



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA
COTTONS AMIR, CALLAO – 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

AUTORA:

PIO FLORES, YESICA

ASESOR:

DR. DIAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

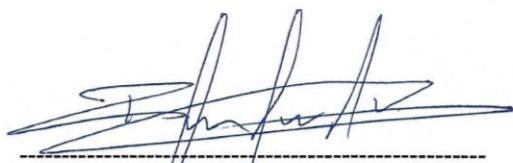
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

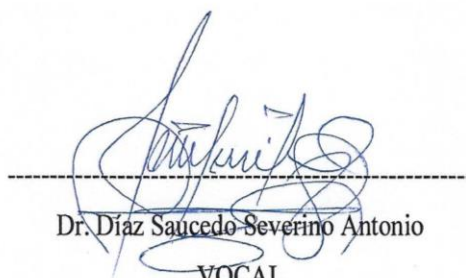
Página del jurado



Dr. Iván Orlando Tantaleán Tapia
PRESIDENTE



Mg. Carlos Antonio Casma Zarate
SECRETARIO



Dr. Díaz Saucedo Severino Antonio
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

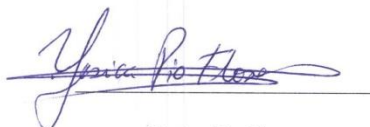
DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo YESICA PIO FLORES con DNI N° 47485904 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

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

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

Lima 29 de Noviembre del 2018

A handwritten signature in blue ink, reading "Yesica Pio Flores", is written over a horizontal line.

Yesica Pio Flores

PRESENTACION

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo presente ante ustedes la Tesis titulada "El Empowerment y la Productividad en la empresa Cottons Amir, Callao – 2018", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional.

Yesica Pio Flores

INDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice general	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I.INTRODUCCION	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	22
1.4. Formulación del Problema	36
1.5. Justificación del Estudio	37
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	38
II. MÉTODO	39
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Variables, Operacionalización	40
2.3. Población y Muestra	42
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5. Métodos de Análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	46
IV. DISCUSIÓN	59
V. CONCLUSIÓN	65
VI. RECOMENDACIONES	66
VII. REFERENCIAS	64
ANEXOS	67

Resumen

La presente investigación “el empowerment y su influencia en la productividad en la empresa Cottons Amir SAC, Callao -2018” cuya finalidad de estudio es determinar la influencia entre el empowerment y la productividad, la población fue de 60 colaboradores y se empleó un muestreo no probabilístico censal. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento al cuestionario, conformado por 20 preguntas en la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cron Bach. Una vez recolectados los datos estos fueron procesados mediante el SPSS V. 23. Los resultados a que se arribaron son: 8% de la muestra presenta alternativa “de acuerdo” sobre el empoderamiento, el 32% presenta “ni de acuerdo, ni en desacuerdo” y el 20% presenta “de acuerdo”. Igualmente los resultados de rentabilidad indican el 15% presenta la alternativa “totalmente de acuerdo”, el 43% “en desacuerdo” y el 25% están de acuerdo, por tanto la productividad no es buena. Las conclusiones indican que la significancia encontrada es 0,00 menor a 0,005 ($0,00 < 0,05$) lo que implica rechazar la Hipótesis Nula (H_0) y aceptar como verdadera la Hipótesis Alterna (H_1) por lo tanto el Empowerment si influye en la Productividad en la empresa Cottons Amir SAC, Callao -2018.

Palabras Clave: Empowerment, Productividad, SPSS.

Abstrac

The present investigation "the empowerment and its influence in the productivity in the company Cottons Amir SAC, Callao -2018" whose purpose of study is to determine the influence between the empowerment and the productivity, the population was of 60 collaborators and a sampling was used Probabilistic census. The data was collected using the survey technique using the questionnaire as a tool, consisting of 20 questions on the Likert scale. The validation of the instrument was made by expert judgment and the reliability of the instrument was calculated through the Alpha coefficient of Cron Bach. Once the data were collected, they were processed through the SPSS V. 23. The results are: 8% of the sample presents an "agreed" alternative on empowerment, 32% presents "neither agree nor disagree "And 20% present" in agreement ". Equally the results of profitability indicate 15% presents the alternative "totally in agreement", 43% "disagree" and 25% agree, therefore the productivity is not good. The conclusions indicate that the significance found is 0.00 less than 0.005 ($0.00 < 0.05$) which implies rejecting the Null Hypothesis (H0) and accept as true the Alternate Hypothesis (H1) therefore the Empowerment does influence in Productivity in the company Cottons Amir SAC, Callao -2018.

Keywords: Empowerment, Productivity, SPSS.

I.INTRODUCCIÓN

La investigación el Empowerment y la productividad en la empresa Cottons Amir, siguiendo las normas de la ciencia y el esquema fijado por la universidad cesar Vallejo, para su mejor entendimiento y desarrollo lo presentamos por capítulos:

Capítulo 1

Daremos a conocer aspectos básicamente de nuestra realidad problemática, aquellos trabajos previos que analizaremos para realizar la investigación para así poder describir, conceptualizar las variables, formular los problemas de investigación, la justificación e importancia del fenómeno investigado, planteamiento de la hipótesis e objetivos a investigar.

Capítulo 2

La metodología empleada en este estudio, fue de tipo aplicada, se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, se ubicó en un nivel explicativo- causal, se utilizó la matriz operacional, se empleó la técnica e instrumento de recolección de datos, se validó los instrumento de datos y se aplicó la confiabilidad del Alfa de Cronbach, el método aplicado es el hipotético-deductivo.

Capítulo 3

En este capítulo observaremos, las tablas y gráficos agrupados por dimensiones, se aplico la prueba de normalidad Kogmorov Smirnov y se aplico la Prueba de inferencia el Rho de Spearman para contrastar las hipótesis de investigación.

Capítulo 4

En este capítulo se compararán los resultados obtenidos en esta investigación con los trabajos previos de otros autores para analizar si guardan concordancia con nuestra investigación.

Capítulo 5 y 6

En este capítulo se concluirá los resultados obtenidos y se recomendará algunas soluciones para el mejoramiento de la empresa.

1.1. Realidad problemática

La globalización y la aceleración de las nuevas tecnologías, han provocado un cambio radical en la administración y culturas Textiles, no solo en la forma de enfrentar el mercado, sino también en la Responsabilidad. En la actualidad el rubro textil es uno de los factores de gran importancia en la industria ya que sus materiales son productos de consumo masivo y forman parte de nuestra vida diaria el cual generan enormes cantidades de empleos, por ello se busca crear una cultura de responsabilidad en sus empleados y proveedores, los cuales han contribuido de cierta manera que estos sirvan como norma ética para guiar su actuar y la relación con los distintos grupos de interés de la compañía.

Los empleados ya no dependen de la orden de un jefe o supervisor para desarrollar sus actividades, ahora estos son responsables de sus propias acciones, trabajan en equipo y se desempeñan como piezas importantes en el modelo de liderazgo. Por lo tanto, deben ser considerados como el capital más importante que tiene una organización, ya que en ellos se encuentran inmersos a los conocimientos. Esto debe comenzar con una serie de actividades que forman parte del proceso de desarrollo personal, como el Empowerment, que es una estrategia gerencial que ayuda al equipo a enfrentar retos y desafíos en la dirección y administración moderna, por lo tanto gran parte de la efectividad dependerá de qué medida sea capaz de delegar; los líderes que no saben delegar adecuadamente quieren tomar todas las decisiones el cual a un tiempo determinado se convierten en cuellos de botella que hacen farragoso el trabajo bajando el nivel de la productividad hasta límites a veces inaceptables.

Las organizaciones buscan permanecer como único ente dentro de una sociedad cambiante para contribuir en los resultados y llegar a tener una estabilidad, en la empresa Cottons Amir se observa que el Empowerment no es aplicado adecuadamente, esto se debe a la deficiente concientización entre los trabajadores que conlleva a una incapacidad de elaboración de programas y escasos proyectos de mejora, debido a ello los procesos administrativos son los que repercuten dándonos a conocer las bajas utilidades que se presentan en la empresa.

Por lo tanto, el Empowerment y la Productividad son dos variables presentes en cualquier tipo de empresa que ayudan a encaminar las distintas unidades de trabajo dentro de una organización, permitiéndole obtener las utilidades deseadas y lograr el éxito. Es por ello que el presente proyecto tiene por finalidad aportar una solución y mejora para la

empresa Cottons Amir enfocándose en el trabajo en equipo que se debe ofrecer para mejorar la producción y efectividad en los procesos.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Coremberg (2008), en su tesis, *“La Medición de la Productividad y los factores Productivos”*, para obtener el grado de doctor en Economía. Universidad Nacional de la Plata, Argentina. El presente estudio tuvo como objetivo investigar las fuentes del crecimiento económico en Argentina durante el período 1990-2004. Tuvo una metodología de tipo aplicada, diseño descriptivo y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por la estimación de las fuentes del crecimiento económico para el caso argentino durante el período 1990-2004 se basa en la utilización de datos de insumo trabajo y capital, así como del PIB de las Cuentas Nacionales permite la consistencia interna, metodológica y macroeconómica de los principales agregados que componen las fuentes del crecimiento económico en Argentina. El autor concluye que, la evidencia de mejoras en el nivel tecnológico durante la década de los noventa en las grandes empresas o en las que recibieron aporte de inversión extranjera directa resulta compatible con estos resultados, si se toma en cuenta el elevado grado de heterogeneidad productiva de la economía argentina: la escasa supervivencia del sector pymes y de los sectores industriales no integrados durante la década de los noventa, conviviendo con el boom de inversiones de las grandes empresas nacionales y de inversión extranjera directa.

