



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“EL EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD
ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE
SAN MARTIN DE PORRES, 2017.”

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

CHERRES CESPEDES, CATHERYN FIORELA

ASESOR:

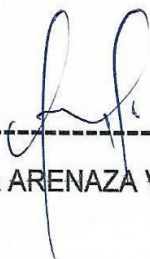
DR. FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

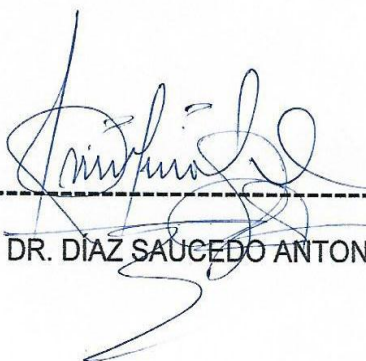
ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES

LIMA - PERÚ

2017



DR. DÁVILA ARENAZA VÍCTOR



DR. DÍAZ SAUCEDO ANTONIO



DR. FERNÁNDEZ SAUCEDO NARCISO

Dedicatoria

Al creador y el más grande amor de la vida...
Dios.

Todo se torna sencillo sabiendo que alguien te quiere. Quise reservar este espacio a aquellos que me fortalecieron en este proyecto de mi vida y nunca me abandonaron... a mi familia...
Gracias.

Mi madre... la mujer más especial en mi vida...
Teo; mi gran héroe de vida... Percy; mi padre, mi gran amigo y ejemplo...Joel, mi hermano. La fuerza y motivo de siempre querer lo mejor...Thiago, mi sobrino y a mi compañero de vida...Carlos, mi novio.

Agradecimiento

Expreso mi sincero agradecimiento a la Directora Académica Mayra Zelaya Chávez de una de las Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, por el apoyo brindado para la ejecución de la presente investigación.

A mis Asesores Mg. Edith Rosales Domínguez y al Dr. Narciso Fernández Saucedo, por el apoyo con información teórica sobre las variables de estudio y por su asesoría constante, por sus orientaciones durante todo el proceso de elaboración del proyecto, la ejecución y la elaboración del informe.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, Catheryn Fiorela Cherres Cespedes con DNI N° 70049363, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencia Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, Diciembre 2017



Catheryn Fiorela Cherres Cespedes

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “El Empowerment y su relación con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de San Martin De Porres, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos para optar el título Profesional de Licenciada en Administración.

La presente investigación realizada es de tipo Descriptiva – Correlacional, donde se busca hallar la relación entre el empowerment y la efectividad organizacional, respetados señores miembros del jurado y autoridades confiamos en que sabrán reconocer, en forma justa, el mérito de la presente investigación, agradeciéndoles por anticipado las sugerencias y apreciaciones que sirvan hacer al respecto.

Catheryn F. Cherres Cespedes.

Índice

| | |
|--|------------|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DECLARACION DE AUTENTICIDAD | v |
| PRESENTACION | vi |
| ÍNDICE | 7 |
| RESUMEN | 10 |
| ABSTRACT | 10 |
| I.INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA | 11 |
| 1.2 TRABAJOS PREVIOS | 13 |
| 1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA | 17 |
| 1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 19 |
| 1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO | 20 |
| 1.6. OBJETIVOS | 21 |
| 1.7 HIPÓTESIS | 21 |
| II. METODO | 22 |
| 2.1 ENFOQUE CUANTITATIVO | 22 |
| 2.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN | 22 |
| 2.3 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN | 22 |
| 2.4 DISEÑO METODOLÓGICO | 22 |
| 2.5 VARIABLES | 22 |
| 2.6 POBLACIÓN Y MUESTRA | 25 |
| 2.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD | 25 |
| 2.8 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS | 27 |
| 2.9 ASPECTOS ÉTICOS | 27 |
| III. RESULTADOS | 29 |
| IV. DISCUSIÓN | 36 |
| V. CONCLUSIONES | 38 |
| VI. RECOMENDACIONES | 39 |
| VII. REFERENCIAS | 40 |
| VIII. ANEXOS | 43 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Operacionalización de Variables | 24 |
| Tabla 2 | Validación de Expertos | 26 |
| Tabla 3 | Resumen de procesamiento de casos | 26 |
| Tabla 4 | Estadísticas de Fiabilidad | 27 |
| Tabla 5 | Fiabilidad | 27 |
| Tabla 6 | El Empowerment | 29 |
| Tabla 7 | Delegación | 29 |
| Tabla 8 | Percepción | 30 |
| Tabla 9 | Efectividad Organizacional | 30 |
| Tabla 10 | Motivación | 31 |
| Tabla 11 | Objetivos | 31 |
| Tabla 12 | Prueba de Normalidad | 32 |
| Tabla 13 | Correlación Rho de Spearman – Variables | 32 |
| Tabla 13 | Coeficiente de Correlacion RHO de Spearman | 33 |
| Tabla 13 | Correlacion RHO de Spearman | 33 |
| Tabla 13 | Correlación RHO de Spearman | 34 |

Índice de Figuras

| | | |
|-----------|---------------------|----|
| Figura 1 | Grafico de barras | 29 |
| Figura 2 | Diagrama Porcentual | 29 |
| Figura 3 | Gráfico de barras | 29 |
| Figura 4 | Diagrama Porcentual | 29 |
| Figura 5 | Gráfico de Barras | 30 |
| Figura 6 | Diagrama Porcentual | 30 |
| Figura 7 | Gráfico de Barras | 30 |
| Figura 8 | Diagrama Porcentual | 30 |
| Figura 9 | Gráfico de Barras | 31 |
| Figura 10 | Diagrama Porcentual | 31 |
| Figura 11 | Gráfico de Barras | 31 |
| Figura 12 | Diagrama Porcentual | 31 |

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación del Empowerment con la Efectividad Organizacional de instituciones educativas privadas de nivel inicial del distrito de San Martín de Porres, 2017 se ha tenido una población de 50 (directores) teniendo una muestra aleatoria simple, utilizando el método estadístico descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. Obteniendo los resultados con un nivel de confianza del 95%, donde p fue 0.000 siendo este valor menor que 0.05 por lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre el Empowerment con la Efectividad Organizacional de instituciones educativas privadas de nivel inicial del distrito de San Martín de Porres, 2017

Palabras clave: Empowerment, Efectividad Organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relation of the Empowerment with the Organizational Effectiveness of private educational institutions of the initial level of the San Martín de Porres district. In 2017, there was a population of 50 (directors) having a simple random sample, using the statistical method descriptive correlational, non-experimental cross-section. Obtaining the results with a confidence level of 95%, where p was 0.000, this value being less than 0.05, which indicates that there is a significant relationship between Empowerment and Organizational Effectiveness of private educational institutions of the district's initial level. San Martín de Porres, 2017

Keywords: Empowerment, Organizational Effectiveness.

I.INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

El foro Económico Mundial publicó el Informe Global de Competitividad 2016-2017 que evaluó los factores que impulsaron la productividad y crecimiento en 138 países. Dicho resultado nos mostró que los países latinoamericanos tienen buen crecimiento económico y nuestro País se encuentra en el tercer puesto en países latinoamericanos con mayor competitividad económica.

Por otro lado, en el Informe de Pisa nos indicó que en el sector educativo los países latinoamericanos como Chile, es el mejor situado en este informe, invirtiendo 1.414 dólares por alumno. En tanto que Colombia destinó 1.293 dólares y Brasil 1.321 dólares, mientras que en el Perú la inversión por alumno es de 476 dólares.

Esto nos indicó que los países vecinos si invierten en la educación, logrando de esta manera que su educación sea mejor y adquiriera en el futuro mejores profesionales que puedan hacer crecer el país a través de sus inversiones, proyectos y negocios.

En la actualidad muchas organizaciones son dirigidas por personas con una edad avanzada, que no están preparadas para una actualización y reestructuración del manejo de la organización, pero bien se sabe que desde años atrás se ha cambiado la perspectiva y ahora el alma de toda organización son sus trabajadores, pero y que tal sería si esos trabajadores se convierten en los socios del gerente y ya no en sus trabajadores y cada uno de ellos toman la responsabilidad de la toma de decisiones de cada una de sus áreas, y así el gerente se enfocaría a otras obligaciones que por falta de tiempo no podría realizar.

