



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE NEGOCIOS – MBA**

El empowerment y el desempeño laboral en el área de producción de la  
empresa Plastimiq S.R.L - San Juan de Lurigancho 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Br. Flores Paredes, Cynthia Alejandra (ORCID: 0000-0003-0144-4386)

**ASESOR:**

Mg. Chicchón Mendoza, Oscar Guillermo (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelo y Herramientas Gerenciales

**Lima – Perú**

2020

## **Dedicatoria**

A Flavia y mi familia, por su apoyo y paciencia en este proceso, para lograr mis objetivos.

## **Agradecimiento**

A Dios por ser la guía en mi vida. A mi familia, por la paciencia.

A mis maestros por sus enseñanzas.

A mis amigos, por el apoyo incondicional.

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de autenticidad

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Cynthia Alejandra Flores Paredes estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Maestría en Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "El empowerment y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L. - San Juan de Lurigancho 2019". Por tanto, declaro lo siguiente: - He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos. - No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. - Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional. - Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios. - De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 04 de enero de 2020

  
Br. Cynthia Alejandra Flores Paredes  
DNI. 46030983

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.Introducción	1
II.Método	9
2.1.Tipo y diseño de investigación	9
2.2.Operacionalización de variables	10
2.3.Población, muestra y muestreo.	10
2.4.Técnica e Instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad Técnica	11
2.5.Procedimiento	12
2.6Métodos de Análisis de datos	12
2.7Aspectos éticos	12
III.Resultados	13
IV.Discusión	23
V.Conclusiones	26
VI.Recomendaciones	27
VII.Referencias	28
Anexo 01 - Operacionalización de las variables	32
Anexo 02 - Baremos de la variable	33
Anexo 03 - Validez de Variables	33
Anexo 04 - Niveles de Confiabilidad	34
Anexo 05 – Matriz de consistencia	35
Anexo 06 – Instrumento de recolección de datos para variables	36
Anexo 07- Validez de contenido de instrumento	37
Anexo 08 - Matriz de datos para medir variables	43
Anexo 09 – Matriz de Operacionalización de variable	44
Anexo 10 – Carta de aceptación de la empresa.	45

## Índice de Tablas

Tabla 1: Validez del Contenido por Juicio de Expertos	11
Tabla 2: Nivel de Confiabilidad	11
Tabla 3: Nivel Variable Empowerment	13
Tabla 4: Nivel Variable Desempeño Laboral	13
3.2 Nivel de dimensiones de variable Empowerment	14
Tabla 5: Nivel Dimensión Competencias	14
Tabla 6: Nivel Dimensión autodeterminación	14
Tabla 7: Nivel Dimensión impacto	15
Tabla 8: Nivel Dimensión Calidad y productividad	16
Tabla 9: Nivel Dimensión desempeño extra rol	17
Tabla 10: Nivel Dimensión cumplimiento de normas	17
Tabla 11: Nivel de Correlación entre variables de Empowerment y Desempeño Laboral	19
Tabla 12: Nivel de Correlación entre la dimensión competencia del personal y la variable Desempeño Laboral	20
Tabla 13: Nivel de Correlación entre la dimensión autodeterminación y la variable Desempeño Laboral	21
Tabla 14: Nivel de Correlación entre la dimensión Impacto y la variable Desempeño Laboral	22

## Índice de Figuras

Figura 1: Nivel de variables Empowerment.	13
Figura 2: Nivel de variables Desempeño Laboral.	13
Figura 3: Nivel de dimensión Competencia.	14
Figura 4: Nivel Dimensión autodeterminación	15
Figura 5: Nivel Dimensión impacto	15
Figura 6: Nivel de dimensiones intrarol	16
Figura 7: Nivel de dimensiones extra rol.	17
Figura 8 Nivel de dimensiones cumplimiento de normas	18

## Resumen

El estudio del empowerment y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L - San Juan de Lurigancho 2019, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el empowerment y el desempeño laboral en el área de producción, para ello se realizó una recopilación de información de fundamentos teóricos y conceptuales como base para la investigación. Para la variable Empowerment, se utilizó a Gil & Giner (2007) quienes lo definen como la capacidad de una persona o de un grupo de personas para poder influir en la elaboración o mejora de actividades de otras a través de la autoridad brindada por las organizaciones.

Para la variable Desempeño Laboral, se utilizó a Chiavenato (2009) quien relaciona el desempeño con el compromiso laboral debido a que cuando el trabajador asume los objetivos de la organización como suyos, incluyendo las reglas y los reglamentos, se puede notar el deseo de ayudar y contribuir más allá de los deberes del trabajo. El estudio es de tipo básico, con un diseño no experimental – transversal con enfoque cuantitativo, se tomó como población a 150 trabajadores y como muestra 70 trabajadores del área de producción de la empresa Plastimiq, con una muestra censal, a quienes se les aplicó un cuestionario de tipo encuesta, encontrado en los resultados la existencia de una relación entre ambas variables con un coeficiente de correlación 0,893 según la prueba de rho de Spearman, se tiene una significación bilateral de 0,000 menor a 0.05 en todas nuestras hipótesis dando como resultado que se rechacen las hipótesis nulas y se acepten las alternas, se halló relación entre el empowerment y el desempeño laboral. Por lo tanto, se comprueba que la Hipótesis 1 guarda relación entre el empowerment y desempeño laboral, recomendándose implementar y fortalecer más los mecanismos de asignación de funciones de los colaboradores para mantener una mejora en la obtención de resultados.

***Palabras claves:*** Empowerment, desempeño laboral, delegación de poder.



## Abstract

The study of empowerment and work performance in the production area of the company Plastimiq SRL - San Juan de Lurigancho 2019, aims to determine the relationship between empowerment and work performance in the production area, for this purpose a compilation of information on theoretical and conceptual foundations as a basis for research. For the Empowerment variable, Gil & Giner (2007) who defined it as the ability of one person or a group of people to influence the development or improvement of other activities through the authority provided by organizations was used.

For the variable Labor Performance, Chiavenato (2009) was used, who relates performance to work commitment because when the worker assumes the objectives of the organization as his own, including rules and regulations, the desire to help and contribute beyond the duties of work. The study is of a basic type, with a non-experimental design - cross-sectional with a quantitative approach, 150 workers were taken as a population and 70 workers from the production area of the Plastimiq company were taken as a sample, with a census sample, to whom a Survey type questionnaire, found in the results the existence of a relationship between both variables with a correlation coefficient 0.893 according to the Spearman rho test, there is a bilateral significance of 0.000 less than 0.05 in all our hypotheses resulting in that reject the null hypotheses and accept the alternate ones, a relationship was found between empowerment and job performance. Therefore, it is verified that Hypothesis 1 is related to empowerment and work performance, recommending to implement and strengthen the mechanisms for assigning the functions of employees to maintain an improvement in obtaining results.

**Keywords:** *Empowerment, work performance, delegation of power*

## **I. Introducción**

En la actualidad las organizaciones están constantemente afrontando retos y oportunidades debido a que el ámbito empresarial se encuentra en evolución. Estos cambios son producidos por los avances tecnológicos y las tendencias económicas que afronta el mercado. Los trabajadores dentro de las organizaciones son los responsables del desarrollo de sus actividades para generar beneficio en las organizaciones. Mosley, Megginson y Pietri (2010). Las empresas necesitan crear oportunidades para sus colaboradores donde ellos puedan desarrollar e innovar sus ideas o sugerencias de tal forma se busca optimizar el tiempo a emplear en las actividades. Las empresas deben otorgar confianza, asignar valoración a los trabajadores, mostrar respeto y tener un constante aprendizaje de convivencia, de tal forma se crea un clima laboral donde los trabajadores se sientan importantes, con comprensión para apoyar sus expectativas y problemas. En un estudio realizado por Van (2004), el empowerment es el continuo proceso de aprendizaje de los individuos para que adquieran un mayor control del que tienen actualmente sobre la toma de decisiones y los recursos locales y nacionales.

Según lo mencionado por el autor, si nuestro trabajador conoce en su totalidad las funciones atribuidas a sus actividades podrá adquirir nuevas funciones y de esta manera mejorar su toma de decisión en la empresa. El hablar de empowerment se refiere al delegar poder como también responsabilidades para cada trabajador Blanchard (2011). Todas las organizaciones se encuentran trabajando permanentemente en el cambio, que tiene lugar tanto a nivel de mercado como a nivel de la estructura de las organizaciones.

En un estudio realizado por Wayne & Noé (2005) indico que existe una relación entre los procesos organizacionales y la ejecución que desarrollan los empleados de la mano con la organización. Vega, Urra y Bernales (2010) Las organizaciones se encuentran constantemente en evaluación de las competencias de sus colaboradores. En Latinoamérica, se considera como esencia a cada trabajador, porque ellos son los que aportan sus habilidades entre otras características, para la obtención y realización del logro de los objetivos. Se puede observar que en muchos países se ha conseguido crear una relación o compromiso entre los trabajadores y las empresas, esto se demuestra porque ellos no necesariamente tienen una dependencia directa de un jefe o supervisor para realizar sus labores Manene (2013), los trabajadores son los encargados de sus acciones dentro de la organización, esto quiere decir

que deben velar por sus acciones en sus equipos de trabajo. Entonces se deberá considerar en las organizaciones como su elemento más importante al talento humano, ya sea por habilidades o por técnicas que apliquen los trabajadores para realizar sus funciones García (2010). Si las empresas en Latinoamérica no incorporan el “Empowerment” no tendrán como resultados los beneficios que se esperan, de tal forma es necesario que las empresas adopten nuevas ideas que diversos países están llevando a cabo, en los países de primer mundo se observa que las jefaturas o supervisores saben delegar responsabilidades, encomendar el trabajo a las personas idóneas Cuevas (2010).

En el Perú, las empresas buscan maximizar sus beneficios y en ocasiones las técnicas empleadas generan sobrecarga a una parte de su personal provocando que estos se vean afectados por el estrés que se genera en el desarrollo. En el Perú los trabajadores demuestran que el rendimiento laboral que realizan es bajo o moderado en el sector industrial, debido a que no reciben la atención necesaria con respecto al cumplimiento de sus funciones y en algunos casos no cuenta con buenos beneficios en las empresas en las que se desarrollan. Los trabajadores del sector privado dentro del rubro industrial, muestran un bajo desempeño laboral y una falta de toma de decisión sobre las actividades que realizan en las distintas empresas debido a que las organizaciones no buscan comprometer en su totalidad a los colaboradores en los proyectos que se realizan según Koontz (2012), si no, que solo buscan el desarrollo de sus actividades para generar beneficios. La tecnología tiene un gran avance en relación al contacto con las empresas, esto se da porque los resultados son más rápidos de los esperados, por eso se realiza una constante búsqueda de personal con habilidades extraordinarias que se incorpore con estas medidas según Bohlander y Snell (2008). Asimismo, cuando los implementos no brindan una respuesta no se afecte el desarrollo de las actividades y estas puedan ser realizadas por empleados reales, atentos e inteligentes generando beneficios mayores a los esperados.

