



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“EMPOWERMENT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES EN LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ
S.A.C, MIRAFLORES- 2018”**

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

AUTORA

DÍAZ HERNÁNDEZ, DORELI

ASESORA

Dra. REY CÓRDOVA DE VELÁSQUEZ, NERIDA GLADYS

LÍNEA DE INVESTIGACION

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

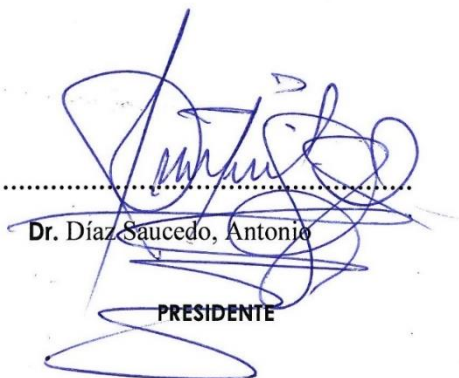
LIMA – PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Díaz Hernández Doreli cuyo título es: **"EMPOWERMENT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES- 2018"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **15** (número) **Quince** (letras).

Los Olivos, 12 de julio de 2018



.....
Dr. Díaz Saucedo, Antonio
PRESIDENTE



.....
Mgtr. Casma Zárate, Carlos
SECRETARIO



.....
Dra. Rey Córdova de Velázquez Nérida
VOCAL

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

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es dedicado a mis padres, hermanas y compañeros de universidad quienes siempre me apoyaron y estuvieron a mi lado ofreciendo su apoyo incondicional para seguir adelante en la etapa universitaria.

Doreli Díaz

AGRADECIMIENTO

Agradezco especialmente a mi asesora Rey Córdova de Velásquez, Nérida Gladys, compañeros y familiares, quienes me ayudaron en el proceso con sus aportes, sus conocimientos en mi investigación para así culminar los proyectos de universidad.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Doreli Díaz Hernández con DNI N° 73697385, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda 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 correspondan 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, 12 de julio del 2018



Doreli Díaz Hernández
DNI: 73697385

PRESENTACIÓN

Estimados señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “EMPOWERMENT EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES, 2018”. La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

El presente trabajo de investigación es producto del esfuerzo al trabajo meticulado que tiene como objetivo determinar la influencia de la utilización Empowerment en el nivel de Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018.

Díaz Hernández Doreli

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLATORIA DE AUTENCIDAD	v
PRESENCIA	vi
RESUMEN	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Contexto internacional, nacional, local	2
1.2 Trabajos previos	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	5
1.4 Formulación del problema	17
1.5 Justificación del estudio	17
1.6 Hipótesis	18
1.7 Objetivos	18
II MÉTODO	19
2.1 Diseño de investigación	20
2.2 Variables, Operacionalización	21
2.3 Población y muestra	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5 Método de análisis de datos	25
2.6 Aspectos éticos	25

III RESULTADOS	26
3.1 Análisis Descriptivo	26
3.2 Prueba de Normalidad	33
3.3 Estadística Inferencial	34
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSION	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS	46
VIII. ANEXOS	48
8.1 Cuestionario	49
8.2 Validación Del Instrumento	50
8.3 Matriz De Consistencia	53
8.4 Resultado Del Turnitin	54

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal “Conocer la influencia de la utilización Empowerment en el nivel de Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! ESENCIA de Perú SAC, se encuentra ubicada en Miraflores. Esta investigación se realizó con la finalidad de incrementar el desempeño de los colaboradores. La herramienta que utilizamos fue el empowerment como una forma de gestión más eficaz actualizada junto a sus dimensiones que también cumplen un papel importante.

Según la investigación realizada nos muestra lo difícil que es manejar a esa cantidad de colaboradores cuando los líderes solo cuentan con poca experiencia en el rubro. La investigación fue de enfoque cuantitativo de nivel explicativo causal, con un diseño no experimental, la población estuvo conformada por 60 colaboradores de la empresa UP! Essencia de Perú SAC. Miraflores. Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta. El instrumento de colección de datos fue de un cuestionario.

Palabras claves: colaboradores, organización, necesidades. Motivación, trabajo en equipo, incentivos.

ABSTRACT

The present investigation had as Objective "To know the influence of the Empowerment use in the level of work performance of the collaborators of the company UP! ESSENCIA SAC, is located in Miraflores. This research was carried out in order to increase the performance of employees. The tool we used was empowerment as a more effective form of management updated together with its dimensions that also play an important role.

According to the research, we know how difficult it is to manage this number of collaborators when the leaders only have little experience in the field.

The research carried out was a quantitative approach of causal explanatory level, with a non-experimental design; the population consisted of 60 employees of the company essence of Peru SAC. Miraflores. For data collection, the survey technique was used.

The data collection instrument was a questionnaire.

Keywords: collaborators, organization, needs. Motivation, teamwork, incentives.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Los procesos de globalización del siglo XXI provocan e impulsan cambios significados dentro de las empresas en todos los entornos y aspectos que podamos ver, por ejemplo, sus prácticas habituales, sus creencias y sus miedos entre otros. Los clientes son más exigentes y exquisitos por ello las empresas se tienen que adaptar tomando en cuenta varios aspectos que están débiles, tales como el empoderamiento del personal, y otras estrategias para cubrir con sus expectativas. Las organizaciones se enfrentan a diferentes problemas cotidianos tanto internos como externos, sabemos que, si la parte interna de la empresa no está lo suficientemente acta para enfrentar sus miedos, cambiar su resistencia al cambio la empresa siempre tendrá un cuello de botella. Se necesita contar con gente productiva, hábil, trabajadora y muy comprometida con sus actividades. En consecuencia, es necesario utilizar una herramienta de gestión más eficiente y factible que nos permita generar un incremento en el nivel de desempeño de los colaboradores de una organización, empresa o pyme, entre otras ya sea público o privado.

Es importante tomar en cuenta la innovación, el liderazgo, la creatividad, y los cambios que tenemos que realizar ya que el futuro nos ofrece oportunidades (riesgosas), ante ello las organizaciones han tomado conciencia de cuán importante es el factor humano en su organización, y lo felices que pueden estar desempeñando sus actividades cotidianas generando así una ventaja competitiva.

La clave del éxito y del fracaso está en las decisiones que se toman para obtener resultados, es todo un proceso de cambio con liderazgo organizacional y se asocia a esta nueva herramienta de gestión denominada Empowerment que utilizan algunas empresas para obtener éxito, esta herramienta consiste en delegar funciones, en otorgar poder y responsabilidad a los trabajadores, trabajar en equipos, tomar decisiones y resolver problemas sin contar de un superior. En la actualidad se dice que el trabajo en equipo y el liderazgo son fuerzas que impulsan a lograr grandes resultados. La necesidad de desempeñarse mejor en la empresa hará que se comprometan en su totalidad.

Bobadilla (2017) en su artículo “Empowerment es delegar responsabilidades, brindar la plena confianza al resto de compañeros de trabajo de la organización y conferirles el sentimiento de que ellos pueden tomar sus propias decisiones, olvidando las estructuras piramidales e impersonales”, Menciona también en sus diferentes

artículos sobre el empoderamiento, la capacitación, el seguimiento constante a los colaboradores con respecto a redes de mercado que es muy distinto al trabajo de los empleados de cualquier otra empresa. En consecuencia, han obtenido grandes resultados en los colaboradores a través de su desempeño eficiente y liderazgo, dedicándose al Network marketing que es una distribución inteligente de boca en boca (recomendación).

En el Perú algunas empresas como Avon, Natura, Fuxion, Herbalife y Omnilife. Dávila y Díaz (2018) En sus publicaciones sostienen que “han optado por invertir en el talento humano, en su crecimiento personal, profesional y económico”, mencionan también que durante años les está dando resultados pero que pueden mejorar actuando con liderazgo, ética, disciplina, compromiso y ayuda constante a los demás. Si las personas ganan la empresa gana también. En consecuencia, implementando esta herramienta dentro de la empresa rompen con la resistencia al cambio, los prejuicios, los patrones de mediocridad y conformismo de sus colaboradores, de esta manera movilizar a las mismas a un cambio constante y repetitivo y acelerado en la mejora de la calidad de vida, en el tema de salud, economía.

En este mundo globalizado nos enfrentamos a diferentes situaciones complejas y tediosas como es la competencia agresiva de la población económica mente activa (PEA). Es decir que del grupo de trabajadores que necesitan trabajar, las empresas necesitan reclutar y seleccionar eficientemente a los talentos, a las personas idóneas seguidamente preocuparse por desarrollar esas competencias empíricas, sus habilidades, sus destrezas con el fin de contar con colaboradores capaces de tomar sus propias decisiones y asumir riesgos para su crecimiento económico, personal y profesional dentro de la empresa up esencia del Perú S.A.C.

Ante esta problemática propongo esta herramienta como propuesta de solución ya que esa empresa está en sus inicios y necesita saber y aplicar las herramientas de gestión. Murrel y Meredith (2013) en sus publicaciones “Se base es una influencia continua, de conocimientos compartidos y generación de potencia”, manifiestan que el empowerment es una de las más eficientes herramientas, por esta razón es importante la utilización del empowerment en la empresa up esencia para que de esta manera se desarrollen eficazmente principalmente los colaboradores. Por lo tanto, el tema del estudio a realizarse es alusivo a la problemática:

De qué manera influye la utilización del Empowerment en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 En el contexto internacional

Sánchez (2013) investigó referente al “Empowerment y su influencia en la productividad del trabajador en el departamento de radiología de Monterrey, Nuevo León”. Como objetivo principal es determinar la influencia entre el empowerment y la productividad en las organizaciones hospitalarias. Asimismo, la investigación fue cuantitativa y un diseño no experimental, se ubicó en el nivel de investigación explicativo causal. Los instrumentos fueron las reuniones y las entrevistas en el campo de trabajo. Finalmente, concluyo que si existe una gran influencia entre las variables. Esta investigación nos permite comprender que existen muchas organizaciones con gran avance tecnológico por lo que lo empleados están obligados a capacitarse para cubrir este tipo de necesidades. Esto tendría un impacto positivo en los resultados del negocio.

Figuroa (2009) indagó acerca del “Empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional en la ciudad de Maturin, Venezuela”. Para recibir el título de licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, El objetivo principal fue analizar el empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional. La investigación es de tipo documental y de nivel descriptivo. El procedimiento fue el estadístico incluyendo un análisis crítico. Llegando a la siguiente conclusión: el empowerment es una herramienta mediante la cual se capacita y se delega actividades en donde se les otorga responsabilidad y poder para tomar sus propias decisiones lo que va a permitir una mejor fluidez de comunicación y un ambiente saludable en donde el liderazgo se comparte con los niveles más bajos de la empresa.

Andrés (2016) inquirió acerca de "El empoderamiento en el desempeño laboral" en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala, Universidad Rafael Landívar. Estudio de grado para optar el título de psicólogo industrial, tuvo como objetivo establecer la influencia del empowerment en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nueva Nación. Su investigación es tipo descriptivo y de escala de Likert., Su población está conformada de 34 colaboradores, los resultados de la investigación demuestran que el 91% de la población, lo conforman 14 varones y 20 mujeres, entre

las edades de 24-65 años. Finalmente, concluyo que existe una gran influencia del empoderamiento en el nivel de desempeño.

Esta investigación nos permite comprender que los colaboradores del Colegio Cristiano Nueva Nación de la ciudad Quetzaltenango, tienen un concepto erróneo, es decir desconocimiento del empoderamiento como herramienta para la eficiencia en la toma de decisiones y actividades de suma importancia en la organización para la mejora continua.

1.2.2 En el contexto nacional

Malpartida (2016) averiguó concerniente al “Empowerment en el desempeño laboral en la tienda Comercial Rivera del distrito de Huánuco, 2016”, Asimismo, el autor empleo el Tipo de investigación aplicada con un diseño descriptivo correlacional. Con una población de 30 trabajadores. El objetivo principal de esta investigación fue: Analizar el Empowerment y su influencia en el desempeño laboral. El resultado fue: que un 80% de las personas encuestadas le proporciono un valor alto, esto indicó que si existe una influencia positiva de la herramienta como estrategia para mejorar del trabajo además de proporcionar un nivel alto de aprendizaje de los trabajadores ante la aplicación del Empowerment. Esta investigación nos permite comprender que el empowerment es una herramienta de gestión eficaz mediante el cual otorga a los trabajadores una alta responsabilidad, poder al momento de tomar de decisiones.