Por otro lado, se ha observado que la efectividad de la organización tuvo mucha relación con la toma de decisiones que se realizaron en la organización, por ello es necesario que las personas que laboran en toda empresa deben ser capacitadas, motivadas para que puedan impulsar a la empresa y crecer favorablemente.

Entonces se debe considerar que una empresa tiene ventaja ante la competencia cuando se encuentra en una mejor posición y es capaz de mantener satisfechos a sus clientes a través del servicio que brinda. Sin embargo, para las pequeñas empresas como los Colegios les resulta difícil ser eficientes para mantener un alto nivel, dado que el servicio que ellos brindan lo adquiere el padre de familia, pero quien disfruta de este servicio es el alumno; por ello es que las empresas tienen que ofrecer un valor agregado a los consumidores y marcar la diferencia ante la competencia.

Es así que debido a la necesidad que se va creando en el mercado Educativo se han ido descubriendo metodologías de enseñanzas, donde la educación ha tomado otro papel no solo de tener a los alumnos sentados escuchando clase si no donde sean estos alumnos que formen parte de la clase, aprendan de la manera más divertida y entretenida para un niño.

Es así que en Colegios Privados de nivel Inicial del distrito de San Martín de Porres han decidido utilizar metodologías propias y las nuevas, donde los niños trabajan con materiales concretos y puedan reconocer el error por sí mismo y hacerse responsable de su propio aprendizaje. Algunos Gerentes, directores e incluso Sub directores intentan liderar sus empresas donde ellos son cabezas, pero debido a que el dueño y/o fundador que en muchas ocasiones no es el Director o no es Docente tienen una falta de actualización del mercado es entonces quien toma las decisiones sin poder pedir opiniones y las decisiones que se tomen en la junta de reuniones muchas veces no son escuchadas por los que conocen el tema. Esto hace que el personal no pueda laborar adecuadamente ya que no pudo tomar prontas decisiones ante situaciones que ocurrían en diferentes áreas.

Por ello viéndolo del lado organizacional se debió ofrecer un adecuado servicio y obtener una rentabilidad razonable por la calidad educacional brindada y un adecuado ambiente laboral.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A Nivel Internacional

Arroyo. (2015) en su tesis *“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 Pillaro”*, Ecuador. Para obtener el título profesional de Ingeniera de Empresas. La investigación fue cuantitativa. El autor tuvo como objetivo general determinar si el Empowerment como herramienta gerencial incide en la Estructura Organizacional del Área Operativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pakarymuy del cantón Pillaro. Como primera conclusión consideran los empleados ya mencionan que la innovación es importante en la cooperativa en las técnicas de control de operaciones, además afirman que la empresa tiene confianza en sus trabajadores permitiéndoles tener responsabilidades y la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos que aporte a la Cooperativa PAKARYMUY ya que estos pueden ayudar a toma de decisiones en sus labores. Como tercera conclusión la técnica de control para la toma de decisiones se trata de utilizar las herramientas adecuadas para definir los problemas analizarlos y saberlos tratar a tiempo ya que en la Cooperativa al solucionar un problema. Como cuarta conclusión los colaboradores saben de lo que se trata Empowerment la responsabilidad que es la delegación de autoridad que la Cooperativa brindaría al aplicar en Empowerment en la Organización.

Larracilla. (2008) en sus tesis *“Perfil del director de escuela a nivel Preparatoria y su relación con la efectividad institucional”*, México. Para obtener el grado de: Maestría en Administración de Instituciones Educativas. La investigación fue cualitativa probabilística, diseño experimental. La autora tuvo por objetivo identificar las características personales y profesionales, estrategias laborales y la relación con su comunidad educativa de los directores en escuelas de nivel preparatoria con características similares: ideario, número de alumnos, tipo de alumno, en la ciudad de México, para empezar a identificar patrones comunes. Como primera conclusión en relación al ser líder, tanto maestras como alumnas

diferencian al líder, como una persona que “mueve” de una persona que “dirige” al igual que como se mencionó en el tema de 92 liderazgo en la línea de Ginebra, J. (2000) en la que coincide una vez más, la teoría con la práctica investigada. Como tercera conclusión es que en la investigación es que no se tiene completamente claro qué significa la efectividad institucional en los Colegios estudiados. Como conclusión final se afirma que es importante contar con un perfil básico que debe tener un director de escuela de preparatoria: que sea líder –que los seguidores tengan una inclinación natural a éste por convencimiento-; que conozca de fondo la misión de la institución y que esté comprometido con ella; que tenga las características básicas de un administrador; que sea un profesional en el ramo y que cuente con la habilidad de trabajar bajo presión, comunicación asertiva, resolución de conflictos, integración de un buen equipo de trabajo.

Rivera, (2012) en su tesis *“El Empowerment y su incidencia en la Calidad del Servicio de la empresa PAZVISEG CÍA LTDA. De la ciudad de Ambato”*. Ecuador. Para obtener el título profesional de Ingeniera de Empresas. La investigación fue cualitativa, diseño experimental. La autora tuvo por objetivo investigar de qué manera afecta la inadecuada aplicación del Empowerment a la calidad del servicio en la empresa PAZVISEG CÍA. LTDA. De la ciudad de Ambato. Con este trabajo se llegó a la conclusión general que La empresa no se está preocupado por gestionar cambios lo cual la expone a no progresar dentro del entorno tan variante en el que se encuentra y a no mejorar la calidad del servicio que brinda. Como segunda conclusión que la empresa no ha logrado eliminar las limitantes y restricciones a sus colaboradores dejando de prestar atención a la autonomía y confianza que ellos necesitan para desarrollar sus funciones. Como tercera conclusión la mayor parte de colaboradores de la organización no se sienten totalmente identificados con el trabajo que realizan, provocando así que no tomen a conciencia sus deberes dentro de su puesto y de la empresa.

Nieto, (2007) en su tesis *“La Efectividad Organizacional y la personalidad tipo “A” en directivos de talleres aeronáuticos de la zona metropolitana del Valle de México”*. México. Para obtener el título de doctorado en Ciencias Administrativas. El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre la

personalidad tipo A en los directivos de los talleres aeronáuticos de la zona metropolitana del Valle de México y la efectividad organizacional. El autor concluyo que el 54.39% de los encuestados tienen una alta tendencia hacia lograr la efectividad, el 45.61% tiene una baja tendencia hacia lograr la efectividad. Como segunda conclusión que los directivos tienen a alcanzar la efectividad a través de su comportamiento competitivo

1.2.2 A Nivel Nacional

Castro (2015) en su tesis *"Empowerment y gestión empresarial en la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de Huancavelica, periodo 2014 • 2015"*, Perú. Para obtener el título profesional en licenciado en administración. El tipo de investigación es Básico, el diseño No Experimental, transversal, el nivel que abordará la presente investigación es el descriptivo, correlacional. Los autores tuvieron por objetivo determinar cómo influye el Empowerment en la Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014- 2015. Como primera conclusión se ha determinado que el Empowerment en su dimensión competencia se relaciona de forma positiva y significativa con la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2014- 2015. Como tercera conclusión se ha determinado que el Empowerment en su dimensión autodeterminación se relaciona de forma positiva y significativa con la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2014 - 2015. Como cuarta conclusión se ha determinado que el Empowerment en su dimensión seguridad se relaciona de forma positiva y significativa con la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2014-2015.

