



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Empoderamiento y productividad laboral en los trabajadores de la
empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca - Puno, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Puntaca Huanca, Betsy (ORCID: 0000-0001-6759-6871)

Salas Gomez, Yolanda Viviana (ORCID: 0000-0003-4226-8956)

ASESOR:

Mgtr. Romero Pacora, Jesus (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a nuestros familiares, que nos manifestaron incondicionalmente palabras de aliento para ser persistentes con cada objetivo establecido; logrando la realización de nuestra tesis, ello nos hará partícipes a mayores anhelos en lo profesional.

Agradecimientos

Nuestro agradecimiento a Dios, que guía nuestros pasos y nos da fortaleza constante para no desistir.

A la Universidad Cesar Vallejo que nos dio la oportunidad de realizar nuestra tesis y obtener nuestra titulación.

A nuestro asesor Mg. Romero Pacora, Jesús; quien nos brindó su tiempo dedicado y por guiarnos en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Variables y operacionalización	17
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
2.5. Procedimientos	24
2.6. Método de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	60

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Denominaciones en la escala de Likert	21
Tabla 2: Validación de expertos	21
Tabla 3: Escala de medidas para evaluar el Coeficiente de Cronbach	22
Tabla 4: Alpha de Cronbach para la variable empoderamiento	22
Tabla 5: Alpha de Cronbach para la variable productividad laboral	23
Tabla 6: Frecuencias de la variable empoderamiento	25
Tabla 7: Frecuencias de la dimensión poder	26
Tabla 8: Frecuencias de la dimensión motivación	27
Tabla 9: Frecuencias de la dimensión desarrollo	28
Tabla 10: Frecuencias de la dimensión liderazgo	29
Tabla 11: Frecuencia de la variable productividad laboral	30
Tabla 12: Tabla cruzada entre la variable empoderamiento y la variable productividad laboral	31
Tabla 13: Tabla cruzada entre la dimensión poder y la variable productividad laboral	31
Tabla 14: Tabla cruzada entre la dimensión motivación y la variable productividad laboral	32
Tabla 15: Tabla cruzada entre la dimensión desarrollo y la variable productividad laboral	33
Tabla 16: Tabla cruzada entre la dimensión liderazgo y la variable productividad laboral	33
Tabla 17: Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	34
Tabla 18: Niveles de correlación bilateral	35
Tabla 19: Prueba de hipótesis general	36
Tabla 20: Prueba de hipótesis específica 1	37
Tabla 21: Prueba de hipótesis específica 2	38
Tabla 22: Prueba de hipótesis específica 3	39
Tabla 23: Prueba de hipótesis específica 4	40

Índice de figuras

	Pág. Figur
a 1: Productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.	3
Figura 2: Frecuencias de la variable empoderamiento	25
Figura 3: Frecuencias de la dimensión poder	26
Figura 4: Frecuencias de la dimensión motivación	27
Figura 5: Frecuencias de la dimensión desarrollo	28
Figura 6: Frecuencias de la dimensión liderazgo	29
Figura 7: Frecuencia de la variable productividad laboral	30

Resumen

La investigación desarrollada tuvo como objetivo general determinar la relación entre el empoderamiento y productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. Juliaca 2021. Para su desarrollo se recurrió a Chiavenato (2017), para sustentar la variable empoderamiento. Para fundamentar la variable productividad laboral, se aludió al autor a Gutiérrez Pulido (2020). El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo de investigación que se utilizó fue la aplicada, de diseño no experimental, corte transeccional y alcance correlacional. La población de estudio fue 60 y la muestra fue de 38 trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. Se diseñaron dos cuestionarios para recopilar la información para cada variable, estas fueron validadas por tres especialistas de la Escuela de Administración mediante el Coeficiente de Aiken. La fiabilidad del instrumento se ejecutó con el test de Alpha de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,972 y 0,965 para cada variable. Los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo Rho de Spearman, para la hipótesis general el coeficiente de correlación de 0,821 y un Sig. (Bilateral)= 0,000; confirmando la relación que existe entre las variables de estudio.

Palabras Clave: empoderamiento, poder, productividad laboral, eficiencia, liderazgo.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between empowerment and labor productivity in the workers of the company EXMILL MINING SERVICE S.A.C. Juliaca 2021. For its development, Chiavenato (2017) was used to support the empowerment variable. To substantiate the labor productivity variable, the author alluded to Gutiérrez Pulido (2020). The research approach was quantitative, the type of research used was applied, non-experimental design, transectional cut and correlational scope. The study population was 60 and the sample was 38 workers of the company EXMILL MINING SERVICE S.A.C. Two questionnaires were designed to collect information for each variable, these were validated by three specialists from the School of Management using the Aiken Coefficient. The reliability of the instrument was executed with Cronbach's Alpha test, obtaining a result of 0.972 and 0.965 for each variable. The results obtained in the hypothesis test by means of Spearman's Rho statistic, for the general hypothesis the correlation coefficient was 0.821 and a Sig. (Bilateral)= 0.000; confirming the relationship that exists between the study variables.

Key words: empowerment, power, labor productivity, efficiency, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

El ambiente laboral en las empresas es cada vez más importante, por lo tanto, es importante la relación entre la empresa y los colaboradores. El empoderamiento es un instrumento que se focaliza en la mejora de realización de funciones e intervención conjunta entre los trabajadores y sus correspondientes administradores, haciendo más efectivo el trabajo en equipo y que el colaborador se comprometa con la empresa. La productividad laboral es una medida que nos sirve para ver cuán eficiente es una persona o equipo en el trabajo, para controlar las posibles imperfecciones que se puedan dar.

A nivel internacional, Cappelli (2020), mencionó que las empresas se alejaron del empoderamiento y que volvieron a tratar a las personas como mercancías lo que resulta una insatisfacción y un bajo compromiso de parte de los empleados. Capelli se focalizó en el desarrollo de diferentes teorías de gestión del talento, los beneficios y peligros del uso de la inteligencia artificial y operaciones en la gestión del talento y lo trascendental que es lograr un equilibrio entre la optimización y el compromiso. Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo (2020), indicó que la productividad laboral tuvo un crecimiento desacelerado después de la crisis financiera mundial. Esta desaceleración disminuyó el crecimiento de las empresas (en ventas, volumen de activos, producción, etc.), que como efecto evitó los aumentos salariales y paralizó el crecimiento económico mundial. También describió sobre el crecimiento acumulado de la productividad laboral por regiones, donde: África, Asia Central y Europa del Este tuvo un crecimiento relativamente acelerado; y américa latina el crecimiento fue lento.

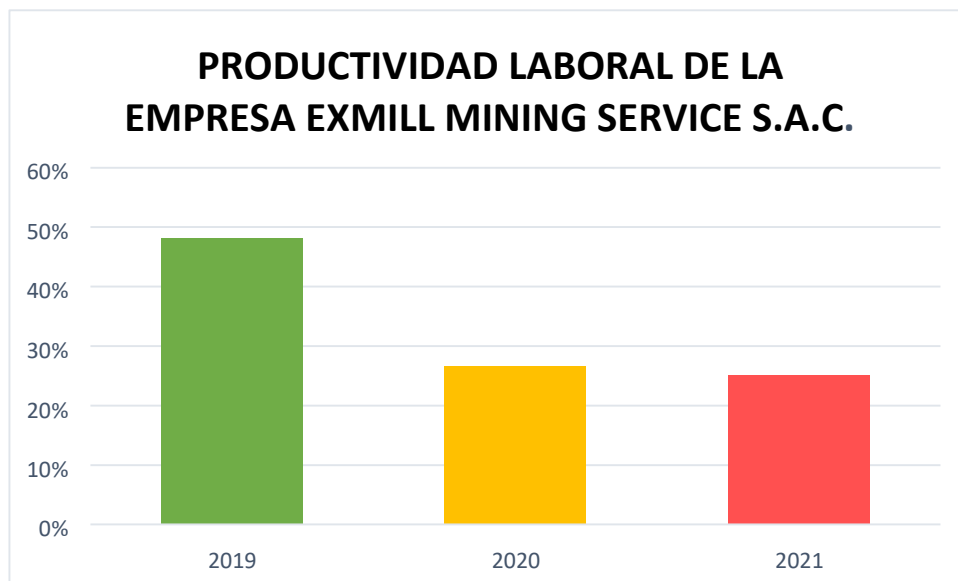
En el nivel nacional, CONFIEP (2021), estableció que respecto a los problemas de violencia física, psicológica y sexual que se dio en la mujer, el estado es quien tiene la obligación y responsabilidad de dar medidas adecuadas que garanticen los derechos y libertades de toda mujer; por eso fue efectivo realizar el empoderamiento de las mujeres rurales, para que puedan participar de manera igualitaria en los ámbitos político, social y económico; dado que las mujeres tuvieron el 44% de participación de la Población Económicamente

Activa (PEA). Por otro lado, según el diario Gestión (2015), en su redacción, indicó que la productividad laboral en el Perú fue de US\$ 22,000 donde superó sólo a Colombia, Brasil y Bolivia de 120 países. Esta baja productividad laboral limitó el crecimiento económico a largo plazo, y de mejora en el nivel de ingreso. Destacó que el BCR en su último Reporte de Inflación, requirió de reformas en la legislación laboral vigente que redujera la rigidez en la contratación y despidos, y procurasen medidas que mejoren la productividad de los trabajadores.

En el nivel local, la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. de la ciudad de Juliaca, especialista en el servicio de mantenimiento, mecánico – eléctrico, ejecutivo de proyectos, montajes, termofusión en HDPE- Pining, maestranza y soldadura en general; dedicándose al rubro minero. Cuenta con 60 trabajadores en planilla y 150 trabajadores externos, la empresa ha estado en el mercado por más de 9 años y, con el tiempo. La empresa ha ido creciendo y posicionándose en el mercado.

Durante la investigación lo que se observó, es que algunos de los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.; hubo falta de motivación, postergaron las tareas de trabajo, falta capacitación en sus áreas respectivas, no se identificaron con la empresa y ello conlleva a la falta de empoderamiento y productividad laboral. El empoderamiento no es aplicado adecuadamente, el área de administración, Roger Torres, Administrador de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., indicó que durante el último año se registraron tres renuncias y siete trabajadores que no renovaron contratos; los trabajadores indicaron que no se sintieron bien, y que nos les agradó el ambiente laboral en el trabajo, todos coincidieron con lo indicado y optaron por otras ofertas laborales donde el clima laboral era mejor para ellos, por esa razón, afectaría en la rendimiento de la empresa porque se estaba perdiendo a los trabajadores líderes y por ello se estaba perdiendo las licitaciones con nuestros clientes, era una caso muy preocupante para el administrador de la empresa, es por ello que se decidió investigar las causas.

Figura 1 Productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.



Fuente: Elaboración propia

Para Ñaupas et al. (2014), suponen que el problema es cuando el investigador se hace una pregunta ante una dificultad, manifestándose en el análisis teórico o en el ejercicio profesional. Por tal razón se formuló el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el empoderamiento y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca - Puno, 2021? Y como problemas específicos consideramos: ¿Qué relación existe entre poder y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca - Puno, 2021? ¿Qué relación existe entre motivación y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca - Puno, 2021? ¿Qué relación existe entre desarrollo y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca - Puno, 2021? ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca - Puno 2021?

Hernández & Mendoza (2018) consideran, que la justificación consiste en explicar los motivos porqué es considerable o necesario realizarlo (el para qué de la investigación) y los beneficios que se originen de él. De este modo se

justifica de forma teórica, que se podrá aportar al conocimiento ya existente, sobre empoderamiento se basó del libro de comportamiento organizacional de Idalberto Chiavenato; y su asociación con la productividad laboral que se basó del libro productividad y calidad de Gutiérrez Pulido. Con respecto a la justificación metodológica, el trabajo de estudio es de tipo descriptivo - correlacional, orientada de una estructuración preestablecida que permitió desarrollarse apropiadamente en la investigación; para ello utilizamos dos herramientas de recolección de datos; uno para empoderamiento y otro para productividad laboral, esto con el fin de analizar la relación de las variables de estudio. A lo que concierne a la justificación en el aspecto social, en el estudio de investigación se intenta que los colaboradores puedan obtener mejoras en algunos aspectos y que se pueda promover un buen clima laboral para que los colaboradores puedan tener un buen empoderamiento y se pueda mejorar la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. de la ciudad de Juliaca provincia de Puno. Y de manera práctica se justifica, que, este estudio tiene la necesidad de mejorar el empoderamiento y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.; para que la empresa pueda tomar mejores acciones y así ofrecer un mejor servicio. También será una referencia para otras organizaciones que tengan la misma problemática.

Según Cruz del Castillo, Olivares, & González (2014), señalan que los objetivos es el propósito de proyecto de investigación que debe expresar el fin que pretende alcanzar y debe ser claro y preciso. En lo que concierne a Objetivo general, se consideró determinar la relación que existe entre empoderamiento y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca –Puno, 2021. Asimismo, se han considerado los siguientes Objetivos específicos: Identificar la relación entre poder y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021. Identificar la relación entre motivación y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021. Identificar la relación entre desarrollo y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021. Identificar la relación entre el liderazgo

y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

Para Baena (2014) explica, que la hipótesis es una posible respuesta al problema de investigación; donde recomienda que sea de forma declarativa, breve y concisa, y que se pueda probar. Como Hipótesis general, se consideró lo siguiente: Existe relación entre empoderamiento y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021. Asimismo, se han considerado una serie de Hipótesis específicas: Existe relación entre poder y la Productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021. Existe relación entre motivación y la Productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021. Existe relación entre desarrollo y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021. Existe relación entre el liderazgo y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes en el ámbito nacional tenemos a: Condor (2019); en su estudio de investigación titulada *“El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018”*. Para optar el título de maestría en administración de negocios en la UCV. El cual aplicó la técnica de la encuesta para recolectar datos mediante el cuestionario. Que como objetivo fue establecer la relación existente entre empowerment y productividad laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. La hipótesis general planteada por el autor es: Existe una relación positiva entre el empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN E.I.R.L., Chimbote 2018. Las referencias citadas por el investigador están orientadas en cuanto a la 1ra variable empowerment, citó al autor Herrera (2012) en el libro *“Empowerment y liderazgo”*; para la 2da variable productividad laboral citó a Cuesta & Valencia

(2010) en su libro “La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento”. La metodología que se usó fue un enfoque cualitativo, nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, investigó con una muestra de 60 colaboradores. En cuanto al resultado alcanzado se llegó a concluir que si existe una relación positiva moderada entre las variables a través de la prueba de hipótesis de Rho Spearman el valor de $P=0.812$, los resultados estadísticos llevan a aceptar la hipótesis alterna que significa que, existe una relación significativa entre empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote. Concluyó que si hay una mejoría del empowerment se podrá obtener una mayor productividad laboral en los trabajadores. El aporte de esta tesis mencionada fue bueno por la buena explicación referente a su escala de medición que es muy similar a nuestro trabajo.

Salazar (2019). Presentó su trabajo de investigación titulada “*La influencia de la productividad empresarial en la competitividad de las medianas empresas manufactureras textiles del cantón Quito en la provincia de Pichincha-Ecuador*”. Para obtener el grado de doctorado en ciencias administrativas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Aplicó la encuesta, para recolectar los datos utilizó el cuestionario. Que como objetivo fue tener un diseño de un sistema donde se planifique y controle de la producción que se basa en la teoría de las restricciones para aumentar el rendimiento de la productividad, todo esto implantarlo en una empresa de tratamiento de vidrio. La hipótesis empleada por el autor es: La productividad empresarial afecta la competencia de las medianas empresas manufactureras textiles del Cantón Quito, Provincia de Pichincha, Ecuador. La información utilizada por el investigador referente a productividad, mencionó al autor Medina Fernández de Soto (2009) en el libro “Modelo Integral de productividad”; y para la segunda variable Competitividad menciona a Esser et al. (1996) en su libro “Competitividad Sistémica”. La metodología que utilizó fue con un método cualitativo, de nivel correlacional, de corte transversal, con diseño no experimental, tuvo una población de 518 empresas, y la muestra que maneja fue 139 empresas. El resultado obtenido, indica que si existe una relación positiva moderada entre las variables a través de la prueba de hipótesis Pearson

el valor de $P= 0,353$, las evidencias estadísticas conducen a aceptar la hipótesis alternativa, es decir, la productividad empresarial influye de forma significativa en la competencia de las medianas empresas manufactureras en la actividad textil del Cantón Quito, Provincia de Pichincha, Ecuador. Donde llegó a concluir que la productividad de las empresas influye significativamente en la competencia de las empresas medianas manufactureras en la actividad textil, por el mismo hecho que los crecimientos de las empresas en el mercado local del Cantón tienden a mantenerse más o menos moderado. El aporte de esta tesis mencionada fue mucha, ya que fue una investigación más amplia; dándonos más información sobre productividad laboral.