Grecia (2013) indagó acerca del “empowerment y la productividad laboral de las micro y pequeñas empresas del centro comercial San Carlos de la ciudad de Trujillo – 2013”, Su objetivo fue determinar la influencia entre el empowerment y la productividad laboral de las micro y pequeñas empresas. La Población es de 170 mypes dedicadas al sector textil, con una muestra de 48 mypes del centro comercial. Esta investigación tiene una metodología exploratoria específica. Finalmente, concluyo que existe relación del empowerment en la productividad de los empleados. Esta investigación nos permite comprender que el empowerment es de poco conocimiento para las empresas y los trabajadores, por ende, se propone esta herramienta para aumentar la productividad de los empleados asimismo optimizar sus recursos incrementando ingresos y teniendo una rentabilidad favorable.

Patilla (2016) investigó referente al “empowerment organizacional en la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Portaimport S.A.C, Huancayo”, Su objetivo es determinar la influencia entre el empowerment organizacional y la satisfacción laboral de los empleados. La muestra de estudio estuvo conformada por 22 empleados. Por ello, se hizo un censo. El diseño de la investigación fue descriptivo-correlacional, que va acorde para los temas abordados en la investigación. Teniendo como conclusión principal: la mayoría de los empleados no está satisfecho con sus labores y la forma de trabajar dentro de la organización por ello podemos elaborar en primera instancia propuestas de planes, acciones que permitan mejorar los aspectos del empoderamiento del empleado.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías del empowerment

El Empowerment es una de las herramientas más impactantes de la época, y se basa en delegar actividades de manera responsable, tomando en cuenta que los empleados no se sienten ajuto con los jefes autoritarios, sino que al contrario les permitan tomar sus propias decisiones en el campo laboral y de esta manera se desarrollen activamente en sus actividades cotidianas de la empresa.

Wilson (2014) sostiene que el Empowerment “significa actuar con responsabilidad y liderazgo compartiendo información oportuna, a su vez significa delegar sin perder el control, pero el control de la situación no de la gente” (p.43). Es decir, lo que la empresa busca es la iniciativa del colaborador, que manifieste su creatividad, su automotivación, y compromiso.

A su vez tomar decisiones óptimas sin necesidad de consultar a los altos niveles. Interviene dentro de esto un desarrollo de una visión compartida, de promover valores claros, y de delegar los puestos de trabajo con sistema de apoyo, con un esquema de comunicación abierta.

Al respecto, Chiavenato (2013) sustenta que el Empowerment “es potenciación o empoderamiento y se basa en capacitar, delegar poder y autoridad”, olvidando las estructuras piramidales, impersonales y donde la toma de decisiones se hacía sólo en los

altos niveles de la organización. Es vital que a las personas podemos conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo. En esta cita se refiere que los empleados ya no son más dependientes de algo, sino que pueden tomar sus propias decisiones, de esta manera se sentirán en confianza y podrán desempeñarse de la mejor manera, dando así mayor aporte a la empresa.

A las personas en forma general no les gusta trabajar bajo presión u órdenes burocráticas, pero, si cuando sienten que las opiniones son escuchadas y te dan parte de las actividades que son realmente importante y de mucha responsabilidad. Es allí donde el colaborador da todo de sí para llegar a sus metas.

Morales (2012) menciona que es todo un concepto, una nueva forma de administrar la empresa, donde se integran todos los recursos de la organización: gente, capital, manufactura, producción, ventas, mercadotecnia, tecnología, equipo; y esto se logra haciendo uso de una comunicación efectiva, para lograr los objetivos personales de la gente que la integra y de la organización misma.

Lo que quiere decir es que el Empowerment es una de las mejores herramientas utilizadas hasta la época que involucra a todos los recursos de la organización. Por otro lado consiste en liberar el poder y la pasión interna de los empleados, para que de esta manera mejore su crecimiento personal, profesional y económico, y al mejorar los empleados en consecuencia mejora la organización.

1.3.1.1 Beneficios del empowerment

Los beneficios del empowerment son múltiples ya que es una de las herramientas de gestión más importantes a la época. Por ello fue aplicada y utilizada en la empresa up! Essencia, gracias al empowerment la empresa sería capaz de enfrentar a los retos y obstáculos que se presentan, ya que pueden contar con el personal más comprometido. Por ejemplo pueden enfrentar a los cambios tecnológicos, la globalización y a la resistencia al cambio de los trabajadores de la compañía.

Por ello he tomado en cuenta algunos de los beneficios que ofrece el Empowerment según Acosta, (2013, p.5) tales como:

- 1) Aumento de la satisfacción laboral y de mayor credibilidad de las personas que componen la organización,

- 2) Incremento de la responsabilidad, autoridad y compromiso de todos,
- 3) Se obtiene un liderazgo compartido, donde los integrantes de la organización contribuyen al objetivo final,
- 4) Mayor comunicación y mejores relaciones interpersonales en el Perú sino y en el extranjero,
- 5) Una actitud positiva en todas las personas,
- 6) Creación de Nuevos talentos, líderes, personas de éxito,
- 8) Se agiliza los procesos para tomar mejores, oportunas y eficientes decisiones.

Todas estas ventajas traen consigo la productividad y crecimiento, haciendo de la organización más eficiente en lo que hace, logrando así mejores resultados, manteniendo a sus clientes satisfechos con el producto o servicio que ofrecemos, y a su vez un personal identificado y comprometido con la compañía.

1.3.1.2 Características del empowerment

La nueva forma de aplicación de la herramienta de gestión, es dinámica y trae consigo un conjunto de actitudes y aptitudes que van crear un espacio interno saludable y positivo la cual contribuye con la formación y desarrollo del trabajador generando así una satisfacción personal dentro de la empresa.

Esta información es obtenida del libro del autor Robins Stephen (2014, p. 81):

- 1) Orgullo:** es sentirse con uno mismo satisfecho además de apreciar y valorar las cosas que se hace bien continuamente,
- 2) Unión y solidaridad:** mayor coordinación y fusión para trabajar en equipo,
- 3) Voluntad:** disponibilidad y buena actitud para aceptar, ofrecer y contribuir a las metas propuestas,
- 4) Atención a los detalles:** ser observador, constante y disciplinado, es decir crear el hábito de no pasar por alto ninguna situación por pequeño que parezca especialmente en aquellos relacionados con la producción y el cliente,
- 5) Credibilidad:** es el grado confianza para cumplir las promesas e influir en los demás con el fin de inspirar seguridad a todos los miembros de la empresa.

1.3.1.3 Como implementar el empowerment en la empresa up esencia

Quizá este sea un tema desconocido y los miembros de esta compañía se sientan con una alta incertidumbre sobre este tema, pero la finalidad de la implementación es que se involucren.

En muchos casos de las empresas tradicionales no lo toman en cuenta esta herramienta dado que desconocen el tema. En consecuencia tienen escasos de dinero y de personas.

1.3.1.4 Claves para lograr el éxito del empowerment

Toda organización facultada debe tomar en cuenta que de cualquier forma se debe ayudar a resolver problemas de incertidumbre. Al compartir información todos los colaboradores estarían informados sobre la situación actual de la empresa por ejemplo la facturación del año pasado, sus proyectos, errores al contactar con los clientes, la calidad de los productos terminados, su información confidencial, reglas, principios, metas, valores entre otros puntos.

Primera clave: compartir información con todos los miembros.

Blanchard (2012) menciona que compartir información “es la principal clave para atraer más la confianza de todos y que permite a los empleados entender y adquirir la información sobre la situación actual en términos claros y precisos”, es la única manera que acaba con el modo de pensar jerárquico tradicional de hoy en día, además ayudar a las personas a ser más responsables, trabajadores estimula a actuar de manera eficiente en cada actividad de la empresa.

De esta manera se sentirán comprometidos para llevar a cabo las distintas actividades. Por otro lado encontrar en conjunto las posibles respuestas a los problemas cotidianos. Es decir tomar decisiones eficientes y para ello se necesita de planeación, coordinación, comunicación, confianza, responsabilidad, ética entre otros.

Segunda clave: crear autonomía mediante fronteras.

Según el libro nos presenta un caso congruente en donde sería útil hacer nuestro planificador de diez prioridades, por ejemplo hacer que los miembros den una lista de las debilidades y fortalezas y no solo eso, sino propuestas de mejora para la empresa y

luego tengan que juntarlas en uno solo. El resultado es sorprendente, se darán cuenta los errores que se cometen con los empleados ya que ellos están expuestos tareas rutinarias.

Blanchard (2012) la segunda clave se basa en información compartida, eso aclara la visión de todos, es necesario transcribir en papeles la visión y metas, asimismo define valores y reglas que sustentan las acciones deseadas y cuando los valores son claros la toma de decisiones se facilita. Es necesario concientizar el compromiso en toda la organización para que se sientan libres de decidir. Es decir que es mejor estar más actos a escuchar y decidir que para imponer autoridad y hacer que otras personas hagan de acuerdo a lo que otros les dicen.

La tercera clave: reemplazar la jerarquía con equipos auto dirigido.

Según Blanchard (2012) menciona que en los equipos “Se necesita la humildad ante todo, requiere de enseñar a que otros no dependan de uno mientras no esté. Para ello es necesario desarrollar sus destrezas, adquirir nuevas aprendizajes, capacitación constante” (pg. 65):

El trabajo en equipo es la fuerza más efectiva ya que todos formaran parte de las actividades, tareas o funciones. Esto le permite a los trabajadores a que se sientan más libres y comprometidos, sin miedo a nada. La delegación de actividades hará que los resultados sean más óptimos.

1.3.1.5 Dimensiones del empowerment

El empowerment funciona en una empresa cuando integramos a las personas, cuando las organizamos y las dejamos ejecutar, para ello hay tres elementos importantes a fortalecer: como la capacitación, delegación y toma de decisiones. En tal sentido estas serán las dimensiones.

A) Capacitación

Chiavenato (2013) afirma que la capacitación “es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual se obtiene los mejores resultados”, las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y

competencias en función de objetivos definidos. La capacitación se realiza con la finalidad de mejorar y tener mejores resultados tanto para la organización y para los trabajadores.

Capacitar es muy importante dentro de la empresa ya que de esta manera se promueve un ambiente de mayor seguridad y mayor preparación que le permita desempeñar puestos de mayor responsabilidad.

Indicador 1: Comunicación

Fischman (2013) menciona que dentro del término comunicación existe tipos pero la más importante y necesaria es la comunicación asertiva dentro del ámbito laboral y se basa en una actitud personal positiva a la hora de relacionarse con los demás. Consiste en expresar opiniones y valoraciones evitando molestias o enfrentamientos. Es la vía más adecuada para interactuar con personas y llegar a entenderse.

Indicador 2: Conocimientos

Pérez (2013) determina que los conocimientos son elementos fundamentales dentro de la empresa para asegurar la sostenibilidad en el tiempo de los negocios y empresas del mundo. Es un proceso que se trasmite de generación en generación de manera práctica generando rapidez y ventaja sobre la competencia.

Indicador 3: Disposición para aprender

Beltrán (2013) puntualiza que la disposición para aprender es un tesoro que persigue toda empresa, ya que desde siempre existe dificultad para aprender. Este problema radica en la insatisfacción de necesidades del personal asimismo por la falta de experiencia, habilidades, manejo de recursos entre otros.

B) Delegación de funciones

Todas las organizaciones funcionan bajo un sistema integrado en las partes que la integran y se interrelacionan estrechamente para alcanzar juntos los logros organizacionales.

Chiavenato (2013) menciona que la delegación de funciones “es definir y estructurar las áreas que deberán administrar, establecer la división del trabajo mediante

las capacidades y medir los niveles de autoridad y responsabilidad de cada uno, además de integrar los recursos de la organización” (p.362):

Por lo tanto la delegación es otorgar poder para funcionar en determinada área y en base a esto desempeñarse de manera eficiente de tal forma que los colaboradores se especialicen en su trabajo.

Indicador 1: División de trabajo

Navarro (2016) hace referencia a la división de trabajo como el número de tareas o actividades distintas en que se distribuye el trabajo, necesario para la producción de un bien o servicio, tareas que han de ser realizadas por distintos trabajadores especializados en cada una de ellas, según su fuerza física, habilidad y conocimientos.

Indicador 2: Especialización

Ucha (2016) menciona que la especialización se enfoca en un área específica, en donde una persona lo realiza gustosamente por su experiencia en tema, tiene unas funciones y responsabilidades muy concretas.