Prieto. (2015) en su tesis *"Efectividad del estilo de liderazgo situacional y su relación con un clima organizacional participativo en el sector de pastoral"*, Perú. Para obtener el Grado Académico de Magíster Gestión Educativa. La investigación es cuantitativa de tipo correlacional, el diseño metodológico. El autor tuvo por objetivo general analizar la efectividad del estilo de liderazgo situacional de los coordinadores de ciclo y su relación con la cultura organizacional participativa de

los docentes hacia el sector Pastoral del Colegio Marista de Alajuela. Con este trabajo se llegó a la conclusión general donde se logró establecer que el estilo de liderazgo de las coordinadoras de ciclo de la institución es el de “participar”, de acuerdo con los estilos que presenta el liderazgo situacional, que el buen estilo de liderazgo y delegación de funciones tienen relación significativa ya que el 80% de los entrevistados dicen que si les delegan funciones de acuerdo a sus cargos y el 30% dicen que les delegan funciones, pero solo en ciertas ocasiones. Como segunda conclusión ambas personas que ejercen el liderazgo tienen el mismo estilo, en el caso de la coordinadora de primaria su estilo se refleja más efectivo comparándolo con la coordinadora de secundaria. Como tercera conclusión Desde la perspectiva marista, la dimensión de identidad es reforzada constantemente

Solís. (2016) en su tesis *“El liderazgo y su relación con el empowerment de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016”*. Perú. Para obtener el título profesional en licenciado en Administración de Empresas. La investigación fue cuantitativa, el tipo de estudio es de investigación básica, el diseño de investigación es no experimental y dentro del diseño no experimental, esta investigación es del tipo de diseño transaccional correlacional. El autor tuvo como objetivo general determinar la relación entre liderazgo y empowerment de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. Con este trabajo se llegó a la conclusión general de que la relación es altamente significativa entre liderazgo y empowerment de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016. Como segunda conclusión del presente trabajo de investigación frente al primer objetivo específico, establece que la relación es altamente significativa entre habilidad social y delegación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Como tercera conclusión del presente trabajo de investigación frente al segundo objetivo específico, establece que la relación es altamente significativa entre habilidad social y responsabilidad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Como cuarta conclusión del presente trabajo de investigación frente al tercer objetivo específico, establece que la relación es altamente significativa entre trabajo en equipo y delegación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas.

1.3 Teorías Relacionadas Al Tema

1.3.1 El Empowerment

El Empowerment es poder dar a los empleados la responsabilidad y toma de decisiones de sus actividades frente a cualquier acontecimiento que pueda suceder en su área, para así poder afianzar y así ellos tengan la libertad de la toma de decisiones logrando que ellos formen parte de la empresa conociendo el objetivo que se quiere lograr y así lograr una fuerte identidad corporativa.

Según Koontz y Weichrich (2012) El Empowerment se basa en la creación de un ambiente en el cual los empleados de distintas responsabilidades logren percibir la influencia real sobre los estándares de calidad, servicio y eficiencia dentro de sus áreas de responsabilidad (p.69).

Es así como los líderes logran mayor identificación de los empleados, pero para alcanzar este proceso no se torna tan simple para nadie, por tal motivo Blanchard refiere que para poder ejecutar el Empowerment dentro de una organización, deben de existir tres pasos: Compartir la información con todos. Crear autonomía pro medio de fronteras. Reemplazar la jerarquía con equipos auto dirigido (Rincón 2010. p.14).

Martha Alles (2007) sostiene que el empowerment es una nueva forma de administrar, donde se capacita, se entrena a los empleados para darle responsabilidad y poder para la toma de decisiones, además se comparte la información con todos para que éstos entiendan la dirección de la empresa y respalden los objetivos y funciones de la misma. Malpartida (2016, pág. 26)

Teoría del Empowerment

Gutiérrez (2015), Nos dice que en la Teoría de McGregor describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar (p.20).

En los años 60, Douglas McGreGor, en donde el autor expone la teoría X e Y, la primera fundamentada con el taylorismo, aun cuando la segunda, mostraba un empleado cumplidor, competente y comprometido, (lo que para estos tiempos resulta natural), para ese tiempo originó múltiples debates. Malpartida (2016, p. 25)

Delegación de Funciones

Para Peña (2009, p.45) “Delegar no es solamente transferir trabajo, sino involucrar a otros en la responsabilidad de los resultados, dándole a una persona la capacidad de actuación o representación, con instrucciones claras y concisas sobre los resultados a obtener y los plazos y requisitos que estos necesitan para desarrollar su tarea. Es darle más libertad para tomar decisiones sobre cómo alcanzar los resultados”.

Motivación

Chiavenato, (2007, P.309) definió a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo del contexto en que se encuentre la persona en ese momento y de cómo lo perciba, habrá una interacción entre él y la situación, el cual pueda motivar o no al individuo.

1.3.2 Efectividad Organizacional

Es cuando la empresa logra alcanzar los resultados que espera del objetivo planteado, enfocar en ser efectiva en sus actividades principales, pues bien, se dice que la efectividad organizacional sirve para la mejora empresarial, el buen desempeño, al final la efectividad organizacional es el nivel o grado con el que la empresa logra sus objetivos por ello:

La efectividad laboral mide los objetivos de la organización con los resultados obtenidos y evalúa el desempeño interno de la organización. La organización también puede ser vista de acuerdo a Simón, como un patrón de comunicaciones y relaciones entre grupos de seres humanos, incluyendo los procesos de tomar e implementar decisiones.

Pfeffer y Salancik (2011, p.11), adoptan el punto de vista de que “la efectividad es un estándar externo”. Si la organización es cuestionada por otros en su medio ambiente, puede ser una señal que no está siendo efectiva.

Teoría X & Y (Peter Drucker)

La efectividad se preocupa “por hacer las cosas que corresponden”, lo que quiere decir que la organización se debe empeñar en atender a sus clientes, a sus mercados y a las personas, ya que de ellas provienen sus recursos. La organización se debe de enfocar en ser efectiva en sus actividades principales. (Malpartida, 2016, p. 25).

Para Kinicki (2009), La efectividad de cada empresa es buscar el equilibrio entre el logro de sus objetivos, su funcionamiento, la obtención de sus recursos y la motivación del personal, los cuales son los pilares para el logro de la efectividad en las organizaciones (p.383).

Percepción

Nos dice Jones y George (2008, p.5), que adoptar una perspectiva es hacer énfasis en las metas al definir toda organización, ya que se consideran como “grupos de personas que colaboran y coordinan sus actividades para alcanzar una variedad de metas, es decir, los resultados establecidos con antelación”.

Objetivos

Según Hernández, (2008, p.308) Los objetivos deben expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación y deben ser susceptibles de alcanzarse.

1.4 Formulación Del Problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo se relaciona el Empowerment con la Efectividad Organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la delegación de funciones con la motivación, en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017?

¿Cómo se relaciona la percepción con los objetivos, en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017?

1.5 Justificación del Estudio

1.5.1 Justificación Teórica

Esta investigación tuvo relevancia ya que se quiso mostrar como el empowerment es importante en las organizaciones, no solo en el entorno organizacional sino social, además como el Empowerment tuvo relación con la Efectividad Organizacional, si realmente esta toma de decisiones que tienen las cabezas de las organizaciones fue relevante para el desarrollo y logro de objetivos.

1.5.2 Justificación Metodológica

Esta investigación permitió conocer aspectos de como la toma de decisiones afectó a la organización tanto interno como externo y así mismo como el desarrollo de tecnologías y creación de nuevos mercados deben enfrentar las Instituciones Educativas Privadas de San Martin de Porres para llevar a cabo un adecuado proceso organizacional implementando la estrategia del Empowerment y la Efectividad de esta para su organización.

1.5.3 Justificación Práctica

Así mismo. Este proyecto logro tener implicancias prácticas debido a que los resultados que se obtuvieron pudieron servir de información y respaldo para los Lideres de las Instituciones Educativas Privadas, implementando así acciones de mejoramiento de la práctica del Empowerment y la Efectividad Organizacional de las Instituciones Educativas Privadas, los cuales deben estar actualizados y capacitados para poder tener un mejor enfoque. Para así poder afianzar a sus

trabajadores y lograr los objetivos trazados a fin de alcanzar el 100% de los compromisos asumidos.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General:

Determinar la relación del Empowerment con la Efectividad Organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017.

1.6.2 Objetivos Específicos:

Precisar la relación de la delegación de funciones con la motivación en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017

Precisar la relación de la percepción de los colaboradores con los objetivos en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017.