Gordillo (2018). En su estudio de investigación "*Empoderamiento y productividad laboral en la Dirección Ejecutiva de Supervisión del Gobierno Regional de Tacna, año 2018*". Obtuvo una maestría en gestión pública en la Universidad César Vallejo. Se utilizó el cuestionario para la recolección de datos. Como objetivo general es determinar la relación del empoderamiento y la productividad laboral. La hipótesis empleada por el autor fue: Existe relación significativa entre el empoderamiento y el rendimiento laboral. Las bases teóricas que utilizó el investigador fueron referidas a la primera variable empoderamiento, mencionó al autor Davis & Newstrom (2003) en su libro "El Comportamiento Humano en el Trabajo"; y para la segunda variable productividad laboral mencionó a Koontz & Weihrichen (2004) en su libro publicado de "Administración: Una Perspectiva Global". En cuanto a la metodología que aplicó fue el enfoque cuantitativo de tipo aplicada, y el nivel fue descriptivo correlacional, con su diseño no experimental, para ello se empleó a 32 trabajadores usando toda la población. El resultado que obtuvo concluyó que si existe una relación significativa entre sus variables de estudio mediante del Rho Spearman 0.765, el cual tuvo un nivel de Significancia (bilateral) <0.01 , por tanto, se aceptó la hipótesis alterna y por ende se rechazó la hipótesis nula, llegando a concluir, que si existe una relación significativa entre el empoderamiento y productividad laboral de los colaboradores en la dirección Ejecutiva de Supervisión en el gobierno regional de Tacna. El aporte de la tesis ya mencionada es que tiene buena información respecto al tema de

empoderamiento y productividad, ya que sirvió como guía, ya que es casi la misma estructura.

Rojas (2017). En su estudio de investigación *“Empoderamiento y cansancio emocional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Lince-2014”*. Para obtener el grado de licenciada en administración en la Universidad Autónoma del Perú. Se empleó la técnica de recolección de datos donde aplicó la encuesta, utilizó el instrumento del cuestionario y las preguntas fueron cerradas en una escala de Likert. El objetivo general fue; determinar la relación que existe entre empoderamiento y cansancio emocional en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Lince-2014. En cuanto la hipótesis aplicada por el autor es mencionar empoderamiento y cansancio emocional. Las bases teóricas utilizadas están referidas a la primera variable que es el empoderamiento, citó al autor Wilson (1996) en su libro *“Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus Colaboradores”*; y para la segunda variable cansancio emocional mencionó al autor Mansilla (2016) en su libro *“El Síndrome de Fatiga Crónica: del modelo de susceptibilidad a la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral”*. Utilizó la metodología, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional, y el diseño de su estudio fue correlacional de corte transversal, para ello se empleó 100 colaboradores de la población, su muestra fue de 60 trabajadores una elegida de forma aleatoria. El resultado obtenido estableció que si existe una relación significativa entre las variables de estudio a través del Rho Spearman 0.340 con un nivel de Significancia 0.05, por tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, es decir, existe relación las variables; Empoderamiento y Cansancio emocional en los colaboradores en el área administrativo de la Municipalidad Distrital de Lince-2014. Concluyó que con un buen empoderamiento se afrontaría a diario el cansancio emocional. El aporte de la tesis ya mencionada es bueno, ya que de su marco teórico tiene una información concisa y clara ya que se puede rescatar a algunos autores referido al tema.

Con respecto al nivel internacional: Taco Quishpe (2016). Presentó su tesis titulada *“La satisfacción laboral y su influencia en el empoderamiento del personal en la Coordinación General Administrativa Financiera de la Vicepresidencia de la República del Ecuador”*. Tesis para optar el grado profesional de licenciado en psicología industrial en la Universidad Central del Ecuador, Quito - Ecuador. Se aplicó la técnica de la encuesta, y para recolección de datos utilizo dos instrumentos o cuestionarios uno para empoderamiento y el otro para satisfacción laboral. Concluyó como objetivo general, determinar cuál es nivel satisfacción y su relación con el empoderamiento en el personal de la Coordinación General en el área administrativa financiera en la Vicepresidencia de la República del Ecuador. Las bases teóricas que empleo el investigador están orientadas a la primera variable satisfacción laboral, citó al autor Robbins (2004) que fue publicado en su libro Fundamentos de comportamiento organizacional; en cuanto a la segunda variable empoderamiento citó al autor Wilson (2004) en su libro publicado Manual del empowerment: cómo sacar lo mejor de sus trabajadores. La metodología que se empleó fue de enfoque cuantitativo con un alcance o tipo aplicada, con nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, para ello empleó la población en su totalidad 74 personas. En el resultado obtuvo en la prueba de contrastación de hipótesis que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio a través del chi cuadrado 9.5, mediante la prueba de chi cuadrado, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, llegando a concluir, que la satisfacción laboral afecta en el empoderamiento de los colaboradores en la Coordinación General Administrativa Financiera de la Vicepresidencia de la República del Ecuador. Se concluye que el nivel de empoderamiento y el nivel de satisfacción laboral del personal en su mayoría son alto.

Morales Moho (2016). En su trabajo de investigación *“Empoderamiento y desempeño laboral (estudio realizado en el colegio cristiano nueva nación de la ciudad de Quetzaltenango)”*. Tesis para obtener el grado profesional de licenciado en psicología industrial - organizacional en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Guatemala. Se trazó el objetivo y llegó a concluir determinar el nivel de empoderamiento en el desempeño laboral en el personal

del centro educativo secundario Cristiano Nueva Nación de la ciudad de Quetzaltenango. Las bases teóricas empleadas por el investigador están orientadas para la primera variable empoderamiento, citó al autor Benavides (2006) en su libro “Administración”; y para la segunda variable desempeño laboral citó al autor Chiavenato (2011) en su libro publicado de “Administración de recursos humanos”. Empleó la metodología aplicada con un enfoque cuantitativo de alcance o tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional, para ello utilizó el 91% de su población que fue conformada por 34 trabajadores del centro educativo secundario Cristiano Nueva Nación de la ciudad de Quetzaltenango. Los resultados obtenidos se llegó a comprobar que el nivel de empoderamiento en los trabajadores del centro educativo Cristiano Nueva Nación es muy limitado para poder desarrollar iniciativas propias y así tomar decisiones oportunas y de forma acertadas en cada área de trabajo y que el desempeño laboral de un trabajador empoderado viene y tiene superar las expectativas esperadas por el jefe inmediato, a través de escala de Likert con un nivel de significancia >1.96 . Se concluyó que los colaboradores cumplen con los objetivos establecidos, sin embargo, los trabajadores reconocen que el centro educativo no les da una opción de solución de problemas de que sea muy eficiente.

Cajamarca Ajila (2016) en su estudio de investigación *“El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del Cantón Salcedo”* tesis para optar el grado profesional de licenciado en psicólogo industrial en la Universidad Técnica De Ambato. En la que empleo la técnica de la encuesta, en cuanto la recolección de datos el instrumento utilizado fue el cuestionario estructurado. Se trazó como objetivo general averiguar de qué forma el empoderamiento incide en el rendimiento laboral de los colaboradores del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo Cotopaxi. Las hipótesis empleadas por la autora es mencionar el empoderamiento incide en la productividad laboral de los colaboradores del sindicato de mecánicos del cantón Salcedo. La información utilizada por la investigadora está orientada a la primera variable empoderamiento, citó al autor Vila (2011) en su libro “La magia del Empowerment. EEUU: Buenhabit S.A.”; y para la segunda variable productividad

laboral citó al autor Alcalde (2009) en su libro "Calidad". Empleó la metodología aplicada con un enfoque mixto cualitativocuantitativo, y un nivel exploratorio, con un diseño descriptivo correlacional, para ello se utilizó a toda la población que es de 50 miembros. El resultado que obtuvo comprueba que si existe una relación positiva moderada entre las variables de estudio mediante la prueba del chi cuadrado 40,1077 con un nivel de Significancia 0.05, en cuanto a las pruebas de contrastación de hipótesis aceptaron la hipótesis alterna y por ende se rechazó la hipótesis nula, por tanto, indicó que el empoderamiento si incide en la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo. Concluyó que los integrantes del Sindicato de Mecánicos cuentan con un nivel de rendimiento o productividad muy bajo esto es debido a que no hay talleres de motivación que generen un impulso a la autonomía del colaborador.

Referente a las teorías para el desarrollo de la investigación, se han tomado a tres autores por cada teoría, para definir la primera variable Empoderamiento, se tomó como teórico base a Chiavenato (2017), sostiene, que el empoderamiento es otorgar mayor autonomía, libertad y la información necesaria y óptima; para así poder tomar decisiones logrando que los colaboradores puedan participar activamente en la organización.

Para la variable de Empoderamiento, Chiavenato (2017) considera en su libro a cuatro dimensiones como componentes fundamentales, los cuales detallaremos a continuación:

Como primera dimensión Poder: es la delegación de autoridad y responsabilidad que se le debe dar a las personas, tanto como en la alta dirección, mandos medios y en el nivel operativo de la organización; esto significa darles confianza, libertad y autonomía de acción. Con respecto a los indicadores tenemos: Como primer indicador, otorgar poder a las personas (el verdadero poder es otorgar a otros que están en mejor condición para ejecutar las tareas); con relación al segundo indicador, delegar autoridad y responsabilidades (delegarse la autoridad propicia para que la persona pueda cumplir con las responsabilidades); seguidamente el tercer indicador, confiar en las personas (el vínculo que se establece con los demás); como cuarto indicador, dar libertad a las personas (la capacidad de poder actuar según el criterio, los

valores y voluntad de cada colaborador); con relación al último indicador, dar importancia a las personas (la parte más importante de una organización son sus colaboradores, por tal razón que las empresas deben comprometerse con sus colaboradores).

Como segunda dimensión se refiere a motivación: una persona que está motivada o incentivada significa reconocer su buen desempeño, esto permite que las personas participen en el trabajo y festejen los logros de metas. Teniendo seis indicadores esenciales, siendo el primero Ofrecer motivación (cuan implicados están los colaboradores con la empresa); como segundo indicador se tiene a incentivar a las personas (conservar el estímulo positivo de los colaboradores con relación a su trabajo), seguidamente el tercer indicador es reconocer el buen trabajo (mostrar un reconocimiento sincero expresa un aprecio por el buen trabajo); como cuarto indicador, recompensar los resultados (compensar el buen trabajo de los colaboradores para que sientan satisfechos y mejore la productividad de la empresa); como quinto indicador, participación de los resultados (tener una remuneración flexible conforme al desempeño del colaborador para los resultados establecidos y el alcance de metas en un tiempo determinado). El sexto y último indicador, festejar la consecución de metas (celebrar por el triunfo del equipo con participación de todos los colaboradores involucrados)

Como tercera dimensión se tiene al desarrollo, poner a disposición recursos a las personas en términos de capacitación y desarrollo personal y profesional. Teniendo como indicadores: Proporcionar recursos a las personas (la proporción de herramientas e información necesaria para realizar el trabajo); como segundo indicador, capacitar y desarrollar a las personas (actividad que debe ser desarrollada por la organización, conforme a sus necesidades, mejorando de esta forma sus conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores); en el tercer indicador se tiene, entregar información (los colaboradores deben obtener y dar la información necesaria); con el cuarto indicador esta administración del conocimiento (el proceso de utilizar, gestionar, crear y compartir los conocimientos de una organización); el quinto indicador, enseñar nuevas técnicas (proporcionar el uso de recursos tecnológicos); el

último indicador, crear y desarrollar talentos (apostar por el talento de sus colaboradores para más competitividad y un mayor rendimiento en el trabajo).

Por último, con respecto a la última dimensión se tiene al liderazgo que indica encaminar a los individuos, determinar objetivos y metas, estimar el rendimiento y desempeño y brindar retroalimentación. Teniendo seis indicadores siendo el primero: Otorgar liderazgo (se otorga a los colaboradores que inspiran confianza, persuaden y convencen a sus compañeros de trabajo); el segundo indicador, orientar a las personas (guiar al colaborador para que pueda cumplir con sus objetivos); el tercer indicador es definir objetivos y metas (tener las metas y los objetivos claros para poder trabajar en equipo); el cuarto indicador ampliar horizontes; como quinto indicador evaluar el desempeño (comprobar si cada colaborador está cumpliendo con los objetivos propuestos) , el último indicador proporcionar retroalimentación (presentar los logros que se están consiguiendo de la evaluación a los colaboradores que están participando, así como a los directores y los miembros de la junta).

Seguidamente como segundo teórico se está tomando a Luna (2014), con respecto al empoderamiento, afirma que es una forma de administrar una empresa; donde interviene recursos como capital, producción, tecnología, mercadotecnia, equipo y su gente, si se hace un buen uso de estos recursos se puede lograr los objetivos planteados de la empresa. Alcanzar los beneficios de la excelente tecnología de información; es importante que la relación sea efectiva y solida entre la gente, se debe fomentar la disciplina con orden y definición de roles y debe haber una identificación en todos los niveles de la organización.

Como último teórico se incluyó la definición de empoderamiento descrita por Torres (2014), que nos dice que si se delega poder, autoridad o responsabilidad a los trabajadores reciben un sentimiento de propiedad de su trabajo. Para que una empresa tenga desarrollo con el empoderamiento es importante que el trabajador tenga la responsabilidad y el poder de como se hacen las cosas, tiene el control de su trabajo, los puestos generan valor; debido a los colaboradores que laboran en la empresa.

Para poder definir la segunda variable productividad laboral se tiene como sustento a Gutiérrez (2020), quien indica que la productividad laboral es el resultado obtenido en un proceso en función de los recursos utilizados. Donde los resultados pueden medirse según el valor adecuado en los recursos que se utiliza para producir y obtener ciertos resultados.

Para la variable de Productividad laboral, Gutiérrez (2020) considera en su libro a tres dimensiones como elementos esenciales, por lo que especificaremos a continuación:

Se nombra como primera dimensión, eficiencia el cual es la vinculación entre los resultados alcanzados y los recursos que serán empleados. Con respecto al primer indicador: Compromiso laboral; como segundo indicador, coordinación de actividades; en el tercer indicador se tiene participación en el trabajo; como cuarto indicador estos recursos tecnológicos; el quinto indicador control de calidad; el último indicador tiempo.

Como segunda dimensión se tiene a la eficacia, el cual es el nivel en donde se efectúan las actividades que son planificadas y se logran los resultados esperados. Teniendo como indicadores: Comunicación empática; como segundo indicador, sobrecarga de información; en el tercer indicador se tiene lo que se supone decir no; con el cuarto indicador esta ajustarse al cambio; el quinto indicador mala retención; el sexto indicador consultar los puntos de vista de los demás; como último indicador establezca primero lo primero.

Finalmente, con relación a la última dimensión se tiene a la efectividad que es una medida de la idoneidad de los objetivos elegidos y el grado en que se logran. Teniendo cuatro indicadores siendo el primero: Comunicación horizontal y vertical sin distorsiones; el segundo indicador, crecimiento y desarrollo de los empleados; el tercer indicador, recursos intangibles; el cuarto indicador, producción y utilidades.

Seguidamente como segunda teoría se está tomando OIT (2020) define que, existe un vínculo entre los parámetros de producción y parámetros del uso de los materiales. La productividad permite medir la eficiencia de las organizaciones y factor económico de acuerdo a la disposición de recursos útiles

para producir bienes y servicios; se puede medir para todos los factores de producción combinados o para cada uno de ellos. La productividad aumenta la competitividad de una empresa, donde la empresa debe aprovechar en utilizar sus recursos y su capacidad para producir los productos y servicios idóneos; que como resultado se obtendrá más rendimiento y una mayor participación en el mercado. La productividad laboral significa el volumen total de producción por hora trabajada, por persona empleada, o, durante un periodo determinado.

Como último teórico se incluyó la definición de productividad laboral descrita por Koontz & Weihrich (2013), que define como la medida de productos a insumos en un determinado periodo, teniendo siempre en cuenta la calidad. Resalta el trabajo de conocimiento es una gran oportunidad para aumentar la productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Baena (2014) mencionó, hay dos tipos de investigaciones, estas son: la aplicada que su propósito de estudio de un problema es destinado a la acción, y que su procedimiento es de campo y documental; el segundo tipo es pura que es el estudio de un problema que tiene un enfoque exclusivamente a lograr la comprensión de un tema, que se centra principalmente en la búsqueda del conocimiento, y que su procedimiento es documental y experimental. En cuanto al tipo de investigación que se empleó fue la aplicada, puesto que la tesis ayudará a resolver un problema establecido, haciendo un énfasis en la búsqueda y fortalecimiento del conocimiento para su aplicación.

Diseño

Hernández & Mendoza (2018) afirmó, que el diseño de investigación es para optar por un plan o estrategia de estudio donde se pueda adquirir la información y datos, que se anhela y que se requiere con la finalidad de contestar al planteamiento del problema. Además, menciona que, en el enfoque cuantitativo, se utiliza para que el investigador pueda analizar con certeza las hipótesis que se formulan o para aportar evidencias a la investigación. Hernández & Mendoza (2018) afirmó también que existen dos tipos de diseño de investigación las cuales son: experimental y no experimental, que como se nombra, involucra la aplicación de un experimento o no. Por lo tanto, el diseño investigación es no experimental; porque dichas variables de estudio no sufrieron alguna alteración o manipularon. Adicionalmente, consideran dos tipos de diseño no experimental “el primero es transeccional o transversal que es recolectar información en un tiempo determinado o único (dividida a su vez en exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales) y el segundo tipo es longitudinal que es analizar cambios al paso del tiempo, teniendo así una recolección de datos de diferentes momentos”. En este sentido, el diseño del actual trabajo de investigación es no experimental: transeccional correlacional por que explica la

relación entre dos o más variables en un tiempo establecido, por lo cual, la presente investigación fue realizada bajo ese tipo de diseño.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Empoderamiento

Definición conceptual: Chiavenato (2017), sostiene, que se tiene otorgar mayor autonomía, libertad y la información necesaria y óptima; para así poder tomar decisiones logrando que los colaboradores puedan intervenir enérgicamente en la organización. (p. 180).

Definición operacional: Se analizó la variable mediante las siguientes dimensiones: Poder, Motivación, Desarrollo y Liderazgo. En este sentido, se analizaron los datos recaudados mediante un cuestionario y se procesó en el programa SPSS v.22, los resultados conseguidos por medio de las encuestas.

