



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Empowerment Y Desempeño Laboral En La Dirección Regional  
De Educación Callao, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTOR**

Tapia Alonso Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-5017-9008)

**ASESOR**

Mg. Hans Mejía Guerrero (ORCID: 0000-0001-7100-7005)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión De Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a mi padre, sus esfuerzos cada día me inspiraron a esforzarme cada día más, a mi madre que sin su amor y comprensión no tendría la serenidad para sobrellevar los malos tiempos y a mi familia por simplemente ser quienes son, mi familia.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi fuente inagotable de Fe Dios, que sin tenerlo como pilar de apoyo en mis momentos difíciles ya hubiese tirado la toalla, Agradezco a mi familia por su amor invaluable y Agradezco también, a la Universidad por haberme permitido conocer personas maravillosas como Directores, Maestros, Compañeros, Etc. Que me enseñaron mucho en el proceso a convertirme en profesional.



## Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Indice de contenidos .....	v
Indice de tablas .....	vi
Indice de figuras .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. MÉTODO.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Variables y Operacionalización .....	21
3.3. POBLACIÓN Y MUESTREO.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimiento .....	23
3.6. Métodos de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS .....	24
4.1. Análisis descriptivos .....	24
4.2. Análisis Inferencial .....	28
4.2.1. Hipótesis general.....	28
4.2.2. Hipótesis Especificas.....	29
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXO.....	46

## Índice de tablas

Tabla 1. NIVELES DE PERCEPCIÓN RESPECTO AL USO DEL EMPOWERMENT .....	24
Tabla 2. DIMENSIONES DE LA VARIABLE EMPOWERMENT .....	25
TABLA 3. NIVELES DE PERCEPCIÓN RESPECTO AL USO DEL DESEMPEÑO LABORAL .....	26
Tabla 4. DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL .....	27
Tabla 5. PRUEBA DE CHI-CUADRADO – HIPÓTESIS GENERAL .....	28
Tabla 6. PRUEBA DE CHI-CUADRADO – HIPÓTESIS GENERAL .....	30
Tabla 7. PRUEBA DE CHI-CUADRADO – HIPÓTESIS GENERAL .....	31
Tabla 8. PRUEBA DE CHI-CUADRADO – HIPÓTESIS GENERAL .....	32
Tabla 9. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: EMPOWERMENT .....	55
Tabla 10. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL .....	55
Tabla 11. COEFICIENTES DE CORRELACIÓN DE PEARSON .....	55
Tabla 12. ALFA DE CRONBACH PARA LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA EMPOWERMENT .....	56
Tabla 13. ALFA DE CRONBACH PARA LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA DESEMPEÑO LABORAL .....	56
Tabla 14. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE EL EMPOWERMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL .....	80
Tabla 15. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE EL EMPOWERMENT Y LA MOTIVACIÓN .....	80
Tabla 16. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE EL EMPOWERMENT Y LA RELACIÓN INTERPERSONAL .....	81
Tabla 17. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE EL EMPOWERMENT Y EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS .....	82

## Indice de figuras

Figura 1 Niveles de percepción respecto al uso del Empowerment .....	24
Figura 2 Dimensiones de la Variable Empowerment.....	25
Figura 3 Niveles de percepción respecto al uso del Desempeño Laboral .....	26
Figura 4 Dimensiones de la variable desempeño laboral .....	28

## Resumen

La presente investigación se realizó en la empresa pública DRE Callao, 2021, teniendo como propósito principal determinar la relación que existe entre el Empowerment y el Desempeño Laboral de los empleados de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2021.

La investigación corresponde al tipo aplicada con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La población del estudio estuvo constituida por 200 colaboradores, la muestra 132 colaboradores. El instrumento de medición empleado fueron dos cuestionarios tipo escala de Likert de 5 puntos (Totalmente en Desacuerdo, En Desacuerdo, Ni en Desacuerdo Ni de Acuerdo, de Acuerdo, Totalmente de Acuerdo). Además, se emplearon estadísticos y para la prueba de hipótesis se utilizó el chi-Cuadrado Se aplicaron estadísticas Descriptivo e inferencial.

Los resultados obtenidos nos muestran que si Existe una Relación positiva entre las variables planteadas en este Proyecto de Investigación. Finalmente, se concluye que el Empowerment influye positivamente en el Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2021.

**Palabras clave:** Empowerment, Desempeño Laboral.

## **Abstract**

This research was carried out in the public company DRE Callao, 2021, with the main purpose of determining the relationship that exists between Empowerment and Labor Performance of the employees of the Regional Directorate of Education of Callao, 2021.

The research corresponds to the applied type with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The study population consisted of 200 collaborators, the sample 132 collaborators. The measurement instrument used were two 5-point Likert scale questionnaires (Totally Disagree, Disagree, Neither Disagree nor Agree, Agree, Totally Agree). In addition, statistics were used and the chi-square was used for the hypothesis test. Descriptive and inferential statistics were applied.

The results obtained show us that there is a positive relationship between the variables raised in this Research Project. Finally, it is concluded that Empowerment positively influences Labor Performance in the Regional Directorate of Education of Callao, 2021.

**Keywords:** Empowerment, Job Performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

El sistema de empowerment es, la demostración de nombrar fuerza y posición a los subordinados y hacer que se sientan propietarios de su propio trabajo. La utilización de la técnica de fortalecimiento como un pilar de ayuda para asociaciones y organizaciones asegura una mayor utilidad, pero además reduce fundamentalmente la tasa de error debido a elecciones incorrectas o confusas por parte de los representantes.

A nivel internacional, consideramos a Google un referente, uno de los principales proveedores de innovaciones del mundo, y estamos comprometidos con un entorno de trabajo creativo e integrador. En la actualidad, el uso de innovación y la competencia imponen diferentes demandas sobre el funcionamiento de las máquinas individuales para cada empleado. De esta forma, las empresas han acelerado la tramitación de sus operaciones para que la mayoría de la gente ya no esté dispuesta a esperar. (Revista Quántica, 2017) Por otro lado, las organizaciones a nivel nacional enfrentan problemas para tomar decisiones sobre problemas imprevistos, ya que la mayoría de los empleados buscan constantemente la ayuda de un gerente o supervisor inmediato cuando la clave para una respuesta efectiva es aplicar la estrategia de empoderamiento. Lo mismo que logra dar a sus empleados autonomía y control total sobre las decisiones. (rpp, 2017)

De la misma manera en un ámbito Local, específicamente en el Callao las empresas como Minka, mall aventura plaza entre otros. Aplican el empowerment como estrategia diferenciadora de otros centros comerciales y es que en ellos busca no solo acreditar a los colaboradores a tomar decisiones en base a generar valor agregado a las mismas, sino que también genera tiempo libre para que los Gerentes Estratégicos busquen soluciones en la alta gerencia. (Gestión 2016)

Sobre el empowerment existen estudios realizados por Alles (2015), Prado (2014) y Díaz (2013) Estos autores coinciden en que empowerment se basa en delegar responsabilidades de manera eficaz y proporcionarles los medios adecuados para

desarrollar sus habilidades profesionales. Sin embargo, no están de acuerdo en que una vez que el empleado ha aprendido a funcionar perfectamente, deben dejarlo operar solo.

Con lo que respecta a la segunda variable, es el límite con el que el representante desarrolla sus capacidades dentro de la asociación u organización, eliminando factores que puedan influir en su presentación. Además, la importancia de la motivación en relación con los empleados es fundamental para lograr la productividad dentro y fuera de las organizaciones.

A nivel mundial, desempeño laboral ha sido influenciada por la coyuntura mundial del Covid-19, a pesar de que es válido, hay convenciones de crisis para enfrentarnos a nosotros mismos, no podemos insistir en que haya alguna que nos dé la especificidad. clave para tratar a los representantes. Sin embargo, debido a las estimaciones particulares que han tomado los gobiernos, por ejemplo, separaciones y cubiertas, han tenido la opción de establecer un lugar de trabajo soportable que es fundamental para la presentación de los trabajadores (CEPAL, 2020). Por otra parte, a nivel público, los peruanos necesitan urgentemente recuperar posiciones perdidas y ofrecer opciones frente a 6,2 millones de jóvenes en algún lugar en el rango de 18 y 29 años, cuyo innegable grado de desempleo es un lugar enormemente favorable. Los vales son una ayuda breve, lo que requerimos son puestos manejables (Perú21, 2021) También a nivel de barrio, se conoce el tema de los jóvenes: Primero, la tasa de desempleo de los adolescentes es varias veces el desempleo de los adultos y se ha expandido dramáticamente dentro del pandemia. En segundo lugar, sin motivaciones satisfactorias, no muchas organizaciones se propusieron reclutar a jóvenes sin experiencia. Las modalidades de preparación, con excepción de las prácticas de pre profesionales, no se utilizan generalmente debido a la ausencia de un impulso genuino. (La junta, 2021)

En cuanto a la segunda variable, los estudios realizados por Stoner (1996), Freeman (1996) y Gilbert (1996), estos creadores coinciden en que son los ejercicios identificados con consistencia con los estándares de una asociación, Estos se pueden estimar por las habilidades que cada individuo tiene en la misma.

No obstante, difieren en la forma en que para lograr el objetivo establecido por la organización deben superar los estándares establecidos que no les permiten tomar decisiones correctas con autogobierno.

Este examen se crea en el espacio de infraestructura de la DRE Callao. Misma área mencionada que tiene como labor realizar estudios para determinar las necesidades de Infraestructura y Equipamiento Educativo dentro de la Jurisdicción de la DREC, así mismo enfrentar cualquier tipo de riesgo en las Sedes Educativas, Gestionar solicitudes presentadas por los representantes de diferentes Centros Educativos, mantener actualizado los costos de mantenimiento de los centros educativos, entre otros. En esta área se presentan los siguientes problemas:

Se ha observado que existe un incorrecto proceso de capacitación, no ayudando a los empleados a tener la aptitud necesaria para cumplir las tareas diarias. También, se ha visto en el área de trabajo poca ventilación de espacios, cada escritorio se encuentra a 1 metro de distancia y no asegura mucho la Seguridad Personal del Colaborador. En cuanto, al desempeño del colaborador iniciante encontramos un bajo nivel de Motivación relacionados a estabilidad laboral e incentivos monetarios y no monetarios. Así mismo, las Relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo no es tan clara, y podríamos llegar a decir que hay comentarios fuera de lugar que crean un clima laboral hostil por lo tanto podríamos llegar a decir que no hay un cumplimiento de normas adecuado.

En ese Sentido, se plantean los siguientes problemas. El problema general, que fue formulado: ¿Cuánto se relaciona el empowerment con el desempeño laboral en el DRE, Callao 2021? En razón de lo anterior, se plantean los siguientes problemas específicos que se derivan de la realidad problemática: a) ¿Cuánto se relaciona el empowerment con La motivación de los empleados en la DRE, Callao 2021? b) ¿Cuánto se relaciona el empowerment con La relación interpersonal de los empleados en la DRE, Callao 2021? c) ¿Cuánto se relaciona el empowerment con el Cumplimiento de Normas de los empleados en la DRE, Callao 2021?

Con Relación a, las justificaciones, la presente investigación tiene una justificación teórica, visto que se sustenta en los modelos teóricos del Empowerment

(Específicamente, el modelo teórico del empowerment de Julian Rappaport). De la misma manera, Desempeño Laboral (En particular, el modelo de evaluación de desempeño que miden: Características, Conductas o resultados Martha alles). Estas teorías proporcionan un mayor alcance conceptual.

El estudio propone instrumentos (Cuestionarios de escala Ordinal y Medidos por escala de Likert) Validos y confiables para diagnosticar las variables de estudios, los cuales podrán ser utilizados en futuras investigaciones. Mientras que, la justificación practica busca contribuir en la resolución de los problemas relacionados a las Variables que conlleva a la buena toma de decisiones.

Por esta razón, El objetivo general del examen actual es decidir la conexión entre Empowerment y Desempeño Laboral en la DRE, Callao 2021. Para el logro de este propósito se plantean los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre Empowerment y Motivación de los empleados en la DRE, Callao 2021. b) Determinar la relación entre empowerment y Relación interpersonal de los empleados en la DRE, Callao 2021. c) Determinar la relación entre Empowerment y cumplimiento normativo de los empleados en la DRE, Callao 2021.

Tomando las preguntas anteriores, así mismo se formula la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre el empowerment y el desempeño laboral en la DRE, Callao 2021. igualmente, las hipótesis específicas: a) las hipótesis específicas son: el empowerment influye significativamente en la motivación de los empleados en la DRE, Callao 2021. b) el empowerment influye significativamente en La Relación interpersonal de los empleados en la DRE, Callao 2021. c) el empowerment influye significativamente en el cumplimiento de normas de los empleados en la DRE, Callao 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

De la misma forma, se describen Trabajos que dan apoyo a la presente investigación, que fueron considerados desde el nivel nacional, igual de internacionales; por tener relación con las variables.

En el ámbito Internacional, Robalino (2016), dirigió una investigación totalmente decidida a decidir la tasa de empoderamiento en el desempeño laboral, además, estableció un diseño correlacional descriptivo, no Experimental. Además, 50 trabajadores como muestra a quienes se les entregó el cuestionario de tipo encuesta, en Conclusión, empowerment se relaciona con desempeño laboral.

Adicionalmente, Zans (2017) realizó un estudio con el fin de analizar El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral, así mismo, estableció un diseño no Experimental, correlacional. Además, 88 trabajadores como muestra a quienes se les entregó un cuestionario de tipo encuesta para cada variable. En conclusión si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Y, por último, Salazar (2017) realizó un estudio con el fin de encontrar relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, así mismo, estableció un diseño no Experimental, correlacional. Y una muestra de 229 colaboradores a quienes se les aplico dos cuestionarios con respuestas anónimas y confidenciales, sin control del tiempo y sin exigir su obligatoriedad. El estudio concluyó con la existencia de una relación significativa entre las variables.