Hernández (2014) en la tesis *“El Liderazgo Organizacional: Una Aproximación desde la Perspectiva Etológica”*, Tesis para obtener el grado de magister en dirección de empresas. Universidad del Rosario, Colombia. El presente estudio tuvo como objetivo plantear la necesidad fundamental de generar un proceso de análisis, tendiente a proponer dinámicas organizativas humanas, desde un enfoque etológico. El estudio empleó la Investigación Descriptiva correlacional con un diseño de investigación No experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación Explicativo. El autor concluye que, Teniendo al líder de una organización como el más capacitado en cuanto a la formación en valores y ética, el manejar un lenguaje claro, poseer unas habilidades especiales en escuchar a sus subalternos y tener presente las habilidades de cada uno, para fortalecerlas y trabajar horizontalmente en el organigrama de la empresa, con liderazgo comunitario, debe además estar en formación o

aprendizaje constante de nuevas técnicas de planeación, realización y además, controlar y evaluar de manera permanente los procesos para llevar al éxito la organización, sin olvidar que no debe perder lo humano que nos caracteriza, en cuanto al buen trato y la cortesía dentro de un ambiente laboral y profesional de constante innovación.

Morales (2016), en su tesis, *“Empoderamiento y Desempeño Laboral (Estudio realizado en el Colegio Cristiano Nueva Nación de la ciudad de Quetzaltenango)”*, Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Psicología Industrial/ Organizacional, Universidad Rafael Landívar, México. Objetivo: Establecer el nivel de trabajo en Equipo en el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio Cristiano Nueva Nación de la ciudad de Quetzaltenango. Metodología: Se aplicó un tipo de investigación descriptivo, la metodología estadística que se utilizó para este estudio, fue la fiabilidad y significación de proporciones, se aplicó el método compuesto de proporciones, el cual analiza el porcentaje y situación de algún fenómeno específico y se aplicaron los siguientes pasos. Conclusión: Se comprobó que el nivel de trabajo en Equipo en los colaboradores del Colegio Cristiano Nueva Nación está limitado para desarrollar iniciativas propias y tomar decisiones acertadas en su área de trabajo, ya que las autorizaciones y el desarrollo de las actividades en la institución educativa, están centralizadas en la dirección general y financiera, para que las mismas se puedan realizar. El desempeño laboral de un colaborador empoderado viene a superar las expectativas del usuario, ya que es el responsable en su área de trabajo, así como de la organización en general, por lo que necesita establecer la importancia del trabajo en Equipo en el desempeño laboral para llegar a los objetivos ideados para el alcance de las metas.

De los Ríos (2012), en su tesis, *“El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial”*, Tesis para obtener el grado académico de Magíster, Universidad de Almería, España. Objetivo: El presente trabajo pretende entender el significado del Empowerment y su aplicabilidad en la gestión organizacional como estrategia de mejora en la eficiencia de las actividades inherentes a la comunicación corporativa y gestión de talento humano, así como estudiar aquellos factores que pueden influir en su aplicación efectiva. Metodología: Dentro de las diversas opciones metodológicas, se puede considerar que el presente trabajo es una revisión bibliográfica comparativa, bajo el esquema del análisis de fuentes documentales, referencias prácticas, análisis de ejecución, entrevistas estructuradas; así como sigue un modelo epistemológico cualitativo, en el cual se utilizan métodos teóricos para demostrar la viabilidad expuesta en

la hipótesis. Además, se basa en el análisis y síntesis de las diversas teorías investigadas e intenta aplicar un método histórico-lógico para su desarrollo. Conclusión: El Empowerment tal y como se ha podido observar a lo largo del presente trabajo de investigación, es una herramienta fundamental para la gestión de personas y que sin duda ha venido evolucionando de forma acelerada en los últimos años. Para que una organización tenga posibilidad de éxito en la actualidad, debe invertir de forma inequívoca en uno de los elementos más importantes dentro de su sistema de producción, el cual es el capital humano, que para muchos autores especializados, así como para quien redacta estas líneas es el agente diferenciador entre las organizaciones.

1.2.2 Antecedentes nacionales.

Alva y Juárez (2014), en su tesis *“Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad de los Colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014”*, para obtener el grado de Licenciado en Administración. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. El estudio empleó la Investigación Descriptiva correlacional con un diseño de investigación No experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación correlacional. Los autores concluyen que, La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. (2) Existe un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño, que el relacionamiento con sus jefes no es el más adecuado; la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas.

Arana (2014), en su tesis, *“Mejora de Productividad en el área de producción de carteras en una empresa de accesorios de vestir y artículos de viaje”*, Tesis para obtener el título de licenciado en Ingeniero Industrial. Universidad de San Martín de Porres, Perú. El presente estudio tuvo como objetivo principal implementar herramientas de mejora para

aumentar la productividad en el área de producción de carteras. El estudio empleó la Investigación Descriptiva correlacional con un diseño de investigación No experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación Explicativo. El autor concluye que, La aplicación del proyecto de mejora exigió diversas inversiones tanto en tecnología como en las metodologías aplicadas, estas inversiones fueron justificadas en términos económicos a través de los ahorros expresados y los incrementos de productividad y efectividad.(2) De acuerdo con el estudio de tiempos con la adquisición de maquinaria y considerando los mismos tiempos de la mano de obra, se observó una disminución significativa en el tiempo de fabricación del producto patrón, de 110.05 min a 92.08 min, lo que significó un 16% de mejora.

Requejo (2013), en su tesis *“Uso de E-Learning para Integrar en el Empowerment a los Recursos Humanos de la Empresa Financiera Mi banco del Distrito de Jaén”*, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. El objetivo del estudio es integrar en el Empowerment a sus colaboradores utilizando recursos de eLearning. El estudio empleó la Investigación Descriptiva correlacional con un diseño de investigación No experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación Explicativo. El autor concluye que, Se ha descrito las dificultades fundamentales que limitan la integración del empowerment en los colaboradores. Se ha determinado que las limitaciones provenían de una inadecuada capacidad de mediación en la formación continua (recursos de eLearning). (2) Se demostró que Autor (plataforma integradora de recursos de eLearning) permite lograr los objetivos del empowerment y medir continuamente su desarrollo en los colaboradores. La investigación demuestra que el 37% de los colaboradores afirma que la plataforma como medio de evaluación tiene un nivel de calificación bueno, mientras que más del 29% afirma que lo es en un nivel excelente.

Facho (2017), en su tesis, *“Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016”*, Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública, Universidad Privada Cesar Vallejo, Perú. Objetivo: Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima – 2016. Metodología: El método de estudio utilizado fue el Descriptivo; la investigación fue de tipo básica, el nivel de la investigación fue correlacional y el diseño fue No experimental con un corte transeccional en vista que se trata de un estudio que se realiza en un momento único de tiempo. Conclusión: Con respecto al objetivo general se ha llegado a la conclusión que el nivel es regular de

gestión administrativa y que existe una relación directa y significativa entre la Productividad laboral de los trabajadores en la SOF de la Municipalidad de Lima, 2016, que no es lo óptimo, y que su incidencia influye si se implementa y se aplica adecuadamente para mejorar el rendimiento laboral. Recomendación: Al Alcalde de la Municipalidad de Lima, mejorar los procesos administrativos, que existe en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima, 2016, para que brinden una óptima calidad de servicios, que se presta a la comunidad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable 1: Empowerment

Alles (2015), definió que, “El Empowerment se compromete a encomendar ocupaciones ,así mismo de colaborar con la percepción y confianza dentro de la empresa, creando de esa forma un gran nivel de responsabilidad, cambiando los pasados cargos por nuevos conjuntos auto-dirigidos” (p. 191).

Manes (2014) manifestó que “crear un buen clima laboral mediante la expectativa de todos colaboradores genera autoridad ya que es importante para vencer las barreras y conseguir una buena utilidad,” (p. 67).

Prado (2014) define que, “Es una herramienta que tiene por objetivo trasladar el compromiso a los colaboradores de la organización, así brindarle medios oportunos y puedan desarrollar sus competencias de una manera eficiente” (p. 18).

Ronquillo (2015), manifestó que, “es un instrumento de índole que tiene tipos de incremento prolongado y reingeniería como se dan en las organizaciones más grandes para suministrar insumos y establecer los métodos que tiene la institución para su crecimiento” (p. 97).

Díaz (2015), mencionó que,

Empowerment quiere decir fuerza o capacidad de delegar funciones, y se basa en enseñar las características a los jefes y los colaboradores así brindarle la confianza de que son propietarios de la actividad personal obviando las organizaciones jerárquicas, individuales donde la Responsabilidad se dirigía a los altos mandos de la institución (p.5).

1.3.2. Variable 2: Productividad

Hernández (2014), manifestó que,

La productividad es el producto del preciso empleo de los procesos en la prestación brindada, es decir, es el resultado de una actividad de dicha producción que debe conseguir la buena gestión y la dirección de una institución con eficiencia, efectividad y eficacia (p.4).