Indicadores: Se presentó los siguientes indicadores: Otorgar poder a las personas, Delegar autoridad y responsabilidades, Confiar en las personas, Dar libertad a las personas, Dar importancia a las personas, Proporcionar recursos a las personas, Capacitar y desarrollar a las personas, Entregar información, Administración del conocimiento, Enseñar nuevas técnicas, Crear y desarrollar talentos, Ofrecer motivación, Incentivar a las personas, Reconocer el buen trabajo, Recompensar los resultados, Participación de los resultados, Festejar la consecución de metas, Otorgar liderazgo, Orientar a las personas, Definir objetivos y metas, Ampliar horizontes, Evaluar el desempeño, Proporcionar realimentación.

Escala de medición: Fue Ordinal ya que se utilizó la Escala de Likert.

Variable: Productividad Laboral

Definición conceptual: Gutiérrez (2020), sostiene, que es el resultado obtenido en un proceso en función de los recursos utilizados. Los resultados obtenidos pueden medir o evaluar según el valor adecuado en los recursos utilizados para poder obtener resultados más favorables. (p. 43).

Definición operacional: Se presentó los siguientes indicadores: Eficiencia, Eficacia y Efectividad. En este sentido, se analizaron los datos recaudados mediante un cuestionario y se procesaron resultados en el programa SPSS v.22.

Indicadores: Se presentó los siguientes indicadores: Compromiso laboral, Coordinación de actividades, Participación en el trabajo, Recursos tecnológicos, Control de calidad, Tiempo, Comunicación empática, Sobrecarga de información, Lo que supone decir no, Ajustarse al cambio, Mala retención, Consultar los puntos de vista de los demás, Establezca primero lo primero, Comunicación horizontal y vertical sin distorsiones, Crecimiento y desarrollo de los empleados, Recursos intangibles, Producción y utilidades.

Escala de medición: Fue Ordinal ya que se utilizó la Escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Ñaupas et al. (2014) consideran, que es un grupo de sujetos o individuos o entidades los cuales son motivo de estudio o investigación, el primer paso es definir la población o universo para llevar a cabo un buen muestreo. La población de estudio la componen todos los colaboradores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C, los cuales corresponden al 100% de la totalidad del universo; 60 colaboradores.

Muestra

Muñoz (2015), explica que, es la parte representativa del segmento de una población que se selecciona para tener información. Explica que hay dos tipos de muestras: muestra probabilística (se selecciona los elementos en base a métodos probabilísticos) y no probabilística (no se basa en procedimientos estadísticos, sino que depende de la decisión del investigador).

Muestreo

Según Somer & Somer (2001), citado por Cruz del Castillo et al. (2014), nos dicen, que existen dos maneras de elegir una muestra: muestreo

probabilístico el cual es conocido como característico y al azar trata en que todos los individuos de la población de estudio tienen las mismas probabilidad de ser elegido; la segunda manera es muestreo no probabilístico no representan con precisión a la población, existen diferentes tipos de muestreo no probabilísticos: el tipo de muestreo de forma accidental o por ser de conveniencia (selecciona los datos que son de forma conveniente para el investigador, son de poco costo y de forma rápidas de conseguir), muestreo por cuotas (la persona que esta investigando reconoce las categorías mas relevantes de los sujetos, por su género o porción de edad, y luego decide cuántos va buscar para cada categoría), muestreo propositivo o intencional (va direccionado a los sujetos que el investigador considere fundamental para el trabajo de investigación), muestreo bola de nieve (las personas que estan investigando están muy interesados en una red que esta interconectada de sujetos u empresas), el muestreo de caso anormal o de forma extrema (la persona que esta investigando esta en busca de casos que sean distinto del patrón que es dominante o de las características peculiares que sean predominantes de otros casos), muestreo secuencial (la persona que esta investigando debe continuar reuniendo casos hasta que dicha información lleguen hasta el punto que se saturen) y por último el muestreo teórico (la persona que este investigando debe seleccionar los casos el cual debe ser basado en la aporte teórico que sepueda realizar) (Neuman, 2000).

La investigación se trabajó con un muestreo no probabilístico, se estableció un muestreo propositivo o intencional, por lo que nuestra muestra es de 38 trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.; esto fue en el distrito de Juliaca, año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

El actual trabajo de investigación usó la técnica de recolección de datos la encuesta. Por el cual, la principal herramienta que se utilizó fue el cuestionario, siendo así evaluados mediante la escala de Likert. Las técnicas son formas que se utilizan para recolectar información o datos, incluso van variando en el

desarrollo o avance de la investigación, esto puede ocasionarse a diversos factores como observaciones, entrevistas, análisis.

Instrumento de la recolección de datos

Si se considera cualquier recurso necesario e importante el investigador para acercarse al objeto de estudio y extraer de ellos la información. Sabino (1992). Por lo tanto, se aplicó la encuesta, esta permitirá obtener la información de los colaboradores, basado en las afirmaciones formuladas que fueron utilizados en la investigación, además del instrumento que es el cuestionario, posteriormente a esto serán medidos por medio de la escala de Likert.

Ficha técnica del instrumento:

- Nombre: Cuestionario sobre variable empoderamiento y productividad laboral.
- Autoras: Betsy Puntaca Huanca y Yolanda Viviana Salas Gomez
- Finalidad: Este proyecto de investigación tiene como fin definir si se relacionan las variables empoderamiento y productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.
- Ámbito de aplicación: El cuestionario se aplicará a 38 colaboradores.
- Materiales: Encuesta
- Descripción de la aplicación: Las personas del cuestionario tienen que estar informados de la problemática suscitada en la empresa, y debido a la coyuntura actual tendrán que asegurarse de contar con las herramientas digitales para compartir el cuestionario. Para la persona que va a desarrollar el cuestionario, el cual tendrá un número exacto de ítems y se utilizará el método de Escala Likert, el cual establecerá si se relacionan la variable empoderamiento y la variable productividad laboral de las personas que colaboran en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C, los encuestados deberán evaluar cada afirmación y emitir su respuesta a la misma.

Tabla 1 *Denominaciones en la escala de Likert*

Puntaje	Nombre	Inicial
1	Nunca	N
2	Casi nunca	CN
3	A veces	AV
4	Casi siempre	CS
5	Siempre	S

Validación del instrumento

Hernández & Mendoza (2018) afirman, que hace referencia del nivel en donde un instrumento mide de manera exacta la variable que se desea medir. Se consigue cuando el instrumento muestra la definición abstracta mediante de sus indicadores empíricos (observables y medibles). Para la validez de los cuestionarios aplicados, serán proporcionados por personas expertas de la facultad de administración de la Universidad César Vallejo, los cuales evaluaron si las afirmaciones formuladas poseen un nivel de validez adecuado.

Tabla 2 *Validación de expertos*

N°	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
1	Mg. Jesús Romero Pacora	Aplicable	Asesor Teórico - Metodológico
2	Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños	Aplicable	
3	Mg. Stephanie Carolina Erazo Romani	Aplicable	

Confiabilidad del instrumento

Hernández & Mendoza (2018) indican, que la confiabilidad es el nivel en que una herramienta de medición genera resultados coherentes y consistentes en la muestra, y se establece mediante varias técnicas. Los instrumentos producen resultados consistentes y coherentes en la muestra. Asimismo, para la confiabilidad se calculó el coeficiente de Alfa de Cron Bach, obteniéndose:

Tabla 3
Baremo del Coeficiente de Cronbach

Valor	Nivel
<0,5	Muy malo
0,5 a 0,6	Malo
0,6 a 0,7	Regular
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Nota. Teniendo en cuenta lo nombrado anteriormente, se analizaron la tabla de Estadísticas de fiabilidad para cada variable, las cuales se detallan a continuación:

Fuente: George y Mallery (2018).

Prueba de fiabilidad para la variable empoderamiento

Tabla 4

Alfa de Cronbach para la variable empoderamiento

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,972	,972	30

Nota. En la tabla 4 se observa que los datos han sido tabulados y procesados por el programa SPSS, y hay una muestra de 38 trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., de los cuales no se excluyó a ninguno. Además, se observó que en los 30 ítems hechos en el cuestionario referente a la variable empoderamiento, se obtuvo con el test Alfa de Cronbach la valoración de $0,972 > 0,90$ excelente; llegando a la conclusión que el instrumento es fiable.

Prueba de fiabilidad para la variable productividad laboral

Tabla 5

Alpha de Cronbach para la variable productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido	0	,0
Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,965	,964	30

Nota. En la tabla 5 se puede observar que los datos procesados por el SPSS versión 22, donde la muestra fue de 38 colaboradores de la organización EXMILL MINING SERVICE S.A.C., de los cuales no se dejó de lado a ninguno. Además, se observa que en las 30 ítems hechos en el cuestionario referente a la variable productividad laboral, se obtuvo con el test Alfa de Cronbach la valoración de $0,965 > 0,90$ excelente; llegando a la conclusión que el instrumento es fiable.

3.5. Procedimientos

En esta parte los instrumentos serán validados por el criterio de expertos y luego de aplicarse asimismo la confiabilidad se aplicará el cuestionario a la muestra para obtener los resultados por medio del estadístico SPSS 22. Esos resultados serán las evidencias de la aplicación del instrumento y será de ayuda para poder tomar decisiones que ayuden al crecimiento de la empresa.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó para el análisis y el procesamiento de la data; la estadística inferencia, en donde se usó el programa estadístico SPSS versión 22. Con relación a los ítems se tomaron a los indicadores como punto de partida para ser formuladas las afirmaciones.

En la interpretación de los datos procesados se determinó para ambos tipos de análisis, el cual se considera un análisis con un margen de error del 0.05 o el 5%.

3.7. Aspectos éticos

Se consiguió la autorización correspondiente de la empresa y con la garantía que la participación de los colaboradores fue voluntaria, a la realización de la encuesta; proponiendo como condición mantenerse en el anonimato. Con relación a los textos empleados en esta investigación, fueron citados debidamente, con autores concernientes al tema, haciendo el uso de las normas APA séptima edición, de esta manera no existirá plagio, además que fue complementado con el uso del programa Turnitin, esto ayudó a detectar las similitudes y proceder a retirar dichos textos, teniendo en cuenta que el límite máximo en el mencionado programa no debe exceder el 25%. Por último para la

correcta redacción académica profesional del presente trabajo de investigación, se apoyó en las orientaciones de la Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales y la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación; de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

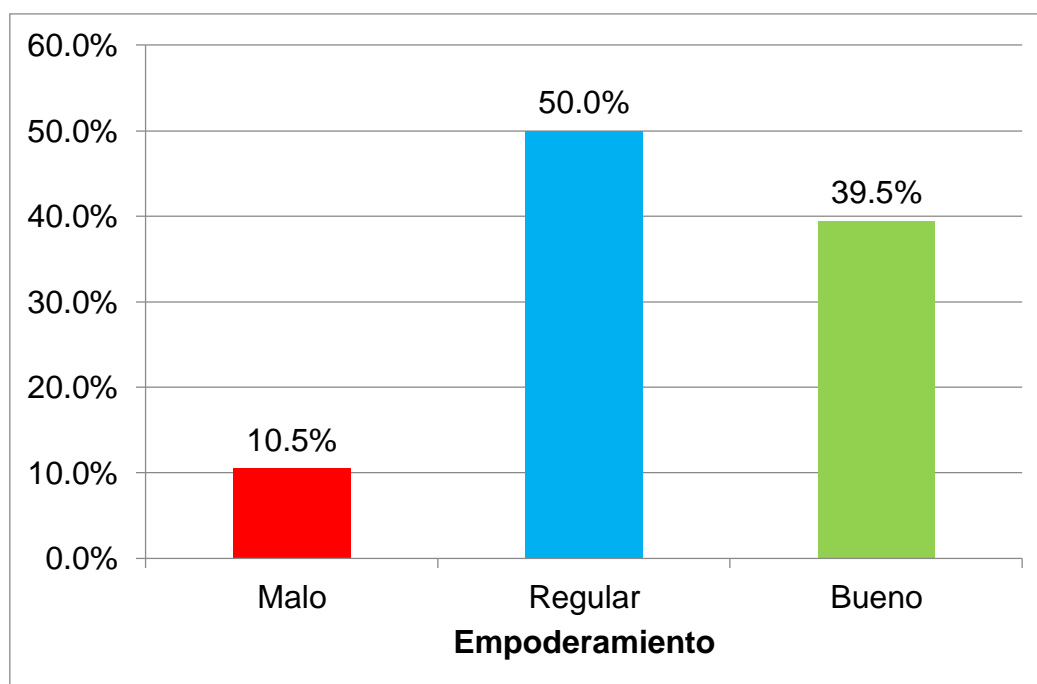
4.1. Análisis descriptivo univariado

Tabla 6 *Frecuencias de la variable empoderamiento*

Empoderamiento			Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Malo	4	10.5	10.5	10.5
Regular	19	50.0	50.0	60.5
Bueno	15	39.5	39.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Fuente: propia

Figura 2 Frecuencias de la variable empoderamiento



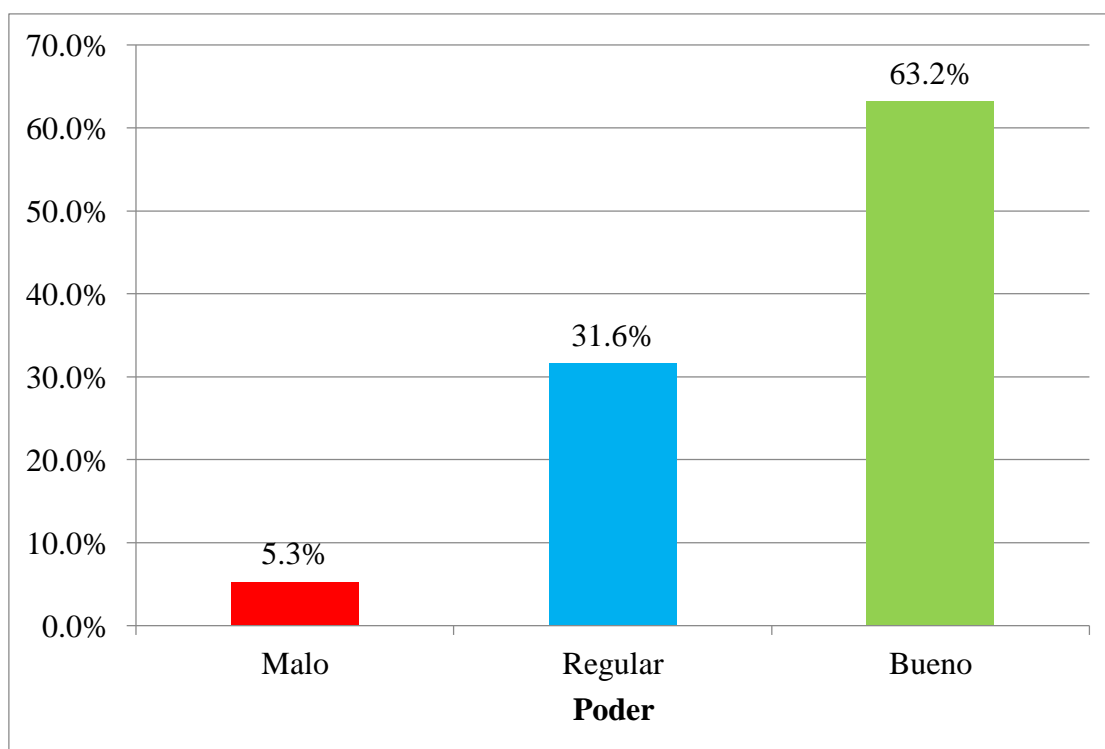
Nota. Conforme a la tabla 6 y la figura 2, del 100% de los trabajadores que se encuestaron (que equivale a 38 trabajadores), el 10.5% (que equivale a 4 trabajadores) manifestó que el empoderamiento es malo en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 50.0% (que equivale a 19 trabajadores) expresó que el empoderamiento es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 39.5% (que equivale a 15 trabajadores) señaló que el empoderamiento es bueno en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.