Indicador 3: Adaptabilidad

Cortese (2017) indica que la adaptabilidad es la capacidad para acomodarse a los cambios sin que esto comprometa la consecución de los objetivos. También está relacionada con la capacidad de entender y apreciar perspectivas diferentes de una situación y adaptarse a nuevas circunstancias.

C) Toma de decisiones

Actualmente las organizaciones ya toman en cuenta a sus colaboradores ya que ellos están directamente relacionados y esto funciona con la lluvia de ideas.

Según Idalberto Chiavenato (2013) sostiene que la toma de decisiones “es el proceso de análisis y de elección entre diversas alternativas, para determinar un proceso o camino a seguir” (pg. 36). Es decir que la gerencia requiere contar con un profundo conocimiento de análisis, incluyendo mucha experiencia en el tema. La toma de decisiones se realiza de manera racional y consciente escogiendo y decidiendo entre las alternativas.

Indicador 1: Trabajo en equipo

Drucker (2011) sustenta que el trabajo en equipo es realizado por varios individuos de una organización donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común.

Indicador 2: Compromiso

Fischman (2013) afirma que el compromiso es una decisión personal que va más allá de cumplir la obligación laboral. Las personas comprometidas reflejan implicación intelectual y emocional con su empresa

Indicador 3: Liderazgo participativo

Drucker (2011) indica que el liderazgo participativo es aquel líder que se integra como uno más en el equipo de trabajo. Fomenta prácticas como el consenso, el diálogo, la toma conjunta de decisiones y la motivación grupal.

1.3.2 Teorías del desempeño laboral

Según la teoría de Abraham Maslow (2013) también llamada como la pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas:

Esta teoría es de tipo psicológica, hace unos años era denominada motivación humana y posteriormente Maslow amplió más su fórmula en jerarquía y lo define así, conforme se satisfacen las necesidades básicas o de menor jerarquía, las necesidades de la escala superior se abren, y así sucesivamente va en aumento, es decir que las necesidades son continuas.

La pirámide consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades (primordiales); al nivel superior lo denominó autorrealización, motivación de crecimiento, necesidad de ser, espontaneidad y creatividad. Por ejemplo ascender dentro de la empresa.

Es decir que el desempeño depende de motivación constante y esa motivación va de la mano con las necesidades de los colaboradores, a medida que estas se satisfacen, la motivación aumenta, aumenta su autoestima y sus deseos de superación como persona y como profesional. En consecuencia el desempeño es mejor ya que las necesidades se van satisfaciendo por ende trae consigo productividad para la empresa.

La clave está en dar beneficios, en trabajar en equipo, en iniciativa propia, automotivación y compromiso.

1.3.2.1 Concepto del desempeño laboral

Generalmente las personas aceptamos algo porque nos sentimos aptos, es decir con la capacidad de asumir, sin embargo hay otros que asumen riesgos y eso es en base al grado de motivación para tomar decisiones y no solo eso sino que lo hacen por deseo de superación de ser mejores personas o profesionales.

Aguilar (2015) sostiene que la gestión eficaz de desempeño de los individuos y los equipos de trabajo requiere en consecuencia de desarrollo y de un proceso colectivo de la definición clara de los valores y de los objetivos de empresa, en los que se basa la planificación estratégica y el compromiso de las personas en su logro de objetivos personales. Es decir que exista una comunicación estrecha entre los directivos y los trabajadores para que de esta manera se controle el sus avances en su desempeño. Dado que aseguran un desarrollo de un futuro prometedor. En donde todo está ligado y orientado al logro de los objetivos de la empresa.

Morales (2016) propone que el desempeño laboral es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo por el cual permite demostrar su idoneidad y competencias laborales. Junto con ello se integra un sinnúmero de conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, motivaciones, y características personales.

El buen desempeño es influenciado principalmente por las expectativas que espera el empleado sobre el trabajo que realiza y la recompensa. Es decir sobre lo que quiere lograr o ganar si se desempeña de la mejor manera, obviamente busca beneficios en base a eso involucra sus actitudes y aptitudes hacia los logros, su deseo de superación, sus habilidades y sus conocimientos del trabajador. Por otro lado los trabajadores identifican su área de trabajo donde se desempeñaran de la mejor manera a eso se le llama especialización. Ghiselli (2016) manifiesta que el “desempeño está influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse personalmente” (pg.7).

1.3.2.2 Importancia del desempeño laboral

La importancia del desempeño laboral radica en que si se desempeña bien, la empresa lo premia y obviamente al trabajador le hace tener mayor valor dentro de la empresa. El desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes positivas que estos tenga en función a los objetivos que se quieran alcanzar, generalmente es un puesto de trabajo de mayor jerarquía en la organización.

Chiavenato (2013) describe la importancia del desempeño y constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados, es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p.359).

La importancia del incremento del desempeño radica en el trabajo contante, perseverancia, compromiso, en el desarrollo de sus competencias, habilidades, y destrezas. Su nivel desempeño es visible y lo demuestra dentro del campo laboral y esto contagia al resto del personal cumpliendo así con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria.

1.3.2.3 Dimensiones del desempeño laboral

A) Rendimiento

El rendimiento es la capacidad de hacer dinero u utilidad con lo que haces, en beneficio para uno mismo o para la empresa.

Davis y Newtrons (2012) mencionan que el rendimiento es “conceptualizado en las siguientes capacidades: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño” (p17).

Por ejemplo, una compañía, un proyecto de gestión es rentable o es de mucha utilidad cuando genera grandes cantidades de dinero cumpliendo con la obligaciones necesaria, es decir que cumple con los estándares de comunicación, trabajo y adaptabilidad así mismo cuando alguien se encarga de cierto grupo y hace que estos se comprometan y desarrollen de la mejor manera su trabajo.

Indicador 1: Incentivos

Davis y Newtrons (2012) los incentivos son una herramienta muy eficaz para motivar a al equipo de trabajo y aumentar el rendimiento de los empleados. Los incentivos pueden ser tangibles o no tangibles.

Indicador 2: Eficiencia

Andrade (2013) sostiene que la eficiencia es el proceso para ser eficaz, para ello se necesita trabajar sigilosamente, es decir minimizando recursos, en menor tiempo posible.

Indicador 3: Metas logradas

Davis y Newtrons (2012) informan acerca de las metas que son aquellas que motivan y hacen crecer como persona y como equipo. Es necesario esforzarse por cultivar relaciones productivas en el trabajo, ya que estos permiten trabajar juntos minimizando esfuerzos.

B) Actuación (actitud)

Chein, Krech y Krutchfield (2012) sostienen que la actitud es una disposición a actuar de manera rápida y a su vez analiza ciertos objetos, acciones y situaciones para llevarlos a cabo, asimismo la actitud es como un sistema estable de evaluaciones positivas o negativas, sentimientos, emociones y tendencias de acción favorable o desfavorable respecto a objetos sociales y laborales. Es la reacción frente a una situación en donde se debe tomar una decisión, esta actitud puede ser asertiva o negativa. Por ende, las empresas para tener una actitud positiva por parte del empleado se necesita otorgar algunos beneficios para ellos.

Por ejemplo, interviene la motivación, la ayuda por parte de los superiores, trabajo en equipo, comunicación entre otras.

Indicador 1: Motivación

Maslow (2011) define a la motivación como la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas

las actividades que se vienen realizando. Viéndolo por diferentes enfoques la motivación es hace que los colaboradores saquen lo mejor ellos.

Indicador 2: Recursos empleados

Gardey (2012) menciona que los recursos son aquellos bienes tangibles o intangibles de propiedad de la empresa. Instalaciones: edificios, terrenos. Equipo: maquinaria, herramientas, vehículos. Materias primas, materias auxiliares que forman parte del producto o servicio que pueden ser utilizados.

Indicador 3: Reconocimiento

Muñoz (2014) infiere que el reconocimiento es la acción de distinguir a una persona o a una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos, o buenas acciones. En este caso el reconocimiento sería por el buen desempeño laboral. Es el acto de agradecer a otra persona.

1.3.3 Definición de términos básicos

Ventaja competitiva: son estrategias defensivas u ofensivas es decir que cuenta con más fortalezas competitivas que debilidades.

Eficacia: es el resultado alcanzado, obviamente es el resultado esperado por la empresa persona a largo plazo.

Trabajo en equipo: es la fuerza de un grupo de personas, que buscan un mismo fin, para ello se debe tener una relación afectiva, compromiso, especialización, preparación, tamaño, planificación, control y centralización para lograr los objetivos propuestos.

Liderazgo: llevar las riendas de todos los recursos y/o grupo de personas que confían en el líder, se refiere al grado de influencia y poder ganado por sus acciones de emprendimiento, de toma de decisiones y de riesgos.

Compromiso: es la actitud voluntaria, disponibilidad y de automotivación de las personas frente a una situación concreta. Se necesita de una comunicación asertiva y escuchar activa.

Ética: conjunto de valores como el respeto, honestidad, equidad y moral se emplea en el mundo de los negocios u otro caso. Decisiones con responsabilidad social.

Empoderamiento: otorgar poder y delegar funciones a los colaboradores para decidir con respecto a sus labores.

Coaching: consiste en entrenar (motivación) a las personas sobre que tienen que hacer para cumplir metas, objetivos. El objetivo principal es que desarrollen habilidades ya conocidas o aún por descubrir.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye la utilización del Empowerment en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

- 1) ¿Cómo influye la capacitación en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018?
- 2) ¿Cómo influye la delegación de funciones en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018?
- 3) ¿Cómo influye la toma de decisiones en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018?

1.5 Justificación del estudio

El tema tratado en esta investigación es de actualidad, por lo tanto, se justifica que la realización del estudio ofrecerá un contenido beneficioso en lo relacionado a las variables Empowerment en el nivel desempeño laboral, ya que se tratara temas de vital importancia, que pueden utilizarse de sustento para investigaciones futuras.

Es decir servirá como antecedente para futuros investigadores, tanto para entidades públicas como privadas que al identifiquen con la problemática, se verán beneficiadas ya que se facilitarán propuestas de solución con respecto a la influencia de la utilización del empowerment en el nivel de desempeño laboral, y por supuesto la ejecución del estudio es necesario ya que contiene herramientas actualizadas y a la empresa le ayudara en gran manera si lo utiliza.

Esta investigación es importante ya que será utilizada como material de apoyo para la empresa Up! Essencia del Perú S.A.C, público en general, y personas interesadas en el presente tema “utilización del Empowerment y su influencia en el desempeño laboral”.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

HG: La utilización del Empowerment influye significativamente en el nivel de Desempeño de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

H1: La capacitación influye significativamente en el nivel de desempeño de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018.

H2: La delegación influye significativamente en el nivel de desempeño de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018.

H3: La toma de decisiones influye significativamente en el nivel desempeño de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la utilización Empowerment en el nivel de Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018.

1.7.2 Objetivo específicos

- 1) Determinar la influencia de la capacitación en el nivel de Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018.
- 2) Determinar la influencia de la delegación en el nivel de Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018.
- 3) Determinar la influencia de la toma de decisiones en el Desempeño Laboral en la empresa UP! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018.

II MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Diseño

El diseño de este trabajo de investigación fue no experimental porque no se manipula la variable independiente, sino que solamente se recopila información.

Valderrama (2006). El diseño es “no experimental puesto que se realiza sin manipular ninguna variable sino que se mide o se observa tal y como ocurre el problema a investigar” (p.56).

De carácter transversal porque se recopila datos en un momento determinado o tiempo específico su finalidad es detallar las variables, y analizar su influencia en un momento único.

2.1.2 Tipo investigación

La investigación, es de tipo aplicada, porque según Vara-Horna (2010), este tipo de investigación “Propone alternativas solución, Investiga sobre la gestión para mejorarla. Siguiere nuevas herramientas de análisis y Propone planes de negocio o propuestas empresariales”. Es decir que se busca alternativas de solución para un problema concreto en la empresa UP! Esencia de Perú SAC, ya que partimos del problema general; sobre la utilización del Empowerment su influencia en el nivel desempeño laboral de los trabajadores en el distrito de Miraflores - 2018. Por ende, al buscar propuestas de solución al problema, se utiliza los conocimientos teóricos de las investigaciones anteriores, para poder aplicarlas de manera efectiva.

2.1.3 Nivel de investigación

Esta investigación es de nivel explicativo causal porque forma parte de un problema y es necesario conocer la relación de la causa y efecto y tratar de explicarlo detalladamente. Su interés se centra en explicar el por qué ocurre tal situación, cual fue la causa de ese suceso, o porque se relacionan dos o más variables. Según Hernández S (2006) sostiene que el explicativo causal: “va más allá de la descripción de conceptos, sino de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los sucesos y fenómenos sociales” (p.245).