Prokopenko (como se citó en D' Alessio 2014), manifestó que,

Es vínculo entre la fabricación alcanzada por un método de activos o prestación y los medios empleados para lograrlo, puesto que, la utilización es manera correcta (actividad, activo, terreno, recursos, comunicación, datos) en la fabricación de productos y servicios. Es la vinculación entre las conclusiones brindadas con vinculación a los medios utilizados y a la duración que conlleva elaborarlo (p.212).

Carro y Gonzales (2014), nos mencionan que,

Se debe comprometer a los individuos a un constante progreso de los medios de fabricación. Estos tienen una confrontación positiva entre los volúmenes de materiales empleados y la proporción de productos y servicios fabricados. Por lo tanto, el rendimiento es un indicador que vincula lo elaborado por una práctica y los materiales empleados para fabricarlo (p. 1).

Bernal, García & Ramírez (2014), mencionaron que,

La Productividad en todo sistema de operación de bienes o servicios obedece a la relación que guardan los resultados obtenidos para con los recursos empleados en el logro de los mismos, este factor es de vital importancia ya que de ser favorable se estará en condiciones de permanecer en el mercado cada vez más competitivo. Esta premisa ha llevado a las empresas establecer diversos mecanismos de control con la convicción de elevar su desempeño a través de la mejora de sus indicadores de operación (p.6).

Moyano, Sacristán & Garrido (2014) “Es un proceso de fabricación que intervienen los materiales y un tiempo de ejecución necesario para realizar procesos de transformación

de los materiales, en los que interviene la mano de obra” (p.159).

1.3.2.1. Teorías relacionadas al tema

1.3.2.1.1. Teoría de las colas de krarup

Chiavenato (2012) conceptualiza que, esta teoría busca encontrar el cuello de botella dentro de una organización y encontrar que factores son los que retrasan la productividad de la organización y por ende la rentabilidad de la misma en el mercado (p. 388).

1.3.2.2. Expresiones de la Productividad

Carro y Gonzales (2012, p.3), menciona que, existen varias alternativas para expresar la productividad, ellas son las siguientes:

- Productividad parcial y Productividad total. La Productividad parcial es la que relaciona todo lo producido por un sistema (Salida) con uno de los recursos utilizados (insumo o entrada).
- La Productividad Total involucra a todos los recursos (entradas) utilizados por el sistema; es decir, el cociente entre la salida y el agregado del conjunto de entradas.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el empowerment con la productividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el empowerment con la eficiencia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018?

¿Cómo se relaciona el empowerment con la efectividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018?

¿Cómo se relaciona el empowerment con la eficacia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018?

1.5. Justificación

Este proyecto buscara desarrollar mediante la investigación el valor fundamental que se debe obtener para lograr mejorar la productividad en la empresa Cottons Amir.

Sampieri (2010) manifestó que, “El proyecto es valioso puesto que en el estudio se explican los argumentos basados en especialistas del tema; por cual la justificación es imprescindible y valiosa” (p.40).

Justificación económica

El objetivo de este estudio es aplicar un recurso al fenómeno de administrar la competencia, puesto que en Cottons Amir se descubre en el deseo de aumentar su productividad.

La exploración busca encontrar si el empowerment se vincula con la productividad logrando así un mayor equilibrio de las riquezas dentro de la institución y así lograr un rendimiento constante en su existencia mercantil.

Justificación social

En el ámbito colectivo el proyecto ayudará a los trabajadores de la organización, puesto que, al ser una institución particular se solicita examinar y aumentar sus técnicas para poder llegar a las metas, en el cual sus colaboradores se sientan identificados y así poder desarrollar su nivel de capacidad el cual se observaran día a día, generando seguridad, un buen clima organizacional y estabilidad.

Justificación práctica

La expectativa que generará el proyecto ayudará como herramienta de opinión y favorecerá a las instituciones donde se presente un fenómeno similar. El proyecto puede aplicarse en empresas que exploren en base a la administración por habilidad y su implicancia en los trabajadores.

Justificación teórica

De resolver el presente proyecto se conseguirá el logro para favorecer el funcionamiento de Cottons Amir, basándose en los conceptos de los especialistas de este campo, ayudando a mejorar el estudio y cooperando a los trabajos previos que se realizarán posteriormente, obteniendo conocimiento acerca de contenidos en el ámbito de la planeación estratégica y aplicando lo aprendido académicamente como, estrategias de liderazgo, en segmentación, etc.

Justificación metodológica

El actual proyecto es de tipo aplicada, puesto que, se presentara una explicación detallada en base a lo sucedido en la administración y el rendimiento laboral.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre el empowerment y la productividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

1.6.2. Hipótesis específicos

Existe relación entre el empowerment y la eficiencia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

Existe relación entre el empowerment y la efectividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

Existe relación entre el empowerment y la eficacia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre el empowerment y la productividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

1.7.2. Objetivos específicos.

Determinar la relación entre el empowerment y la eficiencia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

Determinar la relación entre el empowerment y la efectividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

Determinar la relación entre el empowerment y la eficacia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño, Tipo y Nivel de Investigación.

2.2.1 Diseño de investigación

En el presente proyecto se utilizará un diseño no experimental y de corte transversal, dado que no alteraremos deliberadamente las variantes de búsqueda, se respetará el producto final y no se inferirá para manipular el producto a nuestro favor.

Hernández (2010), manifestó que, “la finalidad de este tipo de proyecto es analizar las variantes y examinar el grado de relación en un lugar determinado, es como captar un retrato de lo sucedido” (p.151).

2.2.2. Tipo de investigación

El proyecto es de tipo aplicada.

Namakforoosh (2015), mencionó que,

Nos ayuda a elegir y mejorar la legalidad. Por ello las cualidades fundamentales de la exploración empleada es solucionar cualquier tipo de eventualidad algo similar a la exploración natural, no obstante, el estudio aplicado se centra principalmente en la elección de decisiones vitales en el futuro (p.44).

2.2.3. Nivel de investigación

Es de nivel descriptivo - correlacional

El alcance de este proyecto es resultado de la observación de libros literales y mediante un planteamiento de investigación. Además tomando en cuenta los objetivos que se establecen (Hernández et al., 2014, p.89).

Por otro lado, abordaremos detalladamente el estudio del nivel correlacional donde vamos a asociar determinados puntos tales como las variables las cuales nos apoyaran en predecir supuestos y cuantificar la investigación (Hernández et al., 2014, p.89).

2.2. Operacionalización de Variables

Variable 1: Empowerment

Alles (2015), definió que, “El Empowerment se compromete a encomendar ocupaciones ,así mismo de colaborar con la percepción y confianza dentro de la empresa, creando de esa forma un gran nivel de responsabilidad, cambiando los pasados cargos por nuevos conjuntos auto-dirigidos” (p. 191).

Variable 2: Productividad

Hernández (2014), manifestó que,

La productividad es el producto del preciso empleo de los procesos en la prestación brindada, es decir, es el resultado de una actividad de dicha producción que debe conseguir la buena gestión y la dirección de una institución con eficiencia, efectividad y eficacia (p.4).

2.2.2 Operacionalización de Variable

Variables	DIMENSIONES	INDICADORES	Posición del ítem	Ítems	instrumento	Escala de medición			
VARIABLE 1: Empowerment	Trabajo en equipo	Comunicación	1	1	Cuestionario Tipo: Likert	Ordinal			
		Integración	2	1					
		Responsabilidad	3,4,5	3					
	Confianza	Creencia	6	1					
		Seguridad	7,8	2					
		Responsabilidad	Compromiso	9			1		
			Transparencia	10			1		
	VARIABLE 2: Productividad	Eficiencia	Capacidad	11,12			2	Cuestionario Tipo: Likert	Ordinal
			Calidad	13,14			2		
		Efectividad	Objetivos	15,16			2		
Eficacia		Recursos	17,18	2					
		Metas	19,20	2					

2.3. Población y Muestra

2.3.1 Población

A efectos de llevar a cabo el proyecto, la población está conformada por 60 colaboradores de COTTONS AMIR.

Carrasco (2005), manifestó que, “la población es el grupo que integra la capacidad de un determinado lugar, en el cual se efectuará el estudio” (p.237).

2.3.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionaron, “en las muestras no probabilísticas, la selección de los individuos no se basará en la posibilidad, sino de orígenes con cierto nivel de relación con las cualidades del estudio o de quien lo elabora” (p.176).

En este caso no se calculó la muestra, porque se trabajará con los 60 trabajadores y es por ello la investigación será censal.

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

2.4.1 Técnica

Es el sistema empleado en este proyecto se conoce con la denominación de la encuesta, mediante la cual nos permitió recabar testimonios mediante las repuestas que nos brindaron los colaboradores.

Carrasco (2005), manifestó que, “Un método de exploración social para la recolección de datos, es usar preguntas estructuradas de manera directa o indirectamente a los individuos que forman parte del grupo de análisis del estudio investigativo” (p.72).

2.4.2 Instrumento

En el proyecto se empleará como herramienta de evaluación el cuestionario, con la finalidad de poder aplicar la técnica de la encuesta a los trabajadores de Cottons Amir.

Carrasco (2005), indica que el cuestionario, “Es la herramienta de indagación social que más se emplea cuando se investiga un valor razonable de individuos, puesto que podemos acceder a una respuesta rápida, mediante la hoja de preguntas que se brinda a cada una de ellas” (p.318).