En el ámbito Nacional, Flores (2020) dirigió una investigación con el propósito de afirmar la relación que existe entre empowerment y el desempeño laboral, así mismo, estableció un diseño no Experimental, descriptivo, correlacional. Además, una muestra de 70 trabajadores y se les entregó un cuestionario de tipo encuesta para cada variable. El estudio concluyó que el empowerment como herramienta importante, porque tiene relación significativa con el desempeño laboral.

Así mismo, Saldarriaga (2019) realizó un estudio para percibir la relación empowerment y compromiso laboral, así mismo, estableció un diseño no Experimental, descriptivo, de enfoque correlacional. Además, una muestra de 89 y se les entregó dos cuestionarios de tipo encuesta. En conclusión, existe relación significativa entre el empowerment y compromiso laboral.

Finalmente, Torres (2019) realizó un estudio para afirmar la conexión entre el Empowerment y el desempeño laboral, así mismo, estableció un diseño no Experimental, descriptivo, correlacional. Además, una muestra 328 empleados y se les entregó un cuestionario de tipo encuesta para cada variable. En conclusión, las dos variables tienen relación.

Para tal efecto, argumentamos con teorías de autores que tengan relación a las variables a fines de nuestra investigación. Con relación a la variable Empowerment, en cuanto a su etimología, Del inglés Empower, es dar autoridad a un grupo de diferente nivel socioeconómico para que, a través de la autoadministración, trabajen en su entorno cotidiano. Está relacionado con la utilización de los recursos y los derechos obtenidos, para mejorar la seguridad con la que el trabajador decide (RAE, 2005) Mientras que el desempeño laboral, su origen inicia cuando los gerentes buscaron la manera de Evaluar la Actividad de sus colaboradores y así poder mejorar el rendimiento de los mismos. (Ecured, 2007)

A continuación, se detallan las bases teóricas del Empowerment:

Gil & Giner (2007) donde menciona que fortalecimiento o designación de la fuerza, se caracteriza como la capacidad de un individuo o una reunión de individuos tener la opción de incidir en el giro de los acontecimientos o la mejora de los ejercicios de otros a través de la autoridad otorgada por las asociaciones. Vale la pena centrarse en que cuando aludimos a la asignación de poder, también debe tenerse en cuenta que el individuo que adquiere este rasgo, a diferencia de los diferentes socios, debe reflexionar sobre las suposiciones o solicitudes de todo el personal a su cargo. (p.298) También, Chiavenato (2004) dice que el empoderamiento o designación del poder comienza con la posibilidad de dar a las personas la fuerza, la oportunidad y los datos que deberían tener la opción para decidir sobre las opciones y participar de manera efectiva en la organización. (p. 226).

Bien se puede atestiguar entonces que el empowerment se convierte en un dispositivo fundamental para cambiar la conexión regulatoria de los establecimientos instructivos hoy; Para esta aclaración, la importancia de utilizar

enfoques de líder hasta el límite se basa en esta estrategia, que dinamiza el fortalecimiento del cuerpo docente de la junta en las afiliaciones, están logrando una diferencia en la cultura reformista como cultura de ayuda, con tertulias de trabajo de creación propia, situadas hacia la satisfacción de las metas y objetivos planteados. por ello, el fortalecimiento de la capacidad humana con la asociación permite elevar la naturaleza de la atención al cliente, Aldana & Piña (2017).

Valdez (2005), describe el empowerment como: La técnica depende de la razón por la que los individuos que se identifican directamente con el trabajo son los que más indicados a la hora de elegir, ya que son los individuos que conocen y tienen la mentalidad para ello, el interés de todos. especialistas durante el tiempo dedicado, la mejora persistente permitirá que cualquier organización avance (p. 58). El pensamiento es una voz de origen anglosajón y un esfuerzo por hacer una comprensión exacta del español es extremadamente peligroso, distintos creadores coinciden en que fortalecer es el consentimiento para decidir. Wilson (1997)

En Relación a los modelos Teóricos se identificaron los siguientes:

Modelo de Rappaport, Este modelo de empowerment fue propuesto a finales de los años setenta. En esta proposición de fondo, como lo indica el creador, enfatiza tres segmentos fundamentales del fortalecimiento: la sociología, la actividad política y el avance patrimonial. Rappaport comprende que la sociología y específicamente la técnica lógica es lo que asegura una información suficiente sobre la realidad amiga. esto va de la mano con la Motivacion, el cual se puede evaluar con cuestionarios basados en Trabajo en Equipo, Organización, Habilidad para tomar decisiones, Orientación al cliente, Confianza, compromiso, oportunidad de crecimiento y asertividad. La mediación social, a la luz de la estrategia lógica, apunta a atender los problemas sociales iniciados en su mayor parte, por una diseminación inconsistente de los bienes materiales y mentales, estos alineados a las normativas que rige cada empresa. Así mismo, este modelo aporta al mundo empresarial lo esencial para implantar la estrategia Empowerment en un entorno 360 grados dentro de la empresa. Como limitación tenemos que, el desarrollo de los recursos que provee cada empresa tienen que ser claros para una mejor

captación de los colaboradores al momento de realizar sus funciones.

Modelo de Zimmerman, Este modelo fue desarrollado por Marc Zimmerman quién acepta que la seguridad en uno mismo como empoderamiento mental se logra mediante el fortalecimiento de diferentes componentes. pieza clave para el cambio en las relaciones internas de la empresa es maximizar las capacidades de los empleados, así mismo asegurar sus funciones de manera eficiente basados en la toma de decisiones correctas. Marc propone 2 dimensiones que destacan entre la gama de características que cuenta una empresa: Seguridad Personal y Capacidades. Como crítica es que para que el colaborador pueda analizar de manera eficiente sus decisiones se tendrá que brindar más herramientas además de Seguridad en su área de trabajo.

Modelo de Vidal, Este modelo de administración implica una especie de iniciativa que depende de fomentar los límites de los asociados con el objetivo de que puedan hacer su trabajo con soltura. De esta manera, la alta administración tiene más libertad para pensar en nuevas empresas y mejoras persistentes en la asociación, y los trabajadores pueden socavar sus habilidades maestras. Así mismo el modelo aporta en las ciencias empresariales a valorar la esencia del liderazgo y el manejo de las relaciones entre áreas. Como limitaciones, es que no se puede generar un liderazgo activo si no se respetan los procesos.

El creador de este estudio acepta las medidas propuestas por Zimmerman, que se muestran a continuación. La primera dimensión es la seguridad personal, percibida como el nivel de convicción con el que un individuo decide., en un enfoque empresarial es aportarle al colaborador las herramientas para que sea autónomo en su área de trabajo. La seguridad personal se mide por 3 índices: Confianza, Asignaciones Claras y Compromiso. La segunda dimensión es la Capacidad o Capacidades del Colaborador, entendida como el grado de adaptabilidad del individuo frente a diferentes casos imprevistos. Las capacidades se miden por 4 índices: Trabajo en Equipo, Organización, Hab. Para tomar decisiones y orientación al cliente.

Con relación a nuestra segunda variable Desempeño Laboral es necesario precisar de donde proviene la palabra, La medida de evaluación primaria completada y registrada Ocurrió a mediados de 1800 en una planta de materiales en New Lanark, Escocia, dirigida por el experto monetario Robert Owen, uno de los principales publicistas de la mejora de la ocupación británica. (Albo, 2021)

Así mismo, desempeño laboral deduce el calibre de los logros realizados por un especialista en el desarrollo de sus esfuerzos mejorados por el establecimiento después de su culminación. Esto implica que la ejecución del trabajo es la evaluación de las asignaciones relegadas. Así, es normal referenciar que la ejecución de obra es la forma en que una persona dentro de un establecimiento estatal, o asociación empresarial, puede trabajar adecuadamente para adquirir sus objetivos o encargos dotados de ser terminados en un tiempo libre o decidido.

Para entender con más claridad sobre la definición de la variable desempeño laboral, es preciso detallar distintas definiciones, Chiavenato (2007), Hace referencia a que desempeño es la conducta del trabajador con un punto de vista fijo. Asimismo, se resuelve que la presentación del representante se ve afectada por destinos singulares, que simultáneamente cumplen con objetivos jerárquicos. Por otra parte, Performance son aquellas actividades o prácticas que se encuentran en los trabajadores y que son básicas para los beneficiarios de la asociación. En consecuencia, se piensa en sus capacidades y en su grado de compromiso participativo. (Pedraza, Amaya & Conde, 2010)

Así mismo, Werther (2008), El avance del personal comprende proyectos enfocados en trabajadores de corto, mediano y largo recorrido a quienes se les da una planificación eso les ayudará en el futuro a trabajar productivamente en la asociación. Además, llaman la atención sobre que la preparación es vital para el aprendizaje del trabajador y consiste en potenciar cada una de las habilidades especializadas, funcionales y reguladoras de los individuos de la asociación para el desempeño eficiente y el cumplimiento de normas.

Así mismo, Asch (2015), explica que la ejecución del trabajo es un instrumento que

rastrea los datos que los proveedores y clientes internos tienen sobre un cómplice. Este dispositivo propone datos sobre su espectáculo y sus capacidades individuales para ver espacios de mejora interminable que hacen crecer su trabajo concertado para cumplir con las objeciones de la asociación.

Así mismo, como modelos teóricos tenemos los siguientes:

El modelo de García propone un modelo de evaluación de límites que se basa en los datos de los preliminares de evaluación de la presentación, la experimentación con procedimientos novedosos y diversos marcadores de límites. Además, el modelo intenta fomentar un marco para desarrollar aún más las habilidades de los especialistas, destacar la importancia de un puesto específico y contribuir con el objetivo de que la evaluación incida en mejores prácticas pedagógicas. Por ello, Eva García propone como dimensiones: el Cumplimiento de normas, Las relaciones Interpersonales y La motivación.

Modelo de Carreño presenta un modelo para la evaluación de la ejecución, centrado en el peligro del tablero, es decir, producen un indicador compuesto para abordar una progresión de factores de riesgo que deberían restringirse mediante procedimientos jerárquicos. La ponderación de los puntos mencionados anteriormente se ordena en función de un modelo IGR que explora metodologías numéricas desde una filosofía teórica y cuantificable y, posteriormente, tener la opción de evaluar diferentes aperturas dentro de una asociación. En cuanto a arriesgar a los ejecutivos a restablecer objetivos que funcionen sobre la viabilidad del directorio antes mencionado.

El modelo Camejo Es un modelo de administración por competencias donde se requiere un rubro donde se valora el límite y empuje de cada trabajador a asumir responsabilidades y peligros para asegurar una presentación satisfactoria en el objetivo esencial de una tarea específica. Esto genera beneficios al decidirse por opciones dentro de un establecimiento, por ejemplo, 1) Caracterizar perfiles capaces que favorezcan la productividad de una asociación 2) Conocer cada espacio de trabajo, igualmente es más sencillo realizar los distintos aparatos para

satisfacer un objetivo dentro de esa región anteriormente mencionada. , reconociendo los enfoques básicos en el marco y atacándolos rápidamente 3) La evaluación del desempeño se puede realizar dependiendo de marcadores de administración cuantificables, cuantificables y calificables para notar un patrón inmediato en una interacción específica 4) Mayor utilidad y resultados más desarrollados.

se asume las dimensiones y modelo propuesto por Eva García, ya que tocan temas innovadores y estrategias didácticas para mejorar el desempeño del colaborador, que se muestran a continuación: La medida principal es el cumplimiento normativo, percibido como, el nivel de responsabilidad que todo trabajador necesita dentro de la organización.

La segunda dimensión son las Relaciones Interpersonales, entendido por la calidad en la cual el empleado puede comunicarse de manera clara con los demás compañeros de área, creando un grato y cómodo clima laboral.

La tercera medida es la Motivación, vista como uno de los requisitos esenciales de las personas, se toca este punto ya que para contar con un empleado altamente calificado al momento de desempeñarse de manera eficiente en su área de trabajo necesita estar motivado intrínseca y extrínsecamente.

### **III. MÉTODO**

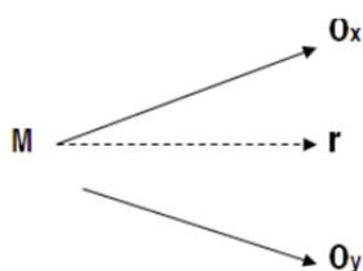
#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Este Estudio es de tipo aplicada ya que, busca el período de información con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el campo valioso. Esto es en un nivel muy básico que depende de los descubrimientos mecánicos del examen esencial, manejando el camino hacia la conexión de la hipótesis y el ítem. En este sentido, esta investigación utilizará los avances de las ciencias empresariales para estudiar y explicar relación entre el empowerment y el desempeño laboral de los

empleados de la DREC.

En relación con el diseño, se ha elegido dentro de los no experimentales, el diseño transversal descriptivo del tipo correlacional simple. De esta manera, como refleja Carrasco (2017), no se pretende hacer manipulación en las variables Empowerment y Desempeño Laboral en la DRE del Callao, durante un momento determinado, identificado por el año 2021.

Esquema: diseño correlacional simple



M: Muestra de Estudio  
 $O_x(V_1)$ : Empowerment  
 $O_y(V_2)$ : Desempeño Laboral  
R: Relación entre Variables

### 3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Empowerment

Según Gil & Giner (2007) menciona que el empowerment o delegación de poder, es la capacidad de las personas para tener la opción de incidir en el giro de los acontecimientos o la mejora de los ejercicios de otros a través de la autoridad otorgada por las asociaciones. Vale la pena enfocarse en que cuando aludimos a la asignación de poder, también debe darse cuenta de que el individuo que obtiene esta cualidad, a diferencia de los diferentes compañeros de equipo, siente fuerte empatía por los demás. (p.298)

Variable 2: Desempeño Laboral

Acosta (2018), caracteriza que desempeño laboral es el ejemplo de tendencia del

experto durante la ejecución de su organización.

### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTREO**

#### **Población**

Según, Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2010), La población es el aire de la relativa multitud de casos que armonizan con juicios concretos. Una población es el plan de juego de todos los casos que coinciden con un movimiento de sutilezas. El universo en el estudio fueron los 200 empleados de la DREC.

#### **Muestra**

Como lo indica Fernández C, Baptista P. (2010) Es el subgrupo de la población del que se recopila la información y debe ser ilustrativa. En cuanto a metodología cuantitativa, el modelo es un subgrupo de la cantidad de ocupantes con energía sobre la cual se recopilarán los datos, y que deben describirse con precisión o delimitarse con anticipación, debe ser ilustrativo de esa población. Después; por lo tanto, habiendo aplicado la ecuación para calcular la muestra con un margen de error del cinco por ciento (5%) y un nivel de certeza de (95%). se obtuvo un total de 132 Empleados de la DREC que se identifican directamente con la Investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La encuesta, porque demostró ser innovador en todos los campos de estudio y adecuado para separar las cualidades o sustancias de los encuestados.

Con respecto al instrumento, Zubizarreta (2014) Lo caracteriza como lo físico implica que registra los datos adquiridos o probados en el método. De esta manera, se aplicó una encuesta, entendida como un instrumento normalizado que se utiliza para recopilar información durante el trabajo de campo de ciertos exámenes (Meneses, 2016). Para Bernal (2010), el cuestionario es una estrategia adecuada para recopilar información de la unidad de investigación bajo examen; por así decirlo, se convierte en una progresión de consultas abiertas (libre criterio de encuestado) o consultas cerradas (restringidas a respuestas electivas) destinadas a la variedad de datos con respecto a los factores de exploración y que son

confiables con el problema de exploración y la especulación. para una estimación correcta (p. 250). El cuestionario contó con 52 ítems; de los cuales 38 Preguntas están directamente relacionadas con empowerment y 14 para la desempeño laboral.

En este sentido, previa a la aplicación del instrumento se verifico su validez; Se percibe que un instrumento es sustancial, por si acaso estima lo que dice, legitimidad, es un ciclo constante, que requiere controles precisos. (Soriano, 2014). Por su parte, Niño (2011) asegura que la validez de un instrumento es una cualidad, que consiste en medir la variable; es decir, que sea preciso y adecuado. Por lo cual, el cuestionario utilizado para la investigación fue revisado y aprobando la técnica de juicios de expertos.

#### **Instrumento:**

Para el estudio, el cuestionario fue tratada como un aparato o instrumento para recopilar información y datos.

#### **Definición de Cuestionario:**

En este sentido, el cuestionario es un instrumento utilizado para recopilar resultados positivos y negativos en una investigación, lo que permite obtener los datos fundamentales de los Empleados de la DRE, Callao 2021.

### **3.5. Procedimiento**

Para la metodología con los datos adquiridos, se partió de constatar la confiabilidad del instrumento con la utilización del alfa de Cronbach, coordinando la información guardada en SPSS 25, la misma información que se obtuvo tras la aplicación del instrumento relativo a 132 compañeros de la DRE, Callao 2021.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

#### **Descriptivo**

Fernández et al. (2002) Las medidas esclarecedoras son la presentación de datos

organizados en tablas y representaciones gráficas, mediante estrategias para un plan de certezas que sirve para respaldar ejercicios fácticos en la dispersión de la repetición para cada factor (p.17).

### **3.7. Aspectos éticos**

Hipotéticas y metodológicas fueron consideradas; No obstante, la legitimidad de los resultados, la consideración de la innovación autorizada del creador y el orden de los Empleados del Área de Infraestructura del DREC, que contribuyeron ofreciendo datos en el procedimiento de la indagación.

La investigación dependía tanto de la moral como de las virtudes consideradas en principio y filosofía; En consecuencia, los resultados fueron consecuencia del trabajo realizado.

## **IV. RESULTADOS**

### **4.1. Análisis descriptivos**

#### **Empowerment**

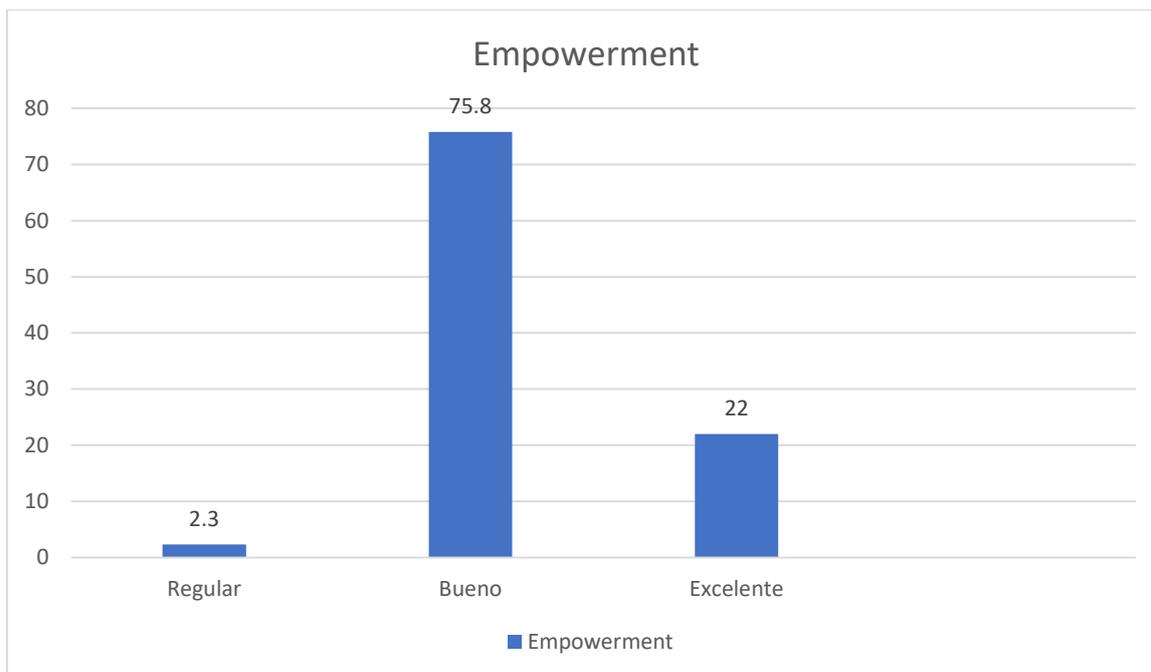
Tabla 1.

*Niveles de percepción respecto al uso del Empowerment*

	f	%
Regular	3	2,3
Bueno	100	75,8
Excelente	29	22,0
Total	132	100,0

*Figura 1*

Niveles de percepción respecto al uso del Empowerment



En la tabla 1 y figura 1 se observa que el 2.3% de los encuestados perciben que el Empowerment Representa un nivel Regular, el 75.8% Bueno, y el 22% Excelente.

### Dimensiones del Empowerment

Tabla 2.

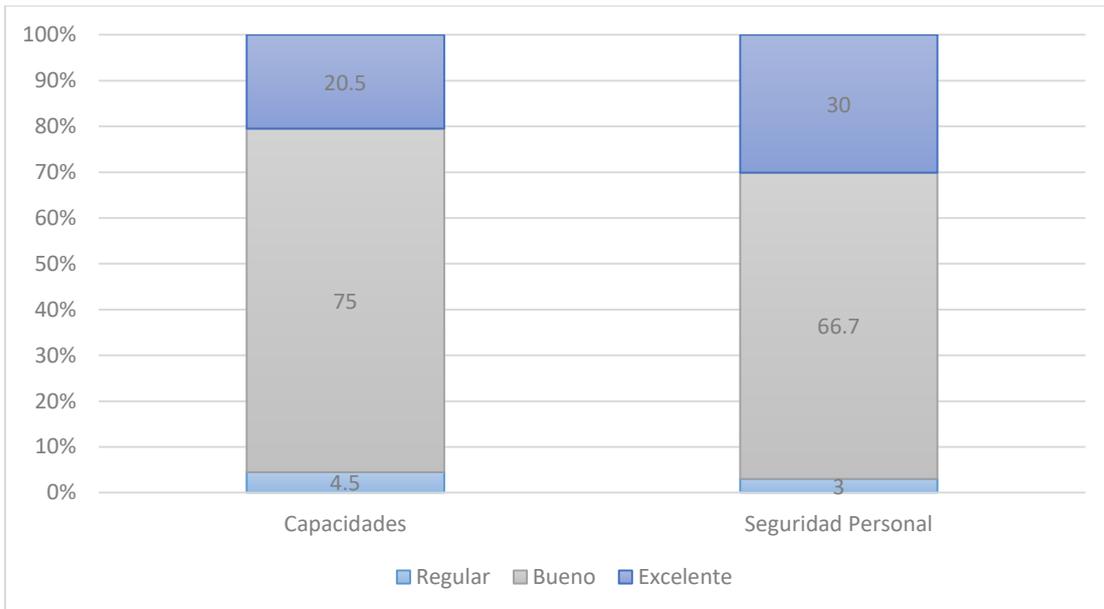
*Dimensiones de la Variable Empowerment*

DIMENSIONES	Regular		Bueno		Excelente		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Capacidades	6	4,5	99	75,0	27	20,5	132	100,0
Seguridad Personal	4	3	88	66,7	40	30	132	100,0

El 4.5% de los empleados perciben a las Capacidades en nivel regular, el 75% Bueno, y el 20.5% Excelente. Así mismo, el 3% de los encuestados perciben que la Seguridad Personal Presenta un nivel Regular, el 66.7% Bueno, y el 30% Excelente.

*Figura 2*

Dimensiones de la Variable Empowerment



## Desempeño Laboral

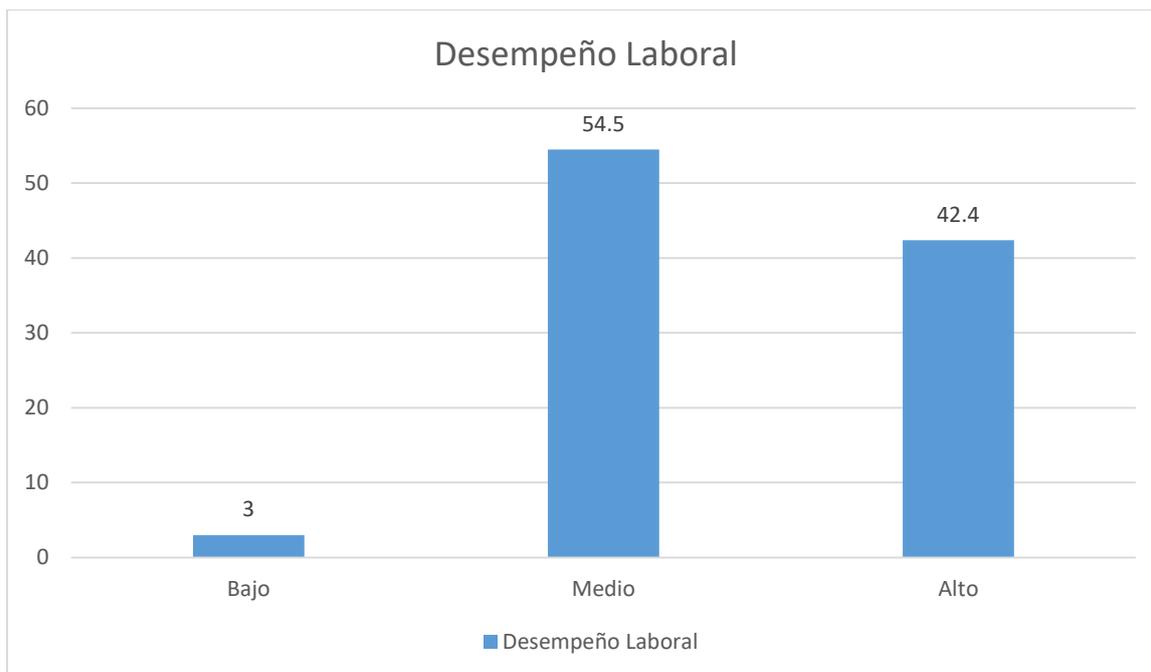
Tabla 3.

*Niveles de percepción respecto al uso del Desempeño Laboral*

	f	%
Bajo	4	3,0
Medio	72	54,5
Alto	56	42,4
Total	132	100,0

*Figura 3*

Niveles de percepción respecto al uso del Desempeño Laboral



En la tabla 4 y figura 4 se observa que el 3% de los encuestados perciben que el Desempeño Laboral Presenta un nivel Bajo, el 54.5% Medio, y el 42.4 % Alto.

### Dimensiones del desempeño laboral

Tabla 4.

