretación:**

- En el diagrama de barras de figura 9, muestra el comportamiento medio de la dimensión denominada “Eficiencia”. El resultado obtenido fue de 2.897 con una desviación típica de 0.857, y una suma total obtenido de 20.28, expresa que alcanzó una calificación de “Regular Eficiencia” con un 75.00%.

TABLA 32

Dimensión 3: Satisfacción Laboral

Dimensión	N	Media	Desviación típica
Satisfacción Laboral	10	2.609	0.855

Dimensión	N	Sumatoria
Satisfacción Laboral	10	26.09

Dimensión Satisfacción Laboral			
	N	Media	Desviación estándar
Tiene flexibilidad y libertad en el trabajo	32	2.91	0.641
Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.	32	2.81	0.859
Los objetivos de su puesto están claramente definidos	32	2.47	1.016
Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con la metas establecidas.	32	2.56	0.801
El puesto de trabajo que desempeño es acorde a mis capacidades.	32	2.50	0.984
Las condiciones de mi puesto de trabajo son adecuadas (iluminación, ventilación, nivel de ruido).	32	2.88	0.793
Estoy contento con el sistema de remuneraciones.	32	2.28	0.851
El clima laboral es el adecuado.	32	2.72	1.023
Cuenta con buena infraestructura física (ambientes de trabajo) y mobiliario adecuado?.	32	2.16	0.767
Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo y capacitaciones.	32	2.81	0.821
N válido (por lista)	32		

Fuente: Elaboración propia, 2018.

Escala de Valoración	Puntajes
Buena Satisfacción Laboral	38 - 50
Regular Satisfacción Laboral	24 - 37
Mala Satisfacción Laboral	10 - 23

Fuente: Elaboración propia, 2018.

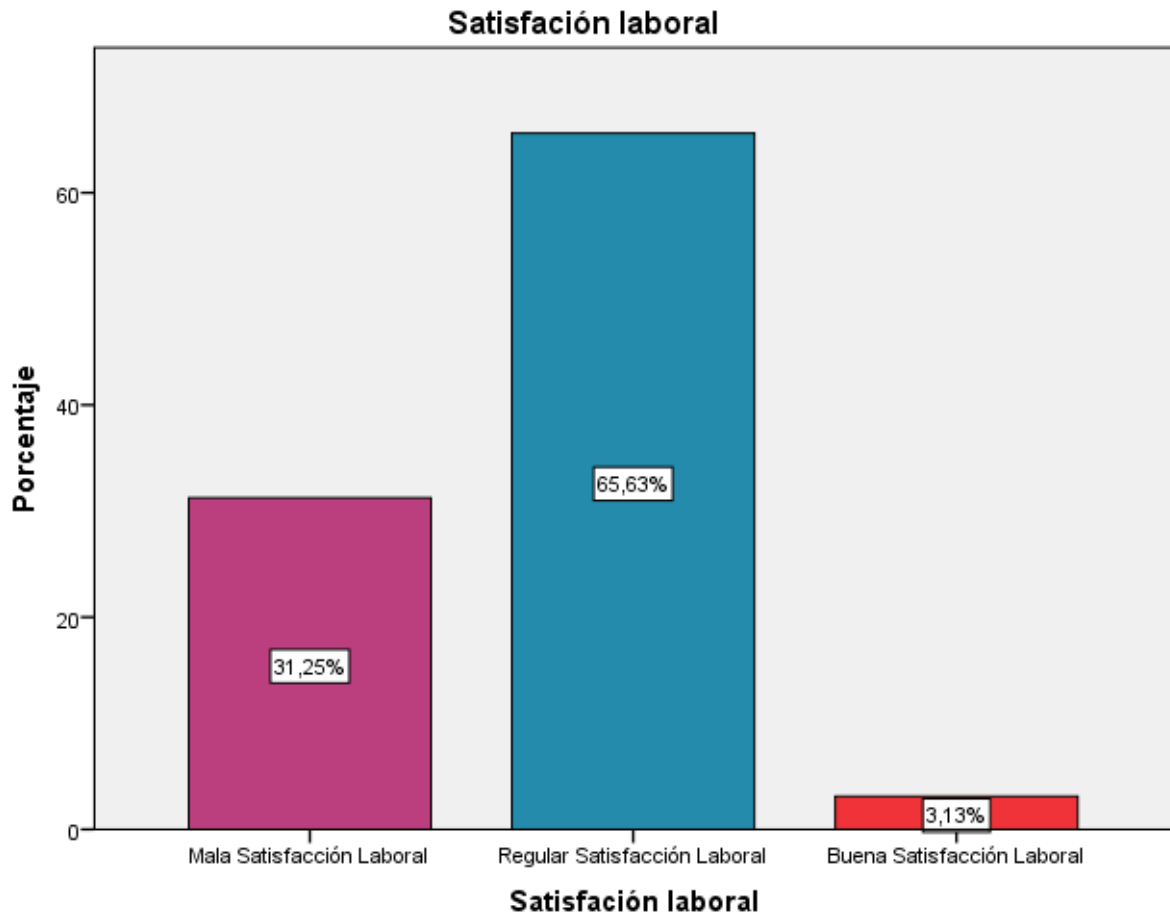


Figura 10: Dimensión Satisfacción Laboral

Fuente: elaboración Propia, 2018

✓ **Interpretación:**

- En el diagrama de barras de la figura 10, muestra el comportamiento medio de la dimensión denominada “Satisfacción Laboral”. El resultado obtenido fue de 2.609 con una desviación típica de 0.855, y una suma total obtenido de 26.09, expresa que alcanzó una calificación de “Regular Satisfacción Laboral” con un 65.53%.