2.4.3. Validez del instrumento

“La autenticidad es el nivel en que una herramienta efectivamente logra calcular a la variable que se busca analizar” (Hernández, 2010, p. 201).

El instrumento que se aplicara será el cuestionario, el cual fue evaluado por los siguientes expertos.

GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES	OPINIÓN
DOCTOR	Costilla Castillo Pedro	Existe suficiencia
DOCTOR	Alva Arce, Rosell Cesar	Existe suficiencia
DOCTOR	Ramírez Ríos, Alejandro	Existe suficiencia

Confiabilidad del Instrumento

El Alfa de Cron Bach se empleará para hallar al factor de idoneidad de nuestro cuestionario que lo utilizaremos en nuestra investigación.

Hernández (2010), manifestó que,

El factor podría ser entre cero y uno, puesto que si el valor nos sale cero nos indica que existe una nula confiabilidad y por el contrario si nos arroja uno nos indica que existe una máxima confiabilidad, puesto que, si el factor está más cerca a cero (0), nos indicara que existe un mayor grado de medición (p. 302).

Estadísticas de fiabilidad		Resumen de procesamiento de casos	
Alfa de Cronbach	N de elementos		N %
,998	20	Casos Válido	20 100,0
		Excluido ^a	0 ,0
		Total	20 100,0

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

Para la confiabilidad del instrumento se efectuó una encuesta piloto a 20 trabajadores que tuvieron la misma característica de la muestra, el estadístico utilizado para la confiabilidad fue Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente resultó 0,998, este resultado indica que el instrumento tiene alta confiabilidad, por lo tanto, se puede aplicar.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Una vez aplicada nuestro cuestionario se procederá a tabular nuestra base de dato en un Excel, para luego pasarlo al programa estadístico SPSS, luego elaboraremos nuestras tablas de frecuencias agrupada por cada dimensión, luego realizaremos nuestra prueba de inferencia para contrastar nuestras hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación, se ha trabajado con total veracidad y legalidad del caso, puesto que, no se está incurriendo en ningún tipo de plagio, es por ello, que mi proyecto tiene toda información puesta en mi marco teórico y está debidamente citada.

III.RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

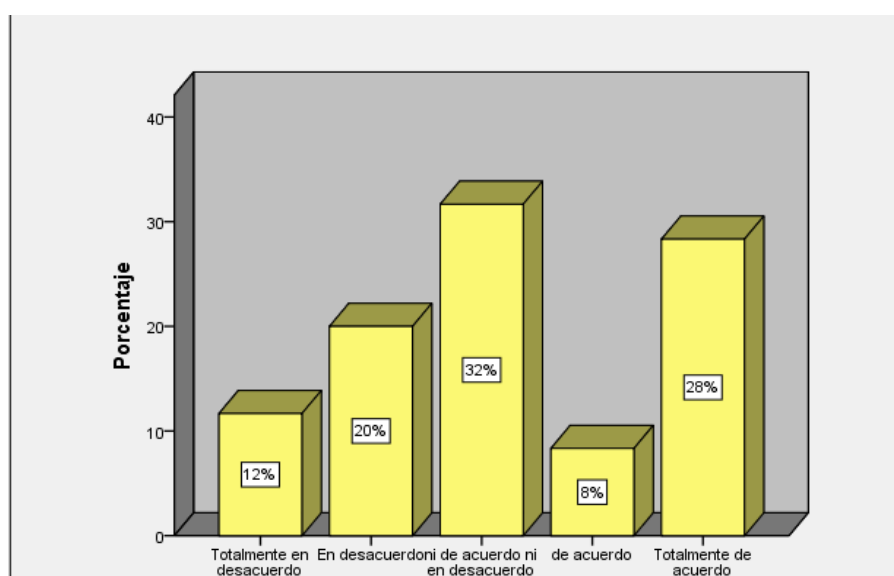
3.1.1. Dimensión Trabajo en Equipo

Tabla N° 01

		Trabajo en Equipo (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	11,7	11,7	11,7
	En desacuerdo	12	20,0	20,0	31,7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	31,7	31,7	63,3
	de acuerdo	5	8,3	8,3	71,7
	Totalmente de acuerdo	17	28,3	28,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico N° 01



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **8%** de la muestra, conformada por los colaboradores respondieron que están de acuerdo con la **Dimensión Trabajo en Equipo**; un **32%** respondieron que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un **20%** respondieron que están en desacuerdo con la **Dimensión Trabajo en Equipo**, en Cottons Amir, 2018.

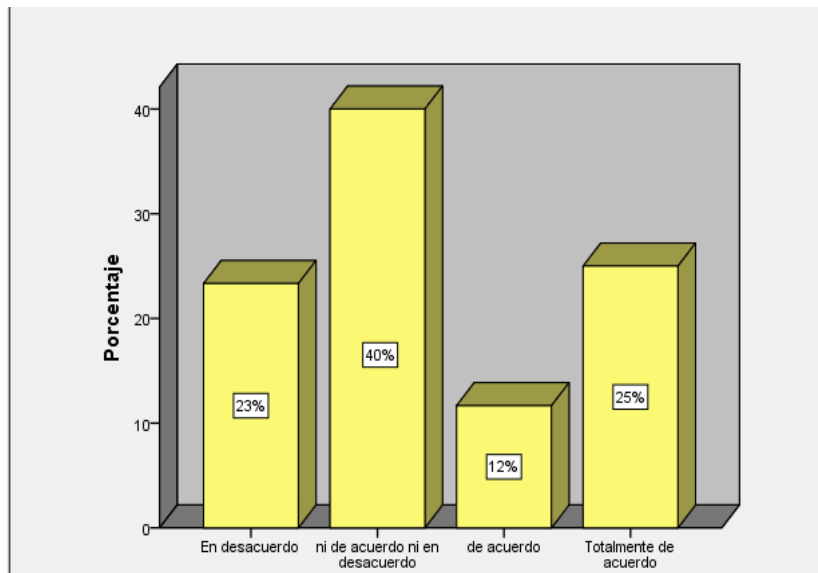
3.1.2. Dimensión Confianza

Tabla N° 02

		Confianza (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	14	23,3	23,3	23,3
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	40,0	40,0	63,3
	de acuerdo	7	11,7	11,7	75,0
	Totalmente de acuerdo	15	25,0	25,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico N° 02



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **12%** de la muestra, conformada por los colaboradores respondieron que están de acuerdo con la **Dimensión Confianza**; un **40%** respondieron que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un **25%** respondieron que están totalmente de acuerdo con la **Dimensión Confianza**, en Cottons Amir, 2018.

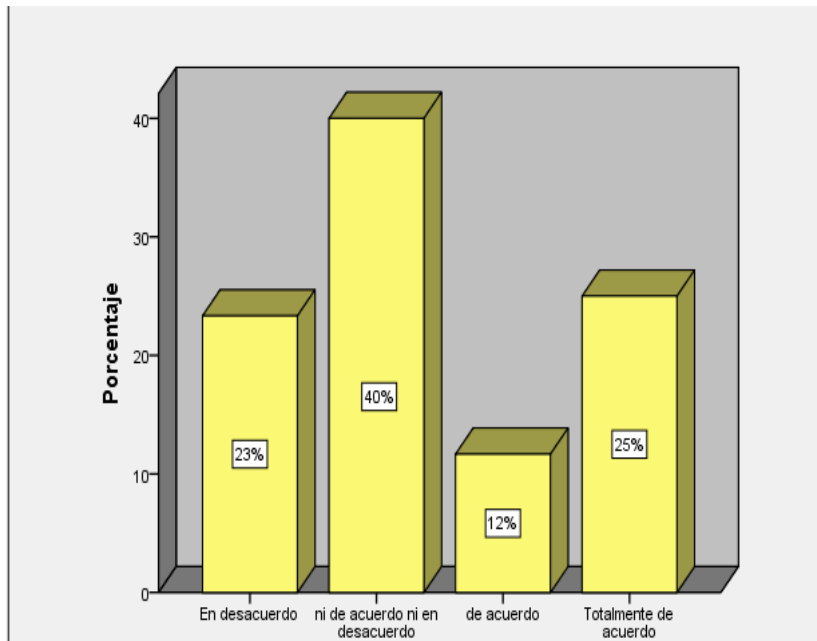
3.1.3. Dimensión Responsabilidad

Tabla N° 03

		Responsabilidad (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	14	23,3	23,3	23,3
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	40,0	40,0	63,3
	de acuerdo	7	11,7	11,7	75,0
	Totalmente de acuerdo	15	25,0	25,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico N° 03



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **12%** de la muestra, conformada por los colaboradores respondieron que están de acuerdo con la **Dimensión Responsabilidad**; un **40%** respondieron que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un **25%** respondieron que están totalmente de acuerdo con la **Dimensión Responsabilidad**, en Cottons Amir, 2018.