Tabla 7 Frecuencias de la dimensión poder

Poder			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	válido	<u>acumulado</u>
Malo	2	5.3	5.3	5.3
Regular	12	31.6	31.6	36.8
Bueno	24	63.2	63.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Fuente: propia

Figura 3 Frecuencias de la dimensión poder

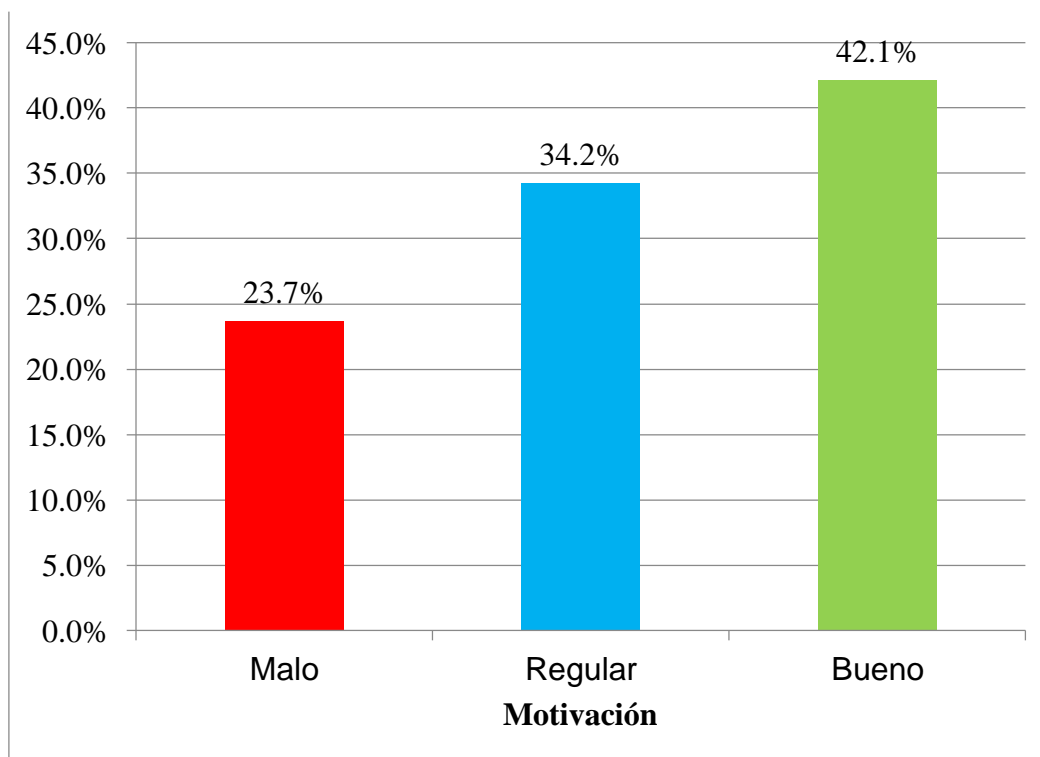


Nota. Conforme la tabla 7 y la figura 3, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 38 trabajadores), el 5.3% (que equivale a 2 trabajadores) manifestó que el poder es malo en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 31.6% (que equivale a 12 trabajadores) expresó que el poder es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 63.2% (que equivale a 24 trabajadores) señaló que el poder es bueno en la EXMILL MINING SERVICE S.A.C.

Tabla 8 Frecuencias de la dimensión motivación

Motivación			Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Malo	9	23.7	23.7	23.7
Regular	13	34.2	34.2	57.9
Bueno	16	42.1	42.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Fuente: propia

Figura 4*Frecuencias de la dimensión motivación*

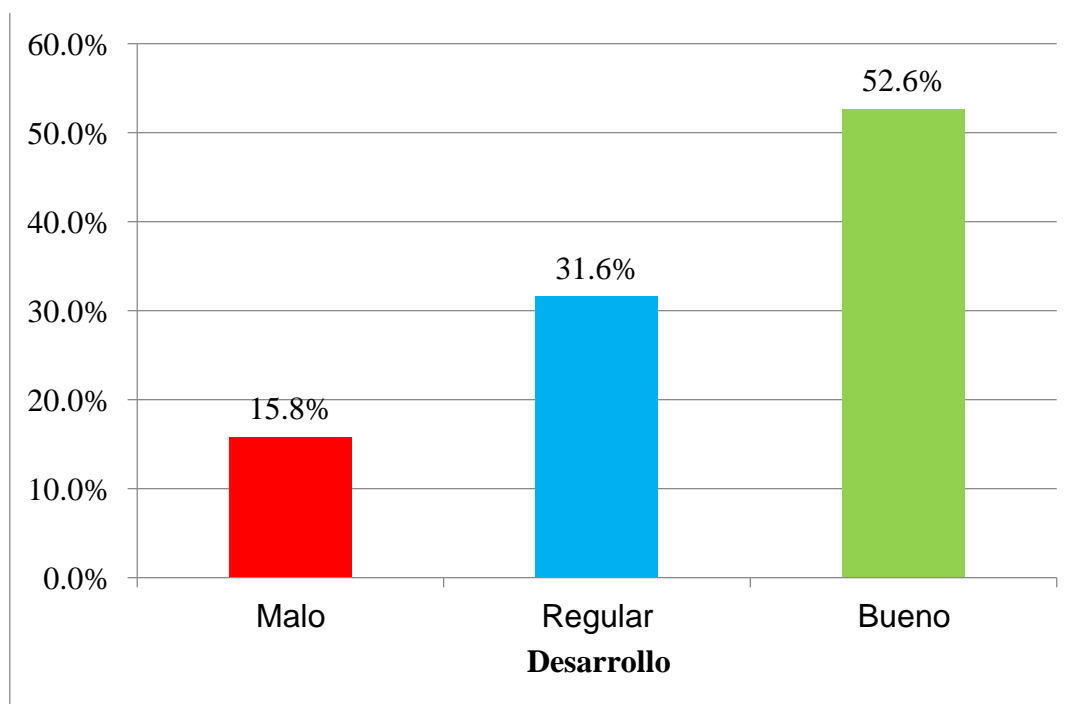
Nota. Conforme a la tabla 8 a la figura 4, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 38 trabajadores), el 23.7% (que equivale a 9 trabajadores) manifestó que la motivación es mala en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 34.2% (que equivale a 13 trabajadores) expresó que la motivación es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 42.1% (que equivale a 16 trabajadores) señaló que la motivación es buena en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.

Tabla 9 *Frecuencias de la dimensión desarrollo*

Desarrollo	Frecuencia		Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Malo	6	15.8	15.8	15.8
Regular	12	31.6	31.6	47.4
Bueno	20	52.6	52.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Fuente: propia

Figura 5
Frecuencias de la dimensión desarrollo



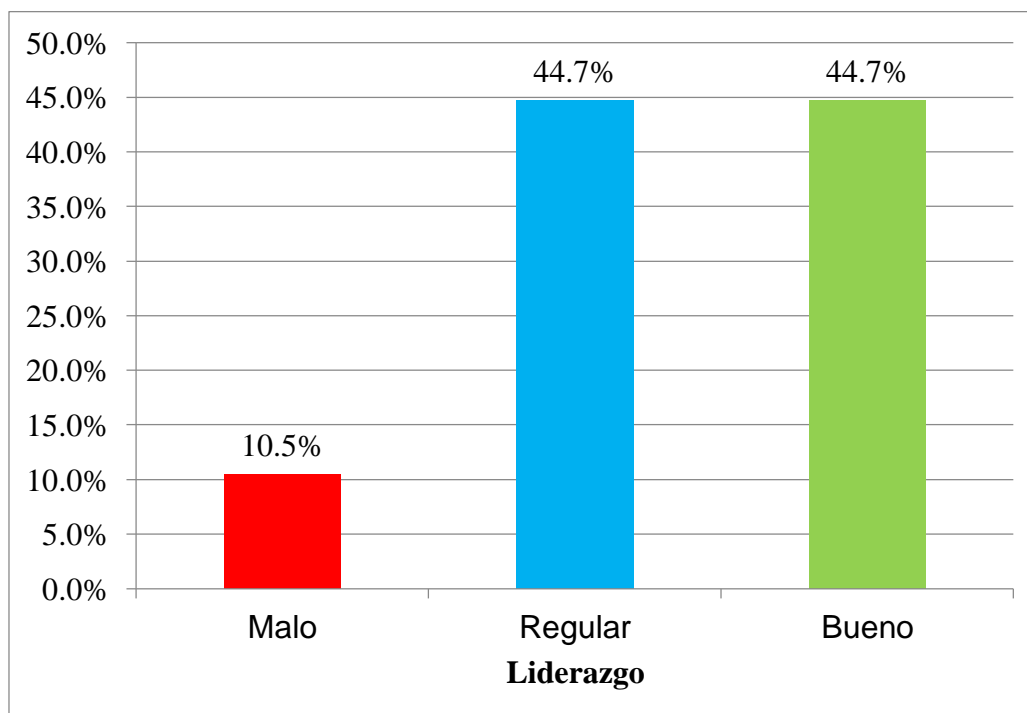
Nota. Conforme a la tabla 10 a la figura 4, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 38 trabajadores), el 15.8% (que equivale a 6 trabajadores) manifestó que el desarrollo es malo en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 31.6% (que equivale a 12 trabajadores) expresó que el desarrollo es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 52.6% (que equivale a 20 trabajadores) señaló que el desarrollo es bueno en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.

Tabla 10 Frecuencias de la dimensión liderazgo

Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	10.5	10.5	10.5
Regular	17	44.7	44.7	55.3
Bueno	17	44.7	44.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Fuente: propia

Figura 6
Frecuencias de la dimensión liderazgo



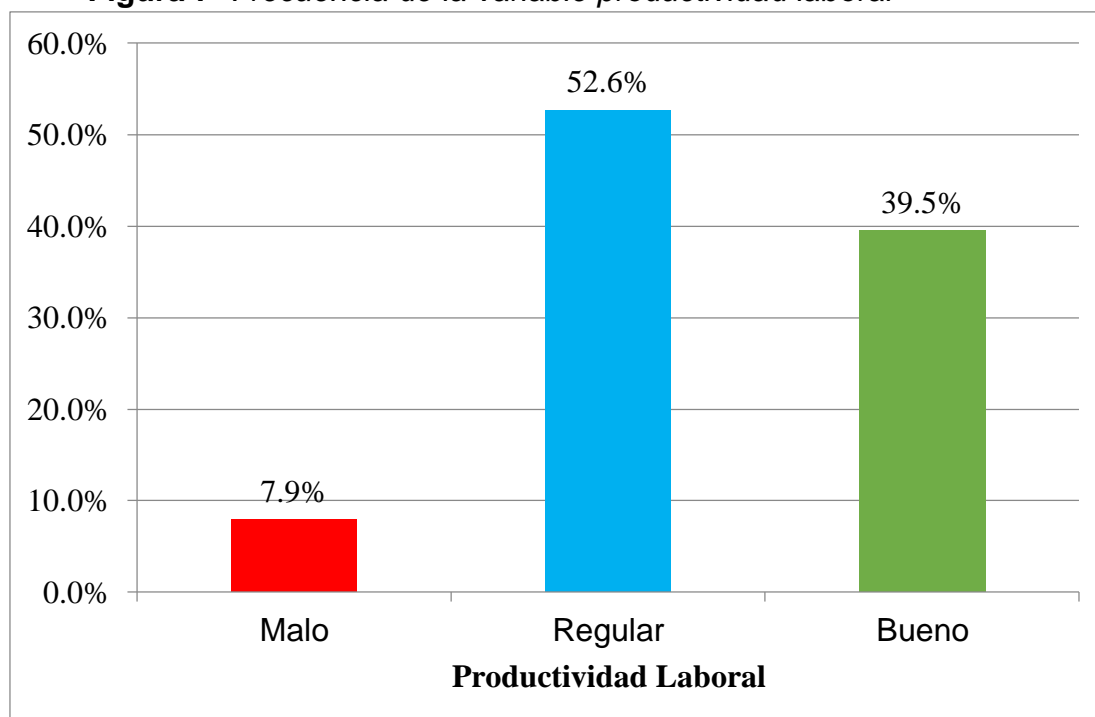
Nota. Conforme a la tabla 10 a la figura 6, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 38 trabajadores), el 10.5% (que equivale a 4 trabajadores) manifestó que el liderazgo es malo en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 44.7% (que equivale a 17 trabajadores) expresó que el liderazgo es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 44.7% (que equivale a 17 trabajadores) señaló que el liderazgo es bueno en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.

Tabla 11 Frecuencia de la variable productividad laboral

Productividad Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
			válido	acumulado
Malo	3	7.9	7.9	7.9
Regular	20	52.6	52.6	60.5
Bueno	15	39.5	39.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Fuente: Propia

Figura 7 Frecuencia de la variable productividad laboral



Nota. Conforme a la tabla 11 a la figura 7, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 38 trabajadores), el 7.6% (que equivale a 3 trabajadores) manifestó que la productividad laboral es mala en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 52.6% (que equivale a 20 trabajadores) expresó que la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 39.5% (que equivale a 15 trabajadores) señaló que la productividad laboral es buena en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.

4.2. Análisis descriptivo Bivariado

Tabla 12

Variable empoderamiento y la variable productividad laboral

Productividad Laboral	f	Empoderamiento							
		Bajo		Regular		Alto		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	3	7.9%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.9%
Regular	1	1	2.6%	17	44.7%	2	5.3%	20	52.6%
Óptimo	0	0	0.0%	2	5.3%	13	34.2%	15	39.5%
Total	4	4	10.5%	19	50.0%	15	39.5%	38	100.0%

Fuente: *propia*

Nota. Conforme a la tabla 12, del 100% de los colaboradores encuestados, el 7.9% manifestó que, cuando el empoderamiento es bajo, la productividad laboral es deficiente en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 2.6% indicó que, cuando el empoderamiento es bajo, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. el 44.7% indicó que cuando el empoderamiento es regular, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 5.3% indicó que cuando el empoderamiento es regular, la productividad laboral es óptima en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 5.3% indicó que, cuando el empoderamiento es alto, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 34.2% indicó que cuando el empoderamiento es alto, la productividad laboral es óptima en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C

Tabla 13

La dimensión poder y la variable productividad laboral

Productividad Laboral	Poder						Total			
	Bajo		Regular		Alto		f	%		
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Deficiente	2	5.3%	1	2.6%	0	0.0%	8	21.1%	3	7.9%
Regular	0	0.0%	12	31.6%			20	52.6%		
Óptimo	0	0.0%	3	7.9%	12	31.6%	15	39.5%		
Total	2	5.3%	12	31.6%	24	63.2%	38	100.0%		

Fuente: propia

Nota. Conforme a la tabla 13, del 100% de los trabajadores encuestados, el 5.3% manifestó que, cuando el poder es bajo, la productividad laboral es deficiente en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 2.6% indicó que, cuando el poder es regular, la productividad laboral es deficiente en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 21.1% indicó que cuando el poder es regular, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 7.9% indicó que, cuando el poder es regular, la productividad laboral es óptimo en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 31.6% indicó que cuando el poder es alto, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 31.6% indicó que cuando el poder es alto,

la productividad laboral es óptima en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.

Tabla 14

La dimensión motivación y la variable productividad laboral

Productividad Laboral	Bajo		Motivación				Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	7.9%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.9%
Regular	6	15.8%	11	28.9%	3	7.9%	20	52.6%
Óptimo	0	0.0%	2	5.3%	13	34.2%	15	39.5%
Total	9	23.7%	13	34.2%	16	42.1%	38	100.0%

Fuente: propia

Nota. Conforme a la tabla 14, del 100% de los trabajadores encuestados, el 7.9% manifestó que, si la motivación es bajo, la productividad laboral es deficiente en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 15.8% indicó que, si la motivación es bajo, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 28.9% indicó que, si la motivación es regular, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 5.3% indicó que, si la motivación es regular, la productividad laboral es óptimo en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 7.9% indicó que, si la motivación es alta, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 34.2% indicó que, si la motivación es alta, la productividad laboral es óptima en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.

Tabla 15

La dimensión desarrollo y la variable productividad laboral

Productividad Laboral	Bajo		Desarrollo				Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	7.9%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.9%
Regular	3	7.9%	12	31.6%	5	13.2%	20	52.6%
Óptimo	0	0.0%	0	0.0%	15	39.5%	15	39.5%
Total	6	15.8%	12	31.6%	20	52.6%	38	100.0%

Laboral	f	%	f	%	f	%	f	%
---------	---	---	---	---	---	---	---	---

Fuente: propia

Nota. Conforme a la tabla 15, del 100% de los trabajadores encuestados, el 7.9% manifestó que, si el desarrollo es bajo, la productividad laboral es deficiente en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 7.9% indicó que, si el desarrollo es bajo, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 31.6% indicó que, si el desarrollo es regular, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 13.2% indicó que, si el desarrollo es alto, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 39.5% indicó que, si el desarrollo es alto, la productividad laboral es óptima en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.

Tabla 16

La dimensión liderazgo y la variable productividad laboral

Productividad Laboral	Liderazgo						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	7.9%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.9%
Regular	1	2.6%	15	39.5%	4	10.5%	20	52.6%
Óptimo	0	0.0%	2	5.3%	13	34.2%	15	39.5%
Total	4	10.5%	17	44.7%	17	44.7%	38	100.0%

Fuente: propia

Nota. Conforme a la tabla 16, del 100% de los trabajadores encuestados, el 7.9% manifestó que, si el liderazgo es bajo, la productividad laboral es deficiente en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 2.6% indicó que, si el liderazgo es bajo, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 39.5% indicó que, si el liderazgo es regular, la productividad

laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 5.3% indicó que, si el liderazgo es regular, la productividad laboral es óptimo en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 10.5% indicó que, si el liderazgo es alto, la productividad laboral es regular en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. El 34.2% indicó que si el liderazgo es alto, la productividad laboral es óptima en la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C.

4.3. Prueba de normalidad

Tabla 17 Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empoderamiento	.276	38	.000	.775	38	.000
Poder	.391	38	.000	.677	38	.000
Motivación	.267	38	.000	.786	38	.000
Desarrollo	.326	38	.000	.747	38	.000
Liderazgo	.285	38	.000	.768	38	.000
Productividad Laboral	.300	38	.000	.761	38	.000

Nota. De acuerdo con la tabla 17, la prueba de normalidad para conocer la integridad de ajuste del reparto de las variables empoderamiento y productividad laboral; así como de las dimensiones poder, motivación, desarrollo, liderazgo; se determinó utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por lo que se trabajó con una muestra de 38 colaboradores. Por este motivo, se ha usado la prueba de hipótesis de Rho de Spearman para estudiar datos no paramétricos y muestras mixtas en las hipótesis propuestas y, conocer el grado de relación entre las variables y las dimensiones del de la investigación.

4.4 Análisis inferencial Bivariado

Regla de decisión:

Cuando el valor de Sig.>0,05 la hipótesis nula (H0) es aceptada y la hipótesis alterna (Ha) es rechazada. Cuando el valor de Sig. <0,05 la hipótesis nula (H0) es rechazada y la hipótesis alterna (Ha) es aceptada.