TABLA 33

Dimensión 4: Calidad

Dimensión	N	Media	Desviación típica
Calidad	05	2.862	0.911

Dimensión	N	Sumatoria
Calidad	05	14.31

Dimensión Calidad

	N	Media	Desviación estándar
Considera que la Dirección Ejecutiva de Supervisión tiene interés primordial en la calidad de sus obras?.	32	3.59	0.798
Considera usted que, en la OES, de alguna manera se desarrolla la gestión de riesgos?.	32	2.63	0.871
La Dirección Ejecutiva de Supervisión toma en cuenta normas internacionales en la calidad de sus servicios.	32	2.25	0.950
El sistema de control interno de los usuarios de la Dirección Ejecutiva de Supervisión es permanente	32	2.84	0.954
La satisfacción de los usuarios de su institución es lo ideal.	32	3.00	0.984
N válido (por lista)	32		

Fuente: Elaboración propia, 2018.

Escala de Valoración	Puntajes
Buena Calidad	21 - 25
Regular Calidad	13 - 20
Mala Calidad	5 - 12

Fuente: Elaboración propia, 2018.

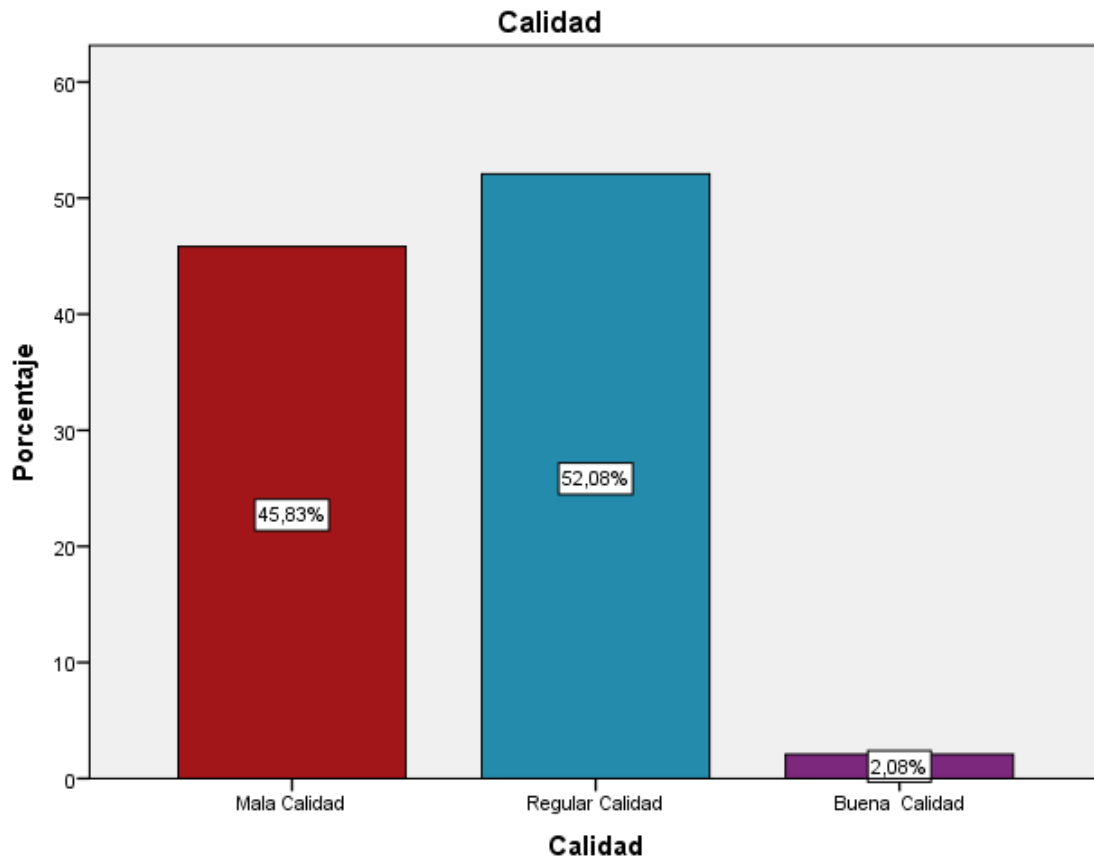


Figura N° 11: Dimensión Calidad

Fuente: elaboración Propia, 2018

✓ **Interpretación:**

- En el diagrama de barras de la figura 11, muestra el comportamiento medio de la dimensión denominada “Calidad”. El resultado obtenido fue de 2.862 con una desviación típica de 0.911, y una suma total obtenido de 14.31, expresa que alcanzó una calificación de “Regular Calidad “con un 52.08%.

3.3.3 ANÁLISIS GENERAL DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

TABLA 34

Comportamiento de variable Productividad Laboral

PRODUCTIVIDAD LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	25,0	25,0	25,0
	Regular	22	68,8	68,8	93,8
	Alto	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2018.]