En la Empresa Plastimiq S.R.L - San Juan de Lurigancho, el personal no cuenta con un buen desempeño laboral debido a una falta de compromiso e identidad, esto nos da como resultado una ineficiencia en la comunicación interna y el desarrollo de sus funciones. Así mismo, los inconvenientes presentados en el área de recursos humanos han ocasionado problemas de cansancio emocional en algunos trabajadores, como también la falta de compromiso entre los mismos y los posibles errores dentro del desarrollo de sus actividades. Los trabajadores comentan que sus labores dentro de la organización deben ser

reorganizadas debido a que en algunas áreas las responsabilidades excedentes de trabajo limitan el correcto desempeño de funciones correspondientes a cada área. La presión que se genera en algunos trabajadores se da porque se delega funciones que genera que el tiempo que emplean para realizar sus actividades no sea el indicado y así no se puedan abastecer Murrel (2012). Los trabajadores indican el mal trato existente entre áreas por parte de los supervisores de las distintas gerencias. La falta de una estrategia de compromiso y empoderamiento de funciones dentro del área de producción, da como resultado una mala comunicación entre las áreas y esta provoca la falta de cumplimiento en el continuo desarrollo de funciones, debido a que existe poca claridad en las metas que se deben cumplir, realizando funciones que no son exactamente las que su área requiere. De esta manera se provoca que los trabajadores encargados a diversas funciones se detengan y delimiten su interés por obtener mayores beneficios. Así mismo, se busca poder conseguir nuevas herramientas para mejorar la secuencia de actividades que se llevan dentro de la organización y conseguir nuevos resultados que mejoren los beneficios. Según lo indicado se formuló el siguiente problema ¿Cuál es la relación del empowerment con el desempeño laboral en la empresa Plastimiq S. R. L. San Juan de Lurigancho 2019?

Así mismo, paso a mencionar los artículos científicos internacionales y nacionales que tienen conexión con nuestro tema de investigación: Cáliz, Martínez, Vigier, Núñez. (Enero/junio). El propósito se definió como el análisis del éxito empresarial para ser detallado a raíz de la delegación de poder para ser instrumento de gestión. Las metodologías fue el modelo de regresión probit y probit ordinal. Los resultados nos indicaron se observa que el 71% de empresas u organizaciones se consideran exitosas. Por último, el 57,5 % de las empresas desarrollan la delegación de poder como instrumento de gestión. Calderón, Krikorian, Franco & Betancur. (Abril/junio). El objetivo fue comprender la influencia que tiene el apoyo organizacional y el empoderamiento psicológico sobre el comportamiento de elementos de estudio. La metodología fue la explicación del ambiente de desarrollo de una empresa, se indica dentro de esto a los participantes, las organizaciones y las herramientas utilizadas. El resultado fue que el apoyo organizacional tiene influencia indirecta positiva de un 65% dentro de las actividades de los empleados y sobre los comportamientos dentro de la organización. Orgambídez, Moura, de Almeida (enero/junio). El objetivo consistió en conocer cómo influye el estrés en la satisfacción laboral a través de la delegación de poder psicológico en las funciones asignadas en el trabajo. La metodología fue el estudio ex post

facto. El resultado obtenido señala que los estresores de rol se correlacionaron negativamente con la satisfacción laboral. Loli, Navarro, Del Carpio, Vergara. (junio/julio). La investigación tuvo como objetivo conocer la conexión entre la confianza y la delegación de poder de los empleados. La metodología fue cuantitativa. Se pudo obtener como resultados la adecuación significativa y positiva entre ambas variables ( $\rho = .483^{**}$ ), dando a entender que, a mayor confianza, el empoderamiento de los empleados aumenta. Máñez. (enero/marzo). El objetivo del estudio fue determinar la influencia entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral en las organizaciones. La metodología fue empírica. Se concluyó que la inteligencia emocional y el desempeño laboral tienen una relación alta. Jara, Asmat, Alberca y Medina. (marzo) El propósito fue conocer los inconvenientes de la administración del talento humano en el proceso de mejorar la gestión pública y desempeño laboral. El método fue hipotético deductivo. Se obtuvo como resultado que la administración del talento humano es adecuada o favorable por un 44,4%. Guardiola y Basurto. El objetivo del estudio fue averiguar la captación de la inteligencia emocional como factor del desempeño laboral. El método fue descriptivo correlacional. Los resultados muestran alta influencia entre la variable inteligencia emocional y el desempeño laboral. Nazar y Figueroa. (marzo). El objetivo de la investigación fue dar a conocer las opiniones que participan acerca del desempeño laboral de trabajadores adultos. La metodología es mixta de tipo triangulado. Los resultados mostraron que las variables no guardan relación significativa según los modelos utilizados. Torres y Zegarra. El estudio tuvo como propósito la determinación de relación entre las variables de estudio en las instituciones educativas bolivarianos. El método fue cuantitativo. Los resultados mostraron la existencia de la relación entre clima organizacional directa positiva fuerte ( $r = 0,828$ ) y desempeño laboral significativa ( $t = 16,90$ ) en las instituciones educativas bolivarianos de la ciudad de Puno -2014.

Para el siguiente estudio usaremos teorías científicas como soporte para lo mencionado se establece que la teoría del comportamiento organizacional según Alles (2013) se basa en toda relación del personal en las organizaciones, es decir, como el individuo hace frente a sus percepciones y a la vez como afronta el cargo en el que se encuentra para el desarrollo de sus funciones. El comportamiento organizacional se entiende como las habilidades de las personas en su entorno laboral.

Entre los temas relacionados a la variable empowerment, los siguientes autores tienen diversas opiniones, por ejemplo, Acosta (2005), sobre el otorgamiento del poder a individuos

para el desarrollo de actividades dentro de una organización dijo que el beneficio que genera este factor en las organizaciones es potenciar a cada persona acerca de las decisiones con referencia a sus actividades y esto les genera satisfacción. A su vez Gil & Giner (2007), sobre la delegación de poder se define como las competencias que un trabajador o un grupo de trabajadores cuenta para poder influir en la elaboración o mejora de actividades de otras personas a través de la autoridad brindada por las organizaciones. Cabe mencionar que cuando nos referimos al delegar poder también se debe conocer que la persona que recibe este atributo a diferencia de los demás colaboradores debe tener en consideración las opiniones o consultas de todo el personal a su cargo. Fernández & Sánchez (1997) asimismo, la constante búsqueda de aumento de eficiencia en las organizaciones por medio de estrategias que aumenten el vender los productos como también el desarrollo de producción de los mismos.

Mientras que Thomas y Velthouse (citados en Ríos, Téllez, Ferrer. 2010) afirman que empowerment no solo debe ser responsabilidad de los colaboradores. Tomando en cuenta esta afirmación manifiestan cuatro dimensiones; Valor, para aquello que el trabajador considera como sus metas y propósitos relacionados a su labor, la Competencia o autoeficacia que podría considerarse como una habilidad que lo ayuda desenvolverse en su ámbito. Por otro lado, la Autodeterminación es la dimensión que refleja el libre albedrío del colaborador sobre su trabajo. Y así llegamos al Impacto que le permite al trabajador tener un peso laboral en las estrategias administrativas u operativas.

Vale la pena resaltar lo mencionado por Wilson (2004) sobre el empowerment y los factores cuando nos referimos a ello. Este estudioso asegura que existen doce indicadores para entender el empowerment en una empresa: La Reputación es la imagen que los colaboradores envían a personas externas del centro laboral. El Enfoque de los directivos, entendido como la perspectiva del directorio o grupo de accionistas de una empresa valoran y practican el empowerment. Gestión del empowerment, se refiere a cómo los directivos gestionan esta disciplina. La Atmósfera que se siente dentro de la empresa. El Liderazgo que los ejecutivos llevan a cabo y el enfoque del empowerment en el centro laboral. El potencial humano es cómo los colaboradores y trabajadores de una empresa liberan y utilizan sus habilidades. Asimismo, el Reconocimiento y Recompensa es como la empresa, de manera formal e informal, recompensa el empowerment. Un indicador importante también es la Innovación que demuestra el grado de experimentación de la empresa. La Confianza es

muy importante porque se entiende como la apertura empresarial para que los trabajadores puedan actuar y decidir. De la misma manera, el Trabajo en equipo demuestra cómo se emplea el talento de los equipos de trabajo para el empowerment y, por último, el poder del acto de decisión y verificación delegado para personal involucrados en el centro de labores.

Por otro lado, Miller (2000) consideró que el empowerment debe generar una buena delegación de poder, refiriéndose al líder a cargo o el personal que reciba esta responsabilidad tiene que considerar diversos factores dentro de las organizaciones, tales como conocer el beneficio que genera cada equipo dentro de la organización, conocer el clima laboral dentro de la organización; esto implica que el personal a cargo debe conocer las funciones que desarrollan cada uno para poder tener una mejor toma de decisiones.

Entre los temas relacionados a la variable desempeño laboral los siguientes autores tienen diversas opiniones:

Según Stoner, Freeman y Gilbert (1996), sostienen que el desempeño es el grupo de actividades relacionadas al cumplimiento de metas de una organización, estos se pueden medir por las competencias que tiene cada individuo en la empresa. Por otro lado, según Milkovich y Boudreau (1994), muestra una mejor funcionalidad de la capacitación y formación el desempeño laboral en la que cada miembro de la organización aporta para las mejoras continuas. Chiavenato (2009) infiere que el desempeño laboral se relaciona con el compromiso laboral debido a que cuando el trabajador asume los objetivos de la organización como suyos, incluyendo las reglas y los reglamentos, se puede notar el deseo de ayudar y contribuir más allá de los deberes del trabajo. Para Toro (2002), el desempeño laboral lo expresa como un hecho para obtener un mejor resultado, Toro (citado en Sanín & Salanova, 2014), indica tres dimensiones del desempeño laboral, desempeño intrarol, es la acción que proporciona el proceder de cumplimiento de las responsabilidades inherentes al puesto de trabajo asignado y el desempeño empleado en los procesos. Desempeño extra rol, es toda acción que los colaboradores hacen para agregar un valor a sus funciones; por ultimo tenemos al cumplimiento de normas, que nos explica sobre las acciones coherentes y principios indicados por la empresa.