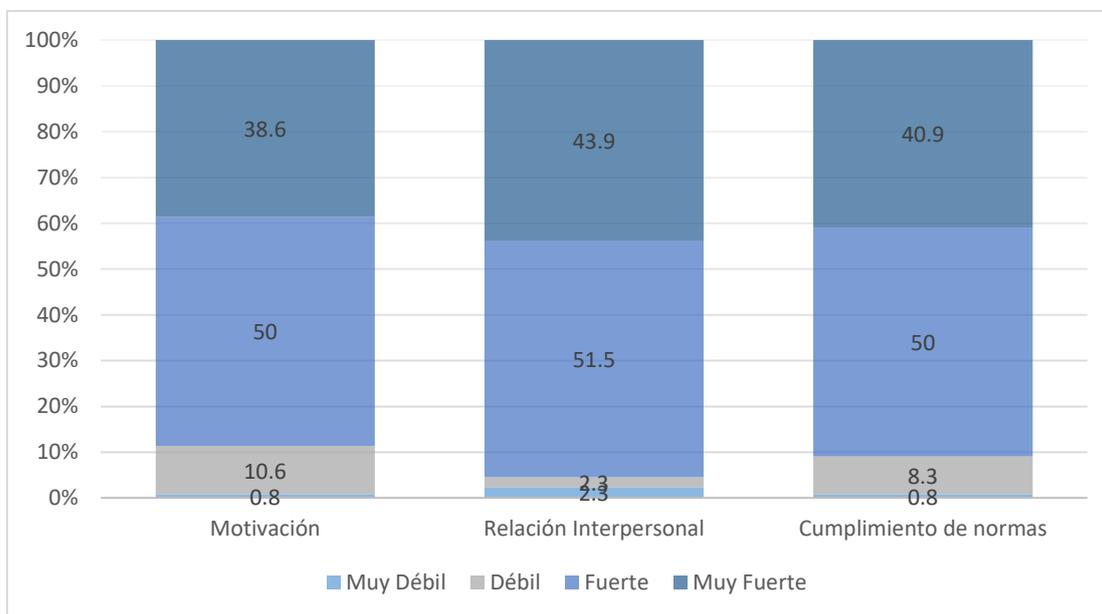
*Dimensiones de la variable desempeño laboral*

DIMENSIONES	Muy Débil		Débil		Fuerte		Muy Fuerte		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Motivación	1	0.8	14	10.6	66	50	51	38.6	132	100
Relación Interpersonal	3	2.3	3	2.3	68	51.5	58	43.9	132	100
Cumplimiento de normas	1	0.8	11	8.3	66	50	54	40.9	132	100

Los resultados evidencian que el 0.8% de los trabajadores perciben que la Motivación representa un nivel Muy Débil, el 10.6% Débil, el 50% Fuerte y el 38.6% Muy Fuerte. Así mismo, el 2.3% de los trabajadores perciben que la Relación Interpersonal Representa un nivel Muy Débil, el 2.3% Débil, el 51.5% Fuerte y el 43.9% Muy Fuerte. Además, el 0.8% de los perciben que la Relación Interpersonal Representa un nivel Muy Débil, el 8.3% Débil, el 50% Fuerte y el 40.9% Muy Fuerte.

Figura 4

Dimensiones de la variable desempeño laboral



## 4.2. Análisis Inferencial

### 4.2.1. Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre el Empowerment y el Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.

Ho: No, Existe una relación significativa entre el Empowerment y el Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.

#### Criterio para la comprobación de la hipótesis:

Si el  $X^2_e$  es mayor que el  $X^2_t$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Si el  $X^2_t$  es mayor que  $X^2_e$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna,

Nivel de Significancia: 0.05

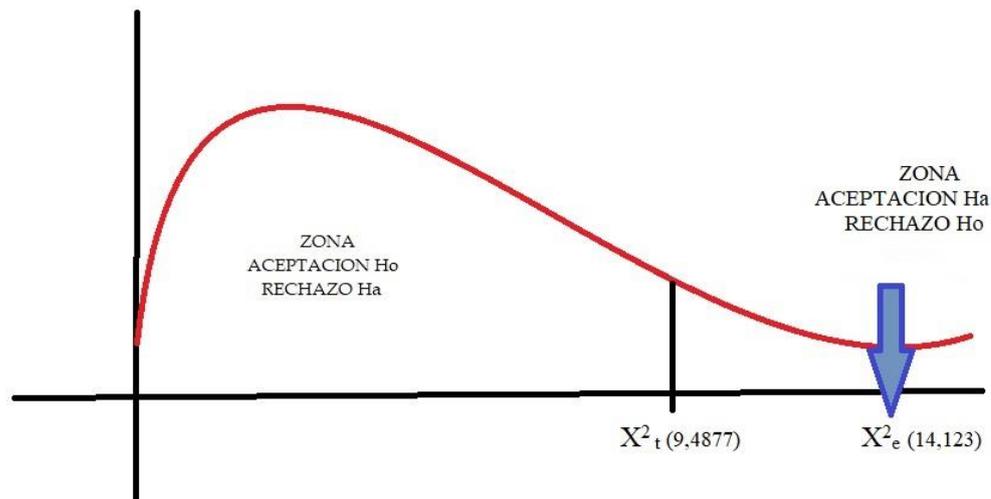
Tabla 5.

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general

---

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,123 <sup>a</sup>	4	,007
Razón de verosimilitud	14,922	4	,005
Asociación lineal por lineal	11,743	1	,001
N de casos válidos	132		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.



Considerando que los resultados evidencian que  $X^2_e (14,123)$  es mayor que  $X^2_t (9,4877)$  con 95% de confianza y 4 grados de libertad, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que las variables se relacionan. En tal sentido, concluimos que Existe una relación significativa entre el Empowerment y el Desempeño Laboral en la DRE, Callao 2021.

#### 4.2.2. Hipótesis Específicas

##### Hipótesis Específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre el Empowerment y La Motivación de los empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.

Ho: No, Existe una relación significativa entre el Empowerment y La Motivación de los empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.

##### Criterio para la comprobación de la hipótesis:

Si el  $X^2_e$  es mayor que el  $X^2_t$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Si el  $X^2_t$  es mayor que  $X^2_e$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

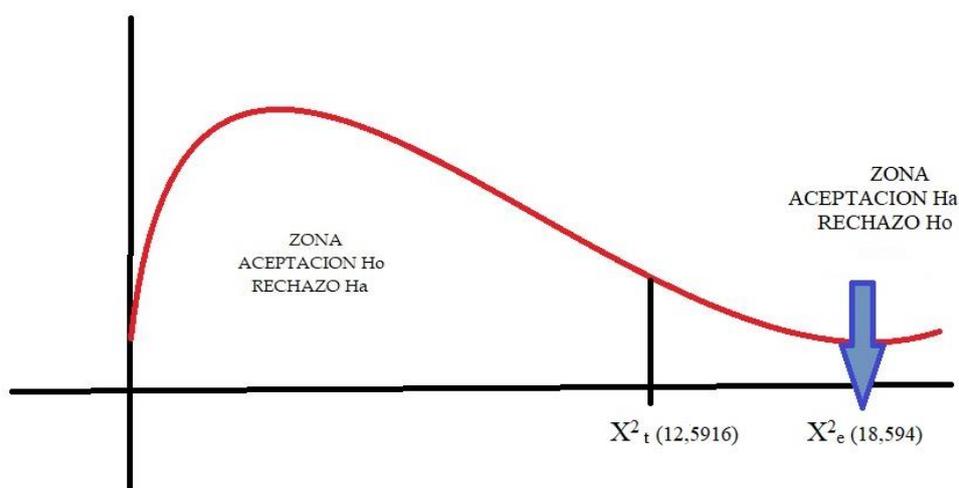
Nivel de Significancia: 0.05

Tabla 6.

*Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,594 <sup>a</sup>	6	,005
Razón de verosimilitud	18,942	6	,004
Asociación lineal por lineal	11,961	1	,001
N de casos válidos	132		

a. 7 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.



Considerando que los resultados evidencian que  $X^2_e$  (18,594) es mayor que  $X^2_t$  (12,5916) con 95% de confianza y 6 grados de libertad, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, Es decir variable y dimensión tienen relación. En tal Sentido se puede concluir que, hay relación entre Empowerment y Motivación de los empleados en la DRE, Callao 2021.

**Hipótesis específica 2**

Ha: Existe una relación significativa entre el empowerment y La Relación

interpersonal de los empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.

Ho: No, Existe una relación significativa entre el empowerment y La Relación interpersonal de los empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.

**Criterio para la comprobación de la hipótesis:**

Si el  $X^2_e$  es mayor que el  $X^2_t$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

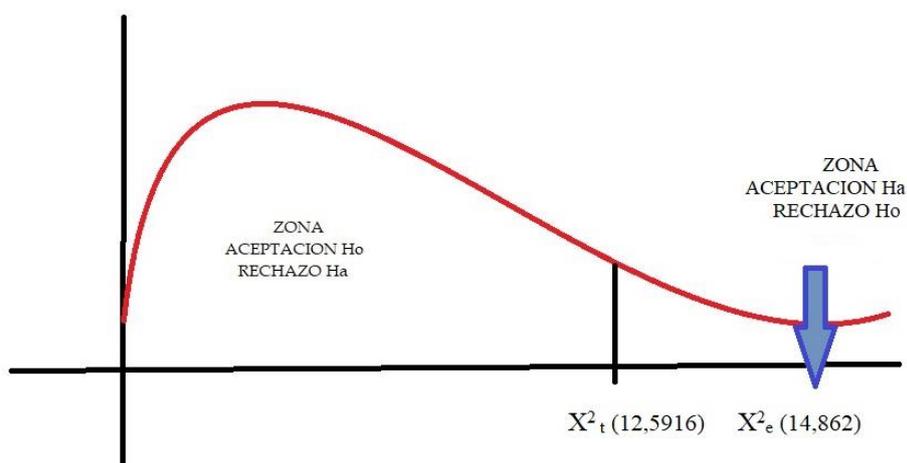
Si el  $X^2_t$  es mayor que  $X^2_e$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Nivel de Significancia: 0.05

Tabla 7.

*Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,862 <sup>a</sup>	6	,021
Razón de verosimilitud	17,115	6	,009
Asociación lineal por lineal	11,452	1	,001
N de casos válidos	132		



Considerando que los resultados evidencian que  $X^2_e$  (14,862) es mayor que  $X^2_t$  (12,5916) con 95% de confianza y 6 grados de libertad, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, Es decir variable y dimensión son dependientes.

En tal Sentido se puede concluir que, hay relación entre empowerment y Relación interpersonal de los empleados en la DRE, Callao 2021.

### Prueba hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre el Empowerment y El cumplimiento de normas de los empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.

Ho: No, Existe una relación significativa entre el Empowerment y El cumplimiento de normas de los empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.

### Criterio para la comprobación de la hipótesis:

Si el  $X^2_e$  es mayor que el  $X^2_t$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Si el  $X^2_t$  es mayor que  $X^2_e$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

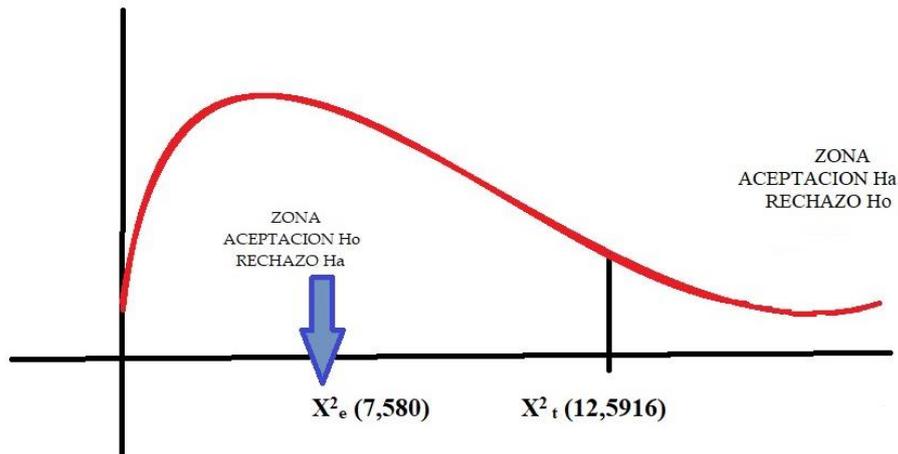
Nivel de Significancia: 0.05

Tabla 8.

#### *Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,580 <sup>a</sup>	6	,271
Razón de verosimilitud	9,133	6	,166
Asociación lineal por lineal	5,439	1	,020
N de casos válidos	132		

a. 7 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.



Considerando que los resultados evidencian que  $X^2_e (7,580)$  es menor que  $X^2_t (12,5916)$  con 95% de confianza y 6 grados de libertad, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Variable y Dimensión son Independientes. En tal Sentido concluyo, hay negativa relación entre Empowerment y cumplimiento de normas de los empleados en la DRE, Callao 2021.

## V. DISCUSIÓN

Sobre la hipótesis general, que al ser formulada sostiene que Existe una relación significativa entre el Empowerment y El Desempeño Laboral de los empleados en la Dirección Regional de Educación Callao 2021. Esta se confirma dado el resultado del coeficiente de ChiCuadrado de Pearson ( $X^2_c$  14,123), que muestra además un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p= ,000 < 0,05$ ). Esto significa que existe una correlación positiva considerable y significativa entre las variables Empowerment y el Desempeño Laboral, lo que sugiere que, a mejor Empowerment de Dirección Regional de Educación Callao, 2021. mejor será el Desempeño Laboral de ella. El hallazgo se confirma con el estudio de Flores (2020), titulado “El empowerment y el desempeño laboral en el área de producción de la Organización Plastimiq - San Juan de Lurigancho 2019”. Quién obtuvo como resultados que existe influencia significativa entre la variable inteligencia Empowerment y el desempeño laboral. El coeficiente obtenido es de 0.893 el cual nos indica que se presenta una relación positiva muy fuerte de las variables empowerment y desempeño laboral. También, el nivel de significancia bilateral es  $p < 0.000$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ello, se afirma que el empowerment como herramienta importante, porque fortalece los objetivos en las organizaciones y esto generaría mayor beneficio en la empresa. Además, algunos miembros de las organizaciones que son expertos en el Desempeño Laboral pueden inspirar a los demás con sus experiencias.