1.7 Hipótesis

1.7.1 Hipótesis General

El Empowerment se relaciona positivamente con la Efectividad Organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017

1.7.2 Hipótesis Específicas:

La delegación de funciones se relaciona positivamente con la motivación en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017

La percepción de la efectividad organizacional se relaciona positivamente con los objetivos en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Enfoque Cuantitativo

Según explica Hernández (2006), “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.14).

2.2 Nivel de la Investigación

La presente investigación tuvo nivel descriptivo – correlacional ya que busco detallar propiedades, características y perfiles importantes de los grupos o fenómenos que se someten a un análisis (Hernández, 2007, p.117).

Es correlacional ya que se tuvo como propósito estimar la relación que existía entre los concepto estudiados. Los estudios cuantitativos correlacionales calcular la relación que puede existir entre las variables. (Hernández, 2003, p.121).

2.3 Tipo de la Investigación

La investigación fue aplicada por que busco conocer algo para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

Según Carrasco (2014). Esta investigación se diferencia por haber tenido determinación práctica, bien descritos para así poder investigar y poder para actuar, transformar, modificar o producir cambios si es necesario de acuerdo a la realidad. (p. 43).

2.4 Diseño Metodológico

La investigación es no experimental y de corte transversal porque no se va a modificar las variables independientes. Solo se observa tal y como se dan los acontecimiento. Resultando imposible manipular o modificar las variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones” (Díaz, 2009, p.121).

Corte transversal permite reunir datos en un solo momento o tiempo único, describiendo variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, 2007, p. 4).

2.5 Variables

Variable 1: El Empowerment

Definición Conceptual: Bien nos dice Herrera (2011), que el empowerment se hace alusión a la delegación de funciones, responsabilidad a los trabajadores y a la percepción de estos para aumentar su compromiso y su adaptación al cambio (p.6).

Definición Operacional: El empowerment es un proceso estratégico que busca una relación entre los socios de la organización y sus trabajadores, para así aumentar la confianza responsabilidad autoridad y compromiso para servir mejor al cliente.

Variable 2: Efectividad Organizacional

Definición Conceptual: Según Kinicki (2009), La efectividad de cada empresa es buscar el equilibrio entre el logro de sus objetivos, su funcionamiento, la obtención de sus recursos y la motivación del personal son los puntos primordiales para el logro de la efectividad en las organizaciones (p.383).

Definición Operacional: Para lograr la Efectividad Organizacional se debe hacer a través de motivaciones para el personal y si existe alguna resistencia ante los cambios se debe buscar una manera adecuada para que el personal se adapte sin generar gastos.

Tabla 1. Operacionalización de Variables

| VARIABLE | DEMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--|------------------------|---------------------|-------|--------------------|
| Variable 1: Empowerment | Delegación | Autonomía | 1 | Ordinal |
| | | Dialogo | 2 | |
| | | Capacitación | 3 | |
| | | Control | 4 | |
| | | Responsabilidad | 5 | |
| | Percepción | Equipo | 6 | |
| | | Comunicación | 7 | |
| | | Aprender | 8 | |
| | | Nuevas ideas | 9 | |
| | | Opinión | 10 | |
| Variable 2: Efectividad Organizacional | Motivación | Pro actividad | 11 | |
| | | Reconocimiento | 12 | |
| | | Capacitación | 13 | |
| | Objetivos | Mejor desempeño | 14 | |
| | | Superación Laboral | 15 | |
| | | Objetivos | 16 | |
| | | Recursos materiales | 17 | |
| Objetivos | Desempeño de funciones | 18 | | |
| | Objetivos realistas | 19 | | |
| | Flujo de información | 20 | | |

Fuente: Elaboración propia.

2.6 Población Y Muestra

La población es de 50 personas que son directores y Sub-directores de entidades educativas privadas del nivel Inicial en la zona norte del distrito de San Martín de Porres.

Bien nos dice Lepkowski, la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández, 2007, p. 174).

Como se define en nuestra población, en la muestra se tomará la misma cantidad de 50 personas en total.

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Como un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández, 2007, p. 175).

2.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

En esta investigación se aplicó la encuesta para la recolección de información de la muestra. Asimismo, se utilizó como instrumento un cuestionario, dirigido a los trabajadores de Almacén de la Corporación Lindley Planta Mega, Huachipa, 2017.

Nos dice Pérez y García (2009), la encuesta constituye un método de recogida de información importante en cualquier tipo de investigación (p.193).

Galán, (2009) nos dice que el cuestionario es el conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos (p.32).

El instrumento fue el cuestionario, el cual fue elaborado con el objetivo de adquirir la información necesaria de los trabajadores, planteando las interrogantes que representaba a cada indicador de las variables y bajo la escala de Likert (5 categorías).

2.7.1 Validez

Los cuestionarios fueron sometidos a juicio de expertos quienes validaron el instrumento con su firma respectiva concluyendo que Si Cumple la validez del cuestionario con los requerimientos solicitados. Dichos expertos fueron:

Tabla 2 Validación de Expertos

| DATO DE EXPERTOS | OPINION DE EXPERTOS |
|-------------------------------------|---------------------|
| Mg. Edith Geobana Rosales Domínguez | Si Cumple |
| Mg. Carlos Casma Zarate | Si Cumple |
| Dr. Pedro Costilla Castillo | Si Cumple |

2.7.2 Confiabilidad

En esta investigación se aplicó un trabajo piloto considerando 20 trabajadores, para un total de 20 preguntas anónimas. Tal como afirma Egg, (2008), el termino confiabilidad se refiere a “la exactitud con que un instrumento mide lo que pretende medir” (p.44).

Para tal efecto se utilizó el coeficiente Alfa de Cron Bach, cuyo resultado se muestran en las siguientes Tablas.

Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-----|
| Casos | Válido | 20 | 100 |
| | Excluido ^a | 0 | 0 |
| | Total | 20 | 100 |

Fuente: Resultado de la muestra piloto

Tabla 4 Estadísticas de Fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,73 | 20 |

Nunnally (2008) nos dice que el Alfa de Cronbach tiene fiabilidad aceptable cuando su valor mínimo recomendado se sitúa en 0.70. (p.73)

Tabla 5 Fiabilidad

| | |
|-------------------|---------------------|
| Coefficiente Alfa | >.9 es excelente |
| Coefficiente Alfa | >.8 es bueno |
| Coefficiente Alfa | >.7 es aceptable |
| Coefficiente Alfa | >.6 es cuestionable |
| Coefficiente Alfa | >.5 es pobre |
| Coefficiente Alfa | >.5 es inaceptable |

Fuente: Nunnally (2008)

Al someter los resultados de los cuestionarios realizados nos dio un resultado del 0.730 de confiabilidad resultando Aceptable según la Tabla de Fiabilidad.

2.8 Métodos de Análisis de Datos

Se utilizó el método hipotético, bien nos dice Pascual (2010) Que es un proceso que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos. Si la teoría no se ajusta a los datos, se ha de cambiar la hipótesis, o modificarla, a partir de inducciones (p.308).

También se hizo el uso del método estadístico descriptivo e inferencial, donde Wigodski (2010) nos explica que este método sirve para organizar y resumir un conjunto de observaciones en forma cuantitativa mediante tablas, gráficos que permitieron estudiar la relación que existió entre variables e inferir algo acerca de los datos obtenidos a partir de dicha muestra (p.58).