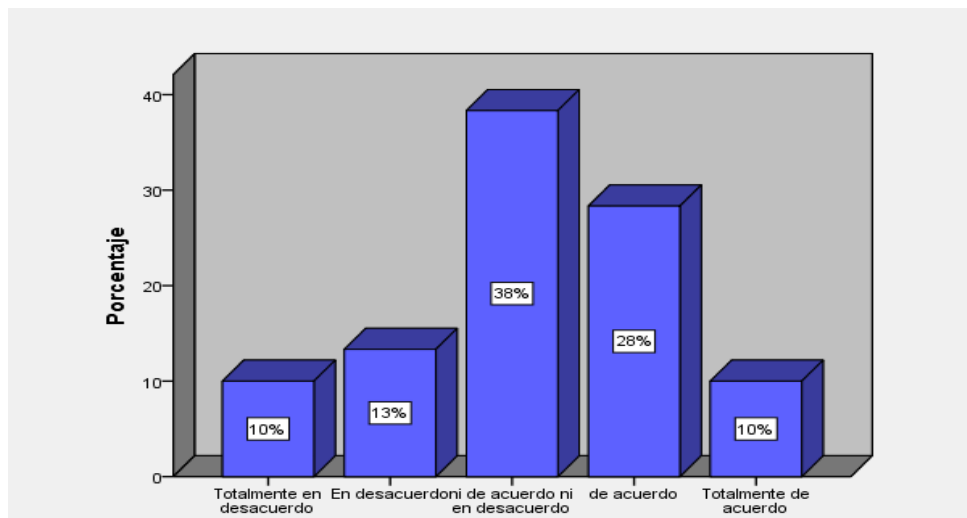
3.1.4. Dimensión Eficiencia

Tabla N° 04

		Eficiencia (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	8	13,3	13,3	23,3
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	38,3	38,3	61,7
	de acuerdo	17	28,3	28,3	90,0
	Totalmente de acuerdo	6	10,0	10,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico N° 04



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **28%** de la muestra, conformada por los colaboradores respondieron que están de acuerdo con la **Dimensión Eficiencia**; un **38%** respondieron que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un **10%** respondieron que están totalmente en desacuerdo con la **Dimensión Eficiencia**, en Cottons Amir, 2018.

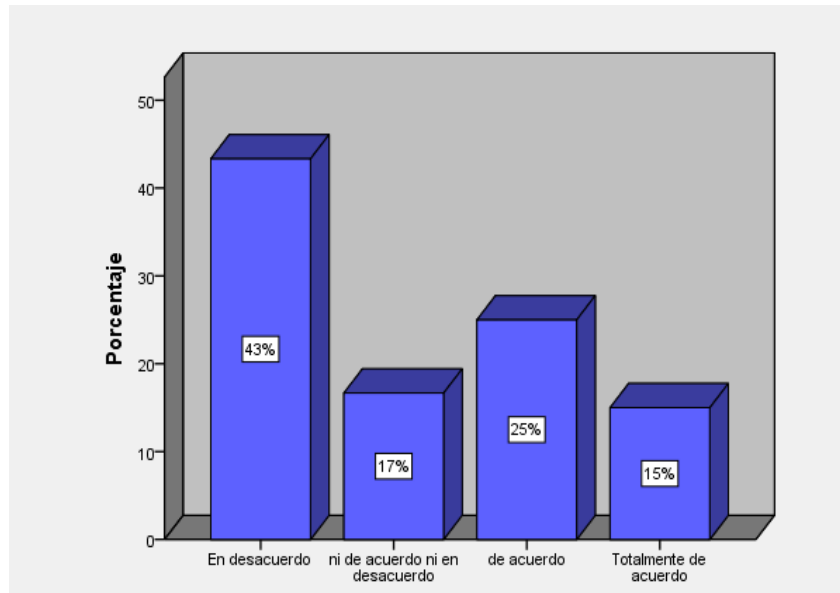
3.1.3. Dimensión Efectividad

Tabla N° 05

		Efectividad (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	26	43,3	43,3	43,3
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	16,7	16,7	60,0
	de acuerdo	15	25,0	25,0	85,0
	Totalmente de acuerdo	9	15,0	15,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico N° 05



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **15%** de la muestra, conformada por los colaboradores respondieron que están totalmente de acuerdo con la **Dimensión Efectividad**; un **43%** respondieron que están en desacuerdo y un **25%** respondieron que están de acuerdo con la **Dimensión Efectividad**, en Cottons Amir, 2018.

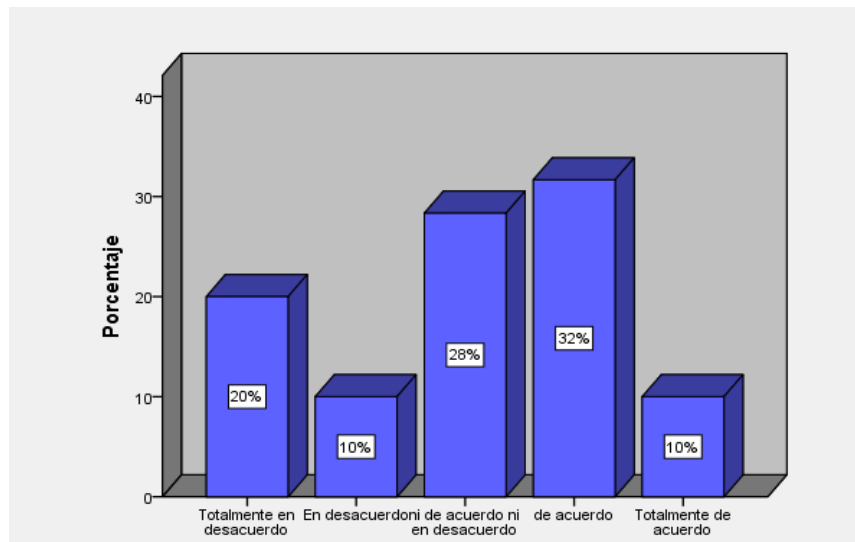
3.1.5. Dimensión Eficacia

Tabla N° 06

		Eficacia (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	6	10,0	10,0	30,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	28,3	28,3	58,3
	de acuerdo	19	31,7	31,7	90,0
	Totalmente de acuerdo	6	10,0	10,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico N° 06



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **10%** de la muestra, conformada por los colaboradores respondieron que están totalmente de acuerdo con la **Dimensión Eficacia**; un **32%** respondieron que están de acuerdo y un **20%** respondieron que están totalmente en desacuerdo con la **Dimensión Eficacia**, en Cottons Amir, 2018.

3.2. Prueba de Normalidad

Este cálculo se realizó a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov:

Tabla N°13: Prueba de Kolmogorov – Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Empowerment (agrupado)	,209	60	,000
Productividad (agrupado)	,275	60	,000

Fuente: Elaboración Propia.

Se aplicó la prueba de normalidad para analizar y saber si nuestro estudio presenta **distribución normal** o si nuestro estudio su **distribución no es normal**. De acuerdo a que nuestra población es **mayor a 50**, se escogió trabajar con Kolmogorov–Smirnov, donde se puede apreciar en la Tabla N° 11, nuestras variables de estudio muestran una distribución menor a **0.05** que es el nivel de significancia, es decir “**0.000 < 0.05**”; es por ello, que la presente investigación **no tiene una distribución normal**, es por ello, que se utilizará para la prueba de inferencia el **Rho de Spearman**.

3.3. Prueba de hipótesis

3.3.1. Prueba de hipótesis general.

Para realizar las pruebas de hipótesis, se verifico que las variables en la investigación no tienen una distribución normal, por lo tanto para este estudio se aplicarán pruebas no paramétricas. Es decir, dicho cálculo se realizó mediante la prueba Rho de Spearman, en la cual veremos el nivel de correlación en la tabla N° 14.

Hipótesis general

H_g.- El Empowerment se relaciona con la Productividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018

H₀.- El Empowerment no se relaciona con la Productividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018

H₁- El Empowerment si se relaciona con la Productividad en la empresa Cottons Amir,
Callao - 2018

Regla de decisión

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Tabla 14

Valor de los niveles de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Correlación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Correlación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Correlación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Correlación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Correlación negativa muy baja
0	Nula
(0,00 a 0,19)	Correlación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Correlación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Correlación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Correlación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 15

Correlación – Rho de Spearman según la variable.

		Correlaciones		
			Empowerment (agrupado)	Productividad (agrupado)
Rho de Spearman	Empowerment (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,971**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,971**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

El coeficiente de correlación de la Prueba Rho de Spearman es de 0,971 lo que significa que existe una correlación positiva muy alta según el cuadro de correlación. (Ver tabla 14).

Además se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a **0,05**, por ende, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que el Empowerment si se relaciona en la Productividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

Hipótesis específica 01

H_{e1}.- El Empowerment se relaciona en la Eficiencia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

H₀.- El Empowerment no se relaciona en la Eficiencia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

H₁.- El Empowerment si se relaciona en la Eficiencia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

Regla de decisión

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H₀

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H₀

Tabla 16

Correlación - Regresión Lineal según la variable.

		Correlaciones		
			Empowerment (agrupado)	Eficiencia (agrupado)
Rho de Spearman	Empowerment (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,929**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Eficiencia (agrupado)	Coeficiente de correlación	,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

El coeficiente de correlación de la Prueba Rho de Spearman es de **0,929** lo que significa que existe una correlación positiva muy alta según el cuadro de correlación. (Ver tabla 14).