Como indicadores para estos factores pertenecientes al desempeño laboral se consideró la obtención de metas, el cual se refiere a los resultados que adquiere cada trabajador en el centro de laborales así mismo se consideró al rendimiento del personal que

se refiere al desempeño de los trabajadores en sus funciones diarias ambos indicadores corresponden a la primera dimensión denominada desempeño intrarol; como indicadores para el desempeño extra rol tomamos el liderazgo que se refiere al grupo de competencias que tiene una persona para influir en las percepciones de un trabajador, ya sea por su forma de ser o actuar, y la motivación se refiere a la acción de motivar a una persona para realizar cierta actividad; para los indicadores de la última dimensión cumplimiento de normas se ha considerado la lealtad siendo esta la fidelidad que muestra el colaborador hacia la empresa en la que desempeña labores, la asertividad se refiere a la habilidad para comunicarse en la empresa, la responsabilidad es la habilidad que se tiene en función al cumplimiento de los objetivos impuestos.

A continuación, se formuló la siguiente pregunta de investigación como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el empowerment y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq SRL - San Juan de Lurigancho 2019?, de los cuales se detallaron los problemas específicos en nuestra matriz de consistencia.

Como justificación para la investigación se considera la importancia que brinda porque ayudará a las empresas a crear nuevas estrategias para mejorar la decisión de cada trabajador y también mejorar el ambiente o clima entre sus diversas áreas, de tal forma que si nuestros trabajadores se sienten cómodos tendremos mayor aceptación de nuestros clientes. Como justificación teórica para la presente investigación contribuirá con los aportes de información existentes para su mejora, como también con la creación de nuevas estrategias para tener una mejor toma de decisión, asimismo, mejorar el ambiente laboral entre sus diversas áreas. Las empresas son nuestro mayor factor beneficiado con la investigación, porque cuentan con los recursos necesarios para integrar estas ideas en su plan de negocios Terry (1996). Como justificación práctica se realizó debido a la necesidad existente, la investigación nos brindará un soporte para identificar y establecer nuevas estrategias dentro de las empresas del sector industrial, enseñando a los trabajadores a ser capaces de brindar su opinión sobre la toma de decisiones en las prácticas que se realicen. En la parte metodológica, el tema a investigar servirá para el desarrollo de futuros estudios, porque actualmente el mercado empresarial está considerando el fortalecer a sus colaboradores para mejorar sus procesos, con el método científico cuantitativo se podrá medir a las variables en estudio, de tal forma cuando se demuestre su validez y confiabilidad se podrá utilizar la información obtenida en diversas investigaciones.



El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe del empowerment y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq SRL - San Juan de Lurigancho 2019. Asimismo, se detalló los objetivos específicos en la matriz de consistencia. Como hipótesis general de la investigación se planteó el empowerment se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq SRL – San Juan de Lurigancho, 2019. Asimismo, las hipótesis específicas fueron detalladas en la matriz de consistencia que se encuentra en los anexos.

## II. Método

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Tipo básico, porque se encuentra constantemente en la búsqueda de información para mejorar el conocimiento, y colocando en segundo plano generar resultados inmediatos. Cabe resaltar, que es beneficioso este tipo de investigación en la obtención de objetivos a largo plazo. Hernández et. al (2010).

**Diseño de investigación:** Plan del procedimiento mediante el cual se recopilan datos e información sobre temas relevantes para responder a la pregunta inicial, el diseño es no experimental, ayudándonos también a evaluar los datos e interpretarlos adecuadamente según Hernández et. al (2010).

**Corte de investigación:** Hernández et. al (2010) de corte transaccional o transversal, porque no se manipularán deliberadamente las variables y recolectarán datos solo en un periodo de tiempo (p. 503).

**Enfoque de la investigación:** Bernal (2010) el enfoque cuantitativo consiste en poder definir las diversas características de los elementos del estudio, de tal forma se debe colocar la explicación del problema a estudiar en su lugar de desarrollo habitual, asimismo, se debe tener diversidad de objetos de estudio manifiesten relación.

**Nivel de investigación:** Descriptivo – correlacional. Es descriptivo debido a que realizaremos la descripción de los elementos de estudio. También, correlacional porque medirá el enlace entre las variables para posteriormente realizar una interpretación según, Hernández et. al (2010).

**Método de investigación:** Hipotético deductivo porque trata de proponer interrogantes para una posterior de deducción para conocer si es verdadero o falso lo planteado según Ñaupás et al. (2014).

## 2.2. Operacionalización de variables

**Primera variable:** Empowerment

**Definición conceptual:** Gil & Giner (2007) el empowerment o delegación de poder se entiende como las competencias de un trabajador o de un grupo de trabajadores que influirán en la elaboración o mejora de actividades de otras personas a través de la autoridad brindada por las organizaciones. Cabe mencionar que cuando nos referimos al delegar poder también se debe conocer que la persona que recibe este atributo a diferencia de los demás colaboradores debe tener en consideración las opiniones o consultas de todo el personal a su cargo.

**Segunda variable:** Desempeño Laboral

**Definición conceptual:** Chiavenato (2009) se relaciona con el compromiso laboral debido a que cuando el trabajador asume los objetivos de la organización como suyos, incluyendo las reglas y los reglamentos, se puede notar el deseo de ayudar y contribuir más allá de los deberes del trabajo.

**Definición operacional:** La variable Desempeño Laboral tiene tres dimensiones que se ha detallado y explicado en el capítulo del marco teórico.

## 2.3. Población, muestra y muestreo.

**Población:** Según Hernández et. al (2006), es el grupo de objetos de estudio que cuentan con peculiaridades similares para poder determinar nuestro estudio. La investigación está compuesta de 150 trabajadores operarios de la empresa Plastimiq S.R.L.

**Muestra:** Según Hernández et. al (2006), es el subgrupo de la población y está conformada por elementos con mayor representación y sobretodo similitud en sus características. Para ello se tomará una parte de la población por el tamaño ya que nos permitirá ser más efectivos. La investigación comprende una muestra de 70 trabajadores operarios de la de la empresa Plastimiq S.R.L.

#### 2.4. Técnica e Instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad Técnica:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), se utiliza el instrumento cuestionario para poder obtener respuestas sobre los problemas que se presentan en el estudio.

**Instrumentos:** Bernal (2010) grupo de preguntas elaboradas para obtener los datos necesarios, la idea de elaborar un cuestionario es conocer algo más sobre la investigación y de esta manera cumplir los objetivos de la investigación de esta manera cumplió con los objetivos de la investigación para ello se formuló 33.

**Validez:** Bernal (2010) Se considera válido un instrumento de medición cuando los objetos de estudio son medidos de manera correcta y cumplen con su función señalada.

#### Juicio de expertos:

Escobar & Cuervo (2008) se entiende como el comentario informado conocedores con trayectoria en el tema, de tal forma se reconocen como expertos que pueden brindar conocimientos verídicos.

**Tabla 1: Validez del Contenido por Juicio de Expertos**

	N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
	1	Doctor	Claudio Iván Zegarra Arellano	Aplicable
3	2	Magister	Oscar Chicchon Mendoza	Aplicable
	3	Magister	Gustavo Ernesto Zarate Ruiz	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

**Confiabilidad:** Según Hernández et. al (2010), El instrumento puede ser confiable cuando se determina con diversas técnicas, como el Alfa de Cronbach.

**Tabla 2: Nivel de Confiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	33

Fuente: Elaboración propia.

## **2.5. Procedimiento**

Es necesario contar con los siguientes objetos para la recolección de información: autorización, tiempo, apoyo administrativo y costo

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Análisis descriptivo – Correlacional, el detalle de información que se obtenga en los cuestionarios será procesada y analizada con el programa estadístico IBM SPSS, el cual está explicado para los estudios estadísticos y con ello se llegará a obtener los resultados en gráficos y cuadros.

## **2.7 Aspectos éticos**

El estudio cumple con respetar los modelos metodológicos, teóricos y científicos; también la verdad, este proyecto tendrá responsabilidad social para brindar una mejora en la competitividad de las pequeñas empresas, así también, ayudarlas a seguir creciendo socioeconómicamente y cumplir con sus propuestas de desarrollo.

La investigación tuvo como desarrollo y resultados respetar los derechos del autor sobre los elementos utilizados de la empresa y mantener en reserva a las personas que brindaron información para el desarrollo del cuestionario.

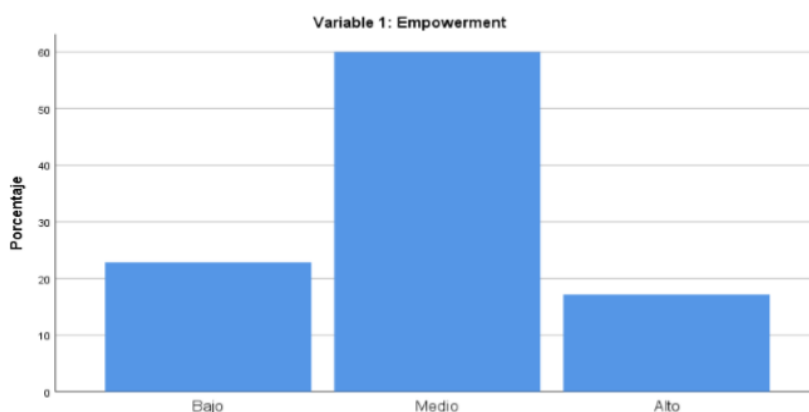
### III. Resultados

#### 3.1. Nivel de variables Empowerment y Desempeño Laboral

Tabla 3: Nivel Variable Empowerment

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	22.9
Medio	42	60.0
Alto	12	17.1
Total	70	100.0

Fuente: Elaboración propia.