Para establecer el nivel de correlación, se obtuvo como referencia a HernándezSampieri et al. (2017), quien planteó los niveles de correlación bilateral, que se muestran a continuación:

Tabla 18 Niveles de correlación bilateral

Niveles	Magnitud
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre la variable
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2017)

Prueba de hipótesis general Hipótesis estadística

H₀: $\rho = 0$ No existe una relación entre empoderamiento y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

H_a: $\rho \neq 0$ Existe relación entre empoderamiento y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

Tabla 19 Prueba de hipótesis general

			Empoderamiento	Productividad Laboral
Rho de Spearman o	Empoderamiento	Coefficiente de correlación	1.000	.821**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	38	38
Productividad Laboral	Empoderamiento	Coefficiente de correlación	.821**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	38	38

Nota. Conforme a la tabla 19, con referencia al análisis de rho de Spearman donde el resultado obtenido nos da una significancia de $p=0,000$ siendo el p valor menor a 0.05; por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. También, expresa un valor del coeficiente de rho de Spearman de $\rho=0,821^{**}$; por lo que podemos afirmar que existe una relación significativa entre empoderamiento y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., siendo la relación positiva muy fuerte. Manifestó una curva de tendencia positiva; por ello, en tal sentido hay una relación directamente proporcional, es decir, que a mayor empoderamiento será mayor productividad laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Prueba de Hipótesis.

H₀: $\rho = 0$ No existe una relación entre el poder y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

H_a: $\rho \neq 0$ Existe una relación entre el poder y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

Tabla 20 Prueba de hipótesis específica 1

			Poder	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Poder	Coeficiente de correlación	1.000	.416**
		Sig. (bilateral)	.	.009
		N	38	38
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	.416**	1.000
		Sig. (bilateral)	.009	.
		N	38	38

Nota. Conforme a la tabla 20, con referencia al análisis de rho de Spearman donde el resultado obtenido nos da una significancia de $p=0,009$ siendo un nivel significativo menor a 0.05; por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna También, expresa un valor del coeficiente de rho de Spearman de $\rho= 0,821$; por lo que podemos afirmar que existe relación entre poder y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE

S.A.C., siendo la correlación positiva media. Manifestó una curva de tendencia positiva; por ello, en tal sentido hay una relación directamente proporcional, es decir, que a mayor poder será mayor productividad laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

Prueba de Hipótesis.

H₀: $\rho = 0$ No existe una relación entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

H_a: $\rho \neq 0$ Existe una relación entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

Tabla 21 Prueba de hipótesis específica 2

			Motivación	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.758**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	38	38
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	.758**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	38	38

Nota. Conforme a la tabla 21, con referencia al análisis de rho de Spearman donde el resultado obtenido nos da una significancia de $p=0,000$ siendo un nivel significativo menor a 0.05; por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. También, expresa un valor del coeficiente de rho de Spearman de $\rho = 0,821^{**}$; por lo que podemos afirmar que existe relación entre

motivación y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., siendo la correlación positiva considerable. Manifestó una curva de tendencia positiva; por ello, en tal sentido hay una asociación directamente proporcional, es decir, que a mayor motivación será mayor productividad laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

Prueba de Hipótesis.

H₀: $\rho = 0$ No existe una relación entre el desarrollo y la productividad en los trabajadores laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

H_a: $\rho \neq 0$ Existe una relación entre el desarrollo y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

Tabla 22 Prueba de hipótesis específica 3

			Desarrollo	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo	Coeficiente de correlación	1.000	.791**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	38	38
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	.791**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	38	38

Nota. Conforme a la tabla 22, con referencia al análisis de rho de Spearman donde el resultado obtenido nos da una significancia de $p=0,000$ siendo un nivel significativo menor a 0.05; por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. También, expresa un valor del coeficiente de rho de

Spearman de $\rho = 0,791$; por lo que podemos afirmar que existe relación entre desarrollo y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., siendo la relación positiva muy fuerte. Manifestó una curva de tendencia positiva; por ello, en tal sentido hay una relación directamente proporcional, es decir, que a mayor desarrollo será mayor productividad laboral.

Prueba de hipótesis específica 4

Prueba de Hipótesis.

H_0 : $\rho = 0$ No existe una relación entre el liderazgo y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

H_a : $\rho \neq 0$ Existe una relación entre el liderazgo y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 3

			Liderazgo	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	.746**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	38	38
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	.746**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	38	38

Nota. Conforme a la tabla 23, con referencia al análisis de rho de Spearman donde el resultado obtenido nos da una significancia de $p=0,000$ siendo un nivel

significativo menor a 0.05; por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. También, expresa un valor del coeficiente de rho de Spearman de $\rho = 0,746^{**}$; por lo que podemos afirmar que existe correlación entre liderazgo y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., siendo la correlación positiva considerable. Manifestó una curva de tendencia positiva; por ello, en tal sentido hay una relación directamente proporcional, es decir, que a mayor liderazgo será mayor productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

El propósito de la investigación fue resolver si se relacionan las variables empoderamiento y productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca 2021. Los resultados estadísticos obtenidos después de analizar los datos recopilados en la muestra seleccionada de 38 trabajadores, el resultado investigativo que se contrastarán por medio de los resultados de las evidencias internas y las evidencias externas.

La hipótesis general planteada propuso inferir la existencia de una relación entre la variable empoderamiento y la productividad laboral en los trabajadores de la entidad EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca 2021; donde el resultado obtenido, mediante la prueba de hipótesis de Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,000 y un valor de 0,821, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, en donde se demostró una relación positiva fuerte entre las variables de la investigación.

Los resultados se sustentan en base al autor teórico Chiavenato (2017), sostiene que el empoderamiento, es otorgar mayor autonomía, libertad a los colaboradores de la empresa otorgar mayor autonomía, libertad y la información necesaria y óptima; para así poder tomar decisiones logrando que los colaboradores puedan participar activamente en la organización. Esta situación comparte la tesis de Salazar Villegas (2019), quienes obtuvieron un resultado del valor de Spearman de 0,353 y un nivel de significancia de 0,000, logró concluir que si existe una relación entre sus variables. La influencia de la productividad laboral en la competitividad, sin productividad los productos y servicios no pueden alcanzar el nivel de competencia requerido, como asume el teórico Medina Fernández de Soto (2009), quien ve la productividad como un objetivo estratégico de una empresa. Necesario en un mundo globalizado. Refuerza la tesis de Gordillo Molina (2018) donde se llegó a obtener como resultado valor de 0,765 con el estadígrafo Rho Spearman y 0,01 de significancia, aceptando la existencia de la relación significativa entre la variable empoderamiento y productividad laboral. Asimismo, contribuye la tesis de Rojas Chuquichuana (2017), que tienen como resultado del estadígrafo de Pearson un valor de 0,340

y el grado de significancia de 0,05, donde demostró la existencia de una asociación significativa entre las dos variables; siendo el autor teórico Sánchez (1996) para la primera variable empoderamiento y para la segunda variable cansancio emocional mencionó al autor Maslach (2001). Del mismo modo en la tesis de Taco Quishpe (2016), se reconoció que la satisfacción laboral tiene gran relevancia para los resultados de una organización, se reconoció que si existe una relación positiva moderada entre las variables de la investigación mediante el chi cuadrado 9.5 los resultados estadísticos indican que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En resumen, la satisfacción laboral afecta el empoderamiento de los empleados.

Por otro lado, teniendo como referencia la investigación de Chinomona et al.; Natrajan et al.; Harrach et al.; Sahu y Zahed, estimaron que el empoderamiento implica dar a los empleados autonomía y poder; ayuda en dar una mayor autoridad a los empleados, para que puedan tomar responsabilidades en diferentes labores. Contribuyendo con la efectividad del desempeño y motivación en los empleados. Dándose así una gestión descentralizada; el empoderamiento en las organizaciones es esencial para los cambios en el entorno. Asimismo el empoderamiento tiene dos perspectivas importantes psicológica y estructural, con base a las investigaciones de Alkhazali, Zeyad et al. (2020); Lewis et al. (2019); Marfuatun; Erer (2021); Li et al. (2021); Gong, Zhenxing et al. (2017); señalan que el empoderamiento desde una perspectiva psicológica se enfoca en el empleado de forma individual, viendo cómo percibe o experimenta el poder; el poder y el control se utilizan como un estado motivacional y con expectativas, en cada individuo. El empoderamiento psicológico tiene cuatro dimensiones: significado del trabajo, autoeficacia, autonomía e influencia. Desde una perspectiva estructural se entiende que los niveles superiores de la organización delegan el poder y autoridad a los niveles inferiores, dando así la información, los recursos necesarios a los miembros de la organización. Por otro lado, como desventaja del empoderamiento, la investigación de Weidenstedt, Linda (2020) manifestó que el empoderamiento puede resultar desventajoso, ya que el líder da un poder limitado y controlado al empleado, esto puede causar que los empleados se sientan frustrados y

decepcionados. Por otro lado, con la variable productividad laboral, se tiene como referencia Lu, Hao et al. (2021), Alam et al. (2020), Nguyen et al. (2020), Chebly (2020), Anak Agung et al. (2019) manifiestan que el crecimiento de la productividad laboral es un indicador significativo para medir el potencial de desarrollo de las empresas. Con una alta productividad laboral, los empleados siempre trabajarán bien, lo que al final lograrán y cumplirán los objetivos de la empresa. Esto permitirá a los gerentes mejorar la productividad de su fuerza laboral a través de la provisión de motivadores específicos. Asimismo, referente a la eficiencia de Singh et al. (2019), Abbott et al. (2019), Žmuk, B et al. (2018), Mačiulytė-Šniukienė y Matuzevičiūtė (2018), Iqbal et al. (2018), la productividad significa que se crea más valor económico en la producción, lo que a su vez significa que hay más ingresos disponibles para distribuir. La productividad puede considerarse como eficiencia de acuerdo cuando los factores se utilizan de forma más eficiente, el valor añadido de la fuerza laboral aumenta, lo que conduce al crecimiento de la productividad. Además, subrayan que el crecimiento de la productividad puede lograrse mejorando las aptitudes y los conocimientos de los colaboradores, así como su salud física y mental. Si hay una mejora o avances en la calidad de los servicios, que RR.HH. proporciona a sus empleados, las empresas pueden mejorar su productividad.

La primera hipótesis específica planteada propuso inferir la existencia de una relación entre la primera dimensión poder y la variable productividad laboral de cuyo resultado obtenido, por medio del estadígrafo Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,009 y un valor de 0,416; aceptando la hipótesis alterna; por ello, se deduce que la correlación positiva media, lo que significa que, el poder es determinante para la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021. Los resultados obtenidos se sustentan en la definición del autor Chiavenato (2017) es la delegación de autoridad y responsabilidad que se le debe dar a las personas, tanto como en la alta dirección, mandos medios y en el nivel operativo de la organización; esto significa darles confianza, libertad y autonomía de acción.

La segunda hipótesis específica planteada propuso inferir la existencia de una relación entre la primera dimensión motivación y la variable productividad laboral de cuyo resultado obtenido, por medio del estadígrafo Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,000 y un valor de 0,758; aceptando la hipótesis alterna; por ello, se deduce que la correlación positiva considerable, lo que significa que, el poder es determinante para la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021. Los resultados obtenidos se sustentan en la definición del autor

La tercera hipótesis específica planteada propuso inferir la existencia de una relación entre la primera dimensión desarrollo y la variable productividad laboral de cuyo resultado obtenido, por medio del estadígrafo Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,000 y un valor de 0,791; aceptando la hipótesis alterna; por ello, se deduce que la correlación positiva muy fuerte, lo que significa que, el poder es determinante para la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021. Los resultados obtenidos se sustentan en la definición del autor Torres Hernández (2014); que explica que el desarrollo del empoderamiento en las empresas necesita de una clara orientación a los clientes, la cual se determina por su flexibilidad, eficiencia y rapidez en los cambios; para mejorar constantemente. Consideró cuatro condiciones importantes para el desarrollo del empoderamiento en las organizaciones, estas son: La información debe ser compartida con todos, Establecer autonomía por medio de fronteras, Reemplazar la jerarquización por equipos auto-dirigidos; considerar el error como una oportunidad que ayuda a aumentar el rendimiento.

La cuarta hipótesis específica trazada planteó inferir la existencia de una relación entre la primera dimensión liderazgo y la variable productividad laboral de cuyo resultado obtenido, por medio del estadígrafo Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,000 y un valor de 0,746; aceptando la hipótesis alterna; por ello, se deduce que la relación es moderada y directa, lo que significa que, el liderazgo es determinante para la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno,

2021. Los resultados obtenidos se sustentan en la definición del autor en concordancia con el empoderamiento y el liderazgo, se tiene como referencia a la investigación de Ng, Desmond (2020); William Ansah Appienti y Chen (2020), Erturk y Albayrak (2020); Kundu et al. (2019); Muhammad Abid Saleem et al. (2019); Imran Ahmad Shahzad et al. (2018); quienes coinciden en que el empoderamiento va conjuntamente con el liderazgo, que comprende liderar con el ejemplo, fomentar la toma de decisiones participativa, el coaching, la información y la demostración de preocupación. El liderazgo tiene un efecto positivo para el empoderamiento como desarrollo organizacional al motivar a los empleados. Es importante que el líder demuestre honradez, integridad, confianza y fiabilidad para que la vinculación con el empleado sea más sólida.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Referente al objetivo general planteado, identificar la correlación entre empoderamiento y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021, se identifica que existe un coeficiente de $\rho=0,821$, el cual su nivel de significancia es de ($p<0.05$). Así que, aceptamos la hipótesis alterna (H_a) y se confirma la existencia de una correlación positiva fuerte entre el empoderamiento y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

Segunda: Referente al objetivo específico planteado, identificar la relación entre poder y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021, se aprecia que existe un coeficiente de $\rho=0,416$, con un nivel de significancia de ($p<0.05$). Así que, aceptamos la hipótesis alterna (H_a) y se confirma la existencia de una correlación positiva media entre el poder y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

Tercera: Referente al objetivo específico planteado, identificar la relación entre motivación y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021, se aprecia que existe un coeficiente de $\rho=0,758^{**}$, con un nivel de significancia de ($p<0.05$). Así que, aceptamos la hipótesis alterna (H_a) y se confirma de una correlación y la existencia positiva considerable media entre la motivación y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

Cuarta: referente al objetivo específico planteado, identificar la relación entre desarrollo y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021, se aprecia que existe un coeficiente de $\rho=0,791$, con un nivel de significancia de ($p<0.05$). Así que, aceptamos la hipótesis alterna (H_a) y se confirma la existencia de correlación positiva muy fuerte media entre el desarrollo y la productividad laboral en los

trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

Quinta: referente al objetivo específico planteado, identificar la relación entre liderazgo y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021, se aprecia que existe un coeficiente de $\rho=0,746$, con un nivel de significancia de ($p<0.05$). Así que, aceptamos la hipótesis alterna (H_a) y se confirma la existencia de correlación positiva considerable media entre el liderazgo y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

A los propietarios de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. se les sugiere:

Primero: Prestar más atención al empoderamiento referente a la productividad laboral. Focalizándose más en conocer y mejorar la delegación de poder, motivar, nutrir y liderar a los colaboradores en las decisiones diarias con el único objetivo de dar mejoría a los resultados de rendimiento productivo de los colaboradores en términos de rendimiento y eficiencia. Cuanto mayor sea la eficiencia o el empoderamiento, mayor será la productividad laboral. Por lo tanto, la empresa tendrá éxito en un mundo altamente competitivo.

Segundo: Desarrollar el empoderamiento en todas las áreas significa permitir que los trabajadores se sientan competentes y responsables en su campo de trabajo, para tomar decisiones más informadas que puedan mejorar los resultados de la empresa. El cual significa dar mucha importancia y confianza a los trabajadores para que se consideren más identificados con la empresa. Por ello la productividad laboral mejorara.

Tercero: Fomentar una cultura de motivación en todos los ámbitos. Esto permite que los colaboradores se sientan motivados y conectados con la empresa, reconocer la excelencia de su trabajo, recompensar los resultados y celebrar el logro de sus metas. Los colaboradores motivados son más productivos suelen dar más del 100 % de su capacidad, respaldan los servicios y productos de la organización y son más leales y comprometidos con los valores de la empresa.

Cuarto: Los supervisores directos de diversas áreas de la empresa deben desarrollar trabajadores que obtenga las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la organización, es probable que continúen trabajando en la organización, por ejemplo, profesionales que desarrollen su experiencia con

nuevos desafíos, por ello es importante promover la formación dentro de la empresa.

Quinto: Para que la empresa tenga éxito, debe tener un desarrollo con liderazgo con participación, que ayude a los trabajadores los cuales deben generar un alto nivel de confianza hacia jefes inmediatos, por otro lado, permite que toda la empresa desarrolle un trabajo en equipo con un solo objetivo en común. Recordarles que un buen liderazgo puede motivar a los líderes y crear un ambiente de armonía y compromiso para todos los empleados. Siempre tenga en cuenta: la gente está dejando malos gerentes y jefes en lugar de dejar la empresa.