Además se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a **0,05**, por ende, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que el Empoderamiento si se relaciona en la Eficiencia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018

Hipótesis Especifica 02

H_{e2}.- El empowerment si se relaciona en la Efectividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018

H₀. El empowerment no se relaciona en la Efectividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

H₁. El empowerment si se relaciona en la Efectividad en la empresa Cottons Amir, Callao – 2018

Regla de decisión

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H₀

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H₀

Tabla 17

Correlación - Regresión Lineal según la variable.

		Correlaciones		
			Empowerment (agrupado)	Efectividad (agrupado)
Rho de Spearman	Empowerment (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,981**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Efectividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,981**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

El coeficiente de correlación de la Prueba Rho de Spearman es de 0,981 lo que significa que existe una correlación positiva muy alta según el cuadro de correlación. (Ver tabla 14).

Además se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05, por ende, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la Empowerment si se relaciona en la Efectividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

Hipótesis Especifica 03

H_{e3}.- Empowerment se relaciona en la Eficacia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

H₀.- El Empowerment no se relaciona en la Eficacia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

H₁.- El Empowerment si se relaciona en la Eficacia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

Regla de decisión

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Tabla 18

Correlación - Regresión Lineal según la variable

		Correlaciones		
			Empowerment (agrupado)	Efectividad (agrupado)
Rho de Spearman	Empowerment (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,959**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Efectividad (agrupado)	N	60	60
		Coeficiente de correlación	,959**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: *Elaboración propia.*

Interpretación:

El coeficiente de correlación de la Prueba de Rho de Spearman es de 0,959 lo que significa que existe una correlación positiva muy alta según el cuadro de correlación. (Ver tabla 14).

Además se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05, por ende, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la toma de Decisiones si se relaciona en la Eficacia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

IV. DISCUSIÓN

Se presenta el contraste y discusión de los resultados, que han permitido sustentar la presente investigación, con relación a las hipótesis planteadas, con la intención de justificar los supuestos de trabajo que se han planteado y aportar más información para abrir nuevas vías de investigación en el estudio sobre empowerment y productividad en el entorno actual.

Se obtuvo un coeficiente de correlación positivo y altamente significativo $r=0.971$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se pudo afirmar que el empowerment si se relaciona en la productividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

Al respecto; Jáimez (2014) en su estudio analiza la relación existente del empowerment con las tres dimensiones el compromiso organizacional según el modelo multidimensional de Meyer y Allen (1991): el bienestar laboral, el clima laboral y la intención de irse de los trabajadores. El resultado obtenido de la estrategia empoderamiento por parte de la organización, es esencial para el crecimiento de la empresa ya que generara beneficios: desarrollar niveles compromiso en los colaboradores, mejorar el bienestar laboral y el ambiente organizacional. Céspedes, Aquije, Sánchez y Vera-Tudela (2014) en su artículo buscan determinar la relación entre el empowerment y la productividad.

En la hipótesis específica N°01, se obtuvo un coeficiente de correlación positivo y altamente significativo $r=0.929$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se pudo afirmar que el empowerment si se relaciona en la Efectividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

Al respecto; Morales (2016) en su tesis “Empoderamiento y Desempeño Laboral (Estudio realizado en el Colegio Cristiano Nueva Nación de la ciudad de Quetzaltenang)”, busco establecer el nivel de empoderamiento en el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio Cristiano Nueva Nación de la ciudad de Quetzaltenango. El resultado final se comprobó que el nivel de empoderamiento en los colaboradores del Colegio Cristiano Nueva Nación está limitado para desarrollar iniciativas propias y tomar decisiones acertadas en su área de trabajo, ya que las autorizaciones y el desarrollo de las actividades en la institución educativa, están centralizadas en la dirección general y financiera, para que las mismas se puedan realizar. El desempeño laboral de un colaborador empoderado viene a superar las expectativas del usuario, ya que es el responsable en su área de trabajo así como

de la organización en general, por lo que necesita establecer la importancia del empoderamiento en el desempeño laboral para llegar a los objetivos ideados para el alcance de las metas. Por lo cual, se recomienda implementar un clima laboral donde los trabajadores se sientan cómodos y motivados. De los Rios (2012) en su tesis: “El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial”, Se llega a inferir que El Empowerment tal y como se ha podido observar a lo largo del presente trabajo de investigación, es una herramienta fundamental para la gestión de personas y que sin duda ha venido evolucionando de forma acelerada en los últimos años. Para que una organización tenga posibilidad de éxito en la actualidad, debe invertir de forma inequívoca en uno de los elementos más importantes dentro de su sistema de producción, el cual es el capital humano, que para muchos autores especializados, así como para quien redacta estas líneas es el agente diferenciador entre las organizaciones.

En la hipótesis específica N°02, se obtuvo un coeficiente de correlación positivo y altamente significativo $r=0.981$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se pudo afirmar que el empowerment si se relaciona en la Eficiencia en la empresa Cottons Amir, Callao – 2018.

Al respecto; coremberg (2008), “La Medición de la Productividad y los factores Productivos”, El principal objetivo de este trabajo es realizar una estimación exhaustiva de las fuentes de crecimiento de la economía argentina durante el período 1990-2004 siguiendo las recomendaciones de la literatura económica de medición de la productividad, presentando su adaptación al caso particular de la República Argentina. El aporte principal de este trabajo es brindar una metodología y estimación de la llamada Productividad Total de los Factores (PTF) en el sentido estricto de corrimiento de la función de producción o traslado de la frontera de posibilidades de producción, tal como se presenta la discusión en los capítulos iniciales en su artículo emplean como referencia las características que describen la variable empowerment en cuatro dimensiones: el significado, la competencia, la autodeterminación e impacto; y el compromiso organizacional. Los resultados confirmaron las hipótesis planteadas, señalando al empowerment como una variable importante para desarrollar el compromiso organizacional y reducir las intenciones de renuncias por parte de los empleados. Carhuayña (2016) en su tesis “Empowerment y Desempeño Laboral en el Centro de Exámenes de Conchán del Turing Automóvil Club Del Perú – Lima, 2014”, El estudio se realizó con una encuesta, mediante un cuestionario tipo

Likert, pasando por un procesamiento de datos SPSS, la cual es de suma importancia porque reflejó de acuerdo a los diversos indicadores que se evaluaron el comportamiento de los directivos y colaboradores según el empowerment desarrollado. Con este estudio de investigación, se pudo observar que no existe una buena relación entre directivos y colaboradores, la delegación de funciones no se realiza de forma eficaz, las políticas de la organización son las mismas de años pasados y la toma de decisiones son ejecutadas por los directivos de la organización, en resumen concluimos que, debido a la ausencia del empowerment en el centro, se viene presentando un deficiente desempeño laboral en la organización, motivos por el cual recomendamos a los directivos de la institución, implementar de forma eficaz el empowerment, llevándola a todas las áreas de la empresa para de ésta forma mejorar el desempeño laboral (desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contra productivo) en los empleados de la organización

En la hipótesis específica N°03, se obtuvo un coeficiente de correlación positivo y altamente significativo $r=0.959$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se pudo afirmar que el empowerment si se relaciona en la Eficacia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.

Al respecto; Facho (2017) en su tesis: “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016” Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima – 2016 Con respecto al objetivo general se ha llegado a la conclusión que el nivel es regular de gestión administrativa y que existe una relación directa y significativa entre la Productividad laboral de los trabajadores en la SOF de la Municipalidad de Lima, 2016, que no es lo óptimo, y que su incidencia influye si se implementa y se aplica adecuadamente para mejorar el rendimiento laboral. Al Alcalde de la Municipalidad de Lima, mejorar los procesos administrativos, que existe en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima, 2016, para que brinden una óptima calidad de servicios, que se presta a la comunidad. Aunado a ellos, Arana (2014) en su tesis tiene como objetivo desarrollar nuevos procesos que conlleven a la mejora continua en una empresa, por ello plantea el desarrollo de capacitaciones y el otorgamiento de herramientas que permitan alcanzar una mejor eficiencia, consecuentemente esto llevaría a la mejora de la productividad y competitividad de la empresa en el mercado.