2.1.4 Método de investigación

Bernal (2010, p.59) indica que el método de investigación es de razonamiento y consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”.

Para la realización de la investigación se ha usado el enfoque cuantitativo, porque se realizó un desarrollo lineal, primero se identificó el problema, seguido del objetivo, se construye el marco teórico para el estudio de las variables, se elaboró un instrumento para medir la variable, se aplicó el instrumento y para concluir se consiguió los resultados.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque es un conjunto de procesos que usa la recolección de datos para lograr probar la hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (p.4).

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variable independiente: empowerment

Chiavenato (2013) sostiene que el empowerment es la potenciación o empoderamiento, y se basa en capacitar, delegar poder y autoridad, a las personas y conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo olvidando las estructuras piramidales, impersonales y donde la toma de decisiones se hacía sólo en los altos niveles de la organización.

2.2.2 Variable dependiente: desempeño laboral

Morales (2016) propone que el desempeño laboral es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo por el cual permite demostrar su idoneidad y competencias laborales. Junto con ello integrando un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, motivaciones, características personales.

Tabla 1

2.2.3 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INTRUMENTO DE MEDICION
independiente	Utilización del Empowerment	Chiavenato (2013) “El Empowerment es empoderamiento, y se basa en capacitar, delegar poder y autoridad. Conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo olvidando las estructuras piramidales, en donde la toma de decisiones lo hacían sólo los del alto mando de la organización”.	Capacitación	Comunicación	1	CUESTIONARIO
				conocimientos	2	
				Disposición para aprender	3	
			Delegación de funciones	División de trabajo	4	
				Especialización	5	
				Adaptabilidad	6	
				Trabajo en equipo	7	
			Toma de decisiones	Compromiso	8	
				Liderazgo participativo	9	
					10	
					11	
dependiente	Nivel de Desempeño Laboral	Es un proceso que se va a desarrollar con el fin de dar una propuesta de solución al problema. Las variables fueron identificadas, así como las dimensiones con sustento teórico. Los indicadores que son los miden a dicha dimensión. A partir del indicador se formula las preguntas del instrumento en este caso el cuestionario, que será aplicado a la unidad de análisis que es la muestra representativa.	Rendimiento laboral	Incentivos	12	TIPO LIKERT
				Eficiencia	13	
				Metas logradas	14	ORDINAL
				Motivación	15	
				Recursos empleados	16	
					17	
			Actuación (actitud)	Reconocimiento	18	

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

Unidad de análisis: los colaboradores de la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores - 2018.

2.3.1 Población

Este trabajo de investigación, lo conforma todos los colaboradores, equivalente a 60 los que laboran para la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, En la sede de Miraflores - 2018.

De acuerdo a los autores Fuente y Pulpón (2009) infiere que la población es “el conjunto de individuos que tienen ciertas características o propiedades que son las que se desea estudiar. Cuando se conoce el número de individuos que la componen, se habla de una población finita” (p.16).

2.3.2 Muestra

La muestra es Censal porque lo conforma el total de colaboradores, equivalente a 60 que laboran en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores – 2018.

Ramírez (1997) afirma que “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra representativa” (p.2).

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

2.4.1 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica: por motivo de esta investigación la técnica fue la encuesta, como lo explica:

Carrasco (2005) sostiene que “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p.314).

Instrumento: En este caso se utilizó como instrumento el cuestionario. Se aplicó el cuestionario según escala de tipo Likert que contiene 18 preguntas.

El cuestionario es una herramienta muy popular, además de ser muy confiable y sencilla para los fines que requerimos. Esto permitió recolectar la información necesaria de los empleados de la empresa Up! Essencia del Perú SAC.

Carrasco (2005) describe que el cuestionario “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas”. (p. 318).

2.4.2 Validez y confiabilidad

Validez

La validez es un instrumento que mide lo que tiene que ser medido. Al respecto Hernández (2010) describe que la validez “en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 201).

El cuestionario fue sometido a juicio de 3 expertos a fin de garantizar su validez, los siguientes docentes pertenecen a la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, los cuales son:

Tabla 2

Validación de instrumento mediante expertos

N	EXPERTO	CONFIABILIDAD
Experto 1	Dr. Edwin Arce Álvarez	Aplicable
Experto 2	Dra. Rey Córdova de Velásquez Nérida	Aplicable
Experto 3	MAG. Edith Rosales Domínguez	Aplicable

Fuente: elaboración propia.

Los cuales dieron su aprobación firmando los formatos de matriz de validación entregados a cada uno.

Confiabilidad

Bernal (2010) infiere que “la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p. 247). Se aplicó solo un cuestionario del tipo Likert el cual contiene 5 categorías, y se buscó la fiabilidad de dicho cuestionario, a través del método de Alfa de Crombach se utilizó para medir la utilización del empowerment en el nivel de desempeño laboral de la empresa

Up! esencia de Perú S.A.C, dicho cuestionario se compone de 18 preguntas, los cuales fueron registrados en el programa estadístico SPSS. 25 para obtener resultados.

Teniendo en cuenta los rangos y las magnitudes de Ruiz (2002) tenemos los siguientes valores de confiabilidad que se aprecian en la tabla.

Tabla 3

Coefficientes de confiabilidad del Alfa Cronbach

Rangos de coeficiente	Magnitud (relación)
0.01 a +/- 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiable
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 a 1.00	Excelente confiabilidad

Fuente: (Hernández, S 2014, p. 439)

Tabla 4

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	18

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

El estadístico de fiabilidad indica que la prueba es confiable. Es decir el grado de confiabilidad del instrumento y de los ítems es considerado muy confiable. Porque al comparar este valor de 0.888 con la tabla 2 nos da dicho rango.

2.5 Método de análisis de datos

Obtenido los datos sobre la aplicación del instrumento (cuestionario) para la obtención de datos que contrasta la hipótesis con el problema.

Las técnicas estadísticas que se han utilizado para dicho procesamiento son: técnicas descriptivas como distribución de frecuencias que están representados por tablas y gráficos y medidas de tendencia central (media mediana y moda). Se utilizó la estadística inferencial para determinar la prueba de normalidad, y de hipótesis, según spearman, el coeficiente de correlación lineal. También se hará uso del spss como herramienta de procesamiento de los datos.

2.6 Aspectos éticos

En la presente investigación ha sido desarrollado bajo las normas de la universidad para ello se desarrolló sin manipular los resultados, y esto se debe a que el trabajo se subió al turnitin para ver de porcentaje de coincidencias y en consecuencia se reafirma cuanto hubo de copia. Además; se respeta la propiedad intelectual, las convicciones políticas.

Se protege la identidad de los individuos que participaran en el estudio. Además, estará basada en los siguientes valores:

1. Respeto
2. Veracidad
3. Honestidad
4. Compromiso
5. Responsabilidad

III RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 6

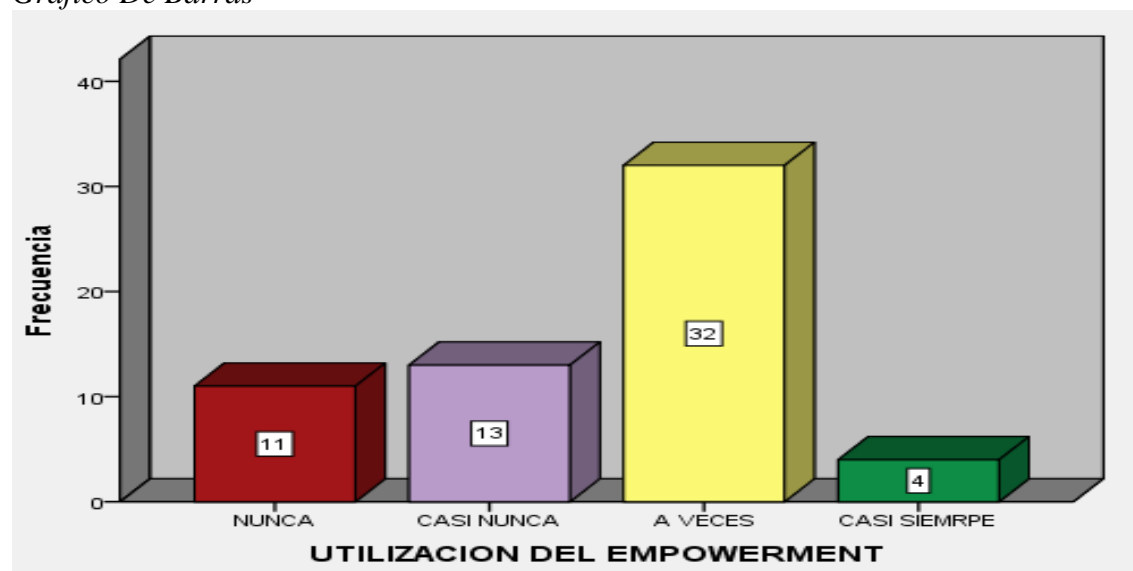
Frecuencias de respuestas de la variable independiente- Utilización del Empowerment.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	11	18,3%	18,3%	18,3%
CASI NUNCA	13	21,7%	21,7%	40,0%
Válidos A VECES	32	53,3%	53,3%	93,3%
CASI SIEMPRE	4	6,7%	6,7%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: base de datos spss

Figura 1

Gráfico De Barras



Interpretación

Según los resultados de la tabla 6 y la figura 1, del total de colaboradores encuestados, 11 equivalente al (18,3%) de ellos opinan que en la empresa nunca han utilizado el empowerment, 13 equivalente al (21,7%) opinan que casi nunca han utilizado el empowerment, Seguidamente 32 equivalente al (53,3%) colaboradores manifiestan que a veces el empowerment ha sido utilizado en la empresa, 4 equivalente al (6.7%) de los

trabajadores confirman que casi siempre utilizan el empowerment en la empresa Up! Essencia del Perú SAC.

Tabla 7

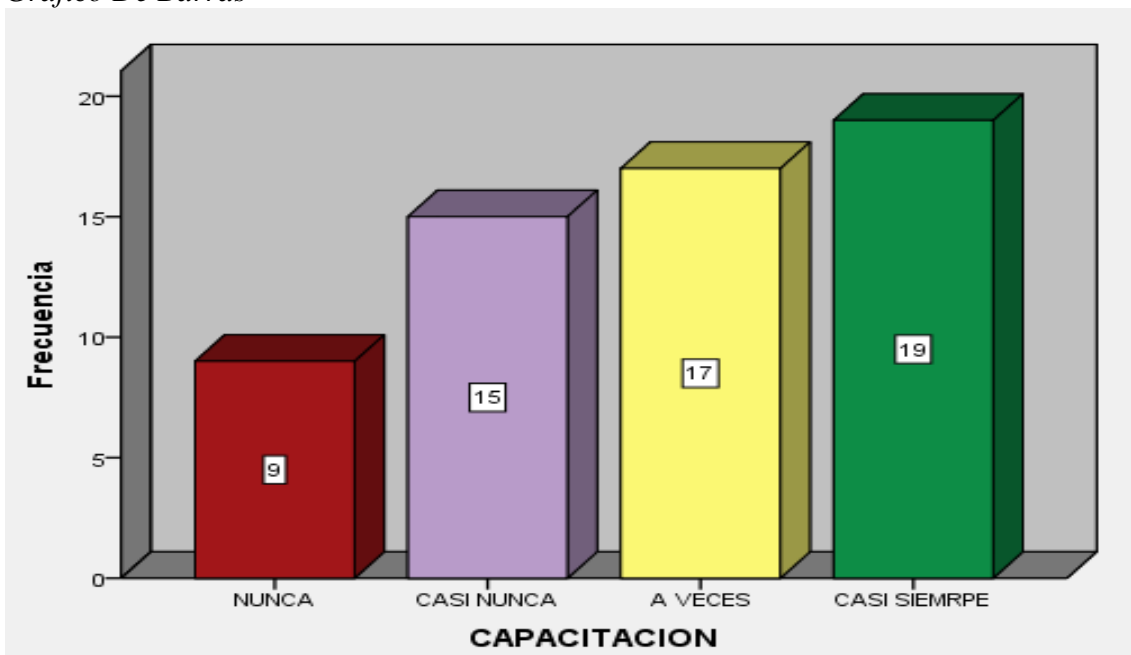
Frecuencias de respuestas de la dimensión- capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NUNCA	9	15,0%	15,0%	15,0%
CASI NUNCA	15	25,0%	25,0%	40,0%
A VECES	17	28,3%	28,3%	68,3%
CASI SIEMPRE	19	31,7%	31,7%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: base de datos spss

Figura 2

Gráfico De Barras



Interpretación

Según los resultados de la tabla 7 y la figura 2, del total de colaboradores encuestados, 9 equivalente al (15,0%) opinan que nunca hubo capacitaciones en la empresa, 15 equivalente al (25,0%) manifiestan que casi siempre hubo capacitaciones, seguidamente 17 equivalente al (28,3%) confirman que a veces hubo capacitaciones. Y por último 19

equivalente al (31,7%) opina que casi siempre hubo capacitaciones dentro de la empresa Up! Essencia de Perú SAC.