En cuanto a la hipótesis específica 1 que señala que existe influencia entre el Empowerment y La Motivación para la Dirección Regional de Educación del Callao 2021. Se tuvo como indicativo el resultado del coeficiente de Chi cuadrado de Pearson ( $X^2_c$  18,594), encontrándose además un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p= ,000 < 0,05$ ). El grado de correlación encontrado refiere a una relación positiva considerable y significativa entre la dimensión Motivación de la variable Desempeño Laboral y la variable Empowerment, lo que sugiere que, a mejor Motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, mejor será Empowerment de esta. El hallazgo se confirma

con la tesis de Hoyos, (2019), titulada “EL EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA EN EL AÑO 2018”, en la cual se mostró que existe una influencia entre la Motivación y El Empowerment, hipótesis que respalda al indicar que, dentro del Empowerment, las personas están volviendo a comunicarse mucho más y confiar el uno en el otro, o que incrementa la Motivación en el trabajo. Sobre el tema social, más que conectar a las personas, La Relación Interpersonal tiene el potencial de ser un camino hacia un modelo a seguir y de igualdad entre los empleados, ya que puede dar acceso a buen Clima laboral, además de promover la buena Comunicación entre los mismos.

En cuanto a la hipótesis específica 2 que señala que existe influencia entre el Empowerment y la Relación Interpersonal para la Dirección Regional de Educación del Callao 2021. Se tuvo como indicativo el resultado del coeficiente de Chi cuadrado de Pearson ( $X^2_e= 14,862$ ), encontrándose además un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p= ,000<0,05$ ). El grado de correlación encontrado refiere a una relación positiva considerable y significativa entre la dimensión Relación Interpersonal de la variable Desempeño Laboral y la variable Empowerment, lo que sugiere que, a mejor Empowerment en la Dirección Regional de Educación del Callao 2021, mejor será el Relación Interpersonal de esta. El hallazgo se confirma con la tesis de Castellanos y Ushiñagua (2016) titulada “RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ORGANIZACIÓN DE GIMNASIOS – CHICLAYO”, en la cual afirman que, si se establece una buena comunicación interpersonal, estarán compartiendo conocimientos y sentimientos dentro de un grupo de trabajo mejorando las percepciones y motivaciones cuando emiten el mensaje.

En cuanto a la hipótesis específica 3 que señala que no existe influencia entre el Empowerment y el Cumplimiento de normas para la Dirección Regional de Educación del Callao 2021. Se tuvo como indicativo el resultado del coeficiente de Chi cuadrado de Pearson ( $X^2_e= 7,580$ ), encontrándose además un nivel de significancia real mayor que el nivel de significancia teórico ( $p= ,000<0,05$ ). El grado de correlación encontrado refiere a una relación negativa considerable y

significativa entre la dimensión Cumplimiento de normas de la variable Desempeño laboral y la variable Empowerment, lo que sugiere que, a menor Cumplimiento de normas en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2021. menor será el Empowerment de esta. El hallazgo se confirma con el estudio de Saldarriaga (2020) A su vez, con el fin de establecer si existe relación significativa entre empowerment y compromiso normativo en los trabajadores de una entidad pública de Piura, 2019; se obtuvo que si existe una relación altamente significativa (Sig. <0.001) de 0.355\*\* entre el empowerment y dimensión compromiso normativo. Por ende, cabe recalcar que se debería trabajar en esta dimensión para que mejore su relación en la Organización.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Respecto al objetivo general, se determinó que el empowerment se relaciona con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2021.

### **Segunda**

Con respecto al objetivo específico 1, se estableció que el empowerment está relacionado con la Motivación del personal de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2021.

### **Tercera**

Con respecto al objetivo específico 2, se estableció que el empowerment está relacionado con las Relaciones Interpersonales de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2021.

### **Cuarta**

Con respecto al objetivo específico 3, se estableció que el empowerment no está relacionado con el cumplimiento de normas de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda implementar nuevas estrategias basadas en el crecimiento del personal y en la atención a los directores de los centros educativos en el callao.

### **Segunda**

Se recomienda promover actividades de motivación intrínseca y extrínsecamente, así no solo se contará con trabajadores sino con valores agregados que aporten ideas creativas a favor de la empresa.

### **Tercera**

Se recomienda promover asertividad y las comunicaciones claras, esto daría como resultado un excelente clima laboral ya que las relaciones entre compañeros de área serían más fluidas y con la confianza adecuada que se necesita.

### **Cuarta**

Se recomienda implementar estrategias de supervisión en cuanto cumplimiento de normas, si bien es cierto el empowerment no se relaciona directamente con el cumplimiento normativo dentro de la DREC , es muy importante considerar el lineamiento político al momento de decidir.

## REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? | Cuida tu dinero. Retrieved July 11, recuperado de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de>
- Arroyo C. (2015) El Empowerment a manera de herramienta gerencial como propuesta para mejorar la Estructura Organizacional del Área Operativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pakarymuy del Cantón Píllaro. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Aldana J, Piña J. (2017). Calidad del servicio prestado al cliente por los instructores de gimnasios. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2(3),172-197. Recuperado de <http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/59/46>
- Altamirano M. (2020) The Role of Empowerment Among a Code Stroke Team and its Effect on Stroke Outcomes. University of California, Los Angeles, Estados Unidos.
- Alles (2015). Productividad y Desarrollo laboral. (2ª. ed.). Instituto Tecnológico de Sonora. Sonora, México.
- Asch, J. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. Universidad Fidélitas, Costa Rica.
- Baldomar A. (2019) EL EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA EN EL AÑO 2018. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.
- Buelga S. (2007). El empowerment: la potenciación del bienestar desde la psicología comunitaria en la psicología social y bienestar: una aproximación

interdisciplinar (pp. 154-173). Universidad: Zaragoza

Bohorquez E, Perez M, Caiche W. y Benavidez A. (2020) La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad Península de Santa Elena. Ecuador

Caceres P. (2020) relación entre el empowerment y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de cajamarca – 2019. Universidad Privada del Norte, Lima, Perú.

Carreño D. y Cardona y H. (2004) Metodología para la evaluación del desempeño de la gestión de riesgo, 2004.

Camejo A. (2008). El modelo de gestión por competencias y la evaluación del desempeño en la gerencia de los recursos humanos. Revista Interdisciplinar. 8ª edición.

Castro Y. y Núñez V. (2016) Empowerment Como Una Herramienta De Mejora En El Rendimiento Laboral De Los Colaboradores En El Área De RR. HH. De La Empresa Agropucalá S.A.A., Pucalá 2017. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.

Castro L, Cueva K. y Valladares G. (2016) el desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del fondecyt. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. México: McGraw Hill.

Coello V. (2014) Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

Control Group (octubre 5, 2017) Control Group Blog. [Propuestas Para Evaluar el Desempeño Laboral]. Recuperado de: <https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/>

Cosano F. (2015) Apoyo Social Y Empowerment En La Satisfacción Laboral Y Vital De Los Trabajadores Sociales. Universidad de Málaga, Málaga, España.

David F. [David Fischman]. (2013, enero 14). Empoderamiento [Archivo de video]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=SvljFZcqYcc>

De la Cruz E. y Huaman A. (2016) Clima organizacional Y Desempeño Laboral En El Personal Del Programa Nacional Cuna Más En La Provincia De Huancavelica – 2015. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.

De los Rios P. (2012) El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial. Universidad de Almeria, Almeria, España. (Sirvió como base teórica para conocer la visión personal de los empleados).

Elías G. (2018) Coaching Y Su Relación Con El Empowerment En La Clínica Vesalio S.A., San Borja, 2018. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Flores C. (2020) El empowerment y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L - San Juan de Lurigancho 2019. Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú.

García, I. (enero 24, 2018) economía simple .net. [Empowerment]. Recuperado de: <https://www.economiasimple.net/glosario/empowerment>

García, E y Taboada M. (2015) Analizando el autoconcepto y la imagen: aplicación del mapa mental a la construcción de la marca personal. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.

- Gil, M. & Giner, F. (2007). Como crear y hacer funcionar una empresa. Madrid. ESIC editorial.
- Kerry J. (2016) Employee empowerment for a multigenerational workforce: An integrative and dynamic model. Fielding Graduate University, California, Estados Unidos.
- Leticia E. y Perez V. (2019) El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. Universidad Veracruzana, Veracruz, México.
- Lozada J. (2014) Investigación Aplicada: Definición, propiedad Intelectual e Industria. Universidad Tecnológica Indoamericana, Quito, Ecuador.
- Ly J. (2015) Empowerment Y Su Efecto En La Calidad Del Servicio Del Área De Créditos Hipotecarios Del Banco De La Nación, Agencia1 Trujillo, 2013. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Look M. (2017) El Empowerment Y La Motivación Laboral En El Personal Administrativo Del Ministerio Público – Chimbote 2017. Universidad César Vallejo, Nuevo Chimbote, Perú.
- Mamani Y. y Caceres J. (2019) Desempeño laboral: una revisión teórica. Universidad Peruana Union, Lima, Perú.
- Montero J. (2013) El Concepto de seguridad en el nuevo paradigma de la normativa mexicana. Nro.58. monterrey, México.
- Meléndez R. (2015) Relación Entre El Clima Laboral Y El Desempeño De Los Servidores De La Subsecretaría Administrativa Financiera Del Ministerio De Finanzas, En El Periodo 2013-2014. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.
- Nickels, S. (2016) Leadership, empowerment, and social capital in a civil society

mental health program population in El Salvador. James Madison University, Virginia, Estados Unidos.

Palaci F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

Pastor A. (2018) *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos De Una Empresa Privada De Combustibles E Hidrocarburos*, Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Pedraza E, Amaya G, Conde M. (2010) *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina dela Universidad del Zulia*. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Quispe A. (2019) *Empowerment de los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales D.L. 276 y CAS D.L. 1057 - Dirección Regional de Educación Amazonas, 2018*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Rappaport, J. (2005). *Community Psychology is (Thank God) More Than Science* *American Journal of Community Psychology*, 35, 231 -238.

Real academia española: *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [26 de junio].

Robalino L. (2016) *El empoderamiento y el desempeño laboral en la empresa marjorie botas del cantón ambato, provincia de Tungurahua*. Universidad técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Rojas F. (2017) *Empoderamiento Y Cansancio Emocional En El Personal Administrativo De La Municipalidad Distrital De Lince-2014*. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

Rojas I. (2016) *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores*

De La Dirección Territorial De Policía De Huancayo 2018. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro.

Vidal, A. (2007). Manual de Psicología comunitaria. Madrid: Pirámide

Salazar P. (2018) Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Universidad andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Saldarriaga M. (2020) Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública Piura, 2019. Piura, Perú.

Solis G. (2016) El Liderazgo Y Su Relación Con El Empowerment De Los Trabajadores Administrativos De La Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

Sum M. (2015) Motivación Y Desempeño Laboral. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Stoner, J. (1996). Administración. 6ª ed. México. PPH Prentice Hall.

Tello, L. (2019) Motivación laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019. Universidad Privada César Vallejo, Tarapoto, Perú.

Torres, A. (2020) Relación entre el empowerment y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Cajamarca – 2019. Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.

Valdés, E. (2005). Empowerment. Información digital. Recuperado de <http://www.mailxmail>

Werther, W. (2008). Administración de recursos humanos. 6ª edición. México

Wilson, T. (1996). Manual del Empowerment, Ediciones Gestión 2000. Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?id=hGcff2WdPgWC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=hGcff2WdPgWC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Zarate M. (2017) Empowerment como herramienta de Liderazgo Directivo. Universidad Nacional Autónoma de México, Ubicada en la Ciudad de México, México.

Zans A. (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Universidad Nacional

Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory. In Handbook of community psychology , 43-63.

## ANEXOS

### Anexo 1: matriz de Operacionalización

Tabla. Operacionalización de las Variables Empowerment y Desempeño Laboral

Variab le	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Escala y valore s	Nivele s y Rango s
<b>EMPO WERME NT</b>	Según Gil & Giner (2007) menciona que el empowerment o delegación de poder, se define como la capacidad de una persona o de un grupo de personas para poder influir en la elaboración o mejora de actividades de otras personas a través de la autoridad brindada por las	Se elaboró un cuestionario al estilo Likert, será de 38 preguntas relacionadas con las Dimensiones:	CAPACIDAD ES	• TRABAJO EN EQUIPO	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10	<b>Escala: Ordinal Medición: Escala de Likert</b>  Totalmente en Desacuerdo (1)  En Desacuerdo (2)  Ni en Desacuerdo ni De Acuerdo (3)  De Acuerdo (4)  Totalment	Deficiente 38 - 76 Regular 77 - 114 Bueno 115 - 152 Excelente 153 - 190
				• ORGANIZACIÓN	11,12,13,		
				• HABILIDAD PARA TOMAR DECISIONES	14,15,16,		
				• ORIENTACIÓN AL CLIENTE	17,18,19,		
			SEGURIDAD PERSONAL	• CONFIANZA	20,21,22,		
				• INFORMACIÓN DE LAS LABORES CLARAS	23,24,25, 26,27,28,		
				• COMPROMISO	29,30,31, 32,33,34, 35,36,37, 38		

	<p>organizaciones. Cabe mencionar que cuando nos referimos al delegar poder también se debe conocer que la persona que recibe este atributo a diferencia de los demás colaboradores debe tener en consideración las opiniones o consultas de todo el personal a su cargo. (p.298)</p>					e de Acuerdo (5)	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Según Acosta (2018), define que el desempeño laboral es la demostración aptitudinal del trabajador	Se elaboró un cuestionario al estilo Likert, será de 14 preguntas relacionadas con las Dimensiones:		<ul style="list-style-type: none"> <li>CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14		Muy debil 14 - 28 Debil 29 - 42 Fuerte 43 - 56 Muy Fuerte 57 - 70
			MOTIVACION	<ul style="list-style-type: none"> <li>OPORTUNIDAD</li> </ul>			
			RELACIÓN INTERPERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>OBTENCIÓN DE METAS</li> <li>RENDIMIENTO DEL PERSONAL</li> </ul>			
			CUMPLIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>RESPONSABILIDAD</li> </ul>			

	durante la ejecución de su tarea. Esta evaluación es individual basada en el esfuerzo personal.		NTO DE NORMAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LEALTAD</li> <li>• ASERTIVIDAD</li> </ul>			
--	---	--	---------------	--	--	--	--