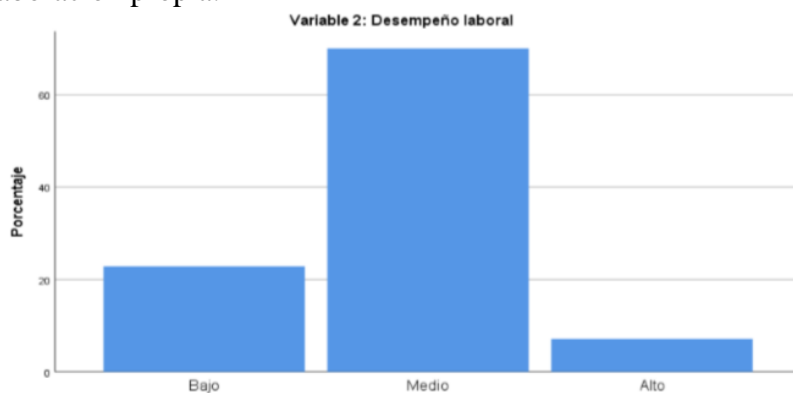


*Figura 1: Nivel de variables Empowerment.*

Tabla 4: Nivel Variable Desempeño Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	22,9
Medio	49	70,0
Alto	5	7,1
Total	70	100.0

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 2: Nivel de variables Desempeño Laboral.*

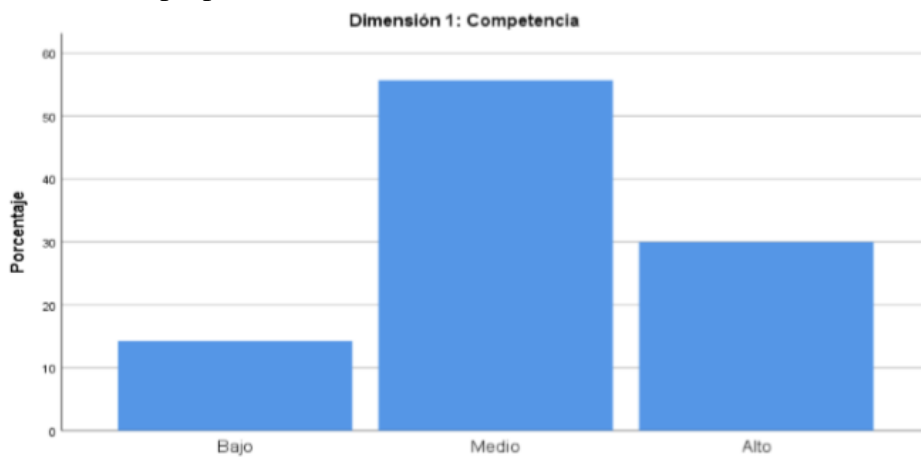
En la tabla 3 los resultados nos muestran, que, de los trabajadores encuestados, 60.9% consideran al empowerment en un nivel medio; en la tabla 4 se presenta que el 70.0% considera que la variable desempeño laboral tiene un nivel medio. Todo lo mencionado se encuentre representado gráficamente en la figura 1 y 2.

### 3.2 Nivel de dimensiones de variable Empowerment

Tabla 5: Nivel Dimensión Competencias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	14,3
Medio	39	55,7
Alto	21	30,0
Total	70	100.0

Fuente: Elaboración propia.

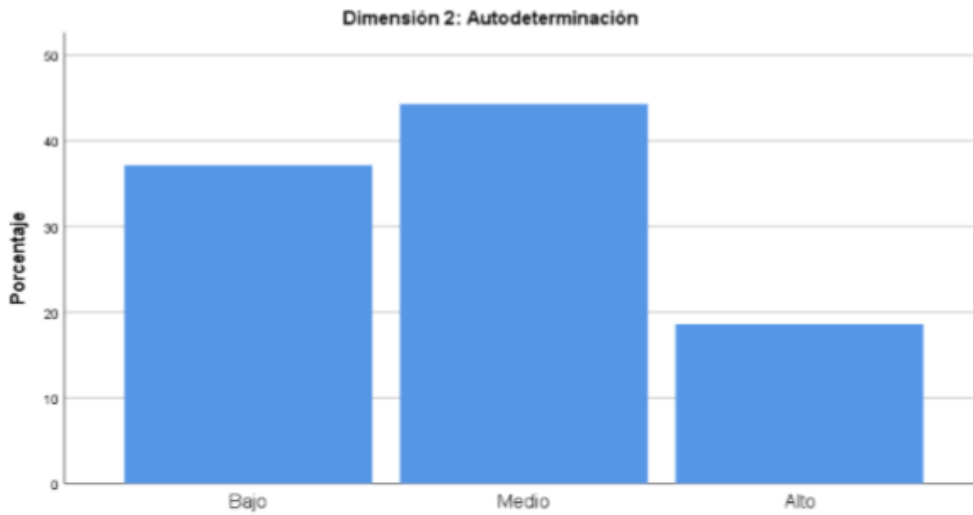


*Figura 3: Nivel de dimensión Competencia.*

Tabla 6: Nivel Dimensión autodeterminación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	37,1
Medio	31	44,3
Alto	13	18,6
Total	70	100,0

Fuente: Elaboración propia.

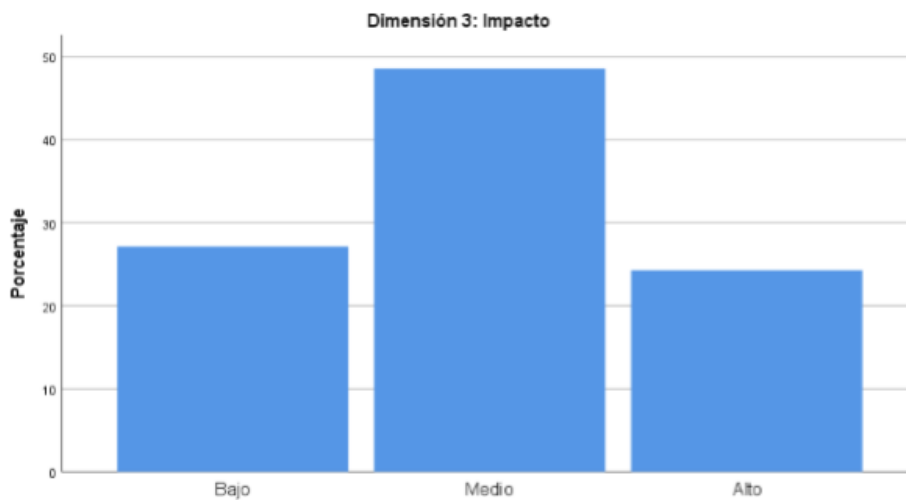


**Figura 4: Nivel Dimensión autodeterminación**

**Tabla 7: Nivel Dimensión impacto**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	27,1
Medio	34	48,6
Alto	17	24,3
Total	70	100.0

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 5: Nivel Dimensión impacto**



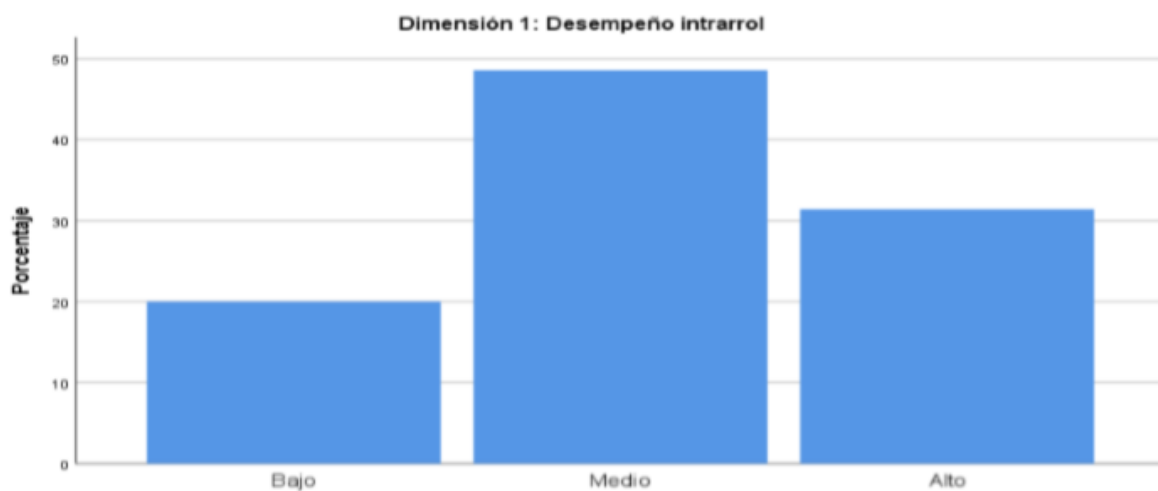
De las 3 dimensiones de la variable Empowerment los resultados mostraron que, se observa en la tabla 8 el 55.7% de los trabajadores mencionaron que el nivel de la dimensión competencia tiene un nivel Medio, siendo un 30.0% determinado como nivel alto. En la Tabla 9 en relación al nivel de la autodeterminación, un 44.3% de los trabajadores opina que la dimensión es de nivel Medio y un 37.1% identifico que el nivel es bajo. Por último, en la tabla 10 se observa que un 48.6% de los trabajadores encuestados de la dimensión impacto considero que el nivel es Medio y un 27.1% indico que el nivel de esta dimensión es bajo.

### 3.3. Nivel de dimensiones de variable Desempeño Laboral

Tabla 8: *Nivel Dimensión Calidad y productividad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	20,0
Medio	34	48,6
Alto	22	31,4
Total	70	100.0

Fuente: Elaboración propia.