REFERENCIAS

- Abbott, M., Barraket, J., Castellás, E. I., Hiruy, K., Suchowerska, R., & WardChristie, L. (2019). Evaluating the labour productivity of social enterprises in comparison to SMEs in Australia. *Social Enterprise Journal*, 15(2), 179-194. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/SEJ-09-2018-0064>
- Alam, M. N., Hassan, M. M., Bowyer, D., & Reaz, M. (2020). The effects of wages and welfare facilities on employee productivity: Mediating role of employee work motivation. *Australasian Accounting Business & Finance Journal*, 14(4), 38-60,38A-38B. doi:<http://dx.doi.org/10.14453/aabfj.v14i4.4>
- Alkhezali, Z., Abu-Rumman, A., Khmour, N., & Al-Daoud, K. (2020). Empowerment, HRM practices and organizational performance: A case study of Jordanian commercial banks. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(4), 2991-3000. doi:<http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2020.7.4> (28)
- Anak Agung Ngurah, G. S., & Sunday, A. S. (2019). EVALUATING THE LABOR'S PRODUCTIVITY: DISCIPLINE, WORK PASSION AND WORK ACHIEVEMENT. *Journal of Life Economics*, 6(1), 11-20. doi:<http://dx.doi.org/10.15637/jlecon.6.002>
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la investigación Serie integral por competencias*. México D.F.: Grupo Editorial Patria.
- Cajamarca Ajila, J. E. (2016). *Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24392/1/EL%20EMPODERAMIENTO%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20LABORAL%20DE%20LOS%20MIEMBROS%20DEL%20SINDICATO%20DE%20MEC%20NICOS%20DEL%20CANTON%20SALCEDO.pdf>
- Cappelli, P. (19 de Noviembre de 2020). *El papel de la IA en el empoderamiento y la optimización de los empleados*. Obtenido de Harvard Business Review: <https://hbr.org/webinar/2020/12/the-role-of-ai-in-employeeempowerment-and-optimization>

- Cavelier Baiz, L. (2020). *Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA*. Obtenido de https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2518/ADM_1020825371_2020_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chebly, J., Schiano, A., & Mehra, D. (2020). The value of work: Rethinking labor productivity in times of COVID 19 and automation. *American Journal of Economics and Sociology*, 79(4) doi:<http://dx.doi.org/10.1111/ajes.12357>
- Chiavenato, I. (2017). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL La dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera ed.). México D.F.: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chinomona, E., Popoola, B. A., & Imuezerua, E. (2017). The influence of employee empowerment, ethical climate, organisational support and top management commitment on employee job satisfaction. A case of companies in the gauteng province of South Africa. *Journal of Applied Business Research*, 33(1), 27-42. doi:<http://dx.doi.org/10.19030/jabr.v33i1.9865>
- Christoph, H., Geiger, S., & Schrader, U. (2020). Sustainability empowerment in the workplace: Determinants and effects: SMF. *Sustainability Management Forum*, 28(3-4), 93-107. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s00550-020-00505-1>
- Condor Solorzano, D. Y. (2019). *El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35998/Condor_SDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3THinaC6D7QGOGltsM5qocWtRwfiAfX7VX4N9oZOdbNGwLLrvv9wEh6is
- CONFIEP. (08 de Marzo de 2021). *CONFIEP Empresarios haciendo país* . Obtenido de <https://www.confiep.org.pe/noticias/pacto-nacional-de-luchacontra-la-violencia-y-la-discriminacion-hacia-las-mujeres-y-por-el-pleno-ejercicio-de-sus-derechos/>

- Cruz del Castillo, C., Olivares Orozco, S., & González García, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: GRUPO EDITORIAL PATRIA S.A.
- Domínguez Granda, J. B. (2015). *MANUAL DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Trujillo: Universidad Católica Los Angeles de Chimbóte.
- Erer, B. (2021). Psikolojik güçlendirme algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde kariyer memnuniyetinin aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 12(2), 443-457.
doi:<http://dx.doi.org/10.20409/berj.2021.331>
- Ertürk, A., & Albayrak, T. (2020). Empowerment and organizational identification: The mediating role of leader–member exchange and the moderating role of leader trustworthiness. *Personnel Review*, 49(2), 571-596. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/PR-02-2018-0054>
- Gestion. (05 de Febrero de 2015). Productividad laboral de Perú entre las más bajas de la región. Obtenido de <https://gestion.pe/impres/productividadlaboral-peruentre-bajas-region-1-76001-noticia/>
- Gong, Z., Zhang, J., Zhao, Y., & Yin, L. (2017). The relationship between feedback environment, feedback orientation, psychological empowerment and burnout among police in china. *Policing*, 40(2), 336-350.
doi:<http://dx.doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2016-0046>
- Gordillo Molina, M. C. (2018). *UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35757/gordillo_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez Pulido, H. (2020). *Calidad y Productividad*. Ciudad de México: Mc GRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

- Imran, A. S., Farrukh, M., Nazar, O. A., Li, L., & Kanwal, N. (2018). The role of transformational leadership style, organizational structure and job characteristics in developing psychological empowerment among banking professionals. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 9(2), 107-122. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JCHRM-01-2018-0002>
- Iqbal, N., Ahmad, M., Allen, M. M., & Muhammad, M. R. (2018). Does e-HRM improve labour productivity? A study of commercial bank workplaces in pakistan. *Employee Relations*, 40(2), 281-297. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/ER-01-2017-0018>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración Un enfoque internacional y de innovación*. México: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: Mediating role of psychological empowerment: MRN. *Management Research Review*, 42(5), 605-624. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0183>
- Lewis, R. L., Brown, D. A., & Sutton, N. C. (2019). Control and empowerment as an organising paradox: Implications for management control systems. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 32(2), 483-507. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/AAAJ-11-2017-3223>
- Li, M., Zhao, Z., & Cui, L. (2021). Emotional labor strategies mediate the relationship between psychological empowerment and burnout of frontline hotel employees. *Social Behavior and Personality*, 49(4), 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.2224/sbp.10053>
- Lu, H., Zhang, Q., Cui, Q., Luo, Y., Pishdad-Bozorgi, P., & Hu, X. (2021). How can information technology use improve construction labor productivity? An empirical analysis from china. *Sustainability*, 13(10), 5401. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/su13105401>
- Luna Gonzáles, A. (2014). *Proceso Administrativo*. México D.F.: GRUPO EDITORIAL PATRIA S.A.

- Mačiulytė-Šniukienė, A., & Matuzevičiūtė, K. (2018). Impact of human capital development on productivity growth in EU member states. *Business, Management and Education*, 16, 1-12. doi:<http://dx.doi.org/10.3846/bme.2018.66>
- Marfuatun, & Muafi. (2021). Perceived organizational support and psychological empowerment on service performance mediated by organizational citizenship behavior islamic perspective (OCBIP). *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 15-27. doi:<http://dx.doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1020>
- Morales Moho, E. A. (2016). *UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/06/14/Morales-Edswin.pdf>
- Muhammad, A. S., Zahra, M. B., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective. *The International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303-322. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJBM-02-20180037>
- Muñoz Rocha, C. I. (2015). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Progreso S.A de C.V.
- Natrajan, N. S., Sanjeev, R., & Singh, S. K. (2019). ACHIEVING JOB PERFORMANCE FROM EMPOWERMENT THROUGH THE MEDIATION OF EMPLOYEE ENGAGEMENT: AN EMPIRICAL STUDY. *Independent Journal of Management & Production*, 10(3), 1094-1105. doi:<http://dx.doi.org/10.14807/ijmp.v10i3.891>
- Ng, D. (2021). ENTREPRENEURIAL EMPOWERMENT: YOU ARE ONLY AS GOOD AS YOUR EMPLOYEES. *Quarterly Journal of Austrian Economics*, 23(3), 462-498. doi:<http://dx.doi.org/10.35297/qjae.010077>
- Nguyen, Q. T., Nguyen, V. T., Dinh, T. H., & Quy, N. L. D. (2020). Critical factors affecting labor productivity within construction project implementation: A project manager's perspective. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 751-763. doi:<http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2> (45)

- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- OIT. (2020). *Impulsando la Productividad una guía para organizaciones empresariales*. Obtenido de ilo.org/wcmstp5/groups/public/--ed_dialogue/--act_emp/documents/publication/wcms_759690.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/--ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_759690.pdf
- Rojas Chuquicahuana, F. S. (Noviembre de 2017). *Universidad Autónoma del Perú*. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/457/1/Tesis%20-%20Fabiola%20Rojas%20Chuquicahuana.pdf>
- Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Caracas: Panapo.
- Salazar Villegas, C. A. (2019). *UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS*. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10259/Salazar_vc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sangeeta, S. (2018). Do empowerment, job interdependence and organization support drive work outcome in the indian insurance sector? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(6), 943-966. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJPPM-09-2016-0199>
- Singh, M. S., Tejaswini, D. N., Narwade, R., & Nagarajan, K. (2019). Factors affecting the labour productivity of brickwork and analyzing them using RII method. *International Journal of Advanced Technology and Engineering Exploration*, 6(54), 143-151. doi:<http://dx.doi.org/10.19101/IJATEE.2019.650043>
- Taco Quishpe, O. X. (2016). *Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7442/1/T-UCE-0007412i.pdf>

- Torres Hernández, Z. (2014). *Teoría general de la Administración*. México: Grupo Editorial Patria S.A.
- Weidenstedt, L. (2020). Employee empowerment and paternalism: A conceptual analysis of empowerment's embeddedness in communicative contexts. *Management Revue*, 31(4), 444-444–464.
doi:<http://dx.doi.org/10.5771/0935-9915-2020-4-444>
- William, A. A., & Chen, L. (2020). Empowerment, passion and job performance: Implications from ghana. *International Journal of Manpower*, 41(2), 132-151. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJM-10-2018-0348>
- Zahed-Babelan, A., Koulaei, G., Moeinikia, M., & Sharif, A. R. (2019). Instructional leadership effects on teachers' work engagement: Roles of school culture, empowerment, and job characteristics. *CEPS Journal: Center for Educational Policy Studies Journal*, 9(3), 137-156. doi:<http://dx.doi.org/10.26529/cepsj.181>
- Žmuk, B., Dumičić, K., & Palić, I. (2018). Forecasting labour productivity in the European Union member states: Is labour productivity changing as expected? *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(3), 504. doi:<http://dx.doi.org/10.7906/indec.16.3.20>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de la variable empoderamiento y productividad laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN
Empoderamiento	Según Chiavenato (2017), el empoderamiento es otorgar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para tomar decisiones y participar activamente en la organización.	La variable empoderamiento se analizará a través de las siguientes dimensiones: poder, motivación, desarrollo, liderazgo. En este sentido, se analizarán y desarrollarán a través de un cuestionario y se procesarán los resultados mediante el programa SPSSv22.	Poder	Otorgar poder a las personas	1	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Delegar autoridad y responsabilidades	2	
				Confiar en las personas	3,4	
				Dar importancia a las personas	5,6	
			Motivación	Ofrecer motivación	7,8	
				Incentivar a las personas	9	
				Reconocer el buen trabajo	10	
				Recompensar los resultados	11	
				Participación de los resultados	12	
				Festejar la consecución de metas	13,14	
				Desarrollo	Proporcionar recursos a las personas	
			Capacitar y desarrollar a las personas		16	
			Entregar información		17	
			Administración del conocimiento		18,19	
			Enseñar nuevas técnicas		20	
			Crear y desarrollar talentos.		21	
			Liderazgo	Otorgar liderazgo	22,23	
Orientar a las personas	24,25					

			Definir objetivos y metas	26
			Ampliar horizontes	27
			Evaluar el desempeño	28
			Proporcionar realimentación	29,30

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición
Productividad Laboral	Según Gutiérrez (2020), la productividad laboral es el resultado obtenido en un proceso en función de los recursos utilizados	La variable productividad laboral se analizará a través de las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad. En este sentido, se analizarán y desarrollarán a través de un cuestionario y se procesarán los resultados mediante el programa SPSS.	Eficacia	Compromiso laboral	1	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Coordinación de actividades	2	
				Participación en el trabajo	3	
				Recursos tecnológicos	4,5	
				Control de calidad	6,7	
				Tiempo	8	
			Eficiencia	Comunicación empática	9,10	
				Sobrecarga de información	11,12	
				Lo que supone decir no	13,14	
				Ajustarse al cambio	15,16	
				Mala retención	17,18	
				Consultar los puntos de vista de los demás	19,20	
			Efectividad	Establezca primero lo primero	21,22	
				Comunicación horizontal y vertical sin distorsiones	23,24	
Crecimiento y desarrollo de los empleados	25,26					
Recursos intangibles	27,28					
			Producción y utilidades	29,30		

Anexo 2. Matriz de consistencia

OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
Objetivo General	Hipótesis General	<p>V₁: Empoderamiento</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder • Motivación • Desarrollo • Liderazgo <p>V₂: Productividad laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ Eficiencia • Eficacia • Efectividad 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, de corte transeccional-correlacional</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p>	<p>Población: 60 colaboradores</p> <p>Criterio de inclusión: clientes frecuentes</p> <p>Criterio de exclusión: clientes ocasionales</p> <p>Muestra: 95 colaboradores (tomada por conveniencia)</p> <p>Muestreo: No probabilístico, debido a que la</p>
Establecer la relación que existe entre empoderamiento y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca –Puno, 2021.	Existe relación entre empoderamiento y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.			
Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			
Identificar la relación entre poder y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021	Existe relación entre poder y la Productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.			
Identificar la relación entre motivación y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021	Existe relación entre motivación y la Productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021			
Identificar la relación entre desarrollo y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.	Existe relación entre desarrollo y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno. 2021.			

Identificar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

Existe relación entre el liderazgo y la productividad laboral de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021.

Instrumento de recolección de datos:
Cuestionario

muestra fue por conveniencia.

Anexo 3. Cuestionarios

Variable empoderamiento

N° ítem	AFIRMACIONES	S	CS	AV	CN	N
1	Tomo las decisiones en mi área de trabajo.					
2	Tengo autoridad para delegar y la utilizo.					
3	Prefiero hacer los trabajos solo.					
4	Los demás confían en mis opiniones y por tanto me buscan.					
5	Me preocupo por mejorar y adquirir nuevas habilidades.					
6	Estoy dispuesto ayudar a mis demás compañeros de trabajo para resolver un problema.					
7	Hay capacitaciones que me ayudan a desarrollarme en lo profesional.					
8	El ambiente de trabajo me da confianza y tranquilidad					
9	Recibo un incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación. Otros), cuando hago un buen trabajo.					
10	La empresa reconoce mis logros.					
11	La empresa reconoce el trabajo eficiente y esfuerzo de cada trabajador.					
12	La empresa mide los resultados de trabajo mensual o trimestralmente.					
13	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
14	Celebramos los logros y los buenos resultados obtenidos en el año.					
15	La empresa me proporciona las herramientas e información necesaria para realizar mi trabajo.					
16	La empresa hace capacitaciones que me ayuda a cumplir con mi trabajo.					
17	Doy y obtengo la información necesaria para resolver problemas.					
18	Confío en la información disponible.					
19	Cuento con la información suficiente para gestionar las operaciones.					
20	Hay planes preventivos y correctivos de acuerdo a mi trabajo.					
21	La empresa me apoya para que pueda desarrollar ciertas habilidades.					
22	Tengo la información y herramienta necesaria para poder tomar decisiones.					
23	No tengo miedo de tomar decisiones que creo que son adecuadas.					
24	Mi jefe me escucha sobre algunas dificultades que puedo tener en el trabajo.					
25	Mi jefe me corrige cuando es preciso pero no me siento humillado.					
26	Tengo las metas y los objetivos claros para poder trabajar en equipo.					
27	Siento que puedo ampliar mis horizontes en la empresa.					
28	La empresa toma pruebas de desempeño para poder corregir algunos errores.					

29	La empresa proporciona una retroalimentación de manera periódica y frecuente.					
30	Conozco las oportunidades de crecimiento laboral que puedo obtener de la empresa					

Variable productividad laboral

N° ítem	AFIRMACIONES	S	CS	AV	CN	N
1	Estoy comprometido con los objetivos de la empresa.					
2	La coordinación con mi jefe es frecuente.					
3	En la empresa donde laboro estimulan la participación individual y de grupo.					
4	La empresa implementa equipos y sistemas de información con avance tecnológico.					
5	Los equipos y tecnología satisfacen con las condiciones requeridas					
6	La empresa tiene planes adecuados para elevar la calidad de sus servicios.					
7	La empresa realiza inspección en los servicios.					
8	La empresa reduce tiempo en la entrega de sus servicios.					
9	Me comunico de manera empática con mis compañeros de trabajo.					
10	Pienso que los jefes saben comunicarse empáticamente en la empresa.					
11	Mientras más información tengo podré resolver mejor los problemas.					
12	El personal esta sobrecargado de trabajo en general.					
13	Siento que puedo decir no a mis jefes en algunas oportunidades.					
14	El trabajo sería más fácil si pudiera decir que no en algunas situaciones.					
15	La empresa es flexible a los cambios del mundo actual.					
16	Creo que ajustarse al cambio mejora la productividad.					
17	Retengo de manera correcta la información.					
18	La empresa se olvida los trabajos solicitados entre las áreas.					
19	Escucho y acepto las decisiones de los demás.					
20	Soy consciente que con las ideas de los demás me pueden ayudar a mejorar.					
21	La empresa brinda claramente las prioridades de mis labores facilitando así el trabajo.					
22	Hago las cosas de una en una hasta culminar según las prioridades					
23	Me comunico y coordino de forma directa con las áreas involucradas en el desarrollo de las actividades para una mejor efectividad.					

24	Las inquietudes de los trabajadores conocidas por la gerencia son absolutas de inmediato.					
25	Me valoran y reconocen por el logro del buen resultado en mi desempeño.					
26	Se fomenta el crecimiento profesional de los trabajadores.					
27	Los directivos demuestran habilidades gerenciales planteando estrategias que conducen a la efectividad organizacional.					
28	La empresa cuenta con gerentes altamente calificados capaces de tomar decisiones para las mejoras productivas de la empresa.					
29	En la empresa se cumple con las metas establecidas de producción.					
30	La empresa alcanza las utilidades deseadas según lo planeado.					