2.9 Aspectos Éticos

En la elaboración de este proyecto de investigación se aplicó los principios éticos de la carrera de Administración, por lo consiguiente se tuvo una reservada discreción de toda la información adquirida y presentada. Se tuvo en cuenta, la veracidad de resultados, el respeto por la propiedad intelectual, el respeto por las convicciones políticas, religiosas y

morales, respeto por el medio ambiente y la biodiversidad, responsabilidad social, política, jurídica y ética, respeto a la privacidad, proteger la identidad de los individuos que participaron en el estudio, honestidad, etc.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de resultados

Variable 1: El Empowerment

Tabla 6 El Empowerment

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 3 | 5,7 | 6,0 | 6,0 |
| | A veces | 47 | 88,7 | 94,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 94,3 | 100,0 | |
| | | | | | |

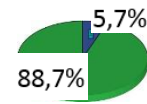
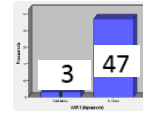


Figura 1: Gráfico de Barras Figura 2: Diagrama Porcentual

Interpretación

Según la tabla 6, figura 1 y 2 se observa que el 88,7% que representan a 47 de los encuestados, respondieron que A veces el Empowerment es aplicado en las empresas estudiadas. Así mismo se observa que el 5,7% que representan a 3 de los encuestados, respondieron que Casi Nunca el Empowerment es aplicado en las empresas que ellos dirigen.

Dimensión: Delegación

Tabla 7 Delegación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 3 | 5,7 | 6,0 | 6,0 |
| | Casi Siempre | 45 | 84,9 | 90,0 | 96,0 |
| | Siempre | 2 | 3,8 | 4,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 94,3 | 100,0 | |

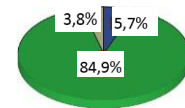
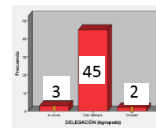


Figura 3: Gráfico de Barras

Figura 4: Diagrama Porcentual

Interpretación

Según la tabla 7, figura 3 y 4, notamos que 5,7% que son 3 personas respondieron que A veces Delegan responsabilidades de toma de decisión. Así mismo el 84,9% que son 45 de los encuestados, respondieron que Casi Siempre Delegan responsabilidades de toma de decisión. Mientras que el 3,8% que son 2 personas, respondieron que Siempre Delegan responsabilidades de toma de decisión a los trabajadores en sus puesto que ellos dirigen.

Dimensión: Percepción

Tabla 8 Percepción

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 5 | 9,4 | 10,0 | 10,0 |
| | A veces | 45 | 84,9 | 90,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 94,3 | 100,0 | |

Figura 5: Grafico de Barras Figura 6: Diagrama Porcentual



Interpretación

Se observa en la tabla 8, figura 5 y 6, que el 84.9% que representan a 45 personas, respondieron que las nuevas ideas y opinión de los trabajadores A veces son percibidas por las empresas que ellos dirigen. Así mismo se observa que el 9.4% que son 5 personas, respondieron que las nuevas ideas y opinión de los trabajadores Casi Nunca es percibida por las empresas que ellos dirigen.

Variable 2: Efectividad Organizacional

Tabla 9 Efectividad Organizacional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 14 | 26,4 | 28,0 | 28,0 |
| | A veces | 36 | 67,9 | 72,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 94,3 | 100,0 | |

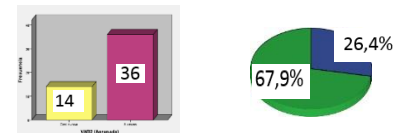


Figura 7: Grafico de Barras Figura 8: Diagrama Porcentual

Interpretación

Según los resultados mostrados en la tabla 9, figura 7 y 8, el 67,9% que representan a 36 personas, respondieron que A veces la Efectividad Organizacional se logra en las empresas que ellos dirigen. Así mismo se observa que el 26,4% de los encuestados, representando 14 personas, respondieron que Casi Nunca la Efectividad Organizacional se logra en las empresas que ellos dirigen.

Dimensión: Motivación

Tabla 10 Motivación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 15 | 28,3 | 30,0 | 30,0 |
| | A veces | 35 | 66,0 | 70,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 94,3 | 100,0 | |

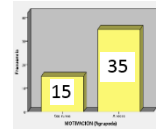


Figura 9: Gráfico de Barras

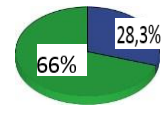


Figura 10: Diagrama Porcentual

Interpretación

Según los resultados mostrados en la tabla 10, figura 9 y 10, que el 66.00% de los encuestados que representan a 35 personas respondieron que A veces es importante la Motivación en sus trabajadores en las empresas que ellos dirigen. Así mismo que el 28.3% que son 15 personas, respondieron Casi Nunca es importante la Motivación en sus trabajadores empresas que ellos dirigen.

Dimensión: Objetivos

Tabla 11 Objetivos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca | 17 | 32,1 | 34,0 | 34,0 |
| | A veces | 33 | 62,3 | 66,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 94,3 | 100,0 | |

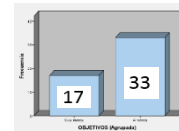


Figura 11: Gráfico de Barras

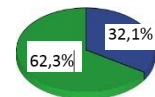


Figura 12: Diagrama Porcentual

Interpretación

Según la tabla 11, figura 11 y 12, que el 62.3% que representan a 33 de los encuestados respondieron que A veces los objetivos planteados son alcanzados en las empresas que ellos dirigen. Así mismo que el otro 32.1% que son 17 personas, respondieron Casi Nunca los objetivos planteados son alcanzado en las empresas que ellos dirigen.

3.2 Análisis inferencial de los resultados

3.2.1 Las hipótesis de normalidad son:

H_0 = La distribución de la muestra es normal

H_1 = La distribución de la muestra no es normal.

Regla de decisión

Si la significancia

$P > 0.05$ se acepta H_0

$P \leq 0.05$ se rechaza

H_1

Tabla 12 Prueba de Normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| El Empowerment | ,539 | 50 | ,000 | ,255 | 50 | ,000 |
| Efectividad Organizacional | ,451 | 50 | ,000 | ,562 | 50 | ,000 |

Fuente: Base de datos.

Como se muestra en la Tabla 12 la prueba de normalidad escogida fue la de Shapiro – Wilk Smirnov por la cantidad de población que es igual a 50. Interpretando los valores de la tabla ya mencionada confirmamos que esta investigación es de tipo no paramétrico, ya que el valor de significancia para las variables Empowerment y Efectividad Organizacional es de 0.000, siendo estas menores a 0.005. Por lo tanto, se procederá a utilizar el estadístico de Rho de Spearman para poder comprobar la relación entre las dos variables de estudio.

3.2.2 Pruebas de hipótesis

H₀: El Empowerment no se relaciona con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017.

H_A: El Empowerment se relaciona con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017

Regla de decisión

Si la significancia

$P > 0.05$ se acepta H_0

$P \leq 0.05$ se rechaza H_1

Tabla 13 Correlación Rho de Spearman

| | | | Empowermen t | Efectividad Organizacional |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------|-------------------------------|
| Rho de Spearman | Empowerment | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,405** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Efectividad Organizacional | Coeficiente de correlación | ,405** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Fuente: Resultado de la encuesta realizada de la variable

Con un 95% de confianza y una probabilidad menor a 0.05, con un valor de correlación 0.405 rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, asumimos que existe una relación positiva media como se muestra en la Tabla 14, entre el Empowerment y la Efectividad Organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín De Porres, 2017, por lo tanto, su distribución es no simétrica.

Tabla 14 Escala de Coeficiente de Correlación

| Valor | Significado |
|---------------|---|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta. |
| -0,9 a -0,99 | Correlación negativa muy alta. |
| -0,7 a -0,89 | Correlación negativa alta. |
| -0,4 a -0,69 | Correlación negativa moderada. |
| -0,2 a -0,39 | Correlación negativa baja. |
| -0,01 a -0,19 | Correlación negativa muy baja. |
| 0 | Correlación nula. |
| 0,01 a 0,19 | Correlación positiva muy baja. |
| 0,2 a 0,39 | Correlación positiva baja. |
| 0,4 a 0,69 | Correlación positiva moderada. |
| 0,7 a 0,89 | Correlación positiva alta. |
| 0,9 a 0,99 | Correlación positiva muy alta. |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta. |

Fuente: Hernández, R. (2010).

Hipótesis Específicos

H0: La efectividad organizacional no se relacionan positivamente con la delegación de funciones en instituciones educativas privadas de San Martin de Porres, 2017

H1: La efectividad organizacional se relacionan positivamente con la delegación de funciones en instituciones educativas privadas de San Martin de Porres, 2017.