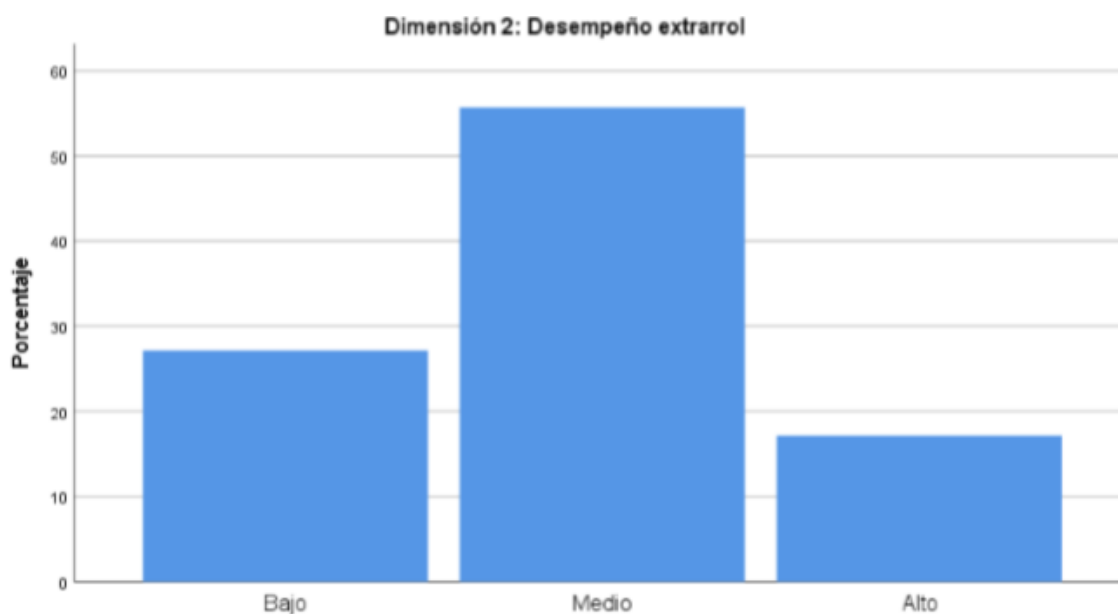


*Figura 6: Nivel de dimensiones intrarrol*

**Tabla 9: Nivel Dimensión desempeño extra rol**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	27,1
Medio	39	55,7
Alto	12	17,1
Total	70	100.0

Fuente: Elaboración propia.

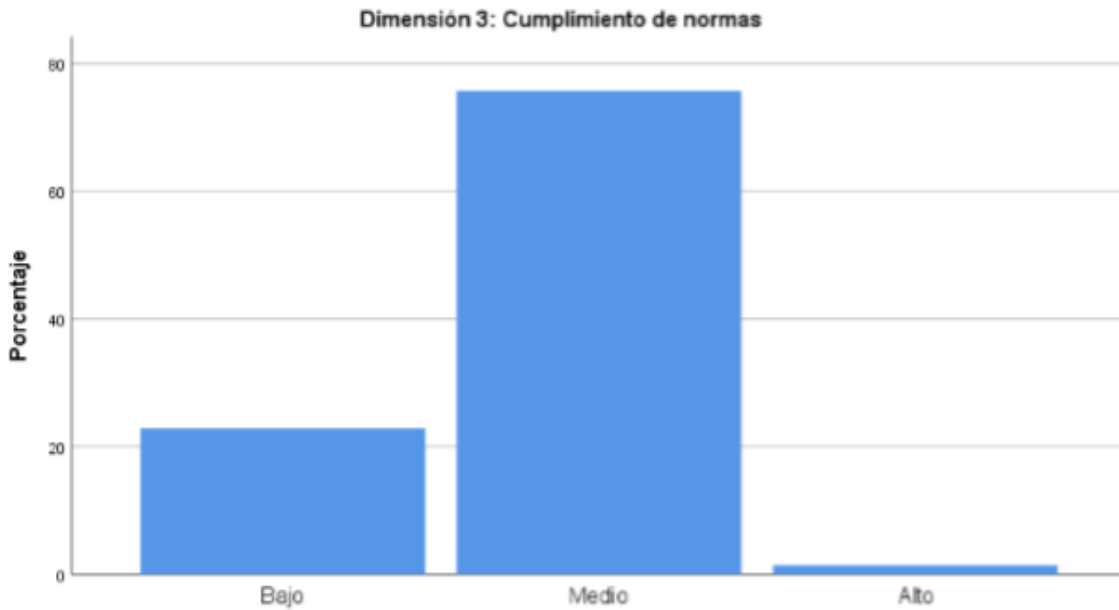


**Figura 7: Nivel de dimensiones extra rol.**

**Tabla 10: Nivel Dimensión cumplimiento de normas**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	22,9
Medio	53	75,7
Alto	1	1,4
Total	70	100.0

Fuente: Elaboración propia.



***Figura 8 Nivel de dimensiones cumplimiento de normas***

De los resultados obtenidos de las 3 dimensiones de Desempeño Laboral se considera; en la tabla 11 que el 48.6% de trabajadores mencionaron que el nivel de la dimensión desempeño intrarol tiene un nivel Medio, tiene un 31.4% determinado como nivel alto. En la Tabla 12 respecto al nivel del desempeño extra rol, un 55.7% de los trabajadores comentan que la dimensión es de nivel Medio y un 27.1% lo identifico como nivel bajo. Por último, la tabla 13 presenta un 75.7% que los trabajadores opinan que la dimensión cumplimiento de normas es de nivel es Medio y un 22.9% indico que el nivel de esta dimensión es Medio.

### Hipótesis general de la investigación

**Ho:** El empowerment no se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq.

**Hi:** El empowerment se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq.

Tabla 11: *Nivel de Correlación entre variables de Empowerment y Desempeño Laboral*

			Variable 2: Desempeño Laboral	Variable 1: Empowerment
Rho de Spearman	Variable 2: Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70	
	Variable 1: Empowerment	Coefficiente de correlación	,893**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	70	70	

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

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a lo obtenido se observa que las variables de estudio presentan el siguiente grado de correlación, el coeficiente obtenido es de 0.893 el cual nos indica que se presenta una relación positiva muy fuerte de las variables empowerment y desempeño laboral. También, el nivel de significancia bilateral es  $p < 0.000$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

### Hipótesis específica 1

**Ho:** La competencia del personal no se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq.

**Hi:** La competencia del personal se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq.

**Tabla 12: Nivel de Correlación entre la dimensión competencia del personal y la variable Desempeño Laboral**

			DESEMPEÑO LABORAL	COMPETENCIA DEL PERSONAL
Rho de	DESEMPEÑO	Coefficiente de	1,000	,534**
Spearman	LABORAL	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	COMPETENCIA	Coefficiente de	,534**	1,000
	DEL PERSONAL	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Fuente: Elaboración propia.

Según lo obtenido el grado de relación entre la dimensión competencia y el desempeño laboral es de 0.534 quiere decir que existe una relación positiva considerable. Se observó que la significancia bilateral es  $p < 0.00$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## Hipótesis específica 2

**Ho:** La autodeterminación no se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq.

**Hi:** La autodeterminación se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq.

**Tabla 13: Nivel de Correlación entre la dimensión autodeterminación y la variable Desempeño Laboral**

		Variable 2: Desempeño Laboral	Dimensión 2: Determinación
Rho de Spearman	Variable 2: Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 70
	Dimensión 2: Autodeterminación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,720** 1,000 . 70

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

Fuente: Elaboración propia.

Según lo obtenido el grado de relación entre la dimensión autodeterminación y el desempeño laboral es de 0. 720 quiere decir que existe una relación positiva considerable. Se observó que la significancia bilateral es  $p < 0.00$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Hipótesis específica 3

**Ho:** El impacto no se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq

**Hi:** El impacto se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq.

**Tabla 14: Nivel de Correlación entre la dimensión Impacto y la variable Desempeño Laboral**

			Desempeño Laboral	Impacto
Rho de Spearman	Variable 2:	Coeficiente de correlación	1,000	,795**
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral) N	. 70	,000 70
	Dimensión 3:	Coeficiente de correlación	,795**	1,000
	Impacto	Sig. (bilateral) N	,000 70	. 70

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

Fuente: Elaboración propia.

Según lo obtenido el grado de relación entre la dimensión impacto y el desempeño laboral es de 0.795 quiere decir que existe una relación positiva muy fuerte. Se observó que la significancia bilateral es  $p < 0.00$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### **IV. Discusión**

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre empowerment y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L - San Juan de Lurigancho 2019. Según los resultados obtenidos y a los análisis descriptivo e inferencial, el empowerment se relaciona con el desempeño laboral. Dichos resultados se ven reflejados en la teoría del comportamiento organizacional según Alles (2013) se basa en toda relación del personal en las organizaciones, es decir, como el individuo hace frente a sus percepciones y a la vez como afronta el cargo en el que se encuentra para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, el resultado también coincide con los resultados de las investigaciones científicas siguientes: Cáliz, Martínez, Vigier, Núñez (enero/junio). El propósito se definió como el análisis del éxito empresarial para ser detallado a raíz de la delegación de poder para ser instrumento de gestión. Las metodologías fue el modelo de regresión probit y probit ordinal. Los resultados nos indicaron se observa que el 71% de empresas u organizaciones se consideran exitosas. Guardiola y Basurto. El objetivo de la investigación fue averiguar sobre la captación de la inteligencia emocional como factor del desempeño laboral. El método fue descriptivo correlacional. Se obtuvo como resultados que existe influencia significativa entre la variable inteligencia emocional y el desempeño laboral. El coeficiente obtenido es de 0.893 el cual nos indica que se presenta una relación positiva muy fuerte de las variables empowerment y desempeño laboral. También, el nivel de significancia bilateral es  $p < 0.000$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ello, se afirma que el empowerment como herramienta importante, porque fortalece los objetivos en las organizaciones y esto generaría mayor beneficio en la empresa.