V. CONCLUSIÓN

1. Se obtuvo un coeficiente de correlación positivo y altamente significativo $r=0.971$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se pudo afirmar que el empowerment si se relaciona en la productividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.
2. En la hipótesis específica N°01, se obtuvo un coeficiente de correlación positivo y altamente significativo $r=0.929$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se pudo afirmar que el empowerment si se relaciona en la Efectividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.
3. En la hipótesis específica N°02, se obtuvo un coeficiente de correlación positivo y altamente significativo $r=0.981$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se pudo afirmar que el empowerment si se relaciona en la Eficiencia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.
4. En la hipótesis específica N°03, se obtuvo un coeficiente de correlación positivo y altamente significativo $r=0.959$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se pudo afirmar que el empowerment si se relaciona en la Eficacia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018

VI. RECOMENDACIONES

1. Implementar el empoderamiento ayudará a generar confianza en el personal, desarrollar niveles de liderazgos, niveles de confianza, niveles de motivación y niveles de comunicación. Todo ello permitirá que la organización incremente su nivel de productividad, reduciendo tiempos, costos y reducción de personal, porque si un trabajador se siente satisfecho con los principales pilares de una organización, como el clima laboral y una buena estructura laboral, ese trabajador se sentirá identificado con la empresa y con los objetivos de la organización. El empowerment y la productividad constituyen variables muy importantes para que una organización pueda ser exitosa en el mundo de la competitividad.
2. Para que la organización tenga éxito en la actualidad tiene que desarrollar la delegación de poder hacia los trabajadores, explotando el potencial humano que posee la organización. Los líderes de la empresa deben delegar responsabilidades en cada área y realizar un seguimiento adecuado mediante la evaluación semanal de los resultados. Asimismo, brindando la retroalimentación respectiva que contribuya a la mejora del desempeño y el desarrollo de la confianza entre los líderes y los colaboradores. Esto permitirá que se rompa las barreras de desconfianza, a su vez permitirá una mejor comunicación y compromiso en los objetivos planteados de la empresa. Todo esto conllevará a que los mismos trabajadores se sientan identificados y comprometidos con la organización, porque sentirán que son tomados en cuenta en los diferentes proyectos de la compañía.
3. Desarrollar una cultura de motivación en todas las áreas, que permita a los trabajadores sentirse identificados con la empresa. Crear una cultura de 90 incentivos que permita que los trabajadores den más del 100 % de su capacidad, reconociendo al trabajador del mes por ejemplo, o brindando beneficios según rendimiento (almuerzo gratis, un día libre, celebrando su cumpleaños, bonificaciones por alcanzar las metas, entre otros). Esto generará una mayor productividad en todas las áreas, también ayudará a crear un buen clima laboral de armonía y compromiso. Se tiene que implementar recompensas a los trabajadores para que logren y desarrollen mejor su labor, de este modo la empresa tomará decisiones más precisas, ya que los trabajadores se sentirá motivados y comprometidos con esta.

4. Los jefes directos de las diferentes áreas de la organización deben desarrollar un liderazgo participativo, esto ayudará a que los colaboradores generen un alto nivel de confianza hacia los jefes, también permitirá que toda la organización trabaje en equipo con un solo objetivo. Los líderes tienen que tener en cuenta que si existe un buen liderazgo, también existirá una buena motivación, generando una cultura de armonía y compromiso en todos los trabajadores.

VII.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliográficas

- Alfaro (2012). *Metodología de Investigación Científica Aplicado a la Ingeniería* (Tesis). Universidad Nacional del Callao.
- Alles (2015). *Productividad y Desarrollo laboral*. (2ª.ed.). México: Instituto Tecnológico de Sonora.
- Alva y Juárez (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de ---Trujillo 2014*. (Tesis). Universidad Privada Antenor Orrego.
- Anderson, Sweeney & Williams (2008). *Estadística para Administración y Economía*. (10ª.ed.). México: Cengage Learning.
ISBN: 13: 978-607-481-319-7.
- Arana (2014). *Mejora de Productividad en el área de producción de carteras en una empresa de accesorios de vestir y artículos de viaje* (Tesis). Universidad de San Martín de Porres.
- Bernal, García & Ramírez (2012). *Productividad y Desarrollo*. (1ª.ed.). México: Instituto Tecnológico de Sonora.
ISBN: 978-607-442-523-9.
- Bernal (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ra.ed.). México; Pearson educación
ISBN: 978-958-699-128-5
- Cano (2015). "Liderazgo y Motivación" (Tesis). Universidad Rafael Landívar.
- Carro y Gonzales (2012). *Productividad y Competitividad*. (1ª.ed.). Argentina: Universidad de Mar de Plata.
- Carrasco (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (2ª.ed.). Lima, Perú: San Marcos.

- Chiavenato (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8ª .ed.). México D.F.: MC GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
ISBN: 978-607-15-0980-2.
- Coremberg (2008). *“La Medición de la Productividad y los factores Productivos”* (Tesis). Universidad Nacional de la Plata.
- Curillo (2014). *Análisis y Propuesta de Mejoramiento de la Productividad de la fábrica artesanal de hornos industriales FACOPA*. (Tesis). Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca.
- D ‘Alessio (2010). *Administración de las Operaciones Productivas*. (1ª.ed.). México D.F.: PEARSON.
ISBN: 978-607-32-1186-4
- Hernández (2014). *El Liderazgo Organizacional: Una Aproximación desde la Perspectiva Etológica* (Tesis). Universidad del Rosario.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación* (5ª .ed.). México D.F.: MC GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
ISBN: 978-607-15-0291-9.
- Hernández (2014). *Introducción a la Administración*. (5 ed.). México D.F.: MC GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN: 978-607-15-0617-7.
- Robbins y Coulter (2014). *Administración*. (12ª.ed.). México D.F.: PEARSON.
ISBN: 978-607-32-2766-7.
- Sorados (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa* (Tesis). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- VALDERRAMA, Santiago. *Pasos para elaborar un proyecto de tesis*, 2014.
Editorial San Marcos.
ISBN: 9786123028787

VIII. ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones/ Indicadores	Metodología	Muestra	Técnicas
General:	General:	General:		Trabajo en Equipo			
¿Cómo se relaciona el empowerment con la productividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018?	Determinar la relación entre el empowerment y la productividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.	Existe relación entre el empowerment y la productividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.		<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Integración Responsabilidad 	Tipo de Investigación:	Población:	De Muestreo
Específicos:	Específicos:	Específicos:	Empowerment	Confianza	Aplicada	60colaboradores de Cottons Amir, 2018.	Encuesta
¿Cómo se relaciona el empowerment con la eficiencia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018?	Determinar la relación entre el empowerment y la eficiencia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.	Existe relación entre el empowerment y la eficiencia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.		<ul style="list-style-type: none"> Creencia Seguridad 	Nivel de Investigación:	Tipo de Muestra o Muestreo:	De recolección de datos
¿Cómo se relaciona el empowerment con la efectividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018?	Determinar la relación entre el empowerment y la efectividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.	Existe relación entre el empowerment y la efectividad en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.		Responsabilidad	Descriptiva	No	Cuestionario a los colaboradores de Cottons Amir, 2018.
¿Cómo se relaciona el empowerment con la eficacia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018?	Determinar la relación entre el empowerment y la eficacia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.	Existe relación entre el empowerment y la eficacia en la empresa Cottons Amir, Callao - 2018.	Productividad	Eficiencia	Correlacional	Probabilístico, censal	
				<ul style="list-style-type: none"> Compromiso Transparencia 	Diseño de la Investigación:	La muestra será de 60 Colaboradores de Cottons Amir 2018	De procesamiento de datos
				<ul style="list-style-type: none"> Capacidad Calidad 	No experimental		
				Efectividad	Transversal		Uso del programa estadístico SPSS 23
				<ul style="list-style-type: none"> Objetivos 			
				Eficacia			
				<ul style="list-style-type: none"> Recursos Metas 			

ANEXO 02: CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Por favor conteste cada pregunta y escoja la respuesta que cree conveniente, luego marque con una X en el casillero en blanco correspondiente al Item, teniendo en cuenta lo siguiente valoración:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Total de acuerdo
1	2	3	4	5

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
01.	Brindan la confianza necesaria para hacer bien el trabajo en equipo					
02.	En la empresa existe una buena Gestión de Recursos					
03.	En la empresa existe libertad de expresión para que los trabajadores puedan trabajar tranquilos.					
04.	La empresa satisface las necesidades de sus trabajadores					
05.	Suceden cambios positivos dentro de la empresa					
06.	La organización respeta las diferentes culturas de sus trabajadores					
07.	La capacidad de producción en la empresa es la optima					
08.	Evalúan la conducta del personal periódicamente					
09.	Recibe los recursos para que pueda obtener un producto de calidad					
10.	La empresa tiene estrategias claras para llegar a sus metas					
11.	Los colaboradores están comprometidos con la política de la empresa					
12.	Los trabajadores reciben los recursos necesarios para desarrollar su trabajo					
13.	Los trabajadores reciben más de lo necesario para desarrollar su trabajo					
14.	Demuestra ser una persona lógica y analítica					
15.	Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento					
16.	Cumplen los objetivos planteados por sus superiores con efectividad.					
17.	Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a sus compañeros					
18.	Los resultados obtenidos se ven reflejados en la rentabilidad de la empresa.					
19.	La empresa utiliza las acciones básica para mejorar la eficacia					
20.	Considera que un trabajador comprometido tendrá un buen desempeño.					