Tabla 15 Prueba de Normalidad de la Hipótesis Especifica 1

| | | Efectividad Organizacional | Delegación de Funciones |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Efectividad Organizacional | 1 | 0,402 |
| | Delegación de Funciones | 0,402 | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,011 |
| | | N | 50 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,011 |
| | | N | 50 |

Fuente: Base de datos.

Como se muestra en la Tabla 15, el valor de la correlación de la Efectividad Organizacional y Delegación de Funciones es de 0,402 el cual nos indica que existe una correlación positiva moderada como lo indica en la tabla 14. La

significancia Bilateral es de 0,011 menor a 0,05. Por los tanto nos permite aceptar la Hipótesis propuesta H1.

H0: La efectividad organizacional no se relacionan positivamente con la percepción de los colaboradores en instituciones educativas privadas de San Martin de Porres, 2017.

H1: La efectividad organizacional se relacionan positivamente con la percepción de los colaboradores en instituciones educativas privadas de San Martin de Porres, 2017.

Tabla 16 Prueba de Normalidad de la Hipótesis Especifica 2

| | | | Efectividad Organizacional | Percepción |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------|
| Rho de Spearman | Efectividad Organizacional | Coefficiente de correlación | 1 | ,380* |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,015 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Percepción | Coefficiente de correlación | ,380* | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,015 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Fuente: Base de datos.

Como se muestra en la Tabla 16, el valor de la correlación del Efectividad Organizacional con la percepción de los colaboradores es de 0,380 el cual nos indica que existe una correlación positiva moderada como lo indica en la tabla 14. La significancia Bilateral es de 0,015 menos a 0,05. Por los tanto nos permite aceptar la Hipótesis Propuesta H1.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el Empowerment y la Efectividad Organizacional en las Instituciones Educativas Privadas del distrito de San Martín de Porres, 2017.

En cuanto a la variable Empowerment con un total del 88,7% de los encuestados, respondieron que A veces el Empowerment es aplicado en las empresas estudiadas. Así mismo el 5,7% respondieron que Casi Nunca el Empowerment es aplicado en las empresas que ellos dirigen. Arroyo, (2015) en su tesis *“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 Pillaro”*, Ecuador. El autor concluyó que se observa que el 34% consideraron que es aplicado el Empowerment, mientras que un 28% mencionaron que de vez en cuando es aplicado, el 38% restante indicaron que solo cuando los directivos quieren aplican el Empowerment. Por lo tanto, se ha podido corroborar que ambas investigaciones sí coinciden en que las empresas no aplican y no establecen el Empowerment en sus empresas y no dejando así que sus trabajadores no puedan desarrollarse libremente en sus labores.

Asimismo, con respecto a la variable Efectividad Organizacional, los resultados obtenidos fueron de 67,9%, los cuales respondieron que A veces la Efectividad Organizacional se logra en las empresas que ellos dirigen. Mientras el 26,4% respondieron que Casi Nunca la Efectividad Organizacional se logra en las empresas que ellos dirigen. Nieto, (2007) en su tesis *“La Efectividad Organizacional y la personalidad tipo “A” en directivos de talleres aeronáuticos de la zona metropolitana del Valle de México”*. El 54.39% de los encuestados tienen una alta tendencia hacia lograr la efectividad, el 45.61% tiene una baja tendencia hacia lograr la efectividad. Por lo tanto, las tesis si se relacionan ya que ambas buscan que el líder sea la pieza que ayude a la empresa a lograr el éxito organizacional.

Referente al primer objetivo específico planteado el cual fue precisar la relación de la delegación de funciones con la motivación en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017.

Se determinó, respecto a la dimensión Delegación, donde se obtuvo como resultado que el 5.7% respondieron que A veces Delegan responsabilidades de toma de decisión. Así mismo el 84.9% respondieron que Casi Siempre Delegan responsabilidades de toma de decisión. Mientras que el 3,8% respondieron que Siempre Delegan responsabilidades de toma de decisión a los trabajadores en sus puesto que ellos dirigen. Prieto, (2015) en su tesis *“Efectividad del estilo de liderazgo situacional y su relación con un clima organizacional participativo en el sector de pastoral”*, Perú, concluyo que el buen estilo de liderazgo y delegación de funciones tienen relación significativa, ya que el 80% de los entrevistados dicen que si les delegan funciones de acuerdo a sus cargos y el 30% dicen que les delegan funciones, pero solo en ciertas ocasiones. Teniendo esta dos tesis concordancia.

Referente al segundo objetivo específico el cual fue precisar la relación de la percepción de la efectividad organizacional con los objetivos en las empresas estudiadas.

Se determinó con respecto a la dimensión Percepción, obteniendo el resultado del 84.9%, los cuales respondieron que las nuevas ideas y opinión de los trabajadores A veces son percibidas por las empresas que ellos dirigen. Así mismo el 9.4% respondieron que las nuevas ideas y opinión de los trabajadores Casi Nunca es percibida por las empresas que ellos dirigen. Solís, (2016) en su tesis *“El liderazgo y su relación con el empowerment de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016”*. Perú, concluyo que el liderazgo bien implementado a través de una excelente motivación tiene una relación significativa con el empowerment de los trabajadores administrativos logrando así los objetivos organizacionales y una buena percepción de la toma de decisiones.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación entre el empowerment y la efectividad organizacional, ya que al existir mayor empowerment en los trabajadores de las instituciones existe también índices de una mayor efectividad organizacional, pues al tener los resultados y evaluarlos nos damos cuenta que cuando no se aplica el empowerment adecuadamente existe un retraso en respuesta para los clientes y mayor inseguridad en los trabajadores de no saber que decisiones tomar ya que no se sienten con la autoridad de poder pensar por ellos mismo sin antes consultar a su jefe inmediato.
2. Se concluyó que, si existe una relación significativa entre la efectividad organizacional con la delegación de funciones en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017. Para que esto suceda la buena delegación de funciones ayudara a las cabezas de la organización a dedicarse a otras labores como supervisar u orientar su empresa al logro de objetivos, generando así una efectividad organizacional con éxito.
3. Se concluyó que, si existe una relación significativa entre la efectividad organizacional con la percepción de los colaboradores en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017. Por ello la efectividad organizacional debe involucrar no solo al éxito de este si no también el éxito de los colaboradores y se sientan involucrados para que la percepción sea la adecuada y se logra los objetivos.

VI. RECOMENDACIONES

1. Implementar herramientas de estrategias que permitan incorporar o mejorar el Empowerment en cada organización, y se pueda obtener como resultado la Efectividad Organizacional sostenida en el tiempo.
2. Capacitar a la gerencia y altos mandos en nuevas herramientas que permitan dirigir de forma eficiente una organización, optimizando recursos para mejorar los procesos de rentabilidad y participación del mercado en su sector.
3. Orientar a que el primer cliente en toda organización es el trabajador y si este trabajador no tiene la motivación suficiente que el necesita no se podrán lograr los objetivos, por ello definir motivaciones adecuadas para cada institución, esto también ayudará a que el trabajador se sienta más identificado con la organización.
4. Concientizar a los altos mandos que la delegación no es mala, ya que al trabajador se le debe dar la libertad de poder decidir de manera rápida, oportuna ante una situación presentada ayudando así a mejorar, innovar nuevas estrategias que puedan hacer crecer a la organización frente a la competencia ofreciendo mejores servicios.