En los objetivos específicos se comenta que el primer objetivo específico busca determinar la relación que existe entre las competencias del personal y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L - San Juan de Lurigancho 2019. Los resultados obtenidos y los análisis descriptivo e inferencial han determinado que existe influencia significativa en la competencia del personal y el desempeño laboral. Dichos resultados se ven reflejados en la teoría del comportamiento organizacional según Alles (2013) se basa en toda relación del personal en las organizaciones, es decir, como el individuo hace frente a sus percepciones y a la vez como afronta el cargo en el que se encuentra para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, el resultado también coincide con los resultados de las



investigaciones científicas siguientes: Carruyo, Ureña & Quiñones. (abril). El propósito fue realizar un análisis sobre el empoderamiento digital como herramienta de integración universal para el desenvolvimiento endógeno. El método descriptivo - no experimental, transversal. Se obtuvo como resultados que 30,8% infiere que casi nunca se brindan las estrategias de integración y desarrollo endógeno en las universidades, empresas y políticas públicas. El coeficiente obtenido es de 0.534 quiere decir que existe una relación positiva considerable. Se observó que la significancia bilateral es  $p < 0.00$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ello, podemos inferir que si plantea una estrategia de desarrollo de competencias el desempeño será mayor al esperado, debido a que se relaciona a una marca original que la empresa tendría.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la autodeterminación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L - San Juan de Lurigancho 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos y a los análisis descriptivos e inferencial donde se apreció que existe relación de la autodeterminación y el desempeño laboral. Dichos resultados se ven reflejados en la teoría del comportamiento organizacional según Alles (2013) se basa en toda relación del personal en las organizaciones, es decir, como el individuo hace frente a sus percepciones y a la vez como afronta el cargo en el que se encuentra para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, el resultado también coincide con los resultados de las investigaciones científicas siguientes: Loli, Navarro, Del Carpio, Vergara. (junio/julio). La investigación tuvo como objetivo conocer la conexión entre la confianza y la delegación de poder de los empleados. La metodología fue cuantitativa. Se pudo obtener como resultados la adecuación significativa y positiva entre ambas variables ( $\rho = .483^{**}$ ), dando a entender que, a mayor confianza, el empoderamiento de los empleados aumenta. El grado de relación entre la dimensión autodeterminación y el desempeño laboral es de 0.720 quiere decir que existe una relación positiva considerable. Se observó que la significancia bilateral es  $p < 0.00$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ello, podemos afirmar que la autodeterminación se debe implementar con mayor frecuencia en los procesos que realiza la empresa para contar con personal con voluntad de superación en sus puestos de trabajo.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el impacto y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L - San Juan de

Lurigancho 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos y a los análisis descriptivos e inferencial donde se apreció que existe influencia en el impacto y el desempeño laboral. Dichos resultados se ven reflejados en la teoría del comportamiento organizacional según Alles (2013) se basa en toda relación del personal en las organizaciones, es decir, como el individuo hace frente a sus percepciones y a la vez como afronta el cargo en el que se encuentra para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, el resultado también coincide con los resultados de las investigaciones científicas siguientes: Nazar y Figueroa (marzo). El objetivo de la investigación es dar a conocer las opiniones que participan acerca del desempeño laboral de trabajadores adultos. La metodología es mixta de tipo triangulado. Los resultados mostraron que no es significativa la relación entre las variables según los modelos utilizados. El grado de relación entre la dimensión impacto y el desempeño laboral es de 0.795 quiere decir que existe una relación positiva muy fuerte. Se observó que la significancia bilateral es  $p < 0.00$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ello, podemos afirmar que el impacto se debe ir formando en cada colaborador para que ellos puedan desarrollar con mayor facilidad sus actividades en la empresa, dando como mejor resultado que los procesos se realicen con menos tiempo y sobre todo se vayan adoptando medidas de crecimiento personal como profesional en los colaboradores

## V. Conclusiones

Primera: Se determinó que, existe relación significativa entre el empowerment y el desempeño del laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L San Juan de Lurigancho 2019. El coeficiente obtenido es de 0.893 el cual nos indica que se presenta una relación positiva muy fuerte de las variables empowerment y desempeño laboral. También, el nivel de significancia bilateral es  $p < 0.000$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Segunda: Se observó en el desempeño laboral permite el desarrollo del trabajador, es decir que asuma una competencia entre los demás trabajadores dando como resultado un aumento en su productividad, por lo tanto, la relación que existe entre ellos es significativa para el cumplimiento diario de sus funciones. El grado de relación es de 0.534 quiere decir que existe una relación positiva considerable. Se observó que la significancia bilateral es  $p < 0.00$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tercera: Se demostró que, para la variable desempeño laboral tiene una fuerte relación con la autodeterminación convirtiéndose en factor importante para el correcto desenvolvimiento de actividades de los trabajadores de área de producción de la Plastimiq S.R.L San Juan de Lurigancho 2019. El grado de relación es de 0.720 quiere decir que existe una relación positiva considerable. Se observó que la significancia bilateral es  $p < 0.00$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta: Se concluyó que, el impacto y el desempeño laboral tienen relación significativa, por lo tanto, es importante fortalecer el empoderamiento en los trabajadores para una mejor obtención de resultados. El grado de relación es de 0.795 quiere decir que existe una relación positiva muy fuerte. Se observó que la significancia bilateral es  $p < 0.00$  menor a 0.05 dando como resultado que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## **VI. Recomendaciones**

Primera:

Al comprobarse relación entre las variables, se recomienda, fortalecer los mecanismos asignados en las funciones de los trabajadores para mantener una mejora en la obtención de resultados mediante una estrategia como la del “derecho a ser escuchado” de tal forma podremos interactuar con cada área.

Segunda:

Se recomienda, realizar seguimiento en la asignación de funciones y reforzar la competencia en los trabajadores con el fin de lograr un mejor liderazgo entre los trabajadores y así mismo mejorar continuamente mediante paneles de inspiración se puede lograr plasmar las ideas y así generar retos de superación entre los trabajadores.

Tercera:

Al comprobarse que la autodeterminación tiene relación con el desempeño laboral se recomienda brindar capacitaciones sobre la realización de tomar decisiones para empoderarlos en el desarrollo de sus funciones.

Cuarta:

Es necesario que la empresa mida el impacto de cada colaborador en relación a sus funciones asignadas para mejorar el incremento de sus funciones y que generen resultados beneficiosos para la empresa. Se deben realizar la formación de equipos de alto rendimiento, de tal forma se puede desarrollar mejor las estrategias ya existentes.

## VII. Referencias

- Acosta, R. (2005). *Gestión y administración de las organizaciones*. México. Editorial Paidotribo.
- Alles, M. (2013). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. Argentina. Ediciones Granica S.A.
- Araque, D., Sánchez, J. & Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Revista Estudios Gerenciales*. Colombia. pp. 95-101.
- Atalaya, M. (1999) Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*. Recuperado de:  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Blanchard, K. (2011). *Empowerment. Tres claves para que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa*. Santa Fe de Bogotá. Editorial Norma.
- Bernal, C. (2010). *Metodología De La Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación de México, SA de CV.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración De Recursos Humanos* 14ed. México: Editorial Thomson.
- Cálix, C., Martínez, L., Vigier, H. & Núñez, J. (2016). El rol del empowerment en el éxito empresarial. *Revista de investigación Administrativa*. México. pp. 23-37
- Calderón, R., Krikorian, A., Franco, C. & Betancur, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Revista Estudios Generales*. Colombia. pp. 154-161
- Carruyo, N., Ureña, Y. & Quiñones, E. (2017). Empoderamiento digital: integración universidad, empresa y políticas públicas para el desarrollo endógeno. *Revista Negotium*. pp. 20-34.
- Chiavenato (2009). *Comportamiento organizacional*. México. Editorial McGraw-Hill.

- Cuevas, J. (2010) Factores más usados en la evaluación de desempeño. Psicología y Empresa. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/factores-mas-usados-en-la-evaluacion-dedesempeno.html>
- Dávila, C., Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. Revista de Psicología. Perú. pp. 272-302
- Fernández, M. & Sánchez, J. (1997). Eficacia organizacional. España. Ediciones Díaz de Santos.
- García, D. (2010) Satisfacción laboral. Una aproximación teórica.
- García, M., Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú. Revista Scielo. Perú. pp.137-147.
- Gil, M. & Giner, F. (2007). Como crear y hacer funcionar una empresa. Madrid. ESIC editorial.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ª ed.). México: McGraw-Hill
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2012). Organizational Behavior. México. Editorial McGraw-Hill.
- Kootnz, H. (2012). Comportamiento Organizacional. (12 Ed.). México: Mc. Graw Hill
- Loli, A., Navarro, V., Del Carpio, J. & Vergara, A. (2016). Confianza y empoderamiento de los empleados en organizaciones públicas y privadas de Lima. Revista IIPSI. Lima. pp. 163 – 177
- Loli, A. (2016). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. Revista de Investigación en Psicología. Perú. pp. 37-67.
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? Revista Contaduría y Administración. México. Pp. 666- 681.

- Manene, L. (2013) Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo. Actualidad Empresa.
- Recuperado de: <http://actualidadempresa.com/eficaciaeficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>
- Miller, C. (2000). El líder con poder. EE.UU. Editorial Mundo Hispano
- Mosley, D.; Megginson, L & Pietri, P. (2010). Supervisión: la práctica del Empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación. Sexta Edición. México: Grupo GEO Impresores S.A.
- Murrell, K. (2012). Empowerment para su equipo. Santafé de Bogotá. McGraw Hill. p. 212
- Ruiz, C (2002). Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación. California: CIDEG, C.A.
- Silva, J. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional. España. Editorial 3Ciencias.
- Scott, C. (1994). Empowerment: Como Otorgar Poder v Autoridad. México, D.F.: Grupo Editorial Iberoamérica
- Sull, D. (2004). Reflotando empresas. España. Editorial Grupo planeta (GBS)
- Terry, W. (1996). Manual de Empowerment. Segunda Edición. España: Ediciones Gestión 2000.
- Orgambídez, R., Moura, D., de Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. Revista de psicología. Lima.
- Van, C. (2004). Cooperación externa, gobierno local y reconstrucción posguerra. Ámsterdam. Rozenberg Publishers.
- Wilson, T. (2004). Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores.
- Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=hGcff2WdPgwC&printsec=frontcover&dq=DELEGACION+DE+PODER+LIBROS&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwifsfOP9a>

SAhVGGpAKHb2AxIQ6AEIGDAA#v=onepage&q=DELEGACION%20DE%20  
PODER%20LIBRO S&f=false

Vega, M., Urra, G., y Bernales, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de Retail. (Spanish). *Teoría: Ciencia, Arte y Humanidades*, 19(2), 21-36.



## Anexo 01 - Operacionalización de las variables

### Operacionalización de la variable Empowerment

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Rangos	Nivel
Competencias	Reputación	1	Escala Ordinal, de tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	D1: 5-11 (Bajo)
	Enfoque Directivos	2-3 4		12-18 (Medio)
	Gestión de Empowerment	5		19-25 (Alto)
	Atmosfera	6-7		
Autodeterminación	Liderazgo	8	D2: 4-9 (Bajo) 10-15 (Medio) 16-20 (Alto)	
	Liberar el potencial Humano	9 10-11		
	Reconocimiento y recompensa	12-13 14		
	Confianza	15		
Impacto	Trabajo en Equipo		D3: 6-13 (Bajo) 14-21 (Medio) 22-30 (Alto)	
	Toma de decisiones y control			
	<u>Innovación</u>			

### Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Rangos	Nivel
Desempeño Intrarol	Obtención de metas	16-18	Escala Ordinal, de tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	D1: 6-13 (Bajo)
	Rendimiento del personal			19-22
Desempeño Extra rol	Liderazgo Motivación	23-26	D2: 5-15 (Bajo) 16-25 (Medio) 26-35 (Alto)	
	Lealtad Asertividad	27-29		
Cumplimiento de normas	Responsabilidad	30-31	D3: 4-9 (Bajo) 10-15 (Medio) 16-20 (Alto)	
		32		
		33		

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 02 - Baremos de la variable

### *Baremos De la Variable Empowerment*

<b>General</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>Cualitativo</b>
18 – 36	5 – 11	4 – 9	6 – 13	Bajo
37 – 47	12 – 18	10 – 15	14 – 21	Medio
48 – 66	19 – 25	16 – 20	22 – 30	Alto

Fuente: Elaboración propia.