Tabla 8

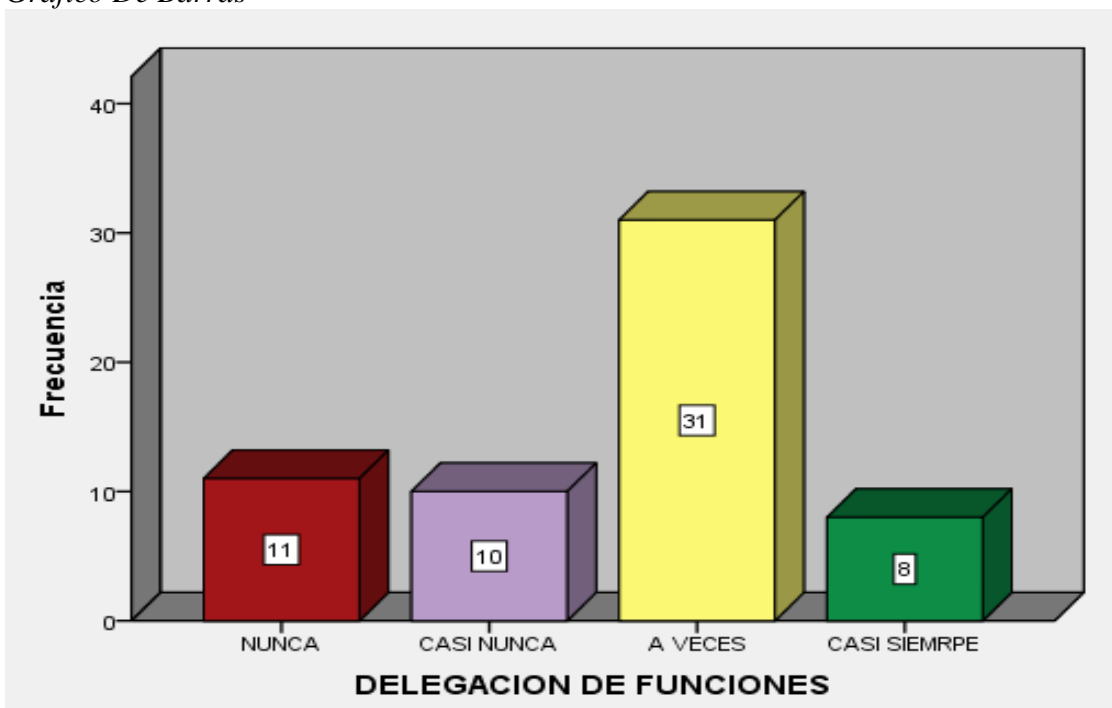
Frecuencias de respuestas de la dimensión- delegación de funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NUNCA	11	18,3%	18,3%	18,3%
CASI NUNCA	10	16,7%	16,7%	35,0%
A VECES	31	51,7%	51,7%	86,7%
CASI SIEMPRE	8	13,3%	13,3%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: base de datos spss

Figura 3

Gráfico De Barras



Interpretación

Según los resultados de la tabla 8 y la figura 3, del total de colaboradores encuestados, 11 equivalente al (18,3%) opinan que nunca hubo delegación de funciones en la empresa, 10 equivalente al (16,7%) manifiestan que casi nunca hubo delegación de funciones,

seguidamente 31 equivalente al (51,7%) de los trabajadores confirman que a veces había delegación de funciones. Y por último 8 equivalente al (13,3%) opinan que la delegación de funciones casi siempre hubo en la empresa Up! Essencia de Perú SAC.

Tabla 9

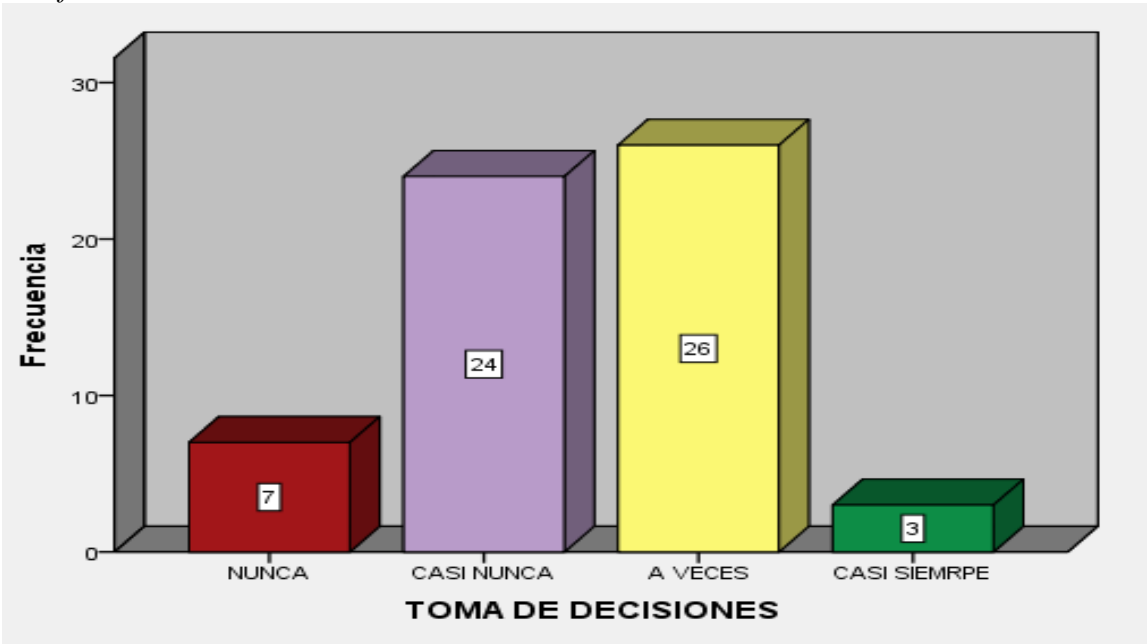
Frecuencias de respuestas de la dimensión- toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NUNCA	7	11,7%	11,7%	11,7%
CASI NUNCA	24	40,0%	40,0%	51,7%
A VECES	26	43,3%	43,3%	95,0%
CASI SIEMPRE	3	5,0%	5,0%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: base de datos spss

Figura 4

Gráfico De Barras



Interpretación

Según los resultados de la tabla 9 y la figura 4, del total de colaboradores encuestados, 7 equivalente al (11.7%) opinan que nunca hubo una buena toma de decisiones en la empresa, 24 equivalente al (40%) de los trabajadores manifiestan que la toma de decisiones casi nunca hubo en la empresa, seguidamente 26 equivalente al (43.3%) confirman que a

veces se tomó buenas decisiones. Y por último 3 equivalente al (5%) opinan que casi siempre había buena toma de decisiones en la empresa Up! Essencia de Perú SAC.

Tabla 10

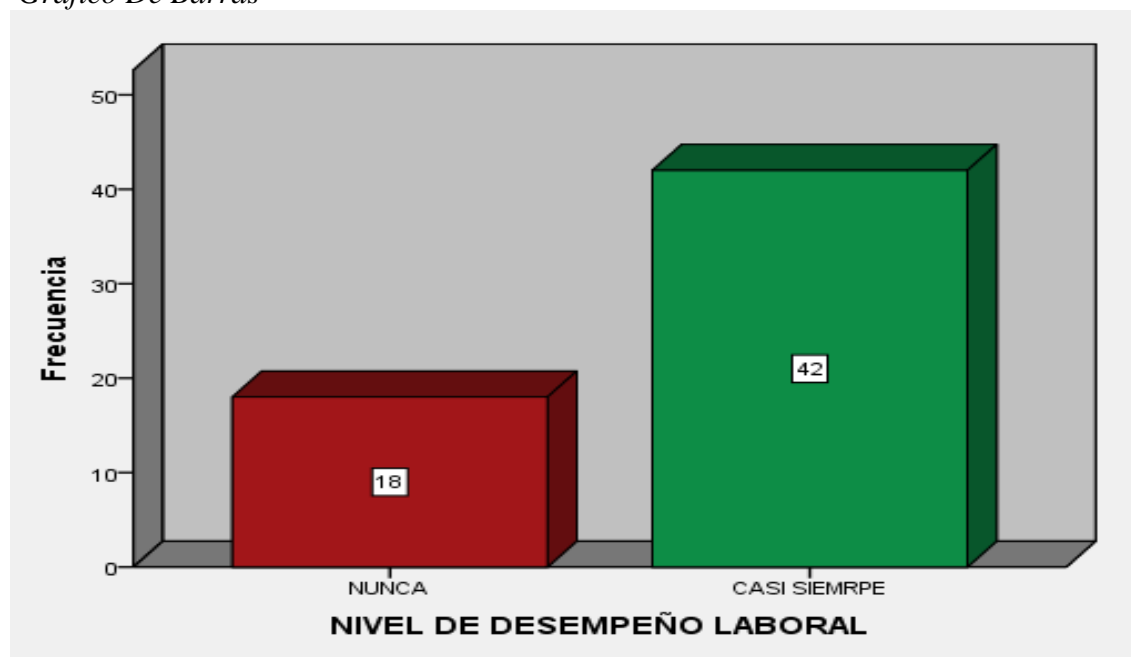
Frecuencias de respuestas de la variable dependiente- nivel de desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	18	30,0%	30,0%	30,0%
CASI SIEMPRE	42	70,0%	70,0%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: base de datos spss

Figura 5

Gráfico De Barras



Interpretación:

Según los resultados de la tabla 10 y la figura 5, del total de colaboradores encuestados, 18 equivalente al (30,0%) opinan que nunca el nivel de desempeño laboral fue alto o bueno en la empresa, en cambio 42 equivalente al (70,0%) de los colaboradores manifiestan que casi siempre el nivel de desempeño laboral es alto o bueno en la empresa Up! Essencia de Perú SAC.

Tabla 11

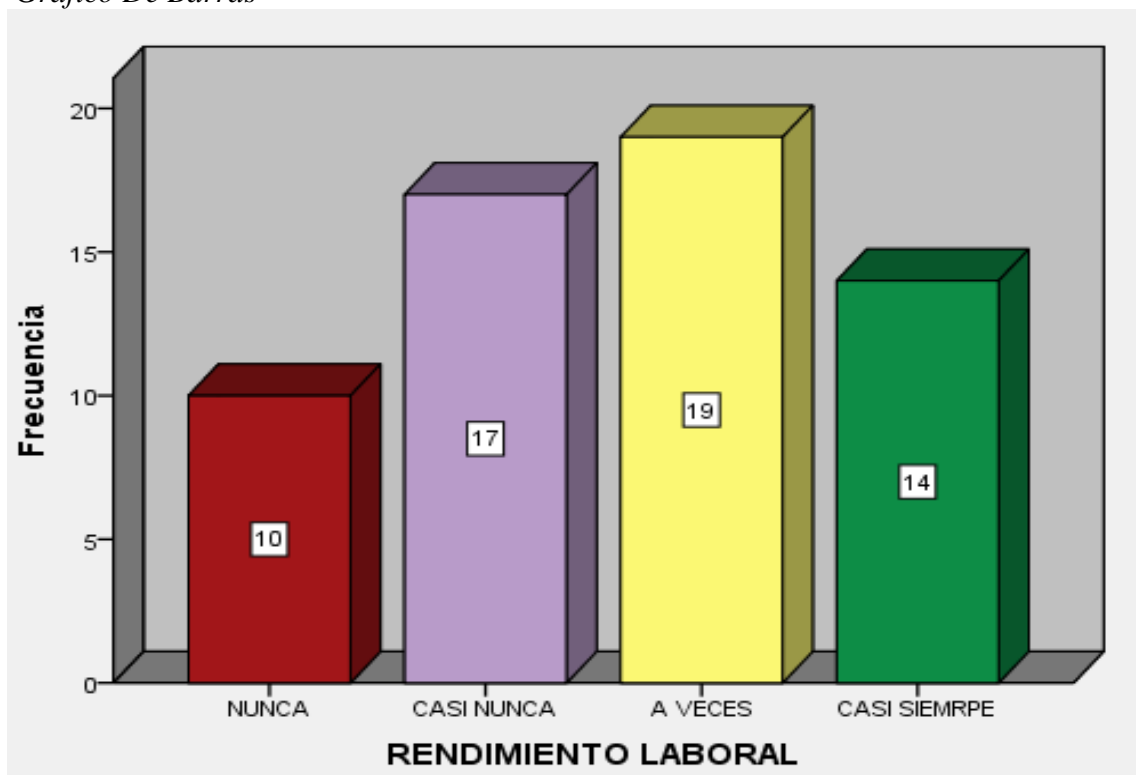
Frecuencias de respuestas de la dimensión- rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	10	16,7%	16,7%	16,7%
CASI NUNCA	17	28,3%	28,3%	45,0%
A VECES	19	31,7%	31,7%	76,7%
CASI SIEMPRE	14	23,3%	23,3%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: base de datos spss

Figura 6

Gráfico De Barras



Interpretación

Según los resultados de la tabla 10 y la figura 6, del total de colaboradores encuestados, equivalente al (16.67%) opinan que nunca hay un buen rendimiento laboral en la empresa, 17 equivalente al (28.33%) manifiestan que casi nunca hay un buen rendimiento en la empresa, seguidamente 19 equivalente al (31.67%) de los trabajadores confirman que a

veces, Y por último 14 equivalente al (23.33%) opina que el rendimiento laboral del personal es casi siempre bueno en la empresa Up! Essencia de Perú SAC.