Tabla. Matriz de Consistencia Lógica

<b>TÍTULO:</b>							
Empowerment y Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021							
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA Y VALORES</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1</b>	Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TRABAJO EN EQUIPO</li> <li>• ORGANIZACIÓN</li> <li>• HABILIDAD PARA</li> </ul>	1,2,3,4,5, 6,7,8, 9,10,11,1	Escala: Ordinal Medición: Escala de likert Totalmente en Desacuerdo (1) En Desacuerdo (2)

¿Qué relación existe entre el Empowerment y el Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021?	Determinar la relación entre el Empowerment y el Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.	Existe una relación significativa entre el Empowerment y el Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.	Empowerment	Seguridad Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TOMAR DECISIONES</li> <li>• ORIENTACIÓN AL CLIENTE</li> <li>• CONFIANZA</li> <li>• INFORMACIÓN DE LAS LABORES CLARAS</li> <li>• COMPROMISO</li> <li>• CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</li> </ul>	2,13,14,1 5,16,17,1 8,19,20,2 1,22,23,2 4,25,26,2 7,28,29,3 0,31,32,3 3,34,35,3 6,37,38	Ni en Desacuerdo, Ni de Acuerdo (3) De Acuerdo (4) Totalmente de Acuerdo (5)
<b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre el Empowerment y La Motivación de los empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021?	<b>Problemas específicos</b> Determinar la relación entre el Empowerment y La Motivación de los empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.	<b>Problemas específicos</b> Existe una relación significativa entre el Empowerment y La Motivación de los empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.	<b>Variable 2</b> Desempeño Laboral	Motivacion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OPORTUNIDAD</li> <li>• OBTENCIÓN DE METAS</li> <li>• RENDIMIENTO DEL</li> <li>• RESPONSABILIDAD</li> <li>• LEALTAD</li> <li>• RESPONSABILIDAD</li> </ul>	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10 ,11,12,13, 14	
¿Qué relación existe entre el empowerment y La Relación interpersonal de los empleados en la Dirección Regional de	Determinar la relación entre el empowerment y La Relación interpersonal de los	Existe una relación significativa entre el empowerment y La Relación interpersonal de los empleados en la Dirección Regional de Educación,		Relación Interpersonal			

Educación, Callao 2021?	empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.	Callao 2021.					
¿Qué relación existe entre el empowerment y el Cumplimiento de Normas de los empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021?	Determinar la relación entre el Empowerment y El cumplimiento de normas de los empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.	Existe una relación significativa entre el Empowerment y El cumplimiento de normas de los empleados en la Dirección Regional de Educación, Callao 2021.		Cumplimiento De Normas			

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT

Edad:            Sexo:

Marca la alternativa que se asemeje a tu forma de actuar dentro de la institución

Ítem

1. Totalmente en Desacuerdo
2. En Desacuerdo
3. Ni en Desacuerdo, Ni de Acuerdo
4. De Acuerdo
5. Totalmente De Acuerdo

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
CAPACIDADES	TD	D	NDNA	A	TA
1. ME DAN LA RESPONSABILIDAD DE HACER SEGUIMIENTO A LOS PROGRAMAS IMPLEMENTADOS POR LA ORGANIZACIÓN					
2. ME DESEMPEÑO LABORAL MENTE EN UN AMBIENTE CON PERSONAS PROFESIONALES					
3. MEREZCO EL RESPETO DE MIS COMPAÑEROS					
4. ESTOY AYUDANDO A LOS DEMÁS COMPAÑEROS A SER INDEPENDIENTES EN EL ÁREA DE TRABAJO					
5. TENGO CONTROL SOBRE MIS HORARIOS DE TRABAJO DIARIAMENTE					
6. CASI SIEMPRE TERMINO LO QUE INICIÉ					
7. MIS DECISIONES SON IMPORTANTES AL MOMENTO DE IMPLEMENTAR UN NUEVO PROGRAMA EN EL CENTRO LABORAL					
8. EL TRATO ES PROFESIONAL EN EL ÁREA DE TRABAJO INCLUYÉNDOME					
9. ME CONSIDERO UNA PERSONA EFICAZ EN SU TAREA DIARIA					
10. LE AYUDO A MIS COMPAÑEROS A CONSEGUIR AUTONOMÍA, INICIATIVA, COMPROMISO Y CAPACIDAD DE TOMAR DECISIONES CORRECTAS ALINEADAS CON LOS OBJETIVOS					
11. SOY LIBRE DE ELEGIR MIS ACTIVIDADES Y EJECUTARLAS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN					

12.SOY PARTICIPANTE ACTIVO DE LOS PROGRAMAS DE CRECIMIENTO PROFESIONAL EMITIDOS POR LA ORGANIZACIÓN					
13.MI APROBACIÓN ES IMPORTANTE AL MOMENTO DE ACEPTAR A UN NUEVO COLABORADOR EN LA ORGANIZACIÓN					
14.SIENTO QUE PUEDO CRECER PROFESIONALMENTE					
15.LAS AUTORIDADES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN ME RESPETAN					
16.MI PARTICIPACIÓN SIEMPRE ES CONSIDERADA EN LOS PROGRAMAS DE CRECIMIENTO A NIVEL ORGANIZACIONAL					
17.EN BASE A LO QUE APRENDÍ, PUEDO TOMAR DECISIONES IMPORTANTES EN LA ORGANIZACIÓN					
18.SIENTO QUE MUCHOS DE LOS COLABORADORES DE LA ORGANIZACIÓN ME TOMAN COMO EJEMPLO					
19.MIS DECISIONES ESTÁN DIRECTAMENTE INVOLUCRADAS EN EL PRESUPUESTO DE LA ORGANIZACIÓN					
<b>SEGURIDAD PERSONAL</b>					
20.PARA LA ORGANIZACIÓN DONDE ME DESEMPEÑO LABORAL MENTE LOS COLABORADORES SON PRIORIDAD					
21.MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO SIEMPRE ME BRINDAN SU APOYO					
22.PUEDO PERCIBIR QUE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO APRENDEN					
23. SIENTO QUE SOY MUY BUENOS DESEMPEÑANDO MIS LABORES DIARIAS					
24.ME CONSIDERO UNA PERSONA QUE TODO EL TIEMPO ESTÁ TOMANDO DECISIONES					
25. LA EMPRESA ME PERMITE CAPACITAR A LOS COLABORADORES					
26.TENGO LA OPORTUNIDAD DE SEGUIR CRECIENDO PROFESIONALMENTE					
27.EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZO TENGO UNA EXTENSO CONOCIMIENTO					
28.SIENTO QUE EN MI LABOR DIARIA COMPARTIDA CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO, PUEDO CRECER PROFESIONALMENTE					
29.TENGO LA OPORTUNIDAD DE INFLUIR POSITIVAMENTE A MIS COMPAÑEROS A FIN DE CUMPLIR CON LAS METAS DIARIAS					
30.TENGO FLEXIBILIDAD DE HORARIOS GRACIAS A MI LEALTAD CON LA EMPRESA					
31.SIEMPRE SE PRESENTA LA OPORTUNIDAD DE PODER COLABORAR CON LOS DEMÁS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
32.PERCIBO QUE HAGO DIFERENCIA POSITIVAMENTE					
33.SOY PARTICIPE DANDO CONSEJOS A TODO EL PERSONAL DE TRABAJO TANTO AUTORIDADES COMO ENCARGADOS DE LIMPIEZA					

34.TENGO LA CAPACIDAD DE PLANIFICAR CON MIS HORARIOS DE TRABAJO					
35.EL IMPACTO QUE TIENE MI PARTICIPACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN ES IMPORTANTE					
36.LO QUE PIENSO AL RESPECTO DE TODAS LAS DECISIONES QUE SE TOMAN ES IMPORTANTE PARA LA ORGANIZACIÓN					
37.TODO LO QUE APRENDO EN TEMAS DE INNOVACIÓN LO APLICO Y A LA MISMA VEZ SE LOS COMPARTO A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO					
38. CUANDO SE DAN LAS CAPACITACIONES DE PERSONAL MIS DECISIONES EN PARTE INFLUYEN					

## CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Edad:            Sexo:

Marca la alternativa que se asemeje a tu forma de actuar dentro de la institución

Ítem

1. Totalmente en Desacuerdo
2. En Desacuerdo
3. Ni en Desacuerdo, Ni de Acuerdo
4. De Acuerdo
5. Totalmente de Acuerdo

Preguntas	Calificación				
	1	2	3	4	5
<b>MOTIVACIÓN</b>	TD	D	NDNA	A	TA
¿TU TRABAJO SUPERA LAS EXPECTATIVAS PLANIFICADAS?					
¿PROPONES MEJORAS SOBRE LOS PROCESOS Y/O ACTIVIDADES DE SU ÁREA?					
¿TIENES UNA ACTITUD POSITIVA PARA RESOLVER SITUACIONES Y PROBLEMAS QUE SE PRESENTEN?					
¿CUMPLES AFICAZMENTE LOS REQUERIMIENTOS DEL CLIENTE?					
¿TRATAS CON INTERÉS, RESPETO Y AMABILIDAD A LOS DEMÁS?					

RELACION INTERPERSONAL					
¿COMPRENDES LA NECESIDAD DEL CLIENTE PARA PROPORCIONAR UN SERVICIO EFECTIVO Y OPORTUNO?					
¿CONOCER Y HACES BUEN USO DE LAS HERRAMIENTAS Y TECNOLOGÍAS?					
¿CUMPLES RESPONSABLEMENTE CON EL HORARIO DE ENTRADA?					
¿HACES CORRECTO USO Y PRESENTACIÓN DEL UNIFORME DE TRABAJO?					
¿COORDINAS EFICAZMENTE CON TU JEFATURA INMEDIATA ANTES DE CULMINAR TU HORARIO DE TRABAJO?					
CUMPLIMIENTO DE NORMAS					
POSEES LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO EFICIENTE DE SUS FUNCIONES					
SIENTE LEALTAD POR LA ORGANIZACIÓN EN QUE LABORA					
EXISTE UNA COMUNICACIÓN ASERTIVA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN					
LA LEALTAD QUE DEMUESTRA EN LA ORGANIZACIÓN SE VE REFLEJADA EN SU DESEMPEÑO LABORAL					

### Anexo 3: cálculo del tamaño de la muestra



#### Calculadora de Muestras

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Poblacion:

**Margen: 5%**  
**Nivel de confianza: 95%**  
**Poblacion: 200**

**Tamaño de muestra: 132**

#### Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

**Anexo 4. Certificado de validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos (pantallazos del Coeficiente de Alfa de Crombach).**

Tabla 9.

*Validez del Instrumento: Empowerment*

<b>Grado académico</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Dictamen</b>
Dr.	Juan Martin Campos Huamán	Aplicable
Mg.	Luis Dios Zarate	Aplicable
Mg.	Hans Mejía Guerrero	Aplicable

*Fuente: Elaboración Propia*

Tabla 10.

*Validez del Instrumento: Desempeño Laboral*

<b>Grado académico</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Dictamen</b>
Dr.	Juan Martin Campos Huamán	Aplicable
Mg.	Luis Dios Zarate	Aplicable
Mg.	Hans Mejía Guerrero	Aplicable

*Fuente: Elaboración Propia*

Tabla 11.

*Coeficientes de correlación de Pearson*

<b>Coeficiente</b>	<b>Relación</b>
0	Nula Confiabilidad
0.70	Aceptable Confiabilidad
0.90	Elevada Confiabilidad
1.00	Máxima Confiabilidad

*Fuente: Elaboración Propia*

Tabla 12.

*Alfa de Cronbach para las preguntas de la encuesta Empowerment*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	38

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 13.

*Alfa de Cronbach para las preguntas de la encuesta Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	14

Fuente: Elaboración Propia

Como se observa en las tablas 14, 15 y 16, el alfa de Cronbach es mayor a 0.70; esto indica una fuerte fiabilidad entre las preguntas.

Confiabilidad del Instrumento 1.

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the following information:

- Fiabilidad**
- Escala: ALL VARIABLES**
- Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	Válido	132	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	132	100,0

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

- Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	38

- SAVE OUTFILE='C:\Users\Alberto\Desktop\spss y resultados y discusion\EMPOWERMENT.sav' /COMPRESSED.