Anexo 4. Validaciones del cuestionario de la variable empoderamiento y de la variable productividad laboral

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el empoderamiento

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Empoderamiento													
	Dimensión 01: Poder													
	Indicador 01: Otorgar poder a las personas													
1	Tomo las decisiones en mi área de trabajo				x				x				x	
	Indicador 02: Delegar autoridad y responsabilidades													
2	Tengo autoridad para delegar y la utilizo				x				x				x	
	Indicador 03: Confiar en las personas													
3	Prefiero hacer los trabajos solo				x			x					x	
4	Los demás confían en mis opiniones y por tanto me buscan				x			x					x	
	Indicador 04: Dar importancia a las personas													
5	Me preocupo por mejorar y adquirir nuevas habilidades				x			x					x	

13	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo				x				x				x
14	Celebramos los logros y los buenos resultados obtenidos en el año				x				x				x
	Dimensión 03: Desarrollo												
	Indicador 01: Proporcionar recursos a las personas												
15	La empresa me proporciona las herramientas e información necesaria para realizar mi trabajo				x				x				x
	Indicador 02: Capacitar y desarrollar a las personas												
16	La empresa hace capacitaciones que me ayuda a cumplir con mi trabajo				x				x				x
	Indicador 03: Entregar información												
17	Doy y obtengo la información necesaria para resolver problemas				x				x				x
	Indicador 04: Administración del conocimiento												
18	Confió en la información disponible				x				x				x
19	Cuento con la información suficiente para gestionar las operaciones				x				x				x
	Indicador 05: Enseñar nuevas técnicas												
20	Hay planes preventivos y correctivos de acuerdo a mi trabajo				x				x				x

28	La empresa toma pruebas de desempeño para poder corregir algunos errores				x				x				x	
Indicador 06: Proporcionar realimentación														
29	La empresa proporciona una retroalimentación de manera periódica y frecuente				x				x				x	
30	Conozco las oportunidades de crecimiento laboral que puedo obtener de la empresa				x				x				x	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: Romero Pacora Jesús DNI: 06253522

Especialidad del validador: Asesor temático y metodólogo

20 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Firma del Experto Informante.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Productividad Laboral

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Productividad laboral													
	Dimensión 01: Eficacia													
	Indicador 01: Compromiso laboral													
1	Estoy comprometido con los objetivos de la empresa				x				x			x		
	Indicador 02: coordinación de actividades													
2	La coordinación con mi jefe es frecuente				x				x				x	
	Indicador 03: participación en el trabajo													
3	En la empresa donde laboro estimulan la participación individual y de grupo				x				x			x		
	Indicador 04: Recursos tecnológicos													
4	La empresa implementa equipos y sistemas de información con avance tecnológico				x				x				x	
5	Los equipos y tecnología satisfacen con las condiciones requeridas													
	Indicador 05: control de calidad													
6	La empresa tiene planes adecuados para elevar la calidad de sus servicios				x				x				x	
7	La empresa realiza inspección en los servicios			x					x				x	
	Indicador 06: tiempo													



25	Me valoran y reconocen por el logro del buen resultado en mi desempeño				x				x				x	
26	Se fomenta el crecimiento profesional de los trabajadores				x				x				x	
Indicador 03: recursos intangibles														
27	Los directivos demuestran habilidades gerenciales planteando estrategias que conducen a la efectividad organizacional				x				x				x	
28	La empresa cuenta con gerentes altamente calificados capaces de tomar decisiones para las mejoras productivas de la empresa				x				x				x	
Indicador 04: producción y utilidades														
29	En la empresa se cumple con las metas establecidas de producción				x				x				x	
30	La empresa alcanza las utilidades deseadas según lo planeado				x				x				x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: Romero Pacora Jesús DNI: 06253522

Especialidad del validador: Asesor temático y metodólogo

20 de mayo de 2021



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o

dimensión específica del constructo ³**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

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el empoderamiento

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Empoderamiento													
	Dimensión 01: Poder													
	Indicador 01: Otorgar poder a las personas													
1	Tomo las decisiones en mi área de trabajo				x				x				x	
	Indicador 02: Delegar autoridad y responsabilidades													
2	Tengo autoridad para delegar y la utilizo				x				x				x	
	Indicador 03: Confiar en las personas													



3	Prefiero hacer los trabajos solo				x				x				x	
4	Los demás confían en mis opiniones y por tanto me buscan				x				x				x	
Indicador 04: Dar importancia a las personas														
5	Me preocupo por mejorar y adquirir nuevas habilidades				x				x				x	
6	Estoy dispuesto ayudar a mis demás compañeros de trabajo para resolver un problema				x				x				x	
Dimensión 02: Motivación														
Indicador 01: Ofrecer motivación														
7	Hay capacitaciones que me ayudan a desarrollarme en lo profesional			x					x					
8	El ambiente de trabajo me da confianza y tranquilidad			x					x				x	

Indicador 02: Incentivar a las personas														
9	Recibo un incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación. Otros), cuando hago un buen trabajo			x					x				x	
Indicador 03: Reconocer el buen trabajo														
10	La empresa reconoce mis logros				x				x				x	
Indicador 04: Recompensar los resultados														
11	La empresa reconoce el trabajo eficiente y esfuerzo de cada trabajador				x				x				x	



	Indicador 05: Participación de los resultados												
12	La empresa mide los resultados de trabajo mensual o trimestralmente				x				x				x
	Indicador 06: Festejar la consecución de metas												
13	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo				x				x				x
14	Celebramos los logros y los buenos resultados obtenidos en el año				x				x				x
	Dimensión 03: Desarrollo												
	Indicador 01: Proporcionar recursos a las personas												
15	La empresa me proporciona las herramientas e información necesaria para realizar mi trabajo				x				x				x
	Indicador 02: Capacitar y desarrollar a las personas												
16	La empresa hace capacitaciones que me ayuda a cumplir con mi trabajo				x				x				x
	Indicador 03: Entregar información												
17	Doy y obtengo la información necesaria para resolver problemas				x				x				x
	Indicador 04: Administración del conocimiento												
18	Confío en la información disponible				x				x				x
19	Cuento con la información suficiente para gestionar las operaciones				x				x				x



28	La empresa toma pruebas de desempeño para poder corregir algunos errores				x				x				x	
Indicador 06: Proporcionar realimentación														
29	La empresa proporciona una retroalimentación de manera periódica y frecuente				x				x				x	
30	Conozco las oportunidades de crecimiento laboral que puedo obtener de la empresa				x				x				x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: **Shulya Reynoso Arcos** **DNI: 41007930**

Especialidad del validador: **Administración y dirección estratégica**

20 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Firma del Experto Informante.



25	Me valoran y reconocen por el logro del buen resultado en mi desempeño				x				x				x	
26	Se fomenta el crecimiento profesional de los trabajadores				x				x				x	
Indicador 03: recursos intangibles														
27	Los directivos demuestran habilidades gerenciales planteando estrategias que conducen a la efectividad organizacional				x				x				x	
28	La empresa cuenta con gerentes altamente calificados capaces de tomar decisiones para las mejoras productivas de la empresa				x				x				x	
Indicador 04: producción y utilidades														
29	En la empresa se cumple con las metas establecidas de producción				x				x				x	
30	La empresa alcanza las utilidades deseadas según lo planeado				x				x				x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: **Shulya Reynoso Arcos** **DNI: 41007930**

Especialidad del validador: **Administración y dirección estratégica**

20 de mayo de 2021



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el empoderamiento

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Empoderamiento													
	Dimensión 01: Poder													
	Indicador 01: Otorgar poder a las personas													
1	Tomo las decisiones en mi área de trabajo				x				x				x	
	Indicador 02: Delegar autoridad y responsabilidades													
2	Tengo autoridad para delegar y la utilizo				x				x				x	
	Indicador 03: Confiar en las personas													
3	Prefiero hacer los trabajos solo				x			x					x	
4	Los demás confían en mis opiniones y por tanto me buscan				x			x					x	
	Indicador 04: Dar importancia a las personas													
5	Me preocupo por mejorar y adquirir nuevas habilidades				x			x					x	



13	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo				x				x				x	
14	Celebramos los logros y los buenos resultados obtenidos en el año				x				x				x	
Dimensión 03: Desarrollo														
Indicador 01: Proporcionar recursos a las personas														
15	La empresa me proporciona las herramientas e información necesaria para realizar mi trabajo				x				x				x	
Indicador 02: Capacitar y desarrollar a las personas														
16	La empresa hace capacitaciones que me ayuda a cumplir con mi trabajo				x				x				x	

Indicador 03: Entregar información														
17	Doy y obtengo la información necesaria para resolver problemas				x				x				x	
Indicador 04: Administración del conocimiento														
18	Confío en la información disponible				x				x				x	
19	Cuento con la información suficiente para gestionar las operaciones				x				x				x	
Indicador 05: Enseñar nuevas técnicas														
20	Hay planes preventivos y correctivos de acuerdo a mi trabajo				x				x				x	



28	La empresa toma pruebas de desempeño para poder corregir algunos errores				x				x				x	
Indicador 06: Proporcionar realimentación														
29	La empresa proporciona una retroalimentación de manera periódica y frecuente				x				x				x	
30	Conozco las oportunidades de crecimiento laboral que puedo obtener de la empresa				x				x				x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr Lino Gamarra Edgar Laureano **DNI:** 32650876

Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Lic. En Educación. – Especialidad: Matemática e Informática **20 de mayo de 2021**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Firma del Experto Informante.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Productividad Laboral

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Productividad laboral													
	Dimensión 01: Eficacia													
	Indicador 01: Compromiso laboral													
1	Estoy comprometido con los objetivos de la empresa				x				x			x		
	Indicador 02: coordinación de actividades													
2	La coordinación con mi jefe es frecuente				x				x				x	
	Indicador 03: participación en el trabajo													
3	En la empresa donde laboro estimulan la participación individual y de grupo				x				x			x		
	Indicador 04: Recursos tecnológicos													
4	La empresa implementa equipos y sistemas de información con avance tecnológico				x				x				x	
5	Los equipos y tecnología satisfacen con las condiciones requeridas													
	Indicador 05: control de calidad													
6	La empresa tiene planes adecuados para elevar la calidad de sus servicios				x				x				x	



7	La empresa realiza inspección en los servicios			x					x				x
Indicador 06: tiempo													
8	La empresa reduce tiempo en la entrega de sus servicios			x					x				x
Dimensión 02: Eficiencia													
Indicador 01: comunicación empática													
9	Me comunico de manera empática con mis compañeros de trabajo				x				x				x
10	Pienso que los jefes saben comunicarse empáticamente en la empresa				x				x				x
Indicador 02: sobrecarga de información													
11	Mientras más información tengo podré resolver mejor los problemas				x				x				x
12	El personal esta sobrecargado de trabajo en general				x				x				x
Indicador 03: Lo que se supone decir no													
13	Siento que puedo decir no a mis jefes en algunas oportunidades				x				x				x
14	El trabajo sería más fácil si pudiera decir que no en algunas situaciones				x				x				x
Indicador 04: ajustarse al cambio													
15	La empresa es flexible a los cambios del mundo actual				x				x				x



16	Creo que ajustarse al cambio mejora la productividad				x				x				x	
Indicador 05: mala retención														
17	Retengo de manera correcta la información			x					x				x	
18	La empresa se olvida los trabajos solicitados entre las áreas			x					x				x	
Indicador 06: consultar los puntos de vista de los demás														
19	Escucho y acepto las decisiones de los demás				x				x				x	
20	Soy consciente que con las ideas de los demás me pueden ayudar a mejorar				x				x				x	
Indicador 07: Establezca primero lo primero														
21	La empresa brinda claramente las prioridades de mis labores facilitando así el trabajo				x				x				x	
22	Hago las cosas de una en una hasta culminar según las prioridades				x				x				x	
Dimensión 03: Efectividad														
Indicador 01: Comunicación horizontal y vertical sin distorsiones														
23	Me comunico y coordino de forma directa con las áreas involucradas en el desarrollo de las actividades para una mejor efectividad				x				x				x	
24	Las inquietudes de los trabajadores conocidas por la gerencia son absolutas de inmediato				x				x				x	



	Indicador 02: crecimiento y desarrollo de los empleados												
25	Me valoran y reconocen por el logro del buen resultado en mi desempeño				x				x				x
26	Se fomenta el crecimiento profesional de los trabajadores				x				x				x
	Indicador 03: recursos intangibles												
27	Los directivos demuestran habilidades gerenciales planteando estrategias que conducen a la efectividad organizacional				x				x				x
28	La empresa cuenta con gerentes altamente calificados capaces de tomar decisiones para las mejoras productivas de la empresa				x				x				x
	Indicador 04: producción y utilidades												
29	En la empresa se cumple con las metas establecidas de producción				x				x				x
30	La empresa alcanza las utilidades deseadas según lo planeado				x				x				x

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr Lino Gamarra Edgar Laureano **DNI:** 32650876

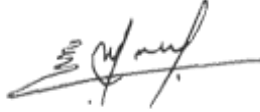
Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Lic. En Educación. – Especialidad: Matemática e Informática **20**
de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Prueba de fiabilidad mediante Alpha de Cronbach

Variable empoderamiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	30

Estadísticas de total de elemento	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Tomo las decisiones en mi área de trabajo	99,1579	692,785	,566	,972
Tengo autoridad para delegar y la utilizo	99,4474	703,713	,383	,973
Prefiero hacer los trabajos solo	100,2632	724,091	,075	,975
Los demás confían en mis opiniones y por tanto me buscan	99,2105	694,765	,685	,972
Me preocupo por mejorar y adquirir nuevas habilidades	98,6579	698,772	,627	,972
Estoy dispuesto ayudar a mis demás compañeros de trabajo para resolver un problema	98,6053	690,462	,685	,972
Hay capacitaciones que me ayudan a desarrollarme en lo profesional	99,4737	675,067	,757	,971
El ambiente de trabajo me da confianza y tranquilidad	99,4474	676,794	,813	,971
Recibo un incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación. Otros), cuando hago un buen trabajo	100,2632	675,334	,734	,971
La empresa reconoce mis logros	100,0000	678,703	,730	,971
La empresa reconoce el trabajo eficiente y esfuerzo de cada trabajador	99,8684	677,469	,799	,971
La empresa mide los resultados de trabajo mensual o trimestralmente	99,8684	677,685	,811	,971
Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo	99,0263	670,891	,861	,971

Celebramos los logros y los buenos resultados obtenidos en el año	99,8158	671,830	,735	,972
La empresa me proporciona las herramientas e información necesaria para realizar mi trabajo	99,3421	673,474	,870	,971
La empresa hace capacitaciones que me ayuda a cumplir con mi trabajo	99,7105	674,157	,730	,972
Doy y obtengo la información necesaria para resolver problemas	99,2895	672,968	,834	,971
Confío en la información disponible	99,5263	685,716	,713	,972
Cuento con la información suficiente para gestionar las operaciones	99,4211	678,413	,877	,971
Hay planes preventivos y correctivos de acuerdo a mi trabajo	99,5000	674,365	,823	,971
La empresa me apoya para que pueda desarrollar ciertas habilidades	99,6842	676,492	,792	,971
Tengo la información y herramienta necesaria para poder tomar decisiones	99,5526	674,686	,909	,971
No tengo miedo de tomar decisiones que creo que son adecuadas	99,4211	696,358	,566	,972
Mi jefe me escucha sobre algunas dificultades que puedo tener en el trabajo	99,5526	675,281	,844	,971
Mi jefe me corrige cuando es preciso pero no me siento humillado	99,7368	692,199	,571	,972
Tengo las metas y los objetivos claros para poder trabajar en equipo	98,8684	681,415	,799	,971
Siento que puedo ampliar mis horizontes en la empresa	99,1316	672,280	,834	,971
La empresa toma pruebas de desempeño para poder corregir algunos errores	99,8421	677,920	,817	,971
La empresa proporciona una retroalimentación de manera periódica y frecuente	99,7632	679,429	,717	,972
Conozco las oportunidades de crecimiento laboral que puedo obtener de la empresa	99,2632	665,064	,782	,971

Variable productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	30

Estadísticas de total de elemento	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Estoy comprometido con los objetivos de la empresa.	101,9737	504,243	,818	,963
La coordinación con mi jefe es frecuente.	102,3947	490,462	,846	,963
En la empresa donde laboro estimulan la participación individual y de grupo.	102,7632	496,564	,737	,964
La empresa implementa equipos y sistemas de información con avance tecnológico.	103,2368	498,402	,728	,964
Los equipos y tecnología satisfacen con las condiciones requeridas	102,9737	501,756	,712	,964
La empresa tiene planes adecuados para elevar la calidad de sus servicios.	102,6053	490,840	,892	,963
La empresa realiza inspección en los servicios.	102,7368	488,848	,852	,963
La empresa reduce tiempo en la entrega de sus servicios.	102,8421	499,380	,739	,964
Me comunico de manera empática con mis compañeros de trabajo.	102,3158	499,087	,765	,964
Pienso que los jefes saben comunicarse empáticamente en la empresa.	102,8947	505,232	,721	,964