### *Baremos de la variable Desempeño Laboral*

<b>General</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>Cualitativo</b>
21 – 43	6 – 13	5 – 15	4 – 9	Bajo
44 – 54	14 – 21	16 – 25	10 – 15	Medio
55 – 70	22 – 30	26 – 35	16 – 20	Alto

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 03 - Validez de Variables

### **Validez Variable Empowerment**

---

Ficha técnica para medir validez la variable empowerment

---

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el empowerment

Autor: Cynthia Alejandra Flores Paredes

Lugar: San Juan de Lurigancho

Fecha de aplicación: Del 15 al 19 de diciembre de 2019

Objetivo: Determinar el nivel del empowerment de la empresa Plastimiq S.A.C.

Administrado a: Plastimiq S.A.C.

Tiempo: 7 minutos Margen de error: 5%

Observación: Ninguna

---

Fuente: Elaboración propia.

## Validez Variable Desempeño Laboral

---

Ficha técnica para medir validez la variable Desempeño Laboral

---

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el empowerment

Autor: Cynthia Alejandra Flores Paredes

Lugar: San Juan de Lurigancho

Fecha de aplicación: Del 15 al 19 de diciembre de 2019

Objetivo: Determinar el nivel del empowerment de la empresa Plastimiq S.A.C.

Administrado a: Plastimiq S.A.C.

Tiempo: 7 minutos Margen de error: 5%

Observación: Ninguna

---

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo 04 - Niveles de Confiabilidad

Rango	Confiabilidad
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Elaborado por Ruiz (2000, p. 70)

## Anexo 05 – Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	MÉTODO
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el empowerment y el compromiso organizacional en la empresa Plastimiq S. R. L., 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la competencia del personal y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la autodeterminación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el impacto y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación que existe del empowerment en el compromiso organizacional en el área administrativa de la empresa Plastimiq SRL – San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Determinar la relación que existe entre las competencias del personal y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq. Determinar la relación que existe entre la autodeterminación y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq. Determinar la relación que existe entre el impacto y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> El empowerment se relaciona con el compromiso organizacional en el área administrativa de la empresa Plastimiq SRL – San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>La competencia del personal se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq.</p> <p>La autodeterminación se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq.</p> <p>El impacto se relaciona con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq.</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicado</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Población: 70 trabajadores del área administrativa</p> <p>Variable 1: Empowerment</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: encuesta</p>

## Anexo 06 – Instrumento de recolección de datos para variables

N°	VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMES	1	1	2	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>VARIABLE I: Empowerment</b>						
<b>Dimensión 1: Competencia</b>						
1	Los productos que brinda la empresa cuentan con buena reputación en el mercado.					
2	El enfoque directivo que tiene la empresa está basado en el empowerment.					
3	La práctica del empowerment es un enfoque de los altos directivos.					
4	La gerencia gestiona y extiende el empowerment correctamente.					
5	La atmósfera o el ambiente de empowerment se siente en la zona que labora.					
<b>Dimensión 1: Autodeterminación</b>						
6	La empresa promueve un ambiente de compañerismo, respeto y trabajo en equipo.					
7	El liderazgo de los altos directivos tiene un enfoque de empowerment en su zona.					
8	La gerencia de la empresa libera el potencial humano basándose en los talentos y habilidades de sus colaboradores.					
9	La empresa reconoce y recompensa resultados que tiene al desarrollar sus funciones.					
<b>Dimensión 1: Impacto</b>						
10	La empresa le brinda confianza para tomar decisiones respecto a su puesto de trabajo.					
11	El jefe directo confía en sus capacidades para la toma de decisiones en la empresa.					
12	La empresa utiliza el talento de los equipos para el empowerment.					
13	La empresa fomenta el trabajo en equipo en su área de trabajo.					
14	Todos los niveles de la empresa tienen autonomía para la toma de decisiones y control.					
15	La empresa le permite innovar dentro de su área.					
<b>VARIABLE II: Desempeño Laboral</b>						
<b>Dimensión 1: Desempeño Intrínseco</b>						
16	Se siente comprometido con las metas que la empresa establece.					
17	Se siente identificado con la visión de la empresa.					
18	La empresa considera su opinión con el plan de trabajo elaborado.					
19	Se siente comprometido con el rendimiento que tiene al desarrollar sus funciones.					
20	Su desempeño laboral está relacionado al rendimiento que realiza en su puesto de trabajo.					
21	El jefe directo le informa sobre los resultados obtenidos que tiene la empresa.					
22	La empresa brinda beneficios que ayudan a mejorar su rendimiento laboral.					
<b>Dimensión 1: Desempeño Extrínseco</b>						
23	La relación con mi jefe y compañeros de trabajo motiva a tener mejor desempeño laboral en la empresa.					
24	El liderazgo de mi jefe motiva la relación con mis compañeros para tener un mejor desempeño laboral.					
25	Estaría de acuerdo en participar en el desarrollo de nuevas iniciativas y sistemas de mejoras dentro de la empresa.					
26	La empatía del líder genera un buen desempeño laboral.					
27	La empresa cubre sus expectativas salariales.					
28	Se siente motivado por su jefe inmediato.					
29	Es reconocido el trabajo que usted desempeña.					
<b>Dimensión 1: Cumplimiento de Normas</b>						
30	Siente lealtad por la empresa en que labora.					
31	La lealtad que demuestra a la empresa se ve reflejada en su desempeño laboral.					
32	Existe una comunicación asertiva dentro de la empresa.					
33	Existe responsabilidad en el cumplimiento de objetivos impuestos por la empresa.					

## Anexo 07- Validez de contenido de instrumento



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Desempeño Intrarol</b>								
16	Se siente comprometido con las metas que la empresa maneja.	✓		✓		✓		
17	Se siente identificado con la visión de la empresa	✓		✓		✓		
18	La empresa considera su opinión con el plan de trabajo elaborado.	✓		✓		✓		
19	Se siente comprometido con el rendimiento que tiene al desarrollar sus funciones	✓		✓		✓		
20	Su desempeño laboral está relacionado al rendimiento que realiza en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
21	Su jefe directo le informa sobre los resultados obtenido que tiene la empresa.	✓		✓		✓		
22	La empresa brinda beneficios que ayudan a mejorar su rendimiento laboral	✓		✓		✓		
<b>Desempeño Extrarol</b>								
23	La relación con mi jefe y compañeros de trabajo motiva a tener mejor desempeño laboral en la empresa.	✓		✓		✓		
24	El liderazgo de mi jefe motiva la relación con mis compañeros para tener un mejor desempeño laboral	✓		✓		✓		
25	Estaría de acuerdo en participar en el desarrollo de nuevas iniciativas y acciones de mejoras dentro de la empresa	✓		✓		✓		
26	La empatía del líder genera un buen desempeño laboral	✓		✓		✓		
27	La empresa cubre sus expectativas salariales.	✓		✓		✓		
28	Se siente motivado por su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
29	Es reconocido el trabajo que usted desempeña	✓		✓		✓		
<b>Cumplimiento de normas</b>								
30	Siente lealtad por la empresa en que labora	✓		✓		✓		
31	La lealtad que demuestra a la empresa se ve refleja en su desempeño laboral	✓		✓		✓		
32	Existe una comunicación asertiva dentro de la empresa.	✓		✓		✓		
33	Existe responsabilidad en el cumplimiento de objetivos impuestos por la empresa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay suficiencia.*

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dt/ Mg: *Blisscion Mendoza Oscar*

DNI: *0898533*

Especialidad del validador: *Administración Financiera y Contabilidad*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*02 de Agosto del 2017*

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EMPOWERMENT

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Competencias</b>								
1	Los productos que brinda la empresa cuentan con buena reputación en el mercado.	✓		✓		✓		
2	El enfoque directivo que tiene la empresa está basado en el empowerment	✓		✓		✓		
3	La política del empowerment es un enfoque de los altos directivos.	✓		✓		✓		
4	La gerencia gestiona y evalúa el empowerment correctamente.	✓		✓		✓		
5	La atmósfera o el ambiente de empowerment se sienta en la línea que labora	✓		✓		✓		
<b>Autodeterminación</b>								
6	La empresa promueve un ambiente de cooperación, respeto y trabajo en equipo	✓		✓		✓		
7	El liderazgo de los altos directivos tiene un enfoque de empowerment en su línea	✓		✓		✓		
8	La gerencia de la empresa libera el potencial humano basándose en los talentos y habilidades de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
9	La empresa reconoce y recompensa resultados que tiene al desarrollar sus funciones.	✓		✓		✓		
<b>Impacto</b>								
10	La empresa le brinda confianza para tomar decisiones respecto a su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
11	Su jefe directo confía en sus capacidades para la toma de decisiones en la empresa.	✓		✓		✓		
12	La empresa utiliza el talento de los equipos para el empowerment	✓		✓		✓		
13	La empresa fomenta el trabajo en equipo en su línea de trabajo	✓		✓		✓		
14	Tienen los niveles de la empresa flexibilidad suficiente para la toma de decisiones y control	✓		✓		✓		
15	La empresa le permite tener acceso a su línea	✓		✓		✓		

Observaciones (preclar si hay

suficiencia): Sin su suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir []    No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Abelina Ispordia Gue