VII. REFERENCIAS

- 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" (Trabajo de Investigación previo a la obtención de Título de Ingeniera de Empresas), Universidad Técnica De Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/10046/1/241%20o.e..pdf>
- Castro, Yolisa y Riveros, W. (2015) "Empowerment y gestion empresarial en la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de huancavelica, periodo 2014 • 2015" (tesis obtener el título profesional en licenciado en administración), Universidad Nacional de Huancavelica, Perú
Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/58/TP%20%20UNH%20ADMIN.%200055.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Cervera, S. (2011). Percepción de la efectividad Organizacional. Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración. Recuperado de: <http://studylib.es/doc/5006118/la-percepci%C3%B3n-de-la-efectividad-organizacional--febrero-del>.
- Chiavenato (2007) Gestión del Talento Humano. D.F Mexico: McGraw-Hill
- Gil, Teresa. (2014) "Estudio diagnóstico de efectividad organizacional" (proyecto para obtener el grado de maestría en Psicología Laboral), Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/34408>.
- Gutiérrez (2015). El lado humano de las organizaciones. Recuperado de: <http://www.accion21.es/category/crecimiento-personal/>.
- Hernández. 6ta Ed. (2014). Metodología de la Investigación. D.F, México: Interamericana Editores.
- Koontz y Weichrich 14 Ed. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. D.F, Mexico.
- Larracilla, G. (2008) "Perfil del director de escuela a nivel Preparatoria y su relación

con la efectividad institucional” (Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración de Instituciones Educativas), Universidad Virtual Escuela de Graduados en Educación, México. Recuperado de: https://repositorio.itesm.mx/ortec/bitstream/11285/568679/1/DocsTec_6444.pdf.

López, E. (2011). Metodología de la Investigación. Recuperado de: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/m38021.pdf>.

Malpartida (2016). Empowerment y desempeño laboral en la tienda comercial rivera del distrito de huánuco, 2016. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/316738874/TESIS-II-EMPOWERMENT-Y-EL-DESEMPEÑO-LABORAL-EN-LA-TIENDA-COMERCIAL-RIVERA-HUANUCO-2016>.

Martínez y Ángeles, (2008), la estructura y naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas (1era ed.) España, Rubes editorial.

Navarro, A.(4, Julio 2010) 3 Etapas para el Empowerment, El Arte de Facultar. Recuperado de: <http://adrianaavarr.com/blog/2010/04/07/3-etapas-para-el-empowerment-el-arte-de-facultar/>.

Nieto, F (2007). “Efectividad organizacional y la personalidad tipo "a" en directivos de talleres aeronauticos de la zona metropolitana del valle de mexico. Instituto Politécnico Nacional, México. Recuperado de: http://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/2076/2448_2007_ESCA-ST_DOCTORADO_nieto_sanchez_felipejesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Prieto (2015) Efectividad del estilo de liderazgo situacional y su relación con un clima organizacional participativo en el sector de pastoral”, Perú. Recuperado de: http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMCH_7ac9333685ac53885d8e89e36ae010c4.

Rincón (2010) Empowerment y equipos de trabajo en educación inicial. Recuperado de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-10-03659.pdf>.

- Rivera (2012) El Empowerment y su incidencia en la Calidad del Servicio de la empresa PAZVISEG CÍA LTDA. De la ciudad de Ambato”. Ecuador. Recuperado de: <http://docplayer.es/19761991-Universidad-tecnica-de-ambato.html>.
- Solis, G. (2016) “El liderazgo y su relación con el empowerment de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José maría Arguedas, Andahuaylas – 2016” (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas), Universidad Nacional José María Arguedas, Peú. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/238/28-2016-EPAE-DEMETRIO%20SOLIS%20SOTOEL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20EMPOWERMENT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Sosa y Verano (2014), El cambio estratégico en las empresas públicas desde la perspectiva directiva. Estudio de las televisiones regionales en España. Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. Recuperado de: <http://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/41535/43150>.
- Vela, R. (2010). Estudio diagnóstico a nivel descriptivo sobre la percepción de mandos medios y altos con base a su antigüedad hacia el modelo organizacional de una empresa del ramo automotriz. PROYECTO DE CAMPO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRIA EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/2274/1/1080049351.pdf>.

Anexos

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Catheryn Fiorela Cherres Cespedes, estudiante (), egresado (X), docente (), del pregrado tradicional de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 70049363, con el artículo titulado

“El empowerment y su relación con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, Julio del 2018

Catheryn Fiorela Cherres Cespedes

Anexo 2 – Matriz de Consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | METODOLOGIA |
|---|--|---|-----------------------------------|---|
| GENERAL: | GENERAL: | GENERAL: | V1 | DISEÑO DE LA INVESTIGACION: |
| ¿Cómo se relaciona el Empowerment con la Efectividad Organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017? | Determinar la relación del Empowerment con la Efectividad Organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017. | El Empowerment se relaciona positivamente con la Efectividad Organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017 | El Empowerment | No experimental causal– Corte Transversal |
| | | | | TIPO DE INVESTIGACION: Aplicada |
| | | | | NIVEL DE INVESTIGACION: |
| ESPECIFICOS: | ESPECIFICOS: | ESPECIFICOS: | V2 | Descriptiva - correlacional |
| ¿Cómo se relaciona la delegación de funciones con la motivación, en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017? | Precisar la relación de la delegación de funciones con la motivación en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017 | Las delegaciones de funciones se relacionan positivamente con la motivación en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017 | | |
| ¿Cómo se relaciona la percepción con los objetivos, en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017? | Precisar la relación de la percepción de los colaboradores con los objetivos en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017. | La percepción de la efectividad organizacional se relaciona positivamente con los objetivos en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017. | Efectividad Organizacional | |

Anexo 3 - Cuestionario

| ALTERNATIVAS | ESCALA VALORATIVA |
|--------------|-------------------|
| Siempre | 5 |
| Casi Siempre | 4 |
| A veces | 3 |
| Casi Nunca | 2 |
| Nunca | 1 |

| PREGUNTAS | | ALTERNATIVAS | | | | |
|---|--|--------------|---|---|---|---|
| DIMENSIONES | VARIABLE 1: EL EMPOWERMENT | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Delegación | 1 ¿Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones? | | | | | |
| | 2 ¿El dialogo constructivo que realiza le ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación? | | | | | |
| | 3 ¿Las capacitaciones recibidas lo ayudan a usted a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores? | | | | | |
| | 4 ¿Usted le da libertad de disponer sobre los recursos que necesitan sus colaboradores para desempeñar su trabajo? | | | | | |
| | 5 ¿Usted delega toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones dentro de su área de trabajo? | | | | | |
| Percepción | 6 ¿Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda? | | | | | |
| | 7 ¿La comunicación entre directivos y empleados es positiva? | | | | | |
| | 8 ¿Se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas experiencias? | | | | | |
| | 9 ¿El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores? | | | | | |
| | 10 ¿Es importante en su organización la opinión de los demás para las actividades laborales? | | | | | |
| VARIABLE 2: EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL | | | | | | |
| Motivación | 11 ¿Hace reconocimientos a las personas que son proactivas? | | | | | |
| | 12 ¿Realiza el reconocimiento adecuado para los colaboradores que llegan a los objetivos? | | | | | |
| | 13 ¿Todos los colaboradores reciben capacitación adecuada de acuerdo a sus funciones para el logro de los objetivos? | | | | | |
| | 14 ¿Su actitud ante el personal los impulsa para un mejor desempeño? | | | | | |
| | 15 ¿Se preocupa por la superación laboral de los colaboradores? | | | | | |
| Objetivos | 16 ¿Los objetivos planteados se llegan a lograr o existe alguna resistencia? | | | | | |
| | 17 ¿Considera usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada? | | | | | |
| | 18 ¿Considera usted que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones es la adecuada? | | | | | |
| | 19 ¿Establece objetivos realistas de acuerdo a la situación presentada? | | | | | |
| | 20 ¿El flujo de información brindada a sus colaboradores es la adecuada para el logro de los objetivos trazados? | | | | | |

Anexo 4 – Validez de los instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de pregrado tradicional de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2017, requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Licenciatura.