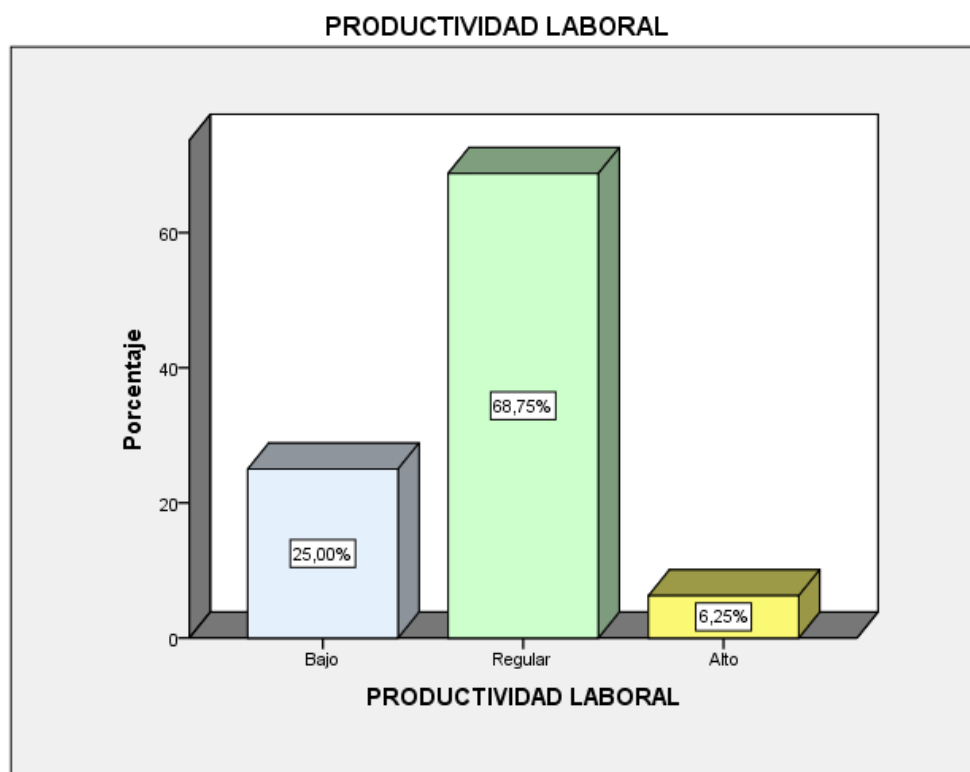


Figura 12: Variable Productividad Laboral

Fuente: elaboración Propia, 2018

✓ **Interpretación:**

- Los resultados de la Tabla 34, Figura 12, representa el comportamiento de la Variable “Productividad Laboral” donde 22 de los encuestados muestra que la Productividad Laboral en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018. **“Es Regular”** con un 68.75%.

3.4 Prueba de hipótesis

3.4.1 Hipótesis específicas

3.4.1.1 Verificación de la primera hipótesis específica

H₁ : Existe relación significativa del liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

H₀ : **No** existe relación significativa del liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

a) Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H₁ y se rechaza H₀.

b) Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

c) Estadístico de prueba: Prueba Chi-Cuadrado

TABLA 35

Tabla de primera hipótesis específica

PRODUCTIVIDAD LABORAL			
	N observado	N esperada	Residuo
Bajo	8	10,7	-2,7
Regular	22	10,7	11,3
Alto	2	10,7	-8,7
Total	32		

Fuente: Elaboración propia, 2018.

TABLA 36

Prueba Chi-Cuadrada: Liderazgo

Estadísticos de prueba		
	Liderazgo	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Chi-cuadrado	47,313 ^a	19,750 ^a
gl	2	2
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 10,7.

Fuente: Elaboración propia, 2018.

d) Regla de decisión:

→ No rechazar H_1 si la sig. Es mayor a 0,05

→ Rechazar H_0 si la sig. Es menor a 0,05

✓ **Interpretación:**

- La Tabla 36 muestra que la Sig. (Significancia asintótica) es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95%, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Es decir: Existe relación significativa del liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva Del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

3.4.1.2 Verificación de la segunda hipótesis específica: Productividad Laboral

Hipótesis Específicas:

H_1 : Existe relación significativa de las competencias y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

H₀ : **No** existe relación significativa de las competencias y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

e) Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H₁ y se rechaza H₀.

f) Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

g) Estadístico de prueba: Prueba Chi-Cuadrada

TABLA 37

Tabla de Frecuencia Productividad Laboral

PRODUCTIVIDAD LABORAL			
	N observado	N esperada	Residuo
Bajo	8	10,7	-2,7
Regular	22	10,7	11,3
Alto	2	10,7	-8,7
Total	32		

Fuente: Elaboración propia, 2018.

TABLA 38

Prueba Chi-Cuadrado: Competencias

Estadísticos de prueba		
	Competencias	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Chi-cuadrado	3,125 ^a	19,750 ^b
gl	1	2
Sig. asintótica	,077	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 10,7.

Fuente: Elaboración propia, 2018.

h) Regla de decisión:

→ No rechazar H_1 si la sig. Es mayor a 0,05

→ Rechazar H_0 si la sig. Es menor a 0,05

✓ Interpretación:

- La Tabla 38, muestra que la Sig. (significancia asintótica) es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95%, y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1). Es decir: Existe relación significativa de las competencias y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

Verificación de la tercera hipótesis específica:

H₁ : Existe relación significativa de la autodeterminación y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

H₀ : **No** existe relación significativa de la autodeterminación y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

i) **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H₁ y se rechaza H₀.

j) **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

Estadístico de prueba: Prueba Chi-Cuadrado

TABLA 39

Tabla de Productividad Laboral

PRODUCTIVIDAD LABORAL			
	N observado	N esperada	Residuo
Bajo	8	10,7	-2,7
Regular	22	10,7	11,3
Alto	2	10,7	-8,7
Total	32		

Fuente: Elaboración propia, 2018.

TABLA 40

Prueba Chi-Cuadrado: Autodeterminación

Estadísticos de prueba		
	Autodeterminación	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Chi-cuadrado	26,688 ^a	19,750 ^a
gl	2	2
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 10,7.

Fuente: Elaboración propia, 2018

k) Regla de decisión:

No rechazar H_1 si la sig. Es mayor a 0,05

Rechazar H_0 si la sig. Es menor a 0,05

Interpretación:

La Tabla 40 observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95%, y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1). Es decir: Existe relación significativa de la autodeterminación y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

Verificación de la cuarta hipótesis específica:

H_1 : Existe relación significativa del impacto y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

H₀ : **No** existe relación significativa del impacto y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

l) Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H₁ y se rechaza H₀.

m) Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.