DNI: 00122302

Especialidad del validador: Administración, Dirección Ejecutiva

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

02 de Diciembre del 2022

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EMPOWERMENT

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>Competencias</b>								
1	Los productos que brinda la empresa cuentan con buena reputación en el mercado.	✓		✓		✓		
2	El enfoque directivo que tiene la empresa está basado en el empowerment	✓		✓		✓		
3	La política del empowerment es un enfoque de los altos directivos.	✓		✓		✓		
4	La gerencia gestiona y entiende el empowerment correctamente.	✓		✓		✓		
5	La atmósfera o el ambiente de empowerment se vivencia en la área que labora	✓		✓		✓		
<b>Autodeterminación</b>								
6	La empresa promueve un ambiente de cooperativismo, respeto y trabajo en equipo	✓		✓		✓		
7	El liderazgo de los alto directivos tiene un enfoque de empowerment en su área	✓		✓		✓		
8	la gerencia de la empresa libera el potencial humano brindándole en los salones y habilidades de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
9	La empresa reconoce y respeta los sentimientos que tiene al desarrollar sus funciones.	✓		✓		✓		
<b>Impacto</b>								
10	La empresa le brinda confianza para tomar decisiones, respecto a su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
11	Su jefe directo confía en sus capacidades para la toma de decisiones en la empresa.	✓		✓		✓		
12	La empresa utiliza el talento de los equipos para el empowerment	✓		✓		✓		
13	La empresa fomenta el trabajo en equipo en su área de trabajo	✓		✓		✓		
14	Todos los niveles de la empresa tienen autonomía para la toma de decisiones y control	✓		✓		✓		
15	La empresa le permite innovar dentro de su área	✓		✓		✓		

Observaciones (preclarificar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Zarate Ruiz Gustavo Ernesto

DNI: 90870124

Especialidad del validador: Temático

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

de \_\_\_\_\_ del 20\_\_

[Firma]  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Desempeño Intrarol</b>								
16	Se siente comprometido con las metas que la empresa maneja.	✓		✓		✓		
17	Se siente identificado con la visión de la empresa	✓		✓		✓		
18	La empresa considera su opinión con el plan de trabajo elaborado.	✓		✓		✓		
19	Se siente comprometido con el rendimiento que tiene al desarrollar sus funciones	✓		✓		✓		
20	Su desempeño laboral está relacionado al rendimiento que realiza en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
21	Su jefe directo le informa sobre los resultados obtenido que tiene la empresa.	✓		✓		✓		
22	La empresa brinda beneficios que ayudan a mejorar su rendimiento laboral	✓		✓		✓		
<b>Desempeño Extrarol</b>								
23	La relación con mi jefe y compañeros de trabajo motiva a tener mejor desempeño laboral en la empresa.	✓		✓		✓		
24	El liderazgo de mi jefe motiva la relación con mis compañeros para tener un mejor desempeño laboral	✓		✓		✓		
25	Estaría de acuerdo en participar en el desarrollo de nuevas iniciativas y acciones de mejoras dentro de la empresa	✓		✓		✓		
26	La empatía del líder genera un buen desempeño laboral	✓		✓		✓		
27	La empresa cubre sus expectativas salariales.	✓		✓		✓		
28	Se siente motivado por su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
29	Es reconocido el trabajo que usted desempeña	✓		✓		✓		
<b>Cumplimiento de normas</b>								
30	Siente lealtad por la empresa en que labora	✓		✓		✓		
31	La lealtad que demuestra a la empresa se ve refleja en su desempeño laboral	✓		✓		✓		
32	Existe una comunicación asertiva dentro de la empresa.	✓		✓		✓		
33	Existe responsabilidad en el cumplimiento de objetivos impuestos por la empresa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Zarate Ruiz Gustavo Ernesto

DNI: 04650124

Especialidad del validador: Temático

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

de del 20  
  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EMPOWERMENT

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Competencias</b>								
1	Los productos que brinda la empresa cuentan con buena reputación en el mercado.	/		/		/		
2	El enfoque directivo que tiene la empresa está basado en el empowerment	/		/		/		
3	La práctica del empowerment es un enfoque de los altos directivos.	/		/		/		
4	La gerencia gestiona y evalúa el empowerment conscientemente.	/		/		/		
5	La atmósfera o el ambiente de empowerment se siente en la área que labora	/		/		/		
<b>Autodeterminación</b>								
6	La empresa promueve un ambiente de compañerismo, respeto y trabajo en equipo	/		/		/		
7	El liderazgo de los altos directivos tiene un enfoque de empowerment en su área	/		/		/		
8	La gerencia de la empresa libera el potencial humano brindando en los talentos y habilidades de sus colaboradores.	/		/		/		
9	La empresa reconoce y recompensa rendimientos que tiene al desarrollar sus funciones.	/		/		/		
<b>Impacto</b>								
10	La empresa le brinda confianza para tomar decisiones, respecto a su puesto de trabajo	/		/		/		
11	Se jale directo confía en sus capacidades para la toma de decisiones en la empresa.	/		/		/		
12	La empresa utiliza el talento de los equipos para el empowerment	/		/		/		
13	La empresa fomenta el trabajo en equipo en su línea de trabajo	/		/		/		
14	Todos los niveles de la empresa tienen autonomía para la toma de decisiones y control	/		/		/		
15	La empresa le permite tomar decisiones de su área	/		/		/		

Observaciones (prechar si hay

suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  | Aplicable después de corregir  | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: ZEPEDA ARELLANO, CUSIDIO IVÁN


DNI: 02721577

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...de...del 20...

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

DR. IVÁN CUSIDIO ARELLANO  
Reg. CCPE. 23467

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Desempeño Intrarol</b>								
16	Se siente comprometido con las metas que la empresa maneja.	/		/		/		
17	Se siente identificado con la visión de la empresa	/		/		/		
18	La empresa considera su opinión con el plan de trabajo elaborado.	/		/		/		
19	Se siente comprometido con el rendimiento que tiene al desarrollar sus funciones	/		/		/		
20	Su desempeño laboral está relacionado al rendimiento que realiza en su puesto de trabajo.	/		/		/		
21	Su jefe directo le informa sobre los resultados obtenido que tiene la empresa.	/		/		/		
22	La empresa brinda beneficios que ayudan a mejorar su rendimiento laboral	/		/		/		
<b>Desempeño Extrarol</b>								
23	La relación con mi jefe y compañeros de trabajo motiva a tener mejor desempeño laboral en la empresa.	/		/		/		
24	El liderazgo de mi jefe motiva la relación con mis compañeros para tener un mejor desempeño laboral	/		/		/		
25	Estaría de acuerdo en participar en el desarrollo de nuevas iniciativas y acciones de mejoras dentro de la empresa	/		/		/		
26	La empatía del líder genera un buen desempeño laboral	/		/		/		
27	La empresa cubre sus expectativas salariales.	/		/		/		
28	Se siente motivado por su jefe inmediato.	/		/		/		
29	Es reconocido el trabajo que usted desempeña	/		/		/		
<b>Cumplimiento de normas</b>								
30	Siente lealtad por la empresa en que labora	/		/		/		
31	La lealtad que demuestra a la empresa se ve refleja en su desempeño laboral	/		/		/		
32	Existe una comunicación asertiva dentro de la empresa.	/		/		/		
33	Existe responsabilidad en el cumplimiento de objetivos impuestos por la empresa	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / Aplicable después de corregir [ ] / No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg.: REYESA ARELLANO, CLAUDIO IVÁN  
DNI: 08271597

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

... de ... del 20 ...  
  
Firma del Exipar Informante.  
Especialidad

Dr. CARLOS MARIANO GILBERT  
Reg. CCPL 2462



## Anexo 09 – Matriz de Operacionalización de variable

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN							
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y RANGO	NIVELES
Variable 1: Empowerment	Según Gil & Giner (2007) menciona que el empowerment o delegación de poder se define como la capacidad de una persona o de un grupo de personas para poder influir en la elaboración o mejora de actividades de otras personas a través de la autoridad brindada por las organizaciones. Cabe mencionar que cuando nos referimos al delegar poder también se debe conocer que la persona que recibe este atributo a diferencia de los demás colaboradores debe tener en consideración las opiniones o consultas de todo el personal a su cargo. (p.298)	Se elaboró un cuestionario al estilo Likert, será de 15 preguntas relacionadas con las dimensiones:	D1: Competencias del personal	Reputación	1	Escala Ordinal, de tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	D1: 5-11 (Bajo) 12- 18 (Medio) 19 - 25 (Alto)  D2: 4 - 9 (Bajo) 10 - 15 (Medio) 16 - 20 (Alto)  D3: 6 - 13 (Bajo) 14 - 21 (Medio) 22 - 30 (Alto)
				Enfoque de directivos	2 - 3		
				Gestión de Empowerment	4		
				Atmosfera	5		
			D2:Autodeterminación	Liderazgo	6 - 7		
				Liberar el potencial Humano	8		
				Reconocimiento y recompensa	9		
			D3: Impacto	Confianza	10 - 11		
				Trabajo en Equipo	12 - 13		
				Toma de decisiones y control	14		
				Innovación	15		
			Variable 2: Desempeño laboral	Chiavenato (2009) infiere que el desempeño laboral se relaciona con el compromiso laboral debido a que cuando el trabajador asume los objetivos de la organización como suyos, incluyendo las reglas y los reglamentos, se puede notar el deseo de ayudar y contribuir más allá de los deberes del trabajo. (p.13)	Se elaboró un cuestionario al estilo Likert, será de 18 preguntas relacionadas con las dimensiones:		
Rendimiento del personal	19 - 22						
D2: Desempeño Extra rol	Liderazgo	23 - 26					
	Motivación	27 - 29					
D3: Cumplimiento de normas	Lealtad	30 - 31					
	Asertividad	32					
	Responsabilidad	33					

## Anexo 10 – Carta de aceptación de la empresa.



**plastiniq**  
S.A.S.

FABRICA DE BOLSAS POLIETILENO EN GENERAL

San Juan de Lurigancho, 7 de diciembre de 2019

Señores:

ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – CAMPUS LIMA NORTE

Presente. -

De mi mayor consideración:

Mediante la presente, hacemos de conocimiento que la empresa Plastiniq S.R.L se encuentra brindando las facilidades del caso con la finalidad que vuestra alumna, de la Maestría en Administración de negocios- MBA, Flores Parades, Cynthia Alejandra continúe y concluya su trabajo de investigación titulado "El Empowerment Y El Desempeño Laboral En El Área De Producción De La Empresa Plastiniq S.R.L - San Juan De Lurigancho 2019", cabe mencionar que hemos autorizado la aplicación de su encuesta a nuestros trabajadores del área de producción, como instrumento de recolección de datos para recaudar los insumos necesarios que permitan realizar el tratamiento de la información.

Sin otro en particular y deseando éxito en la investigación, expreso los muestras de mi más especial afecto y consideración.

Atentamente,

**PLASTINIQ S.R.L.**

CPC Raúl Reynaga Flores  
Jefe de Recursos Humanos

Raúl Reynaga Flores

Jefe de Recursos Humanos