## Confiabilidad del Instrumento 2.

ALFA DE CROMBACH.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARIABLE
  - Registro
  - Fiabilidad
    - Título
    - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARIABLE
  - Registro
  - Fiabilidad
    - Título
    - Resumen de Estadísticas

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos2]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	132	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	132	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	14

## Anexo 5. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.

### Validación de experto 1



#### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

#### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el EMPOWERMENT, elaborados por los (las) Sr(a): TAPIA ALONSO CARLOS ALBERTO, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 16 de abril del 2021



MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Empowerment y Desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación Callao, 2021"

Apellidos y nombres del investigador: Tapia Alonso Carlos Alberto

Apellidos y nombres del experto: MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO

Teléfono: 943351307

Título/grados: MAESTRO

Cargo e institución en que labora: JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA - UCV FILIAL CALLAO

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	Me dan la responsabilidad de hacer seguimiento a los programas implementados por la organización	X		
2	Me desempeño laboralmente en un ambiente con personas profesionales	X		
3	Merezco el respeto de mis compañeros	X		
4	Estoy ayudando a los demás compañeros a ser independientes en el área de trabajo	X		
5	Tengo control sobre mis horarios de trabajo diariamente	X		
6	Casi siempre termino lo que inicié	X		
7	Mis decisiones son importantes al momento de implementar un nuevo programa en el centro laboral	X		
8	El trato es profesional en el área de trabajo incluyéndome	X		
9	Me considero una persona eficaz en su tarea diaria	X		
10	Le ayudo a mis compañeros a conseguir autonomía, iniciativa, compromiso y capacidad de tomar decisiones correctas alineadas con los objetivos	X		
11	Soy libre de elegir mis actividades y ejecutarlas dentro de la organización	X		
12	Soy participante activo de los programas de crecimiento profesional emitidos por la organización	X		
13	Mi aprobación es importante al momento de aceptar a un nuevo colaborador en la organización	X		
14	Siento que puedo crecer profesionalmente	X		
15	Las autoridades dentro de la organización me respetan	X		

16	Mi participación siempre es considerada en los programas de crecimiento a nivel organizacional	X		
17	En base a lo que aprendí, puedo tomar decisiones importantes en la organización	X		
18	Siento que muchos de los colaboradores de la organización me toman como ejemplo	X		
19	Mis decisiones están directamente involucradas en el presupuesto de la organización	X		
20	Para la organización donde me desempeño laboralmente los colaboradores son prioridad	X		
21	Mis compañeros de trabajo siempre me brindan su apoyo	X		
22	Puedo percibir que los compañeros de trabajo aprenden	X		
23	Siento que soy muy buenos desempeñando mis labores diarias	X		
24	Me considero una persona que todo el tiempo está tomando decisiones	X		
25	La empresa me permite capacitar a los colaboradores	X		
26	Tengo la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente	X		
27	En las actividades que realizo tengo un extenso conocimiento	X		
28	Siento que en mi labor diaria compartida con mis compañeros de trabajo, puedo crecer profesionalmente	X		
29	Tengo la oportunidad de influir positivamente a mis compañeros a fin de cumplir con las metas diarias	X		
30	Tengo flexibilidad de horarios gracias a mi lealtad con la empresa	X		
31	Siempre se presenta la oportunidad de poder colaborar con los demás compañeros de trabajo	X		
32	Percibo que hago diferencia positivamente	X		
33	Soy participe dando consejos a todo el personal de trabajo tanto autoridades como encargados de limpieza	X		
34	Tengo la capacidad de planificar con mis horarios de trabajo	X		
35	El impacto que tiene mi participación dentro de la organización es importante	X		
36	Lo que pienso al respecto de todas las decisiones que se toman es importante para la organización	X		



37	Todo lo que aprendo en temas de innovación lo aplico y a la misma vez se los comparto a mis compañeros de trabajo	X		
38	Cuando se dan las capacitaciones de personal mis decisiones en parte influyen	X		

SUGERENCIAS:

NINGUNA

---

---

Callao, 16 de abril del 2021

MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el DESEMPEÑO LABORAL, elaborados por los (las) Sr(a): TAPIA ALONSO CARLOS ALBERTO da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 16 de abril del 2021



MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "Empowerment y Desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación Callao, 2021"

Apellidos y nombres del investigador: **Tapia Alonso Carlos Alberto**

Apellidos y nombres del experto: **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**

Teléfono: **943351307**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA - UCV FILIAL CALLAO**

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?	X		
2	¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?	X		
3	¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?	X		
4	¿Cumples eficazmente los requerimientos del cliente?	X		
5	¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?	X		
6	¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	X		
7	¿Conocer y haces buen uso de las herramientas y tecnologías?	X		
8	¿Cumples responsablemente con el horario de entrada?	X		
9	¿Haces correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?	X		
10	¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?	X		
11	Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones	X		
12	Siente lealtad por la organización en que labora	X		
13	Existe una comunicación asertiva dentro de la organización	X		
14	La lealtad que demuestra en la organización se ve reflejada en su desempeño laboral	X		

**SUGERENCIAS:**

NINGUNA

Callao, 16 de abril del 2021



**MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**

## Validacion de Experto 2



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

#### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El **MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el **EMPOWERMENT**, elaborados por los (las) Sr(a): **TAPIA ALONSO CARLOS ALBERTO**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 16 de abril del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luis Enrique Dios Zarate", written over a horizontal line.

**MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Empowerment y Desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación Callao, 2021"

Apellidos y nombres del investigador: Tapia Alonso Carlos Alberto

Apellidos y nombres del experto: MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE

Teléfono: 995645054

Título/grados: MAESTRO

Cargo e institución en que labora: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA - UCV FILIAL CALLAO

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	Me dan la responsabilidad de hacer seguimiento a los programas implementados por la organización	X		
2	Me desempeño laboralmente en un ambiente con personas profesionales	X		
3	Merezco el respeto de mis compañeros	X		
4	Estoy ayudando a los demás compañeros a ser independientes en el área de trabajo	X		
5	Tengo control sobre mis horarios de trabajo diariamente	X		
6	Casi siempre termino lo que inicié	X		
7	Mis decisiones son importantes al momento de implementar un nuevo programa en el centro laboral	X		
8	El trato es profesional en el área de trabajo incluyéndome	X		
9	Me considero una persona eficaz en su tarea diaria	X		
10	Le ayudo a mis compañeros a conseguir autonomía, iniciativa, compromiso y capacidad de tomar decisiones correctas alineadas con los objetivos	X		
11	Soy libre de elegir mis actividades y ejecutarlas dentro de la organización	X		
12	Soy participante activo de los programas de crecimiento profesional emitidos por la organización	X		
13	Mi aprobación es importante al momento de aceptar a un nuevo colaborador en la organización	X		
14	Siento que puedo crecer profesionalmente	X		
15	Las autoridades dentro de la organización me respetan	X		
16	Mi participación siempre es considerada en los programas de crecimiento a nivel organizacional	X		

17	En base a lo que aprendí, puedo tomar decisiones importantes en la organización	X		
18	Siento que muchos de los colaboradores de la organización me toman como ejemplo	X		
19	Mis decisiones están directamente involucradas en el presupuesto de la organización	X		
20	Para la organización donde me desempeño laboralmente los colaboradores son prioridad	X		
21	Mis compañeros de trabajo siempre me brindan su apoyo	X		
22	Puedo percibir que los compañeros de trabajo aprenden	X		
23	Siento que soy muy buenos desempeñando mis labores diarias	X		
24	Me considero una persona que todo el tiempo está tomando decisiones	X		
25	La empresa me permite capacitar a los colaboradores	X		
26	Tengo la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente	X		
27	En las actividades que realizo tengo una extenso conocimiento	X		
28	Siento que en mi labor diaria compartida con mis compañeros de trabajo, puedo crecer profesionalmente	X		
29	Tengo la oportunidad de influir positivamente a mis compañeros a fin de cumplir con las metas diarias	X		
30	Tengo flexibilidad de horarios gracias a mi lealtad con la empresa	X		
31	Siempre se presenta la oportunidad de poder colaborar con los demás compañeros de trabajo	X		
32	Percibo que hago diferencia positivamente	X		
33	Soy participe dando consejos a todo el personal de trabajo tanto autoridades como encargados de limpieza	X		
34	Tengo la capacidad de planificar con mis horarios de trabajo	X		
35	El impacto que tiene mi participación dentro de la organización es importante	X		
36	Lo que pienso al respecto de todas las decisiones que se toman es importante para la organización	X		
37	Todo lo que aprendo en temas de innovación lo aplico y a la misma vez se los comparto a mis compañeros de trabajo	X		

38	Cuando se dan las capacitaciones de personal mis decisiones en parte influyen	X		
----	---	---	--	--

SUGERENCIAS:

NINGUNA

---

---

Callao, 16 de abril del 2021



MGR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El **MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el **DESEMPEÑO LABORAL**, elaborados por los (las) Sr(a): **TAPIA ALONSO CARLOS ALBERTO**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 16 de abril del 2021



**MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "Empowerment y Desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación Callao, 2021"

Apellidos y nombres del investigador: Tapia Alonso Carlos Alberto

Apellidos y nombres del experto: MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE

Teléfono: 995645054

Título/grados: MAESTRO

Cargo e institución en que labora: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA - UCV FILIAL CALLAO

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	¿TU TRABAJO SUPERA LAS EXPECTATIVAS PLANIFICADAS?	X		
2	¿PROPONES MEJORAS SOBRE LOS PROCESOS Y/O ACTIVIDADES DE SU ÁREA?	X		
3	¿TIENES UNA ACTITUD POSITIVA PARA RESOLVER SITUACIONES Y PROBLEMAS QUE SE PRESENTEN?	X		
4	¿CUMPLES AFICAZMENTE LOS REQUERIMIENTOS DEL CLIENTE?	X		
5	¿TRATAS CON INTERÉS, RESPETO Y AMABILIDAD A LOS DEMÁS?	X		
6	¿COMPRENDES LA NECESIDAD DEL CLIENTE PARA PROPORCIONAR UN SERVICIO EFECTIVO Y OPORTUNO?	X		
7	¿CONOCER Y HACES BUEN USO DE LAS HERRAMIENTAS Y TECNOLOGÍAS?	X		
8	¿CUMPLES RESPONSABLEMENTE CON EL HORARIO DE ENTRADA?	X		
9	¿HACES CORRECTO USO Y PRESENTACIÓN DEL UNIFORME DE TRABAJO?	X		
10	¿COORDINAS EFICAZMENTE CON TU JEFATURA INMEDIATA ANTES DE CULMINAR TU HORARIO DE TRABAJO?	X		
11	POSEES LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO EFICIENTE DE SUS FUNCIONES	X		
12	SIENTE LEALTAD POR LA ORGANIZACION EN QUE LABORA	X		
13	EXISTE UNA COMUNICACIÓN ACERTIVA DENTRO DE LA ORGANIZACION	X		
14	LA LEALTAD QUE DEMUESTRA EN LA ORGANIZACION SE VE REFLEJADA EN SU DESEMPEÑO LABORAL	X		

SUGERENCIAS:

NINGUNA



Callao, 16 de abril del 2021

MGTR. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE

## Validación de Experto 3



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

#### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el **EMPOWERMENT**, elaborados por los (las) Sr(a): **TAPIA ALONSO CARLOS ALBERTO**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 16 de abril del 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Juan Campos Huamán".

DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Empowerment y Desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación Callao, 2021"

Apellidos y nombres del investigador: Tapia Alonso Carlos Alberto

Apellidos y nombres del experto: DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN

Teléfono: 992794915

Título/grados: MAESTRO

Cargo e institución en que labora: COORDINADOR DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN-UCV FILIAL CALLAO



N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	Me dan la responsabilidad de hacer seguimiento a los programas implementados por la organización	X		
2	Me desempeño laboralmente en un ambiente con personas profesionales	X		
3	Merezco el respeto de mis compañeros	X		
4	Estoy ayudando a los demás compañeros a ser independientes en el área de trabajo	X		
5	Tengo control sobre mis horarios de trabajo diariamente	X		
6	Casi siempre termino lo que inicié	X		
7	Mis decisiones son importantes al momento de implementar un nuevo programa en el centro laboral	X		
8	El trato es profesional en el área de trabajo incluyéndome	X		
9	Me considero una persona eficaz en su tarea diaria	X		
10	Le ayudo a mis compañeros a conseguir autonomía, iniciativa, compromiso y capacidad de tomar decisiones correctas alineadas con los objetivos	X		
11	Soy libre de elegir mis actividades y ejecutarlas dentro de la organización	X		

12	Soy participante activo de los programas de crecimiento profesional emitidos por la organización	X		
13	Mi aprobación es importante al momento de aceptar a un nuevo colaborador en la organización	X		
14	Siento que puedo crecer profesionalmente	X		
15	Las autoridades dentro de la organización me respetan	X		
16	Mi participación siempre es considerada en los programas de crecimiento a nivel organizacional	X		
17	En base a lo que aprendí, puedo tomar decisiones importantes en la organización	X		
18	Siento que muchos de los colaboradores de la organización me toman como ejemplo	X		
19	Mis decisiones están directamente involucradas en el presupuesto de la organización	X		
20	Para la organización donde me desempeño laboralmente los colaboradores son prioridad	X		
21	Mis compañeros de trabajo siempre me brindan su apoyo	X		
22	Puedo percibir que los compañeros de trabajo aprenden	X		
23	Siento que soy muy buenos desempeñando mis labores diarias	X		
24	Me considero una persona que todo el tiempo está tomando decisiones	X		
25	La empresa me permite capacitar a los colaboradores	X		
26	Tengo la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente	X		
27	En las actividades que realizo tengo una extenso conocimiento	X		

28	Siento que en mi labor diaria compartida con mis compañeros de trabajo, puedo crecer profesionalmente	X		
29	.Tengo la oportunidad de influir positivamente a mis compañeros a fin de cumplir con las metas diarias	X		
30	Tengo flexibilidad de horarios gracias a mi lealtad con la empresa	X		
31	Siempre se presenta la oportunidad de poder colaborar con los demás compañeros de trabajo	X		
32	Percibo que hago diferencia positivamente	X		
33	Soy participe dando consejos a todo el personal de trabajo tanto autoridades como encargados de limpieza	X		
34	Tengo la capacidad de planificar con mis horarios de trabajo	X		
35	El impacto que tiene mi participación dentro de la organización es importante	X		
36	Lo que pienso al respecto de todas las decisiones que se toman es importante para la organización	X		
37	Todo lo que aprendo en temas de innovación lo aplico y a la misma vez se los comparto a mis compañeros de trabajo	X		
38	Cuando se dan las capacitaciones de personal mis decisiones en parte influyen	X		

SUGERENCIAS:  
NINGUNA

Callao, 16 de abril del 2021



DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el DESEMPEÑO LABORAL, elaborados por los (las) Sr(a): TAPIA ALONSO CARLOS ALBERTO, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 16 de abril del 2021



DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Empowerment y Desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación Callao, 2021"

Apellidos y nombres del investigador: Tapia Alonso Carlos Alberto

Apellidos y nombres del experto: DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN

Teléfono: 992794915

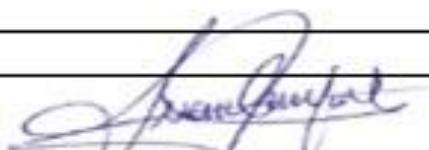
Título/grados: MAESTRO

Cargo e institución en que labora: COORDINADOR DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN- UCV  
FILIAL CALLAO

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?	X		
2	¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?	X		
3	¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?	X		
4	¿Cumples eficazmente los requerimientos del cliente?	X		
5	¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?	X		
6	¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	X		
7	¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías?	X		
8	¿Cumples responsablemente con el horario de entrada?	X		
9	¿Haces correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?	X		
10	¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?	X		
11	Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones	X		
12	Siente lealtad por la organización en que labora	X		
13	Existe una comunicación asertiva dentro de la organización	X		
14	La lealtad que demuestra en la organización se ve reflejada en su desempeño laboral	X		

SUGERENCIAS:

NINGUNA



DR. JUAN MARTÍN CAMPOS HUAMÁN

Callao, 16 de abril del 2021

# ANEXO 6: BASE DE DATOS, EL EXCEL

Empowerment																																										
CAPACIDADES																			SEGURIDAD PERSONAL																							
Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item38					
1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4			
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	3	3	4	3	4	2	1	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3				
3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
6	1	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
7	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
8	4	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	5	1	5	5	5	3	3	1	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	3	3	4	2	5	3	3	3	3	2			
9	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
10	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3			
11	5	5	4	5	4	4	4	5	2	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
12	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
13	4	3	5	4	1	3	5	3	5	3	3	1	1	2	4	3	3	3	1	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
14	3	2	3	3	1	3	2	2	4	4	1	1	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	2	1	1	2	3	1	1		
15	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4		
16	3	3	4	4	2	5	3	4	5	5	1	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	1	3	5	1	2	4	3	3	2	2			
17	3	4	4	4	5	2	5	3	4	5	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3		
18	3	3	4	4	2	3	3	4	5	4	2	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	4	3	4	3		
19	4	5	5	3	1	5	3	5	5	3	2	3	2	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	2	4	5	3	1	5	3	5	3	5			
20	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	5	5	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4		
21	5	3	5	4	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	
22	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4		
23	4	3	3	4	3	2	3	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
24	3	5	4	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	5	5	1	3	2	3	4	2	4	3	2	4	5	2	4	5	2	2	3	
25	5	4	5	1	4	3	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	2	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3		
26	4	5	4	2	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3		
27	4	4	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
28	4	3	4	5	4	2	3	5	4	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	
29	5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
30	4	3	2	1	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	1	4	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
31	3	4	4	5	3	4	4	3	1	3	3	6	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	
32	4	5	5	5	1	5	3	5	5	5	1	3	3	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
34	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	4	4	2	5	2	3	5	4	4	3	2	4	3	3	4	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	
35	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	
36	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	2
37	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	5	5	4	5	
38	4	3	2	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	
39	5	5	4	3	4	1	3	3	4	2	3	1	5	1	3	3	3	2	3	5	4	4	2	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	2	
40	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
41	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4		
42	3	3	4	2	3	1	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	
43	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	1	4	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
44	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	1	3	3	2	4	4	3	3	4	5	3	4	1	4	4	5	3	4	3	2	5	4	4	3	5	5	3	2	4	3		
45	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	
46	4	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	1	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	3	
47	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3				

66	4	3	2	5	3	3	4	3	3	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	
67	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	
68	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
69	4	4	5	3	4	2	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	5	3	4	5	3	3	2	4	4	3	2	3		
70	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
71	4	4	3	2	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4		
72	3	4	2	2	2	3	2	3	5	5	4	2	3	3	3	5	3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2			
73	3	4	5	3	5	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	2	5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	2	3	2	3	1	3			
74	4	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	2	4			
75	4	4	4	4	2	2	4	5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	3	5			
76	2	4	4	3	5	4	2	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3			
77	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3			
78	4	4	2	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	3	3			
79	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4		
80	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4		
81	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3		
82	3	4	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	3	3	3		
83	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4			
84	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4		
85	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5		
86	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4		
87	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	
88	5	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	
89	3	3	5	2	5	4	3	2	3	4	4	5	5	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	
90	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	3	3		
91	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4		
92	4	4	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4		
93	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	5	2	4	4	4	4	3	2	4	3	2		
94	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	3	
95	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	
96	4	3	2	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
97	2	2	4	3	4	4	4	5	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
98	4	4	3	1	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	
99	4	4	3	3	3	4	2	5	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	3	3	
100	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	1	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	2	3	2	
101	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	1	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
102	5	5	3	4	3	5	3	1	4	1	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	
103	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	
104	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	
105	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	1	3	2	1	3	2	1	5	5	3	5	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	
106	4	3	5	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	2	
107	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	2	5	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
108	5	3	3	5	4	3	2	3	5	4	3	5	5	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	
109	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
110	3	4	4	2	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	2	3</																											

Desempeño Laboral														
MOTIVACION					RELACION INTERPERSONAL					CUMPLIMIENTO DE NORMAS				
ítem01	ítem02	ítem03	ítem04	ítem05	ítem06	ítem07	ítem08	ítem09	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3
4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4
4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4
2	5	4	4	4	1	2	3	2	1	2	3	3	3	3
2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3
3	3	1	3	4	1	1	3	4	5	5	3	5	4	4
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1
3	3	1	3	3	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	1	4	2	4	5	4	4	3	3	3
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
2	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5
3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2
3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5
3	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3
2	2	3	3	1	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	2	4	4	4	4	5	3	5	5	4	2	4	4
4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	5	5	5
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	2	4	3	3	5	4	5	4	4	4
4	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3
5	4	3	5	4	3	1	3	5	5	4	3	4	4	5
3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	3	2	3	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3
5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4
4	3	1	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	2	5	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	1	4	3	4	4	3	5	3	5	5
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
4	3	2	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4

4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3
4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	1	4	3	5
4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	4	4	5
3	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	1	4	5	2	5	3	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5
4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4
3	3	5	5	3	5	5	4	3	4	3	4	3	5
4	5	3	2	5	4	3	4	4	2	4	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3
3	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	3	5
4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5
4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3
5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
4	4	3	2	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5
4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5
4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3
4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5
4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5
4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	3
5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	2
3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	5	3
5	2	5	3	5	3	5	3	4	4	3	3	4	3
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	3
4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4
3	3	3	4	1	1	1	2	4	2	2	2	3	2
4	4	2	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4
3	3	3	2	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4
5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
3	3	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5
4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	2	3
3	3	3	5	5	3	1	2	2	1	5	5	2	3
3	5	3	2	3	3	4	3	3	3	5	4	5	3
4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	2	3
3	3	3	2	4	3	5	2	4	3	3	4	4	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3
2	1	1	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2
5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3
4	3	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	4	3
4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	2	4	2
5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	2
3	5	3	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5
4	5	2	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5
3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4
2	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3
3	3	2	5	5	5	5	4	4	5	2	4	1	1
3	4	1	4	3	3	4	1	3	3	3	5	4	4
3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2
4	3	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	4	2
3	5	5	3	5	4	5	3	2	3	4	4	4	3
4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	2	2	5
4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3
3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	2

## Anexo 05: Tablas de Contingencia

Tabla 14.

*Tabla de contingencia entre el Empowerment y el Desempeño Laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL			
			Debil	Fuerte	Muy Fuerte	Total
EMPOWERMENT	Regular	Frecuencia	0	2	1	3
		Porcentaje	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Bueno	Frecuencia	4	62	34	100
		Porcentaje	4,0%	62,0%	34,0%	100,0%
	Excelente	Frecuencia	0	8	21	29
		Porcentaje	0,0%	27,6%	72,4%	100,0%
	Total	Frecuencia	4	72	56	132
		Porcentaje	3,0%	54,5%	42,4%	100,0%

Fuente: elaborado por el autor, SPSS v.25

De la tabla 8, podemos afirmar que el 100% de la variable Empowerment que están en el nivel “Regular” corresponden 66.7% al nivel “Fuerte” y 33.3% al nivel “Muy Fuerte” del Desempeño Laboral, en este nivel se ubican aquellos Empleados que tienen una percepción Regular en referencia al cómo se viene usando el Empowerment en la empresa. Del 100% del empowerment del nivel “bueno” corresponde el 4.0% al nivel de “debil”, 62% al nivel “Fuerte” y 34% al nivel “Muy Fuerte” respecto al Desempeño Laboral, en este nivel se ubican aquellos Empleados que tienen una posición Buena con respecto a esta variable. Del 100% del Empowerment del nivel “Excelente” corresponde el 27.6% al nivel “Fuerte” y 72.4% al nivel “muy fuerte” del Desempeño Laboral, en este nivel se ubican aquellos Empleados que tienen una Excelente percepción sobre el uso del Empowerment y la buena gestión del Desempeño Laboral por parte de los Empleados de la Organización.

Tabla 15.

*Tabla de contingencia entre el Empowerment y la Motivación*

			Motivacion				
			Muy Debil	Debil	Fuerte	Muy Fuerte	Total
EMPOWERMENT	Regular	f	0	0	2	1	3
		%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%

Bueno	f	1	13	57	29	100
	%	1,0%	13,0%	57,0%	29,0%	100,0%
Excelente	f	0	1	7	21	29
	%	0,0%	3,4%	24,1%	72,4%	100,0%
Total	f	1	14	66	51	132
	%	0,8%	10,6%	50,0%	38,6%	100,0%

Fuente: elaborado por el autor, SPSS v.25

De la tabla 10, podemos afirmar que el 100% de la variable Empowerment que están en el nivel "Regular" corresponden 66.7% al nivel "Fuerte" y 33.3% al nivel "Muy Fuerte" de la Motivación, en este nivel se ubican aquellos Empleados que tienen una percepción Regular en referencia al cómo se viene usando el Empowerment en la empresa. Del 100% del empowerment del nivel "bueno" corresponde el 1% al nivel de "Muy débil", 13% al nivel "Débil", 57% al nivel "Fuerte" y 29% al nivel "Muy Fuerte" respecto a la Motivación, en este nivel se ubican aquellos Empleados que tienen una posición Buena con respecto a esta Dimensión. Del 100% del Empowerment del nivel "Excelente" corresponde el 3.4% al nivel "débil", 24.1% al nivel "Fuerte" y 72.4% al nivel "muy fuerte" del Desempeño Laboral, en este nivel se ubican aquellos Empleados que tienen una Excelente percepción sobre el uso del Empowerment y la buena gestión de la Motivación por parte de los Empleados de la Organización.

Tabla 16.

*Tabla de contingencia entre el Empowerment y la Relación Interpersonal*

EMPOWERMENT			Relación Interpersonal				Total
			Muy Débil	Débil	Fuerte	Muy Fuerte	
Regular	f		0	0	3	0	3
	%		0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Bueno	f		3	3	57	37	100
	%		3,0%	3,0%	57,0%	37,0%	100,0%
Excelente	f		0	0	8	21	29
	%		0,0%	0,0%	27,6%	72,4%	100,0%
Total	f		3	3	68	58	132
	%		2,3%	2,3%	51,5%	43,9%	100,0%

Fuente: elaborado por el autor, SPSS v.25

De la tabla 12, podemos afirmar que el 100% de la variable Empowerment que están en el nivel "Regular" corresponden 100% al nivel "Fuerte" de la Relación Interpersonal, en este nivel se ubican aquellos Empleados que tienen una percepción Regular en referencia a cómo se viene usando el Empowerment en la empresa. Del 100% del empowerment del nivel "bueno" corresponde el 3% al nivel de "Muy débil", 3% al nivel "Débil", 57% al nivel "Fuerte" y 37% al nivel "Muy Fuerte" respecto a la Relación Interpersonal, en este nivel se ubican aquellos Empleados que tienen una posición Buena con respecto a esta Dimensión. Del 100% del Empowerment del nivel "Excelente" corresponde el 27.6% al nivel "Fuerte" y 72.4% al nivel "muy fuerte" de la Relación Interpersonal, en este nivel se ubican aquellos Empleados que tienen una Excelente percepción sobre el uso del Empowerment y la buena gestión de la Relación Interpersonal por parte de los Empleados de la Organización.

Tabla 17.

*Tabla de contingencia entre el Empowerment y el Cumplimiento de normas*

			Cumplimiento de normas				Total
			Muy Débil	Débil	Fuerte	Muy Fuerte	
EMPOWERMENT	Regular	f	0	1	1	1	3
		%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Bueno	f	1	10	52	37	100
		%	1,0%	10,0%	52,0%	37,0%	100,0%
	Excelente	f	0	0	13	16	29
		%	0,0%	0,0%	44,8%	55,2%	100,0%
Total	f	1	11	66	54	132	
	%	0,8%	8,3%	50,0%	40,9%	100,0%	

Fuente: elaborado por el autor, SPSS v.25

De la tabla 14, podemos afirmar que el 100% de la variable Empowerment que están en el nivel "Regular" corresponden 33.3% al nivel "Débil", 33.3% al nivel "Fuerte" y 33.3 % al Nivel "Muy Fuerte" del Cumplimiento de normas, en este nivel se ubican aquellos Empleados que tienen una percepción Regular en referencia a cómo se viene usando el Empowerment en la empresa. Del 100% del empowerment del nivel "bueno" corresponde el 1% al nivel de "Muy débil", 10% al nivel "Débil", 52% al nivel "Fuerte" y 37% al nivel "Muy Fuerte" respecto al Cumplimiento de normas, en este nivel se ubican aquellos Empleados que tienen una posición Buena con respecto a esta Dimensión. Del 100% del Empowerment del nivel "Excelente" corresponde el 44.8% al nivel "Fuerte" y 55.2% al nivel "muy fuerte" del Cumplimiento de normas, en este nivel se ubican aquellos Empleados que tienen una Excelente percepción sobre el uso del Empowerment y la buena

gestión | Cumplimiento de normas por parte de los Empleados de la Organización.