Estadístico de prueba: Prueba Chi-Cuadrado

TABLA 41

Tabla de Productividad Laboral

PRODUCTIVIDAD LABORAL			
	N observado	N esperada	Residuo
Bajo	8	10,7	-2,7
Regular	22	10,7	11,3
Alto	2	10,7	-8,7
Total	32		

Fuente: Elaboración propia, 2018.

TABLA 42

Prueba Chi-Cuadrado: Impacto

	Estadísticos de prueba	
	Impacto	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Chi-cuadrado	13,188 ^a	19,750 ^a
gl	2	2
Sig. asintótica	,001	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 10,7.

Fuente: Elaboración propia, 2018.

n) Regla de decisión:

No rechazar H_1 si la sig. Es mayor a 0,05

Rechazar H_0 si la sig. Es menor a 0,05

Interpretación:

La Tabla 42, observamos que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95%, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Es decir: Existe relación significativa del impacto y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

3.4.2 HIPÓTESIS GENERAL

H₁ : Existe una relación significativa entre el Empoderamiento y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

H₀ : **No** existe una relación significativa entre el Empoderamiento y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

- a) **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H₁ y se rechaza H₀.
- b) **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H₀ y se rechaza H₁.
- c) **Estadístico de prueba:** Correlación de Rho de Spearman

TABLA 43
Correlación Rho de Spearman

		Correlaciones	
		EMPODERAMIENTO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	EMPODERAMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	32
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,765**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

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

Fuente: Elaboración propia, 2018.

d) **Regla de decisión:**

→ No rechazar H1 si la sig. Es mayor a 0,05

→ Rechazar H0 si la sig. Es menor a 0,05

✓ **Interpretación:**

- En Tabla 43, muestra que la Sig. (Significancia asintótica) es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H₀) aun nivel de confianza del 95%, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H₁); es decir; Existe una **relación significativa** entre el Empoderamiento y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

IV.- DISCUSIÓN.

LIMITACIONES:

En el desarrollo de la investigación, se presentaron algunas limitaciones que, si bien no influyeron en los resultados del estudio; si influyeron en el cumplimiento del cronograma programado de ejecución del levantamiento de encuestas, poniendo en riesgo en la culminación del estudio, hecho que felizmente no sucedió. Algunas de las limitaciones las presentamos a continuación:

- a) Demora en la atención de la solicitud y autorización de parte de la Entidad Gobierno Regional de Tacna, para la aplicación de instrumento (cuestionario) en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, lo que ocasionó una demora en el levantamiento de información, elaboración y procesamiento de la base de datos.
- b) carencias de estudios de investigación a nivel nacional y local sobre todo en entidades públicas gubernamentales, considerando las variable Empoderamiento y Productividad Laboral; lo que dificulta efectuar comparación y relaciones para el desarrollo de una discusión objetiva y crítica.
- c) El empoderamiento es un constructo muy amplio que abarca aspectos psicológicos, económicos y políticos, por lo que esta investigación se enfocó más en un nivel individual, por lo que en futuras investigaciones deberá de tratarse a profundidad el empoderamiento a nivel de todo el Gobierno Regional de Tacna.
- d) Desconocimiento de algunos términos técnicos utilizados en el instrumento, sobre todo de algunos de los asistentes administrativos y los colaboradores (contrato por terceros); por lo que ante algunas preguntas del cuestionario respondieron como indeciso – neutral.

Cód.	Cargo	Cantidad	Porcentaje
1	Profesionales y Técnicos	26	81.25%
2	Asistentes Administrativos	4	12.50%
3	Colaboradores	2	6.25%
	Total	32	

VALIDEZ

Los resultados obtenidos no se podrán generalizar para otras Direcciones Ejecutivas de Supervisión, sean del rubro, ubicación y con objetivos similares. Solo el conocimiento obtenido de los hallazgos del estudio podrá ser tomado como modelo o referencia para que otras Entidades Públicas o empresas puedan adaptar e implementarla según su realidad y lo utilicen en beneficio del empoderamiento organizacional y la productividad laboral de sus trabajadores.

Los instrumentos utilizados son los adecuados para el estudio, siendo válidos y confiables, demostrado en el capítulo IV, apartado validez y fiabilidad de los instrumentos. Dichos instrumentos también fueron validados por tres expertos, dos de los cuales fueron externos y uno el asesor de la Tesis, a fin de darle mayor credibilidad al estudio. La adecuación del instrumento de la variable empoderamiento y la productividad laboral, según los cálculos justificativos determina una adecuación total, el coeficiente de confiabilidad fue muy bueno y en cuanto a la confiabilidad, aplicando la correlación bivariada Alfa de Conbach el instrumento es de alta confiabilidad.

COMPARACIÓN ENTRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS CON LA BIBLIOGRAFÍA Y LOS ESTUDIOS PREVIOS:

Del análisis de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis general alterna que establece que existe una relación significativa entre el Empoderamiento y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018. Los resultados que sustenta la relación significativa es el cálculo de la Sig. (Significancia asintótica) que es 0.000 menor a 0.05, y por otro lado, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.765, demuestra que la correlación entre las variables es positiva fuerte.

El comportamiento de la Variable “Empoderamiento”, nos muestra que de 32 encuestados el Empoderamiento en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018. “Es Regular” con un 53.13%.

Si realizamos una comparación con los hallazgos obtenidos por Cajamarca Ajula (2016), podremos determinar que existe diferencia; toda vez que éste último investigador concluyó que el empoderamiento del Sindicato de Trabajadores del Cantón Salcedo es muy bajo; en cambio en nuestro estudio a la luz de los resultados estamos en la capacidad de afirmar que el empoderamiento de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018, es regular. La Diferencia se debe en gran medida en el grado de instrucción y las capacitaciones con las que cuenta cada población sujeta de estudio.