Tabla 12

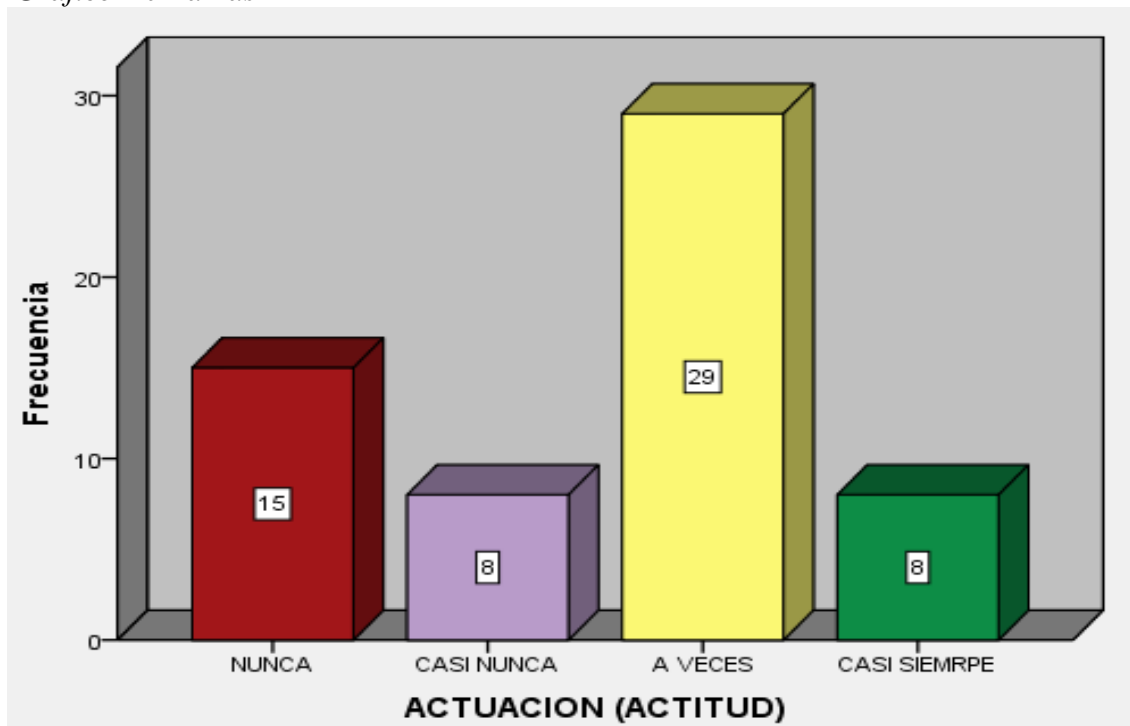
Frecuencias de respuestas de la dimensión- actuación (actitud)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	15	25,0%	25,0%	25,0%
CASI NUNCA	8	13,3%	13,3%	38,3%
Válidos A VECES	29	48,3%	48,3%	86,7%
CASI SIEMPRE	8	13,3%	13,3%	100,0%
Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente: base de datos spss

Figura 7

Gráfico De Barras



Interpretación

Según los resultados de la tabla 12 y la figura 7, del total de colaboradores encuestados, 15 que equivale al (25%) opinan que nunca hubo una buena actitud en la empresa, 8 equivalente al (13.33%) manifiestan que casi nunca hubo una buena actitud, seguidamente 29 equivalente al (48.33%) de los colaboradores confirman que a veces demuestran actitud.

Y por último 8 equivalente al (13.33%) opinan que casi siempre hubo una buena actitud del personal en la empresa Up! Essencia de Perú SAC.

3.2 Prueba de Normalidad

Para determinar el tipo de estadístico (paramétrico o no paramétrico) a emplear se realizó la prueba de normalidad.

Hipótesis de normalidad:

H0: La distribución de la muestra **sigue una distribución normal**

H1: La distribución de la muestra **no sigue una distribución normal.**

Significación:

a. Sig. I = 0.05 o 5%

b. Nivel de aceptación= 95%

Regla de decisión:

Sig. E < Sig. A (0.05) entonces se rechaza Ho.

Sig. E > Sig. A (0.05) entonces se acepta Ho

Tabla 13

Prueba de Normalidad

	Estadísticos descriptivos				
	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Empowerment (agrupado)	60	2,48	,873	1	4
Desempeño Laboral (agrupado)	60	3,10	1,386	1	4

Fuente: base de datos spss

Tabla 14*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Empowerment (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
	N	60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,48	3,10
	Desviación típica	,873	1,386
Diferencias más extremas	Absoluta	,323	,442
	Positiva	,210	,258
	Negativa	-,323	-,442
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,502	3,423
Sig. asintót. (bilateral)		,000	0,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: base de datos spss

Interpretación

De acuerdo al resultado de la prueba de normalidad mediante el test de Kolmogorov Smirnov que se muestra en la tabla N° 14, se verificó que la variable utilización del empowerment y la variable nivel de desempeño tienen un nivel de significancia mayor al nivel de significancia asumida ($0.000 < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo cual se deberá emplear pruebas no paramétricas.

3.3 Estadística inferencial

Para esta investigación se aplicarán pruebas **no paramétricas**, mediante la Prueba de Rho de Spearman, debido a que se empleó como instrumento el cuestionario tipo Likert.

Según Hernández (2014, p. 305), indica que el coeficiente de correlación de Spearman, “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”, la cual se detalla a continuación:

Tabla 15

Rango de interpretación de correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,70 a - 0,99	Correlación negativa muy fuerte
-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
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014, p. 305)

3.3.1 Prueba de hipótesis general

H.G: La utilización del Empowerment influye significativamente en el nivel de Desempeño de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

H0: No existe influencia significativa de la variable independiente (utilización del empowerment) en la variable dependiente (nivel de desempeño laboral) de los colaboradores en la empresa Up! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores 2018.

H1= Existe influencia significativa de la variable independiente (utilización del empowerment) en la variable dependiente (nivel de desempeño laboral) de los colaboradores en la empresa Up! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores 2018.

Significancia T=0,05

Nivel de aceptación=95%

Z=1,96

Si la Sig E < Sig T entonces se rechaza la Ho.

Si la Sig E > Sig T entonces se acepta la Ho.

Tabla 16

Correlación entre la variable independiente (utilización del Empowerment) y la variable dependiente (Nivel de Desempeño laboral)

		Empowerment (agrupado)	Desempeño Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Empowerment (agrupado)	1,000	,304*
			,018
	Desempeño Laboral (agrupado)	,304*	1,000
		,018	
		60	60
		60	60

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

Fuente: base de datos spss

Interpretación

En la Tabla 16 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia Sig E=0,018 menor al valor de Sig T= 0,05 (Sig E< Sig T) y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (Ho) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H1), es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva baja de 0.304* (ver Tabla 15) y por lo tanto, existe influencia positiva baja de la variable independiente (utilización del empowerment) en la variable dependiente (nivel de desempeño laboral) de los colaboradores en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores 2018.

3.3.2 Prueba de hipótesis específica 1

H.E.1: La capacitación influye significativamente en el nivel de Desempeño de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

H0= No existe influencia significativa de la variable independiente (capacitación) en la variable dependiente (nivel de desempeño laboral) de los colaboradores en la empresa Up! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores 2018.

H1= Existe influencia significativa de la variable independiente (capacitación) en la variable dependiente (nivel de desempeño laboral) de los colaboradores en la empresa Up! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores 2018.

Significancia T=0,05

Nivel de aceptación=95%

Z=1,96

Si la Sig E < Sig T entonces se rechaza la Ho.

Si la Sig E > Sig T entonces se acepta la Ho.

Tabla 17

Correlación entre la variable independiente (capacitación) y la variable dependiente (nivel de Desempeño laboral)

		Capacitación (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Capacitación (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,412**
		N	.
			,001
	Desempeño laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	60
		Sig. (bilateral)	60
		,412**	1,000
		,001	
		N	60
			60

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

Fuente: base de datos spss

Interpretación

En la Tabla 17 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia Sig E=0,001 menor al valor de Sig T= 0,05 (Sig E< Sig T) y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (Ho) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H1), es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva moderada de 0.412** (ver Tabla 15) y por lo tanto, existe influencia positiva moderada de la variable independiente

(capacitación) en la variable dependiente (nivel de desempeño laboral) de los colaboradores en la empresa Up! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores 2018.

3.3.3 Prueba de hipótesis específica 2

H.E.2: La delegación de funciones influye significativamente en el nivel de desempeño de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

H0= No existe influencia significativa de la variable independiente (delegación de funciones) en la variable dependiente (nivel de desempeño laboral) de los colaboradores en la empresa Up! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores 2018.

H1= Existe influencia significativa de la variable independiente (delegación de funciones) en la variable dependiente (nivel de desempeño laboral) de los colaboradores en la empresa UP! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores 2018.

Significancia T=0,05

Nivel de aceptación=95%

Z=1,96

Si la Sig E < Sig T entonces se rechaza la Ho.

Si la Sig E > Sig T entonces se acepta la Ho.

Tabla 18

Correlación entre la variable independiente (delegación de funciones) y la variable dependiente (nivel de Desempeño laboral)

		Delegación de funciones (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Delegación de funciones (agrupado)	1,000	,465**
			,001
Desempeño laboral (agrupado)		60	60
		,001	1,000
		,465**	
		60	60

Fuente: base de datos spss

Interpretación

En la Tabla 18 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia Sig E=0,001 menor al valor de Sig T= 0,05 (Sig E< Sig T) y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (Ho) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H1), es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva muy baja de 0.001 (Ver Tabla 15) y por lo tanto, existe influencia positiva muy baja de la variable independiente (delegación de funciones) en la variable dependiente (nivel de desempeño laboral) de los colaboradores en la empresa UP! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores 2018.

3.3.4 Prueba de hipótesis específica 3

H.E.3: La toma de decisiones influye significativamente en el nivel de desempeño de los colaboradores en la empresa UP! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018.

H0= No existe influencia significativa de la variable independiente (toma de decisiones) en la variable dependiente (desempeño laboral) de los colaboradores en la empresa UP! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores 2018.

H1= Existe influencia significativa de la variable independiente (toma de decisiones) en la variable dependiente (desempeño laboral) de los colaboradores en la empresa UP! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores 2018.

Significancia T=0,05

Nivel de aceptación=95%

Z=1,96

Si la Sig E < Sig T entonces se rechaza la Ho.

Si la Sig E > Sig T entonces se acepta la Ho.