El título de mi proyecto de investigación es: El empowerment y su relación con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación administrativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

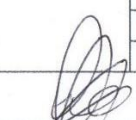
Catheryn Fiorela Cherres Cespedes
D.N.I.:70049363

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


| Título de la investigación: El Empowerment y su relación con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín De Porres, 2017. | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|--|--|---------------------|-----------|----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Cherres Cespdes, Catheryn Fiorela | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: COSTA CASO PEDRO. | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERACIONES / SUGERENCIAS |
| Variable 1: Empowerment | Delegación | I.1 | 1. Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.2 | 2. El dialogo constructivo que realiza le ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.3 | 3. Las capacitaciones recibidas lo ayudan a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.4 | 4. Le da control a las personas sobre los recursos que necesitan para lograr su trabajo. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.5 | 5. Da toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones en su área. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | Percepción | I.6 | 6. Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.7 | 7. La comunicación entre directivos y empleados es positiva. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.8 | 8. se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas experiencias. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.9 | 9. El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.10 | 10. Es importante en su organización la opinión de los demás para las actividades laborales. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| Variable 2: Efectividad Organizacional | Motivación | I.11 | 11. Hace reconocimientos a las personas que son proactivas. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.12 | 12. Realiza el reconocimiento adecuado para los colaboradores que llegan a los objetivos. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.13 | 13. Todos los colaboradores reciben capacitación adecuada de acuerdo a sus funciones para el logro de los objetivos. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.14 | 14. Su actitud ante el personal los impulsa para un mejor desempeño. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.15 | 15. Se preocupa por la superación laboral de los colaboradores. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | Objetivos | I.16 | 16. los objetivos planteados se llegan a lograr o existe alguna resistencia. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.17 | 17. Considera Usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.18 | 18. Considera Usted que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones es la adecuada. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.19 | 19. Establece objetivos realistas de acuerdo a la situación presentada. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| | | I.20 | 20. El flujo de información brindada es la adecuada para el logro de los objetivos. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca | ✓ | | |
| Firma del experto | | | Fecha 20/06/17 | | | | |

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Título de la investigación: El Empowerment y su relación con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín De Porres, 2017. | | | | | | | |
|--|-------------|---|---|--|---------------------|-----------|----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Cherres Cespedes, Catheryn Fiorela | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: <u>MG. CASHA ZARATE, CAULOS</u> | | | | | | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | ASPECTO POR EVALUAR | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | |
| | | INDICADORES | ITEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERACIONES / SUGERENCIAS |
| Variable 1: Empowerment | Delegacion | I.1 | Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.2 | El dialogo constructivo que realiza le ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.3 | Las capacitaciones recibidas lo ayudan a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.4 | Le da control a las personas sobre los recursos que necesitan para lograr su trabajo. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.5 | Da toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones en su área. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | Percepcion | I.6 | Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.7 | La comunicación entre directivos y empleados es positiva. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.8 | se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas experiencias. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.9 | El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.10 | Es importante en su organización la opinión de los demás para las actividades laborales. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| Variable 2: Efectividad Organizacional | Motivacion | I.11 | Hace reconocimientos a las personas que son proactivas. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.12 | Realiza el reconocimiento adecuado para los colaboradores que llegan a los objetivos. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.13 | Todos los colaboradores reciben capacitación adecuada de acuerdo a sus funciones para el logro de los objetivos. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.14 | Su actitud ante el personal los impulsa para un mejor desempeño. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.15 | Se preocupa por la superación laboral de los colaboradores. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | Objetivos | I.16 | los objetivos planteados se llegan a lograr o existe alguna resistencia. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.17 | Considera Usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.18 | Considera Usted que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones es la adecuada. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.19 | Establece objetivos realistas de acuerdo a la situación presentada. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| | | I.20 | El flujo de información brindada es la adecuada para el logro de los objetivos. | Siempre, casi siempre, casi nunca, nunca | X | | |
| Firma del experto | |  | | | | | |
| | | Fecha <u>24/06/15</u> | | | | | |

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

| MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS | | | | | | | |
|--|-------------|---|--|---|---------------------|-----------|-----------------------------|
| Título de la investigación: El Empowerment y su relación con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín De Porres, 2017. | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del investigador: Cherres Cespedes, Catheryn Fiorela | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Mg. Edith Bestina Roxales Rominger | | | | | | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | ASPECTO POR EVALUAR | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | |
| | | INDICADORES | ÍTEM / PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Variable 1: Empowerment | Delegación | I.1 | 1. Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.2 | 2. El dialogo constructivo que realiza le ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.3 | 3. Las capacitaciones recibidas lo ayudan a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.4 | 4. Le da control a las personas sobre los recursos que necesitan para lograr su trabajo. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.5 | 5. Da toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones en su área. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | Percepción | I.6 | 6. Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.7 | 7. La comunicación entre directivos y empleados es positiva. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.8 | 8. se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas experiencias. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.9 | 9. El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.10 | 10. Es importante en su organización la opinión de los demás para las actividades laborales. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| Variable 2: Efectividad Organizacional | Motivación | I.11 | 11. Hace reconocimientos a las personas que son proactivas. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.12 | 12. Realiza el reconocimiento adecuado a los colaboradores. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | Objetivos | I.13 | 13. Todos los colaboradores reciben capacitación adecuada de acuerdo a sus funciones para el logro de los objetivos. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.14 | 14. Su actitud ante el personal los impulsa para un mejor desempeño. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.15 | 15. Se preocupa por la superación laboral de los colaboradores. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.16 | 16. los objetivos planteados se llegan a lograr o existe alguna resistencia. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.17 | 17. Considera Usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.18 | 18. Considera Usted que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones es la adecuada. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.19 | 19. Establece objetivos realistas de acuerdo a la situación presentada. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| | | I.20 | 20. El flujo de información brindada es la adecuada para el logro de los objetivos. | Siempre, Casi siempre, Nunca, Casi nunca. | ✓ | | |
| Firma del experto | |  | | Fecha 19/06/2017 | | | |

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 5 – BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

datos de normalidad.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 11 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 14 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

Vista de datos Vista de variables

datos de normalidad.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos


Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 28 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 37 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 46 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 47 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 50 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

Vista de datos Vista de variables

Anexo 6 – acta de aprobación de originalidad

| | | |
|--|---|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1 |
|--|---|---|

Yo, Dr. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada

“El Empowerment y su relación con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017”, del (de la) estudiante Catheryn Fiorela Cherras Cespedes constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha.....Lima 15 de Diciembre del 2017.



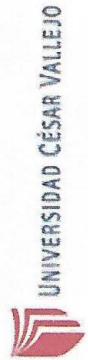
N. Fernández Saucedo

Firma

Dr. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO

DNI: *090441631*

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

El Empowerment y su relacion con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de San Martin De Porres. 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

CHERRES CESPEDES, CATHLYN HORILLA

ASESOR:

DR. FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACION DE OPERACIONES

LIMA - PERÚ

2017



Resumen de coincidencias X

18%

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 repositorio tesis mx 3%
- 2 ri.biblioteca.uclv.edu.cu 1%
- 3 Entregado a Universidad... 1%
- 4 codice.unimayabo.edu... 1%
- 5 Entregado a Universidad... 1%
- 6 sllacalayeres 1%



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“EL EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA
EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIVADAS DE SAN MARTIN DE PORRES, 2017.”

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

AUTORA:

CHERRES CESPEDES, CATHERYN FIORELA

ASESOR:

DR. FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES

LIMA - PERÚ

2017





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo Cherres Céspedes Catheryn Fiorela, identificada con DNI N° 70049363, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "El empowerment y su relación con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de san martin de porres, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:




FIRMA

DNI: 70049363

FECHA: 15 de Diciembre del 2017

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable de SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... C.HERRES... CESPEDES... CATHERYN... FLORECA.....
D.N.I. : 70049363.....
Domicilio : MZ. 119... LT. 28... A.M. ENRIQUE HUIA... OCHOA - LOS OLIVOS
Teléfono : Fijo : 544245... Móvil : 991482532
E-mail : flocherres@gmail.com.....

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES.....
Escuela : ADMINISTRACIÓN.....
Carrera : ADMINISTRACIÓN.....
Título : LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN.....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... C.HERRES... CESPEDES... CATHERYN... FLORECA.....
.....
.....

Título de la tesis:

..... "EL EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD.....
..... ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE SAN MARTÍN
..... DE PORRES, 2017".....

Año de publicación : 2017.....

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 17-07-2018