El comportamiento de la Variable “Productividad Laboral”, nos muestra que de 32 encuestados la Productividad Laboral en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018. “Es Regular” con un 68.75%. En el caso de los resultados obtenidos en el estudio de Pérez Maldonado (2002), podemos afirmar que la productividad de los trabajadores del departamento de radiología es bajo, en vista que tienen en parte de su personal falta de liderazgo y el perfil de los nuevos contratados no cuentan con las competencias necesarias para el puesto laboral.

V.- CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegó luego del procesamiento de datos siguiendo el ritual de la significancia y su posterior aplicación y análisis son:

- En relación al objetivo general de la investigación, el cual fue determinar la relación del empoderamiento y la productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, se pudo determinar que efectivamente el empoderamiento y la productividad laboral tienen una relación significativa; amparados en que la Sig. (Significancia asintótica) es 0.000 menor a 0.05 y el coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0.765, permite inferir que la correlación es positiva y fuerte, esto significa que el empoderamiento tiene una relación lineal positiva y directa, de tal manera que un cambio en una variable permite predecir casi perfectamente el cambio en la otra. Es positiva, además, porque las dos variables se mueven en la misma dirección.
- En cuanto al objetivo específico 1, el cual fue determinar la relación del liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, se pudo determinar que efectivamente la dimensión liderazgo de la variable 1 y la productividad laboral tienen una relación significativa; amparados en que la Sig. (Significancia asintótica) es 0.000 menor a 0.05. En este caso también la correlación es positiva y fuerte, por lo que podemos inferir que la dimensión liderazgo permite predecir de modo alguno el cambio de la variable productividad laboral.
- En cuanto al objetivo específico 2, el cual fue determinar la relación de las competencias y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, se pudo determinar que efectivamente la dimensión competencias de la variable 1 y la productividad laboral tienen una relación significativa; amparados en que la Sig. (Significancia asintótica) es 0.000 menor a 0.05. En este caso también la correlación es positiva y fuerte, por lo que podemos inferir que la dimensión competencias permite predecir de modo alguno el cambio de la variable productividad laboral.

- En cuanto al objetivo específico 3, el cual fue determinar la relación de la autodeterminación y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, se pudo determinar que efectivamente la dimensión autodeterminación de la variable 1 y la productividad laboral tienen una relación significativa; amparados en que la Sig. (Significancia asintótica) es 0.000 menor a 0.05. En este caso también la correlación es positiva y fuerte, por lo que podemos concluir que la dimensión autodeterminación permite predecir el cambio de la variable productividad laboral.
- En cuanto al objetivo específico 4, el cual fue determinar la relación del impacto y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, determinamos que efectivamente la dimensión impacto de la variable 1 y la productividad laboral tienen una relación significativa; amparados en que la Sig. (Significancia asintótica) es 0.000 menor a 0.05. En este caso también la correlación es positiva y fuerte, por lo que podemos inferir que la dimensión impacto también permite predecir el cambio de la variable productividad laboral.
- Las dimensiones de la variable independiente empoderamiento, basados en los resultados de la investigación, en todos los casos; tienen una relación significativa con la variable dependiente productividad laboral.

VI.- RECOMENDACIONES

- A la Gerencia General del Gobierno Regional de Tacna, tomando los resultados de la investigación fortalecer la capacitación sobre la nueva gestión pública, en el cual el empoderamiento de los trabajadores, se usa como estrategia para el incremento en la productividad laboral en la entidad gubernamental. Así el trabajador asume que una vez que se le delega poder y autoridad y se le confiere la afección de que son propietarios de su trabajo delegado, se transformaran en eficaces y eficientes en la cosecución de objetivos y metas programadas.
- Se recomienda a la Gerencia General del Gobierno Regional de Tacna, buscar estrategias para incrementar el nivel de empoderamiento en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión y que éstos afiancen la relación laboral, así como la identificación hacia la Entidad, teniendo como efecto agilizar los procesos y brindar un servicio de excelencia.
- A la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, que se realicen estudios de carácter experimental, donde el investigador luego de aplicar estrategias, fortalecer la capacitación sobre la nueva gestión pública y la importancia del empoderamiento y su relación significativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección de Supervisión, analicé y evalué luego de un año o ejercicio presupuestal, como los valores de productividad laboral se incrementan y si éste incremento es sustancial y en qué medida.
- A la Gerencia General Regional, implementar un planteamiento estructurado de incentivos económicos y premios no dinerarios según el desempeño y productividad laboral.

VII.- REFERENCIAS

Bibliográficas

- Alva Zapata, José; Juárez Morales, Junior Alexander. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Cajamarca Ajuila, J. E. (2016). *El Empoderamiento y la Productividad Laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del Cantón Salcedo*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Carhuayña Contreras, R. (2016). *Empowerment y Desempeño Laboral en el Centro de Exámenes de Conchán del Touring Automovil Club del Perú - Lima, 2014*. Trujillo: Universidad Privada César Vallejo.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2003). *EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO*. Montreal: McGRAW-HILL.
- Figuera M, Y. (2006). *El Empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional*. Maturín: Universidad de Oriente.
- Freire Chávez, M. E. (2013). *El Empowerment y su influencia en el Compromiso Laboral de los funcionarios de la Dirección del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huamán Loaiza, D. R. (2009). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud San Francisco del distrito Coronel Gregorio Albarracín - Tacna 2009*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, I. (2014). Esperanza de Vida. *Agenda Estadística*.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración: Una Perspectiva Global*. México: Mac Graw Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración* (14 catorceava ed.). México: Mc Graw Hill.
- López de Leon, L. Y. (2015). *Empoderamiento y Satisfacción Laboral*. Rio Bravo: Universidad de Guatemala.
- Mazuelos Bravo, S. N. (2010). *Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de Personal Docente de una Institución dedicada a la enseñanza de idioma*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Molina, R. (2006). *Empowerment ¿actitud mental?, ¿técnica?, ¿estrategia? o ¿moda?* México: Trillas.
- Montaña Ramirez, F. A. (2012). *El Empoderamiento como herramienta de desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. Bogotá: Universidad EAN.
- Morales Moho, E. A. (2016). *Empoderamiento y Desempeño laboral*. Quetzaltenango: Universidad de Guatemala.
- Organización Internacional del Trabajo, O. (2015). Indicadores Clave del Mercado de Trabajo. *OIT*, 9.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, O. (2016). Fomentando un crecimiento inclusivo de la productividad. *Productividad*.
- Pérez Maldonado, C. R. (2002). *Empowerment y su relación en la Productividad del Trabajador en el Departamento de Radiología de los Hospitales de la Ciudad de Nuevo León*. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León.