Tabla 19

Correlación entre la variable independiente (Toma de decisiones) y la variable dependiente (Desempeño laboral)

			Toma de decisiones (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Toma de decisiones (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	.	,005
	Desempeño laboral (agrupado)	N	60	60
		Coefficiente de correlación	,356**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	60	60

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

Fuente: base de datos spss

Interpretación

En la Tabla 19 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia Sig E=0,005 menor al valor de Sig T= 0,05 (Sig E< Sig T) y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (Ho) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H1), es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva baja de 0.356** (ver Tabla 15) y por lo tanto, existe influencia positiva baja de la variable independiente (toma de decisiones) en la variable dependiente (nivel desempeño laboral) de los colaboradores en la empresa UP! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores 2018.

IV DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados de la presente investigación, se llegó a determinar lo siguiente:

Primera

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal: Conocer la influencia de la utilización del Empowerment en el nivel de Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! ESENCIA de Perú SAC, Miraflores, 2018. Para ello se validó el instrumento a través de 03 juicios de expertos los mismos que dieron como aceptable para poder aplicar el instrumento. Asimismo la confiabilidad de instrumento se realizó utilizando la técnica del Alfa d Cronbach con un valor de 0,888, el cual nos da una fuerte confiabilidad.

Según los resultados obtenidos la utilización del empowerment influye de manera positiva baja en el nivel de desempeño laboral en la empresa Up! Essencia de Perú SAC. Esto se refleja luego de haber encuestado a 60 colaboradores para después haber validado y en la hipótesis general se observa como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,304, el cual nos indica que la correlación es positivo bajo pero a su vez tiene una significancia bilateral de 0.05 ($0,000 < 0,05$).

Este resultado confirma que la utilización del empowerment influye de manera positiva baja en el nivel de desempeño laboral en la empresa Up! Essencia de Perú SAC. Por lo que se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados confirman al estudio realizado por Grecia (2013) realizo la siguiente investigación y lleva por título “el empowerment en el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del centro comercial San Carlos de la ciudad de Trujillo – 2013”. Donde se observa que tuvo como objetivo determinar la influencia entre la utilización del empowerment con el nivel de desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas.

Esta investigación tiene relación a mi objetivo de estudio, porque la conclusión final realizado por Grecia fue que existe influencia positiva baja entre el empowerment y el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del centro comercial San Carlos de la ciudad de Trujillo – 2013” y mi estudio es que la utilización del empowerment influye

significativamente en el nivel de desempeño laboral de la empresa Up! Essencia del Perú SAC, Miraflores-2018.

Segunda

En relación a los resultados obtenidos, la capacitación influye de manera positiva moderada en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Up! Essencia de Perú SAC, Miraflores-2018. Esto se refleja luego de haber encuestado a 60 colaboradores para después haber validado la primera hipótesis específica se observa como resultado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman resulto 0,412, indica que la influencia que existe entre la dimensión capacitación en el nivel de desempeño laboral es positivo moderado, como el nivel de significancia bilateral de 0.001 es menor a 0.05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe evidencia estadística para afirmar que la capacitación influye de manera positiva moderada en el nivel de desempeño laboral en la empresa Up! Essencia del Perú SAC.

Estos resultados confirman al estudio realizado por Malpartida (2016), realizo la siguiente investigación titulada “Empowerment en el desempeño laboral en la tienda Comercial Rivera del distrito de Huánuco, 2016”. Donde se observa que tuvo como objetivo principal Analizar el Empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional en el desempeño laboral de la tienda Rivera.

Esta investigación tiene relación a mi objetivo de estudio, porque la conclusión final realizado por Malpartida fue que si existe influencia positiva moderada entre las variables de estudio, y mi estudio es que la capacitación influye moderadamente en el nivel de desempeño laboral en la empresa Up! Essencia del Perú SAC, Miraflores-2018.

Tercera

En cuanto a los resultados obtenidos, la delegación de funciones influye de manera positiva muy baja en el nivel de desempeño laboral en la empresa Up! Essencia del Perú SAC, Miraflores, 2018. Esto se refleja luego de haber encuestado a 60 colaboradores para después haber validado la segunda hipótesis específica. Se observa como resultado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman resulto 0,465, el cual indica que la correlación es positiva baja, además como el nivel de significancia es menor a 0.05 ($0,001 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe evidencia

estadística para afirmar que la delegación de funciones influye moderadamente en el nivel de desempeño laboral en la empresa Up! Essencia del Perú SAC.

Estos resultados confirman al estudio realizado por Raquel (2008), realizo su investigación denominada “El Empowerment y su relación en la productividad del trabajador en el departamento de radiología de Monterrey, Nuevo León”. Donde se observa que tuvo como objetivo principal determinar la relacion entre el empowerment y la productividad en el área de radiología de las organizaciones hospitalarias.

Esta investigación tiene relación a mi objetivo de estudio, porque la conclusión final realizado por Raquel fue que si existe relación entre las variables de estudio y mi estudio es que la delegación de funciones influye moderadamente en el nivel de desempeño laboral en la empresa Up! Essencia del Perú SAC, Miraflores, 2018.

Cuarta

En cuanto a los resultados obtenidos, la toma de decisiones influye de manera positiva baja en el nivel de desempeño laboral en la empresa Up! Essencia del Perú SAC, Miraflores, 2018. Esto se refleja luego de haber encuestado a 60 colaboradores para después haber validado la tercera hipótesis específica. Se observa como resultado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman resulto 0,356, indica que la influencia que existe entre toma de decisiones en el nivel de desempeño laboral es positivo bajo, además como el nivel de significancia bilateral es 0.005 menor a $(0,005 < 0,05)$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe evidencia estadística para afirmar que la toma de decisiones influye de manera positiva baja en el nivel de desempeño laboral en la empresa Up! Essencia del Perú SAC.

Estos resultados confirman al estudio realizado por Andrés (2016), su investigación lleva por título “el empoderamiento en el nivel de desempeño laboral en la empresa Nueva Nación, ciudad de Quetzaltenango, Guatemala, Universidad Rafael Landivar. En donde se observa que tuvo como objetivo: establecer la influencia del empowerment en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nueva Nación.

Esta investigación tiene relación a mi objetivo de estudio, porque la conclusión final realizado por Andrés fue que si existe influencia entre las variables de estudio y mi estudio es que la toma de decisiones influye de manera positiva baja en el nivel de desempeño laboral en la empresa Up! Essencia de Perú SAC, Miraflores, 2018.

V CONCLUSIONES

Los objetivos planteados y la contratación de las hipótesis se llegaron a las siguientes conclusiones:

Primera

En función al objetivo general se logró determinar que existe influencia positiva baja entre las variables utilización del empowmerment con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Up! Essencia del Perú SAC, Miraflores, 2018.

Segunda

En función al objetivo específico uno se logró determinar que existe una influencia moderada entre la capacitación con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Up! Essencia del Perú SAC, Miraflores, 2018.

Tercera

En función al objetivo específico dos se logró determinar que existe una influencia positiva muy baja entre la delegación de funciones con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Up! Essencia del Perú SAC, Miraflores, 2018.

Cuarta

En función al objetivo específico tres se logró determinar que existe una influencia positiva baja entre la toma de decisiones con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Up! Essencia del Perú SAC, Miraflores, 2018.

VI RECOMENDACIONES

Tras realizar el análisis de los resultados obtenidos de esta investigación se propone las siguientes recomendaciones:

Primera: En relación a las variables utilización del empowerment en el nivel de desempeño laboral se recomienda tomar en cuenta esta herramienta de gestión eficaz para utilizarla dentro de la empresa para que de esta manera el desempeño de los colaboradores de la empresa up esencia mejore y sean de mayor beneficio para la empresa.

Segunda: En relación a la capacitación en el nivel de desempeño laboral, Se sugiere capacitar continuamente a los colaboradores, así como respetar sus ideas, aportes frente a una determinada situación, considerando así que ellos son la fuerza que impulsa la empresa es el (capital de trabajo). A los colaboradores se les tiene que realizar un control más continuo sobre sus funciones para que pueda ser más afectivo y evitar los errores más mínimos y así poder mejorar el nivel de desempeño laboral.

Tercera: En relación a la delegación de funciones en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, se recomienda a un líder para tomar la batuta de un grupo de tal manera que este pueda ser el responsable de todos y a su vez pueda delegar funciones de acuerdo a sus capacidades. En este sentido se busca la autonomía profesional del colaborador y a su vez ayuda a que los miembros se sientan más satisfechos con su trabajo, de esta manera todos se esfuercen por un solo objetivo, un resultado u éxito y así pueden mejorar el nivel de desempeño laboral.

Cuarta: Se sugiere una la toma de decisiones efectiva, por ello es importante abarcan la mayor cantidad de ideas sin importar de que nivel venga. Asimismo la opinión de expertos es de total vitalidad. Agilizar la proporción de información y conocimiento para la toma de decisiones; de esta manera el nivel de desempeño laboral de los empleados será el más óptimo.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3^{ra} Ed.). Colombia: Pearson
- Blanchard, Ken. (1996). *Empowerment. 3 Claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcione*, Colombia, Ed. Norma. pp. VII-IX;1-37.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyecto de investigación*. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8^{va} Ed.) México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7^{Ma}ed) México:McGraw Hill.
- Chiavenato, I (2004) *en las organizaciones*, México, Thomson.
- Chiavenato. (2004).*Comportamiento organizacional y La dinámica del éxito*
- Chiavenato, I. (2011).*Administración de Recursos Humanos:Capital humano en las organizaciones* (9^{na}Ed) España:McGraw Hill.
- Claudia Corina (2016), *Empowerment y el desempeño laboral en la tienda Comercial Rivera del distrito de Huánuco*, 2016, tesis de licenciada. Recuperado de.<https://es.scribd.com/doc/316738874/TESIS-II-EMPOWERMENT-Y-EL-DESEMPENO-LABORAL-EN-LA-TIENDA-COMERCIAL-RIVERA-HUANUCO-2016#>
- Claudia Raquel (2008), *El Empowerment y su relación en la productividad del trabajador en el departamento de radiología de Monterrey, Nuevo León*. Tesis de pos grado. Recuperado de. <http://eprints.uanl.mx/6763/1/1080124403.PDF>
- Davies, K. Y Newstrom, J. (1997). *Comportamiento humano en el trabajo*. (8^{va}Ed) México:McGraw Hill.

- Dessler, G. (2001). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. México: Pearson.
- Hall, R. (1998). *Organizaciones, Estructuras, Procesos y Resultados*, México: Prentice-Hall.
- Hernández, S. (2003). *Metodología de la Investigación*. (5^{ta} Ed). México D.F. Pearson.
- Hernández, S y Fernández, C y Baptista, L, (2006). *Metodología de la investigación*. (4^{ta} ed.). Mexico: Mc Graw-Hill.
- Herrera, Francisco. (2003). *Habilidades cognitivas*. México: CEUTA.
- Linda Grecia (2013), el empowerment y la productividad laboral de las micro y pequeñas empresas del centro comercial San Carlos de la ciudad de Trujillo. TESIS DE LICENCIADA. Recuperado de. <https://prezi.com/na9ysc-wvhzi/tesis-para-obtener-el-titulo-profesional-de/>
- Porter, M. (1990). *Ventaja competitiva*, España: Editor SA, Bs.As.
- Swith, E. (1973). *Manual de Productividad*, Buenos Aires, ED:Michi.
- Taylor, B. Harrison, J. (1991). *Planeación estratégica exitosa*. Bogotá ED: Serie empresarial.
- Valencia, H. (2000). *Gestión en el tercer milenio*, Lima: UNMSM, Biblioteca digital.s
Recuperado. http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v02_n4/1ograr.htm
- Zavala, S. (2012). *Guía de redacción en el estilo APA*, Puerto Rico, (6^{ta}Ed). Universidad UMET.

VIII ANEXOS

ANEXO A

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INSTRUCCIONES.

La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto responde en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.