ANEXO 03: VALIDACIONES

Título de la investigación: El Empowerment y la Productividad en la empresa Cottons Amir, 2018
 Apellidos y nombres del investigador: YESICA PÍO FLORES
 Apellidos y nombres del experto: ALVA ARCO, ROXEL GONZ

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM / PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Trabajo en Equipo	Comunicación	01. En Cottons Amir, ¿Le brindan la confianza necesaria para que usted pueda hacer bien su trabajo en equipo?	5. Totalmente de Acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Integración	02. Considera usted, ¿Que en la empresa existe una buena Gestión de Recursos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Toma de decisiones	03. En la empresa ¿Existe libertad de expresión para los trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			04. Cree usted, ¿Que la empresa satisface las necesidades de los trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Confianza	Creencia			05. En los últimos años ¿Han sucedido cambios positivos, dentro de Cottons Amir?	<input checked="" type="checkbox"/>	
					06. En la organización, ¿Se respeta las diferentes culturas de sus trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Seguridad			07. Considera usted, ¿Qué la capacidad de producción dentro de la empresa es la idónea?	<input checked="" type="checkbox"/>	
					08. En Cottons Amir ¿Se realiza de manera cotidiana una evaluación al personal acerca de su conducta?	<input checked="" type="checkbox"/>	
					09. ¿Se les brindan todos los recursos para que pueda desarrollar su trabajo con responsabilidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	
					10. ¿La empresa tienen estrategias claras para llegar a sus metas mensuales?	<input checked="" type="checkbox"/>	
Responsabilidad	Compromiso		11. Considera usted ¿Que el desempeño de los colaboradores es el correcto?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Transparencia		12. Considera usted que en la empresa ¿La calidad de sus productos están acorde al desempeño que tienen sus colaboradoras?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Productividad	Eficiencia	Capacidad	13. Los recursos materiales que cuenta la empresa, ¿Ayudan a realizar su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			14. Considera usted ¿Qué el recurso humano es el activo más importante en cualquier organización?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Efectividad	Objetivos		15. En Cottons Amir ¿Se utilizan adecuadamente los recursos para llegar a los resultados, en los tiempos establecidos.	<input checked="" type="checkbox"/>		
				16. ¿Los trabajadores cumplen los objetivos planteados por sus superiores con efectividad?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Recursos		17. Considera usted, ¿Que en la empresa los trabajadores son efectivos en sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
				18. Los resultados obtenidos ¿Se ven reflejados en la rentabilidad de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Eficacia	Metas		19. ¿Las acciones utilizadas por la empresa para mejorar la eficacia de sus colaboradores es la correcta?	<input checked="" type="checkbox"/>		
				20. Considera usted, ¿Si un trabajador está comprometido con su empresa, tendrá una buena productividad?	<input checked="" type="checkbox"/>		

Firma del experto:

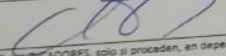
Fecha: 10/08/2018

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: El Empowerment y la Productividad en la empresa Cottons Amir, 2018
 Apellidos y nombres del investigador: YESICA PÍO FLORES
 Apellidos y nombres del experto: ALEJANDRO VALENTÍN RÍOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Trabajo en Equipo	Comunicación	01. En Cottons Amir, ¿Le brindan la confianza necesaria para que usted pueda hacer bien su trabajo en equipo?	5. Totalmente de Acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	✓		
		Integración	02. Considera usted, ¿Que en la empresa existe una buena Gestión de Recursos?		✓		
		Toma de decisiones	03. En la empresa ¿Existe libertad de expresión para los trabajadores?		✓		
			04. Cree usted, ¿Que la empresa satisface las necesidades de los trabajadores?		✓		
			05. En los últimos años ¿han sucedido cambios positivos, dentro de Cottons Amir?		✓		
	Confianza	Creencia	06. En la organización, ¿Se respeta las diferentes culturas de sus trabajadores?		✓		
		Seguridad	07. Considera usted, ¿Que la capacidad de producción dentro de la empresa es la idónea?		✓		
			08. En Cottons Amir ¿Se realiza de manera cotidiana una evaluación al personal acerca de su conducta?		✓		
		Compromiso	09. ¿Se les brindan todos los recursos para que pueda desarrollar su trabajo con responsabilidad?		✓		
		Transparencia	10. ¿La empresa tienen estrategias claras para llegar a sus metas mensuales?		✓		
Productividad	Eficiencia	Capacidad	11. ¿considera usted ¿Que el desempeño de los colaboradores es el correcto?		✓		
		Calidad	12. Considera usted que en la empresa ¿La calidad de sus productos están acorde al desempeño que tienen sus colaboradores?		✓		
			13. Los recursos materiales que cuenta la empresa, ¿Ayudan a realizar su trabajo?		✓		
		14. Considera usted ¿Qué el recurso humano es el activo más importante en cualquier organización?	✓				
		15. En Cottons Amir ¿Se utilizan adecuadamente los recursos para llegar a los resultados, en los tiempos establecidos.	✓				
	Efectividad	Objetivos	16. ¿Los trabajadores cumplen los objetivos planteados por sus superiores con efectividad?		✓		
		Recursos	17. Considera usted, ¿Que en la empresa los trabajadores son efectivos en sus labores?		✓		
	Eficacia	Metas	18. Los resultados obtenidos ¿Se ven reflejados en la rentabilidad de la empresa?		✓		
			19. ¿Las acciones utilizadas por la empresa para mejorar la eficacia de sus colaboradores es la correcta?		✓		
			20. ¿considera usted, ¿Si un trabajador está comprometido con su empresa, tendrá una buena productividad?		✓		

Firma del experto: 
 Fecha: 12/06/18

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: El Empowerment y la Productividad en la empresa Cottons Amir, 2018								
Apellidos y nombres del investigador: YESICA PIO FLORES								
Apellidos y nombres del experto: <u>DR. COSTA CASTRO PEDRO,</u>								
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
		INDICADORES	ITEM / PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Empowerment	Trabajo en Equipo	Comunicación	01. En Cottons Amir, ¿Le brindan la confianza necesaria para que usted pueda hacer bien su trabajo en equipo?	5. Totalmente de Acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Integración	02. Considera usted, ¿Que en la empresa existe una buena Gestión de Recursos?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Toma de decisiones	03. En la empresa ¿Existe libertad de expresión para los trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			04. Cree usted, ¿Que la empresa satisface las necesidades de los trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			05. En los últimos años ¿Han sucedido cambios positivos, dentro de Cottons Amir?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Confianza	Creencia	06. En la organización, ¿Se respeta las diferentes culturas de sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Seguridad	07. Considera usted, ¿Que la capacidad de producción dentro de la empresa es la idónea?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			08. En Cottons Amir ¿Se realiza de manera cotidiana una evaluación al personal acerca de su conducta?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Compromiso	09. ¿Se les brindan todos los recursos para que pueda desarrollar su trabajo con responsabilidad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Transparencia	10. ¿La empresa tienen estrategias claras para llegar a sus metas mensuales?		<input checked="" type="checkbox"/>			
Productividad	Eficiencia	Capacidad	11. considera usted ¿Que el desempeño de los colaboradores es el correcto?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Calidad	12. Considera usted que en la empresa ¿La calidad de sus productos están acorde al desempeño que tienen sus colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Efectividad		13. Los recursos materiales que cuenta la empresa, ¿Ayudan a realizar su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
			14. Considera usted ¿Que el recurso humano es el activo más importante en cualquier organización?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Objetivos	15. En Cottons Amir ¿Se utilizan adecuadamente los recursos para llegar a los resultados, en los tiempos establecidos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Eficacia	Recursos	16. ¿Los trabajadores cumplen los objetivos planteados por sus superiores con efectividad?	<input checked="" type="checkbox"/>				
			17. Considera usted, ¿Que en la empresa los trabajadores son efectivos en sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>				
			18. Los resultados obtenidos ¿Se ven reflejados en la rentabilidad de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>				
			19. ¿Las acciones utilizadas por la empresa para mejorar la eficacia de sus colaboradores es la correcta?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Metas	20. considera usted, ¿Si un trabajador está comprometido con su empresa, tendrá una buena productividad?	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto			Fecha <u>12/06/18</u>					

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

Yo, DÍAZ SAUCEDO SEVERINO, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo- Lima Norte, revisor de la tesis titulada: "EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA COTTONS AMIR, CALLAO – 2018" de la estudiante YESICA PIO FLORES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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



Lima, 7 de diciembre del 2018



Firma

Dr. DÍAZ SAUCEDO SEVERINO

DNI: 07162975

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

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=10511613858s=3&lang=es&o=1058531439

Desarrollo

feedback studio

Resumen de coincidencias

22%

1	repositorio.ual.es	Fuente de Internet	3%
2	recursosbibliou.edu.gt	Fuente de Internet	3%
3	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.upn.edu.pe	Fuente de Internet	2%
5	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1%
6	cybertesis.umms.edu...	Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upu.edu.pe	Fuente de Internet	1%
8	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1%
9	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1%

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA
 COTTONS AMIR, CALLAO 2018"
 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AL TORA:
 PRO FLORES YESICA

ASNSOR:
 DR. DIAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

TITULO: TERC
 2018

Text-only Report | High Resolution | Activado

Página: 1 de 60 | Número de palabras: 10143

2048
 17/12/2018

 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, YESICA PIO FLORES , identificado con DNI N° 47485904, 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 "EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA COTTONS AMIR, CALLAO – 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:



[Handwritten signature]

FIRMA

DNI: 47485904

FECHA: 07 de Diciembre del 2018

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA
COTTONS AMIR, CALLAO – 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

AUTORA:

PIO FLORES, YESICA

ASESOR:

Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018





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 doña **Yesica Pío Flores** cuyo título es: **"EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA COTTONS AMIR, CALLAO – 2018"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (catorce).

Lima 29 de noviembre del 2018

Dr. TANTALEÁN TAPIA, IVÁN ORLANDO

PRESIDENTE

Mg. CASMA ZARATE, CARLOS ANTONIO

SECRETARIO

Dr. DIAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado 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 LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA EL:

Srta. YESICA PIO FLORES

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

“EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA COTTONS AMIR, CALLAO – 2018”

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

SUSTENTADO EN FECHA : LIMA 29 DE NOVIEMBRE DEL 2018

NOTA O MENCIÓN : 14 (CATORCE)



Dr. TANTALEAN TAPIA, IVÁN ORLANDO

Coordinador de Investigación de la EP de Administración