- Quintanilla Arce, K. A. (2015). *Gestión por Competencias y Desempeños Laborales en las Municipalidades de Ayacucho*. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Rivera Muñoz, Y. A. (2012). *El Empowerment y su incidencia en la Calidad del Servicio de la empresa PAZVISEG CÍA LTDA. de la ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson.
- Rodríguez Castillejo, W. (2015). *Mejoramiento de la productividad en la construcción de obras con Lean Construction*. Lima: Macro.
- Sikula, A. (1992). *Administración de Personal*. México: Trillas. México: Trillas.
- Stoner, J., & Freeman, E. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Thomas, K. W.; Velthouse, B. A. (1990). *El Rol del Empowerment en el éxito empresarial*. USA: Academy of Management Review.
- Vera Echenique, O. G. (2012). *Influencia de las Competencias Gerenciales en la Gestión Organizacional del Gobierno Regional de Tacna*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

ANEXOS

A) INSTRUMENTOS

VARIABLE 1: EMPODERAMIENTO (EMPOWERMENT)

ESTIMADO(A) : El presente instrumento es anónimo, el mismo que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el empoderamiento (Empowerment) con la Productividad Laboral; los resultados que se obtengan serán utilizados exclusivamente para un Trabajo de Investigación. La información que nos proporcione es completamente

CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario, no tiene carácter evaluativo oficial de su desempeño, ni económico ni laboral. Por favor marque la alternativa que más se acerca a la realidad con mucha sinceridad.

Por favor, evalúe su respuesta de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada pregunta.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indeciso-Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

N°	Dim.	Ind.	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
				1	2	3	4	5
1	Liderazgo	Motivación	Se promueve la motivación al personal para un mejor logro en el desempeño de su trabajo.	1	2	3	4	5
2		Influencia	La decisión que toman los trabajadores influyen en las toma de decisiones de la Dirección.	1	2	3	4	5
3		Cambios Organizacional	La organización posee capacidad de adaptación a las diferentes transformaciones externas como control gubernamental, normas de calidad, limitaciones en el ambiente físico económico.	1	2	3	4	5
4		Conocimiento	Los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Supervisión poseen conocimientos generales que permiten un eficiente control y seguimiento de los proyectos.	1	2	3	4	5
5		Creatividad	El personal administrativo es creativo al momento de resolver un problema planteado.	1	2	3	4	5
6		Trabajo en equipo	La alta gerencia busca activamente comentarios y opiniones y los asume como suyos.	1	2	3	4	5
7		Decisiones	Las decisiones que toma como líder siempre son las correctas	1	2	3	4	5
8	Competencias	Habilidad	El personal técnico profesional y directivo posee habilidades para coordinar e integrar todas las acciones y actividades sin recurrir a los demás.	1	2	3	4	5
9		Confianza	Los trabajadores poseen conocimientos y suficiente experiencia que les otorgue confianza y ventajas competitivas en las labores de supervisión de proyectos de inversión.	1	2	3	4	5
10		Experiencia	La experiencia constituye un requisito indispensable para la contratación de personal en la OES.	1	2	3	4	5
11		Responsabilidad	El personal administrativo cumple con sus tareas con responsabilidad y con orientación por parte de los directivos.	1	2	3	4	5
12		Autoridad	Los directivos asignan autoridad y responsabilidad a los trabajadores y colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión.	1	2	3	4	5

13	Autodeterminación	Iniciación	El personal Técnico Profesional es intuitivo lo que permite un mejor desempeño de funciones individual y grupal.	1	2	3	4	5
14		Claridad	El personal Técnico Profesional posee claridad de conceptos que le permiten un mejor uso de las técnicas especializadas y tecnológicas.	1	2	3	4	5
15		Originalidad	La confianza en las acciones a desarrollar constituyen una característica predominante en el personal administrativo y gerencial.	1	2	3	4	5
16	Autodeterminación	Autonomía	Se promueve la solución de las situaciones de conflicto interpersonales sin intervención de los directivos.	1	2	3	4	5
17		Capacidad de Análisis	Los trabajadores demuestra capacidad para analizar los problemas y crear alternativas de solución que conlleven a un nivel elevado de desempeño de funciones.	1	2	3	4	5
18		Comprensión interpersonal	Existe total comprensión interpersonal entre todos los trabajadores y colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión.	1	2	3	4	5
19		Motivación Personal	La motivación refleja exitosamente resultados satisfactorios en cuanto al cumplimiento de los objetivos y metas.	1	2	3	4	5
20		Instrucción y entrenamiento	Dirige, instruye y entrena a su personal con técnicas que permitan desarrollar habilidades en su desempeño como charlas motivacionales, seminarios, talleres y practicas supervisadas.	1	2	3	4	5
21		Toma de Decisiones	El Director ejecutivo se concentra solo en la toma de decisiones importantes que le permitan identificar lo estrategico de lo generico.	1	2	3	4	5
22		Ritmo de Trabajo	Mantiene un ritmo de trabajo sostenido durante toda la jornada laboral.	1	2	3	4	5
23	Impacto	Esfuerzo	Es constante y persistente en cualquier tarea que empende	1	2	3	4	5
24		Control eficiente	Se implementan mecanismos de control que permitan verificar si las actividades realizadas se ajustan a las planeadas.	1	2	3	4	5
25		Talento	Se llevan a cabo todos los esfuerzos para liberar los talentos y las habilidades de todos y cada uno de los colaboradores.	1	2	3	4	5
26		Optimización	El empoderamiento de los colaboradores o trabajadores ayudan a optimizar los recursos empleados en la supervisión de proyectos de inversión.	1	2	3	4	5
27		Diferencia	Sientes que estas haciendo una diferencia en tu organización.	1	2	3	4	5
28		Progreso de metas	La delegacion de poder, responsabilidad y el trabajo en equipo mejora NO siempre el progreso de las metas planteadas.	1	2	3	4	5
29		Logro de Objetivos	Se promueve el trabajo en equipo que le permita alcanzar de manera eficaz y eficiente los objetivos establecidos.	1	2	3	4	5
30	Calidad Final	La calidad final del trabajo desarrollado esta relacionado exclusivamente a la delegacion de poder y responsabilidad de los trabajadores de la OES	1	2	3	4	5	