- Marca con un aspa en uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

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

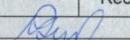
N	Ítems	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
DIMENSION: CAPACITACION						
1	Existe comunicación adecuada entre los directivos y los trabajadores.					
2	Los líderes Comparten todos sus conocimientos con el personal.					
3	Existe una buena disposición de los trabajadores para aprender en la empresa.					
DIMENSION: DELEGACION DE FUNCIONES						
4	Los jefes realizan una adecuada división de trabajo.					
5	Los colaboradores se encuentran especializados en alguna función de la empresa.					
6	Los colaboradores se adaptan a los cambios repentinos.					
DIMENSION: TOMA DE DECISIONES						
7	En la empresa promueven actividades de trabajo en equipo.					
8	El trabajo en equipo mejora el rendimiento laboral.					
9	El personal se muestra comprometido con su trabajo.					
10	Existe un liderazgo participativo dentro de la organización.					
DIMENSION: RENDIMIENTO						
11	La empresa brinda incentivos a sus trabajadores.					
12	Reciben los trabajadores incentivos tangibles.					
13	El personal es eficiente en sus labores.					
14	Sientes que en esta empresa puedes lograr tus metas personales.					
DIMENSION:ACTUACION (ACTITUD)						
15	La empresa motiva a sus trabajadores.					
16	La motivación interna es importante para el desempeño laboral.					
17	La empresa brinda los recursos necesarios para desempeñarte mejor.					
18	La empresa reconoce su trabajo de los colaboradores.					

Validación Del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Doreli Diaz Hernández							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. ARCE ALVAREZ EDWIN</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
EMPOWERMENT	Capacitación	Comunicación	¿Existe comunicación adecuada entre los directivos y los trabajadores?	Siempre= 5 Casi Siempre= 4 A veces= 3 Casi nunca= 2 Nunca= 1			
		Conocimientos	¿Los líderes Comparten todos sus conocimientos con el personal?				
		Disponibilidad de aprendizaje	¿Existe una buena disposición para aprender en la empresa?				
	Delegación	División de trabajo	¿Los jefes realizan una adecuada división de trabajo?				
		Especialización	¿Los colaboradores se encuentran especializados en alguna función de la empresa?				
		Adaptabilidad	¿Los colaboradores se adaptan a los cambios repentinos?				
	Toma de decisiones	Trabajo en equipo	¿En la empresa promueven actividades de trabajo en equipo?				
		Compromiso	¿El trabajo en equipo mejora el rendimiento laboral? ¿El personal se muestra comprometido con su trabajo?				
		Liderazgo	¿Existe un liderazgo participativo dentro de la organización?				
DESEMPEÑO LABORAL	Rendimiento	Incentivos	¿La empresa brinda incentivos a sus trabajadores? ¿Reciben los trabajadores incentivos tangibles?				
		Eficiencia	¿El personal es eficiente en sus labores?				
		Metas	¿Sientes que en esta empresa puedes lograr tus metas personales?				
	Actuación	Motivación	¿La empresa motiva a sus trabajadores? ¿La motivación interna es importante para el desempeño laboral?				
		Recursos Empleados	¿La empresa brinda los recursos necesarios para desempeñarte de la mejor manera?				
		Reconocimiento	¿La empresa reconoce el trabajo de los colaboradores?				
		Firma del experto		<i>[Firma]</i>			
		Fecha <i>13-11-17</i>					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Doreli Díaz Hernández							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Doraída Ray Córdova							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEARACIONES / SUGERENCIAS
EMPOWERMENT	Capacitación	Comunicación	¿Existe comunicación adecuada entre los directivos y los trabajadores?	Siempre= 5 Casi Siempre= 4 A veces= 3 Casi nunca= 2 Nunca= 1			
		Conocimientos	¿Los líderes Comparten todos sus conocimientos con el personal?				
		Disponibilidad de aprendizaje	¿Existe una buena disposición para aprender en la empresa?				
	Delegación	División de trabajo	¿Los jefes realizan una adecuada división de trabajo?				
		Especialización	¿Los colaboradores se encuentran especializados en alguna función de la empresa?				
		Adaptabilidad	¿Los colaboradores se adaptan a los cambios repentinos?				
	Toma de decisiones	Trabajo en equipo	¿En la empresa promueven actividades de trabajo en equipo?				
			¿El trabajo en equipo mejora el rendimiento laboral?				
		Compromiso	¿El personal se muestra comprometido con su trabajo?				
		Liderazgo	¿Existe un liderazgo participativo dentro de la organización?				
DESEMPEÑO LABORAL	Rendimiento	Incentivos	¿La empresa brinda incentivos a sus trabajadores?				
		Eficiencia	¿El personal es eficiente en sus labores?				
		Metas	¿Sientes que en esta empresa puedes lograr tus metas personales?				
	Actuación	Motivación	¿La empresa motiva a sus trabajadores? ¿La motivación interna es importante para el desempeño laboral?				
		Recursos Empleados	¿La empresa brinda los recursos necesarios para desempeñarte de la mejor manera?				
		Reconocimiento	¿La empresa reconoce el trabajo de los colaboradores?				
		Firma del experto		Fecha	13-11-17		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! Essencia del Perú S.A.C, Miraflores, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Doreli Diaz Hernández							
Apellidos y nombres del experto: <i>DR. COSTILIA CASTILLO PEDRO</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
EMPOWERMENT	Capacitación	Comunicación	¿Existe comunicación adecuada entre los directivos y los trabajadores?	Siempre= 5 Casi Siempre= 4 A veces= 3 Casi nunca= 2 Nunca= 1	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conocimientos	¿Los líderes Comparten todos sus conocimientos con el personal?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Disponibilidad de aprendizaje	¿Existe una buena disposición para aprender en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Delegación	División de trabajo	¿Los jefes realizan una adecuada división de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Especialización	¿Los colaboradores se encuentran especializados en alguna función de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Adaptabilidad	¿Los colaboradores se adaptan a los cambios repentinos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Toma de decisiones	Trabajo en equipo	¿En la empresa promueven actividades de trabajo en equipo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿El trabajo en equipo mejora el rendimiento laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compromiso	¿El personal se muestra comprometido con su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Liderazgo	¿Existe un liderazgo participativo dentro de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>				
DESEMPEÑO LABORAL	Rendimiento	Incentivos	¿La empresa brinda incentivos a sus trabajadores?	Nunca= 1	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Eficiencia	¿Reciben los trabajadores incentivos tangibles?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Metas	¿Sientes que en esta empresa puedes lograr tus metas personales?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Actuación	Motivación	¿La empresa motiva a sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Recursos Empleados	¿La motivación interna es importante para el desempeño laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reconocimiento	¿La empresa brinda los recursos necesarios para desempeñarte de la mejor manera?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿La empresa reconoce el trabajo de los colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha	<i>13-11-17</i>			

ANEXO B

MATRIZ DE CONSISTENCIA

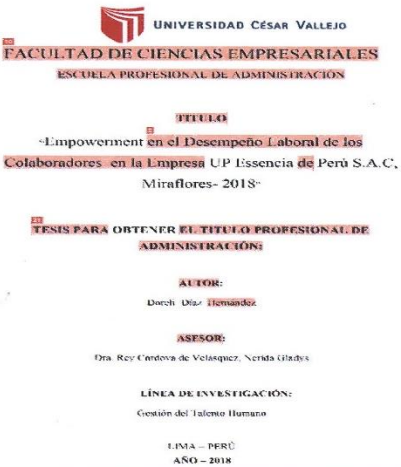
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODO	POBLACION
GENERAL ¿De qué manera influye la utilización del Empowerment en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! ESENCIA SAC, Miraflores, 2018?	GENERAL Conocer la influencia de la utilización Empowerment en el nivel de Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! ESENCIA SAC, Miraflores, 2018.	GENERAL La utilización del Empowerment influye de manera significativa en el nivel de Desempeño de los colaboradores en la empresa UP! ESENCIA DEL PERU S.A.C, Miraflores, 2018.	VARIABLE INDEPENDIENTE Utilización del Empowerment	Capacitación	DISEÑO: no experimental	MUESTRA Todos los colaboradores equivalentes a 60.
				Delegación de funciones		
				Toma de decisiones		
ESPECIFICOS ¿De qué manera la capacitación influye en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! ESENCIA SAC, Miraflores, 2018?	ESPECIFICOS Determinar de qué manera influye la capacitación en el nivel de Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! ESENCIA SAC, Miraflores, 2018.	ESPECIFICOS La capacitación influye de manera significativa en el nivel de desempeño de los colaboradores en la empresa UP! ESENCIA SAC, Miraflores, 2018.	VARIABLE DEPENDIENTE Nivel de Desempeño Laboral	Rendimiento	TIPO DE INVESTIGACIÓN: aplicada	MUESTREO no probabilístico de tipo por conveniencia
				actitud		
¿De qué manera la delegación de funciones influye en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP! ESENCIA SAC, Miraflores, 2018?	Determinar qué manera influye la delegación en el nivel de Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa UP ESENCIA SAC, Miraflores, 2018.	La delegación influye de manera significativa en el nivel de desempeño de los colaboradores en la empresa UP! ESENCIA SAC, Miraflores, 2018.	VARIABLE DEPENDIENTE Nivel de Desempeño Laboral	explicativo causal	NIVEL DE INVESTIGACIÓN : explicativo causal	TÉCNICA Encuesta, con escala tipo LIKERT
¿De qué manera la toma de decisiones influye en el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa UP! ESENCIA SAC, Miraflores, 2018?.	Establecer de qué manera influye la toma de decisiones en el Desempeño Laboral en la empresa UP! ESENCIA SAC, Miraflores, 2018.	La toma de decisiones influye de manera significativa en el nivel desempeño de los colaboradores en la empresa UP! ESENCIA SAC, Miraflores, 2018.				

ANEXO C

REPORTE DEL PROGRAMA TURNITIN

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</p>	<p>Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 04-07-2018 Página : 1 de 1</p>
---	---	--

feedback studio
doreli diaz hernandez | tesis para obtener el titulo profesional
70
8 de 9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO
 «Empowerment en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Empresa UP Essencia de Perú S.A.C., Miraflores- 2018»

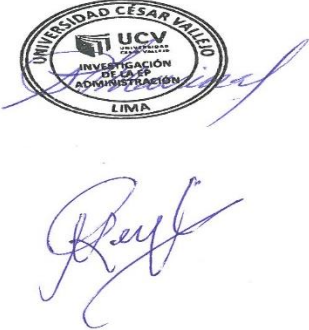
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN:

AUTOR:
Doreli Díaz Hernández

ASESOR:
Dra. Rey Candeva de Velásquez, Nerida Glados

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión del Talento Humano

LIMA - PERÚ
AÑO - 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 INVESTIGACIÓN DE LA EP ADMINISTRACIÓN
 LIMA

Rey

Resumen de coincidencias ✕

23 %

So están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
2	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1 % >
3	dapace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
4	cybertesis.unmnm.edu.... Fuente de Internet	1 % >
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
7	documents.tips Fuente de Internet	1 % >
8	www.improven.com Fuente de Internet	1 % >

Página: 1 de 62
Número de palabras: 11923
Text-only Report | High Resolution
Activado

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

ANEXO D

CARATULA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“EMPOWERMENT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES EN LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C,
MIRAFLORES- 2018”**

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

AUTORA

DÍAZ HERNÁNDEZ, DORELI

ASESORA

Dra. REY CÓRDOVA DE VELÁSQUEZ, NERIDA GLADYS



LÍNEA DE INVESTIGACION

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2018

ANEXO E

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **Nérida Gladys Córdova de Velázquez**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **filial – Lima Norte los Olivos**, revisora de la tesis titulada.

“EMPOWERMENT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA UPI ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES- 2018” de la estudiante Doreli Díaz Hernández, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita 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.



Los Olivos 24 de abril de 2019

Firma

Dra.: NÉRIDA GLADYS CÓRDOVA DE VELÁZQUEZ

DNI:

10197125

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

ANEXO F

ACTA DE APROBACION DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Díaz Hernández Doreli cuyo título es: **“EMPOWERMENT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA UP! ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES- 2018”**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **15** (número) **Quince** (letras).

Los Olivos, 12 de julio de 2018


.....
Dr. Díaz Saucedo, Antonio
PRESIDENTE


.....
Mgtr. Casma Zárate, Carlos
SECRETARIO


.....
Dra. Rey Córdova de Velázquez Nérida
VOCAL

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

ANEXO G

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **DORELI DÍAZ HERNÁNDEZ**, identificado con DNI N°73697385,

Egresado 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 **"EMPOWERMENT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA UPI ESSENCIA DE PERÚ S.A.C, MIRAFLORES- 2018 "**; 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:





DORELI DIAZ HERNANDEZ

DNI: 73697385

FECHA: 24 de abril del 2019

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

ANEXO H

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Srta: Doreli Díaz Hernández

INFORME TITULADO:

Empowerment en el Desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores- 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de julio del 2018

NOTA O MENCIÓN: (15) QUINCE



MGTR. MAIREÑA FOX, PETRONILA LILIANA

COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN

DE LA EP ADMINISTRACIÓN

Los olivos 24 de abril del 2019