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

ESTIMADO(A) : El presente instrumento es anónimo, el mismo que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el empoderamiento (Empowerment) con la Productividad Laboral; los resultados que se obtengan serán utilizados exclusivamente para un Trabajo de Investigación. La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario, no tiene carácter evaluativo oficial de su desempeño, ni económico ni laboral. Por favor marque la alternativa que más se acerca a la realidad con mucha sinceridad.

Por favor, evalúe su respuesta de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada pregunta.

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indeciso-Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

N°	Dim.	Ind.	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
				1	2	3	4	5
1	EFICACIA		Concentra sus esfuerzos en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos.	1	2	3	4	5
2			Es puntual con la entrega de trabajos que se les asignan.	1	2	3	4	5
3			Efectua aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio de su unidad.	1	2	3	4	5
4			Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
5			Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo para cumplir la meta programada.	1	2	3	4	5
6			Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	1	2	3	4	5
7			Comparte con frecuencia sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	1	2	3	4	5
8			La organización y gestión de los servicios de la EOS son efectivos en los procesos y procedimientos de ejecución de Proyectos de Inversión	1	2	3	4	5
9	EFICIENCIA		Para el logro de los objetivos utiliza el menor tiempo posible.	1	2	3	4	5
10			Emplea en su trabajo los menores recursos que lo programado.	1	2	3	4	5
11			Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	1	2	3	4	5
12			En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad funcional.	1	2	3	4	5
13			Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	1	2	3	4	5
14			Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	1	2	3	4	5
15			Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	1	2	3	4	5
16		Tiene flexibilidad y libertad en el trabajo	1	2	3	4	5	
17		Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.	1	2	3	4	5	

18	SATISFACCION LABORAL	Los objetivos de su puesto están claramente definidos	1	2	3	4	5
19		Siiente un compromiso personal para que la institucion cumpla con la metas establecidas.	1	2	3	4	5
20		El puesto de trabajo que desempeño es acorde a mis capacidades.	1	2	3	4	5
21		Las condiciones de mi puesto de trabajo son adecuadas (iluminacion, ventilacion, nivel de ruido).	1	2	3	4	5
22		Estoy contento con el sistema de remuneraciones.	1	2	3	4	5
23		El clima laboral es el adecuado.	1	2	3	4	5
24		Cuenta con buena infraestructura fisica (ambientes de trabajo) y mobiliario adecuado?.	1	2	3	4	5
25		Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo y capacitaciones.	1	2	3	4	5
26	CALIDAD	Considera que la Dirección Ejecutiva de Supervisión tiene interes primordial en la calidad de sus obras?.	1	2	3	4	5
27		Considera usted que, en la OES, de alguna manera se desarrolla la gestión de riesgos?.	1	2	3	4	5
28		La Dirección Ejecutiva de Supervisión toma en cuenta normas internacionales en la calidad de sus servicios.	1	2	3	4	5
29		El sistema de control interno de los usuarios de la Dirección Ejecutiva de Supervisión es permanente	1	2	3	4	5
30		La satisfaccion de los usuarios de su institucion es lo ideal.	1	2	3	4	5

B) VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – UCV
ESCUELA DE POST GRADO – MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE EL INSTRUMENTO : Cuestionario

OBJETIVO : Determinar la relación del empoderamiento y productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Dr. Nicolás Fidel Calderón Urriola

VARIABLE N° 1 : **Empoderamiento**

VARIABLE N° 2 : **Productividad Laboral**

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso - Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------	------------	-----------------------



DR. NICOLAS FIDEL CALDERON URRIOLA
Evaluador

C) MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
Título:	"Empoderamiento y Productividad Laboral en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018"							Fecha: Julio 2018
Autor:	Milton Cesar Gordillo Molina							Código:
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Escala	Metodología
P.Gral	O.General	H.General	Variable 1					1.-Tipo de Investigación
¿Cuál es la relación del empoderamiento y la productividad laboral en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018?	Determinar la relación del empoderamiento y la productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.	Existe una relación significativa entre el Empoderamiento y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.	Empoderamiento 'Empowerment'	1. Liderazgo	1.1 Motivación 1.2 Decisiones 1.3 Influencia 1.4 Cambio organizacional 1.5 Conocimiento 1.6 Creatividad 1.7 Trabajo en equipo	1. Muy significativa 2. Significativa 3. Regular 4. Poco significativo	Nivel Ordinal	Aplicada
				2. Competencias	1.9 Habilidades 1.10 Confianza 1.11 Experiencia 1.12 Responsabilidad 1.13 Autoridad 1.14 Intuición 1.15 Claridad 1.16 Originalidad	5. Nada significativo		
				3. Autodeterminación	1.17 Autonomía 1.18 Capacidad de análisis 1.19 Comprensión interpersonal 1.20 Motivación Personal 1.21 Instrucción y entrenamiento 1.22 Toma de decisiones 1.23 Ritmo de trabajo 1.24 Esfuerzo			
				4. Impacto	1.25 Control eficiente 1.26 Optimización 1.27 Diferencia 1.28 Progreso de metas 1.29 Logro de objetivos 1.30 Calidad final			

P.Específicos	O.Específicos:	H.Específicas:	Variable 2					
a. ¿Cuál es la relación del liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018?	a. Determinar la relación del liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.	Existe relación significativa del liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.	Productividad Laboral	1. Eficacia	2.1 Esfuerzo 2.2 Puntualidad 2.3 Carácter académico 2.4 Conocimientos 2.5 Uso de tecnología 2.6 Control físico y administrativo 2.7 Conocimientos laborales 2.8 Relaciones interpersonales	1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy Alto	Nivel Ordinal	
b. ¿Cuál es la relación de las competencias y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018?	a. Determinar la relación de las competencias y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.	Existe relación significativa de las competencias y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.		2. Eficiencia	2.9 Tiempo 2.10 Recursos 2.11 Costos 2.12 Metas establecidas 2.13 Capacidad 2.14 Disponibilidad 2.15 Flexibilidad 2.16 Actitud positiva			
c. ¿Cuál es la relación de la autodeterminación y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018?	a. Determinar la relación de la autodeterminación y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.	Existe relación significativa de la autodeterminación y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.		3.- Satisfacción Laboral	2.17 Funciones 2.18 Compromiso personal 2.19 Capacidad profesional 2.20 Condiciones del puesto de trabajo 2.21 Remuneraciones 2.22 Clima laboral 2.23 Investigación 2.24 Participación			
d. ¿Cuál es la relación del impacto y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018?	a. Determinar la relación del impacto y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.	Existe relación significativa del impacto y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018.		4.- Calidad de Servicio	2.25 Capacitación 2.26 Intereses empresariales 2.27 Calidad de servicios 2.28 Normas y reglamentos 2.29 Sistema de control interno 2.30 Satisfacción de los usuarios			
							2.-Nivel y diseño de Investigación	
							Descriptiva, Correlacional. No experimental	
							3.Población: 32 Trabajadores	
							4.-Censo: 32 Trabajadores	
							5.-Técnicas: Encuesta	
							6.-Instrumentos: Cuestionario	

D) CALCULO DE DISTANCIA DE PUNTOS MULTIPLES (DPP)

EVALUACIÓN CONSIDERANDO OPINIÓN DE 3 EXPERTOS								
ITEM	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	DIFERENCIA		DISTANCIA DE PUNTOS MÚLTIPLES (DPP)	DIFERENCIA DEL MAYOR VALOR - 1	CÁLCULO D _{máx} (Distancia Máxima)
				PROMEDIO POR ÍTEM	MAYOR VALOR - PROMEDIO			
				a	b	$c = b^2$	d	$e = d^2$
1	5	4	4	4.33	0.67	0.44	4	16.00
2	5	5	4	4.67	0.33	0.11	4	16.00
3	5	5	4	4.67	0.33	0.11	4	16.00
4	5	4	4	4.33	0.67	0.44	4	16.00
5	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
6	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
7	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
8	4	4	5	4.33	0.67	0.44	4	16.00
9	5	5	5	5.00	0.00	0.00	4	16.00
TOTAL				42.33	SUMA	1.56		144.00
					RAÍZ CUADRADA	1.25		12.000

TAMAÑO DEL INTERVALO= D _{max} /5 =	12.00/5=	2.400
---	----------	-------

RESPUESTA 1:

LA DISTANCIA DE PUNTOS MULTIPLES(DPP) es 1.25 y cae dentro del Intervalo A

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000 - 2.400	A	Adecuación total
2.401 - 4.800	B	Adecuación en gran medida
4.801 - 7.200	C	Adecuación promedio
7.201 - 9.600	D	Adecuación escasa
9.601 - 12.000	E	Inadecuación

RESPUESTA 2:

OPERACIÓN MATEMÁTICA PARA DETERMINAR EL NIVEL DE %

Fórmula para el el cálculo del Índice de Validación

$$\text{Índice de Validación} = IV = (\sum x) / 3ni$$

$$\text{Índice de Validación} = \frac{42.33}{9}$$

Índice de Validación =	4.70
------------------------	-------------

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0.00 - 1.00	A	No aplicable
1.01 - 2.00	B	Deficiente
2.01 - 3.00	C	Regular
3.01 - 4.00	D	Bueno
4.01 - 5.00	E	Muy bueno

E) CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO IN SITU

"Año del diálogo y reconciliación nacional"



Tacna, 03 de setiembre del 2018.

Señor:

Dr. OMAR JIMENEZ FLORES
GOBERNADOR REGIONAL DE TACNA
Presente.-

Atención:

Ing. JOSE CARLOS HUERTAS LAZARTE
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA OFICINA DE SUPERVISIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

ASUNTO: Solicita facilidad para aplicación de instrumento de desarrollo de proyecto de investigación de maestría.

De mi mayor consideración:

Yo, MILTON CESAR GORDILLO MOLINA, identificado con DNI N° 01338713, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en Maestría con mención en Gestión Pública, me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo y a su vez solicitarle la facilidad para la aplicación de instrumento (cuestionario) para la ejecución del estudio "Empoderamiento y Productividad Laboral en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018".

Sin otro particular, agradezco la atención que se le brinde al presente y aprovecho para reiterarle mis consideraciones más distinguidas.

Atentamente;

MILTON CESAR GORDILLO MOLINA
DNI. N° 01338713