Mientras más información tengo podré resolver mejor los problemas.	102,0000	501,730	,767	,964
El personal esta sobrecargado de trabajo en general.	103,1842	534,965	,093	,968
Siento que puedo decir no a mis jefes en algunas oportunidades.	103,6316	528,077	,299	,966
El trabajo sería más fácil si pudiera decir que no en algunas situaciones.	103,4474	539,011	-,002	,968
La empresa es flexible a los cambios del mundo actual.	103,0000	498,486	,859	,963
Creo que ajustarse al cambio mejora la productividad.	102,4211	506,521	,604	,965
Retengo de manera correcta la información.	102,6316	507,915	,583	,965
La empresa se olvida los trabajos solicitados entre las áreas.	103,8684	536,658	,055	,968
Escucho y acepto las decisiones de los demás.	102,3947	506,786	,744	,964
Soy consciente que con las ideas de los demás me pueden ayudar a mejorar.	102,3158	506,817	,754	,964
La empresa brinda claramente las prioridades de mis labores facilitando así el trabajo.	102,8421	495,596	,831	,963
Hago las cosas de una en una hasta culminar según las prioridades	102,3947	504,732	,709	,964
Me comunico y coordino de forma directa con las áreas involucradas en el desarrollo de las actividades para una mejor efectividad.	102,0789	512,561	,654	,964
Las inquietudes de los trabajadores conocidas por la gerencia son absolutas de inmediato.	103,0526	504,916	,656	,964

Me valoran y reconocen por el logro del buen resultado en mi desempeño.	103,4737	502,688	,682	,964
Se fomenta el crecimiento profesional de los trabajadores.	102,7895	507,846	,914	,963
Los directivos demuestran habilidades gerenciales planteando estrategias que conducen a la efectividad organizacional.	103,0789	498,075	,800	,963
La empresa cuenta con gerentes altamente calificados capaces de tomar decisiones para las mejoras productivas de la empresa.	102,8684	486,982	,841	,963
En la empresa se cumple con las metas establecidas de producción.	102,7368	495,442	,877	,963
La empresa alcanza las utilidades deseadas según lo planeado.	102,9737	498,297	,735	,964

32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	39	56	35	130	
33	5	5	2	2	2	4	4	4	5	4	5	3	3	2	4	5	5	1	4	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	1	28	54	29	111
34	5	5	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	4	3	3	3	2	30	58	26	114
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	42	24	90	
36	5	4	3	3	3	3	3	2	5	3	5	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	26	45	28	99
37	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	2	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	38	59	35	132
38	5	5	3	3	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	93	51	27	106	
																														28				

Anexo 7. Registro de artículos científicos

Variable empoderamiento

VARIABLE 1: EMPODERAMIENTO			
Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	Perceived organizational support and psychological empowerment on service performance mediated by organizational citizenship behavior Islamic perspective (OCBIP)	Marfuatun; Muafi	2021
AC 2	Psikolojik Güçlendirme Algısının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Rolü	Erer, Beyza	2021
AC 3	Emotional labor strategies mediate the relationship between psychological empowerment and burnout of frontline hotel employees	Li, Min; Zhao, Ziyu; Cui, Lijuan.	2021
AC 4	ENTREPRENEURIAL EMPOWERMENT: YOU ARE ONLY AS GOOD AS YOUR EMPLOYEES	Ng, Desmond	2020
AC 5	Empowerment, passion and job performance: implications from Ghana	William Ansah Appienti; Chen, Lu.	2020
AC 6	Empowerment and organizational identification: The mediating role of leader–member exchange and the moderating role of leader	Erturk, Alper ; Albayrak, Taner	2020
AC 7	Empowerment, HRM practices and organizational performance: a case study of Jordanian commercial banks	Alkhazali, Zeyad; Abu-Rumman, Ayman; Khmour, Naser; Al-Daoud, Khaleel	2020
AC 8	Sustainability empowerment in the workplace: determinants and effects	Harrach Christoph; Geiger, Sonja; Schrader, Ulf	2020
AC 9	Employee Empowerment and Paternalism: A Conceptual Analysis of Empowerment's Embeddedness in Communicative Contexts	Weidenstedt, Linda	2020

AC 10	Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective	Muhammad Abid Saleem; Zahra Masood Bhutta; Nauman, Muhammad; Zahra, Sadaf.	2019
AC 11	Control and empowerment as an organising paradox: implications for management control systems	Lewis, Rachael L; Brown, David A; Sutton, Nicole C.	2019
AC 12	ACHIEVING JOB PERFORMANCE FROM EMPOWERMENT THROUGH THE MEDIATION OF EMPLOYEE ENGAGEMENT: AN EMPIRICAL STUDY	Natrajan, Nidhi Shridhar; Sanjeev, Rinku; Singh, Sanjeev Kumar.	2019
AC 13	Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment	Kundu, Subhash C; Kumar, Sandeep; Gahlawat, Neha	2019

AC 14	Instructional Leadership Effects on Teachers' Work Engagement: Roles of School Culture, Empowerment, and Job Characteristics	Zahed-Babelan, Adel; Koulaei, Ghodratollah; Moeinikia, Mahdi; Sharif, Ali Rezaei.	2019
AC 15	Do empowerment, job interdependence and organization support drive work outcome in the Indian insurance sector?	Sahu Sangeeta	2018
AC 16	The role of transformational leadership style, organizational structure and job characteristics in developing psychological empowerment among banking professionals	Imran Ahmad Shahzad; Farrukh, Muhammad; Nazar, Omer Abdallah Ahmed; Li, Lin; Kanwal, Nagina.	2018
AC 17	The Influence Of Employee Empowerment, Ethical Climate, Organisational Support And Top Management Commitment On Employee Job Satisfaction. A Case Of Companies In The Gauteng Province Of South Africa	Chinomona, Elizabeth; Popoola, Babatunde A; Imuezerua, Emmanuel.	2017
AC 18	The relationship between feedback environment, feedback orientation, psychological empowerment and burnout among police in China	Gong, Zhenxing; Zhang, Jian; Zhao, Yujia; Yin, Lei	2017

VARIABLE 1: EMPODERAMIENTO			
Artículo Científico	Número de Registro	Indizados	Año
AC 1	DOI:10.20525/ijrbs.v10i1.1020	WEB OF SCIENCE	2021
AC 2	DOI: http://dx.doi.org/10.35297/qjae.010077	SCOPUS	2021
AC 3	DOI:10.2224/sbp.10053	WEB OF SCIENCE	2021
AC 4	DOI: http://dx.doi.org/10.1108/IJM-10-2018-0348	SCOPUS	2020
AC 5	DOI:10.1108/PR-02-2018-0054	WEB OF SCIENCE	2020
AC 6	DOI:10.9770/jesi.2020.7.4(28)	WEB OF SCIENCE	2020
AC 7	DOI: http://dx.doi.org/10.1007/s00550-020-00505-1	WEB OF SCIENCE	2020
AC 8	DOI: http://dx.doi.org/10.5771/0935-9915-2020-4-444	WEB OF SCIENCE	2020
AC 9	DOI: http://dx.doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037	WEB OF SCIENCE	2019
AC 10	DOI: http://dx.doi.org/10.1108/AAAJ-11-2017-3223	WEB OF SCIENCE	2019
AC 11	DOI: http://dx.doi.org/10.14807/ijmp.v10i3.891	WEB OF SCIENCE	2019
AC 12	DOI: http://dx.doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0183	WEB OF SCIENCE	2019
AC 13	DOI:10.26529/cepsj.181	WEB OF SCIENCE	2019
AC 14	DOI:10.1108/IJPPM-09-2016-0199	WEB OF SCIENCE	2018
AC 15	DOI:10.1108/JCHRM-01-2018-0002	WEB OF SCIENCE	2018
AC 17	DOI: http://dx.doi.org/10.19030/jabr.v33i1.9865	WEB OF SCIENCE	2017
AC 18	DOI: 10.1108 / PIJPSM-03-2016-0046	WEB OF SCIENCE	2017

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL			
Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	How Can Information Technology Use Improve Construction Labor Productivity? An Empirical Analysis from China	Lu, Hao; Zhang, Qin; Cui, Qinghong; Luo, Yuanyuan; Pishdad-Bozorgi, Pardis	2021
AC 2	The effects of wages and welfare facilities on employee productivity: mediating role of employee work motivation.	Alam, M. N., Hassan, M. M., Bowyer, D., & Reaz, M.	2020
AC 3	Critical factors affecting labor productivity within construction project implementation: a project manager's perspective	Nguyen, Quoc Toan; Nguyen Van Tam; Dinh, Tuan Hai; Nguyen Le Dinh Quy.	2020
AC 4	The Value of Work: Rethinking Labor Productivity in Times of COVID 19 and Automation	Chebly, J., Schiano, A., & Mehra, D.	2020
AC 5	EVALUATING THE LABOR'S PRODUCTIVITY: DISCIPLINE, WORK PASSION AND WORK ACHIEVEMENT.	Anak Agung Ngurah, G. S., & Sunday, A. S.	2019
AC 6	Factors affecting the labour productivity of brickwork and analyzing them using RII method	Singh, Mahesh S; Tejaswini, D N; Narwade, Raju; Nagarajan, Karthik	2019
AC 7	Evaluating the labour productivity of social enterprises in comparison to SMEs in Australia	Abbott, Malcolm; Barraket, Jo; Castellás, Erin IPing; Kiros Hiruy; Suchowerska, Roksolana	2019
AC 8	Forecasting Labour Productivity in the European Union Member States: Is Labour Productivity Changing as Expected?	Žmuk, B., Dumičić, K., & Palić, I.	2018

AC 9	Impact of human capital development on productivity growth in EU member states	MačiulytėŠniukienė, Alma; Matuzevičiūtė, Kristina	2018
AC 10	Does e-HRM improve labour productivity? A study of commercial bank workplaces in Pakistan	Iqbal, Naveed; Ahmad, Mansoor; Matthew MC Allen; Muhammad Mustafa Raziq.	2018

VARIABLE 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL			
Artículo Científico	Número de Registro	Indizados	Año
AC 1	doi:http://dx.doi.org/10.3390/su13105401	Web of science	2021
AC 2	doi:http://dx.doi.org/10.14453/aabfj.v14i4.4	Web of science	2020
AC 3	doi:http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(45)	Web of science	2020
AC 4	doi:http://dx.doi.org/10.1111/ajes.12357	Web of science	2020
AC 5	doi:http://dx.doi.org/10.15637/jlecon.6.002	Web of science	2019
AC 6	doi:http://dx.doi.org/10.19101/IJATEE.2019.650043	Web of science	2019
AC 7	doi:http://dx.doi.org/10.1108/SEJ-09-2018-0064	Web of science	2019
AC 8	doi:http://dx.doi.org/10.7906/indec.16.3.20	Web of science	2018
AC 9	doi:http://dx.doi.org/10.3846/bme.2018.66	Web of science	2018
AC 10	doi:http://dx.doi.org/10.1108/ER-01-2017-0018	Web of science	2018

Anexo 7. Cita textual, análisis y síntesis de artículos
Variable empoderamiento

Criterios	Autores	Cita Textual	Análisis	Síntesis
-----------	---------	--------------	----------	----------

<p style="text-align: center;">DEFINICIÓN</p>	<p>Chinomona, Elizabeth; Popoola, Babatunde A; Imuezerua, Emmanuel</p> <p>Natrajan, Nidhi Shridhar; Sanjeev, Rinku; Singh, Sanjeev Kumar</p> <p>Harrach Christoph; Geiger, Sonja; Schrader, Ulf</p> <p>Sahu Sangeeta</p> <p>ZahedBabelan, Adel ; Koulaei, Ghodratollah ; Moeinikia, Mahdi ; Sharif, Ali Rezaei</p>	<p>El empoderamiento se trata de una forma de iniciativa de participación de los empleados y se refiere al grado en que se anima a los empleados a tomar ciertas decisiones sin consultar a sus supervisores, de modo que la dinámica organizativa se inicia en la base (Eisenberger, Huntingdon, Hutchinson y Sowa 1986; Michailova, 2002; Dugguh, Ayaga y Dennis 2014; [...]. Empoderamiento La descentralización del poder en la toma de decisiones mejora la alineación de los objetivos personales con los objetivos organizativos [...]. El empoderamiento es una construcción que refleja la percepción, los deseos y sentimientos individuales de los empleados sobre las posibilidades de dar forma al rol laboral [...]. Empoderamiento como un conjunto de estructuras, políticas y prácticas elaboradas para descentralizar el poder y la autoridad en la organización. Su enfoque principal era permitir que los empleados de niveles inferiores tomaran decisiones (Bennis y Nanus, 1985) [...]. El empoderamiento de los empleados ha sido reconocido como un factor esencial para el éxito organizacional. Empoderar a los empleados es esencial para que las organizaciones reaccionen rápidamente a los cambios en el entorno.</p>	<p>De acuerdo a los autores estimaron que el empoderamiento implica dar a los empleados autonomía y poder; ayuda en dar una mayor autoridad a los empleados, para que puedan tomar responsabilidades en diferentes labores. Contribuyendo con la efectividad del desempeño y motivación en los empleados. Dándose así una gestión descentralizada; el empoderamiento en las organizaciones es esencial para los cambios en el entorno.</p>	<p>De acuerdo a los autores estimaron que el empoderamiento implica dar a los empleados autonomía y poder; ayuda en dar una mayor autoridad a los empleados, para que puedan tomar responsabilidades en diferentes labores. Contribuyendo con la efectividad del desempeño y motivación en los empleados. Dándose así una gestión descentralizada; el empoderamiento en las organizaciones es esencial para los cambios en el entorno.</p>
<p style="text-align: center;">LIDERAZGO</p>	<p>Ng, Desmond</p> <p>William Ansah Appienti; Chen, Lu.</p> <p>Erturk, Alper ;</p>	<p>El empoderamiento implica una tarea de liderazgo de organizar el proceso interno de toma de decisiones de una empresa en el que se delega a los empleados una autoridad de toma de decisiones que promueve la misión del empresario [...]. El empoderamiento del liderazgo indica que los gerentes respetan las habilidades de los empleados, confían en que su trabajo es significativo, están dispuestos a</p>	<p>El empoderamiento va conjuntamente con el liderazgo, que comprende liderar con el ejemplo, fomentar la toma de decisiones participativa, el coaching, la</p>	<p>El empoderamiento va conjuntamente con el liderazgo, que comprende liderar con el ejemplo, fomentar la toma de decisiones participativa, el coaching, la</p>

	<p>Albayrak, Taner</p> <p>Kundu, Subhash C; Kumar, Sandeep; Gahlawat, Neha</p> <p>Muhammad Abid Saleem ; Zahra Masood Bhutta ; Nauman, Muhammad ; Zahra, Sadaf</p> <p>Imran Ahmad Shahzad ; Farrukh, Muhammad ; Nazar, OmerAbdallah Ahmed ; Li, Lin ; Kanwal, Nagina</p>	<p>involucrarlos en la toma de decisiones y eliminar las restricciones burocráticas [...]. El empoderamiento se construye como la participación en la toma de decisiones y el acceso a la información compartida por la gerencia [...].Empoderamiento del liderazgo como una combinación de cuatro comportamientos, a saber, mejorar la significación del trabajo, fomentar la participación en la toma de decisiones, expresar confianza en el alto rendimiento y proporcionar autonomía frente a las limitaciones burocráticas[...]. Liderazgo transformacional se plantea como un conjunto de cuatro comportamientos cognitivos y emocionales: influencia idealizada, motivación inspiradora, motivación intelectual y consideración individualizada (Walter y Bruch, 2009) [...]. El liderazgo transformacional contribuye al desarrollo organizacional al motivar a los empleados (Snaebjornsson y Vaiciukynaite, 2016). Al mejorar el sentido de empoderamiento, el liderazgo transformacional aumenta el compromiso de los empleados (Dvir et al., 2002).</p>	<p>información y la demostración de preocupación. El liderazgo tiene un efecto positivo para el empoderamiento como desarrollo organizacional al motivar a los empleados. Es importante que el líder demuestre honradez, integridad, confianza y fiabilidad para que la vinculación con el empleado sea más sólida.</p>	<p>información y la demostración de preocupación. El liderazgo tiene un efecto positivo para el empoderamiento como desarrollo organizacional al motivar a los empleados. Es importante que el líder demuestre honradez, integridad, confianza y fiabilidad para que la vinculación con el empleado sea más sólida.</p>
<p>DESVENTAJAS</p>	<p>Weidenstedt, Linda</p>	<p>El liderazgo empoderador tiene como objetivo crear empleados autónomos, seguros y motivados que experimenten su trabajo como algo significativo [...]. El empoderamiento corre el riesgo de ser percibida como paternalista argumentando que las relaciones entre líder y el empleado se basa en un poder asimétrico porque los líderes deciden como empoderar a los miembros [...]. Empoderamiento y paternalismo de los empleados convierte a los miembros en receptores pasivos de la benevolencia de los líderes</p>	<p>El empoderamiento puede resultar desventajoso, ya que el líder da un poder limitado y controlado al empleado, esto puede causar que los empleados se sientan frustrados y decepcionados.</p>	<p>El empoderamiento puede resultar desventajoso, ya que el líder da un poder limitado y controlado al empleado, esto puede causar que los empleados se sientan frustrados y decepcionados</p>

EMPODERAMIENTO DESDE UNA PERSPECTIVA PSICOLÓGICA Y ESTRUCTURAL

<p>Alkhazali, Zeyad; Abu-Rumman, Ayman; Khmour, Naser; Al-Daoud, Khaleel</p>	<p>Empoderamiento desde una perspectiva psicológica, el empoderamiento se ve como un estado psicológico y actitud del empleado en respuesta a las prácticas de gestión [...]. El empoderamiento de prácticas y estructuras que permitan transferir el poder y la autoridad desde los niveles superiores de la organización a los niveles inferiores, aumentando así el acceso a la información y los recursos [...]. La noción de empoderamiento estructural se relaciona en gran medida con el acto de empoderar a otros mediante la concesión de poder o autoridad para la toma de decisiones (Menon, 2001; Potterfield, 1999) [...] la perspectiva psicológica del empoderamiento se centra en la percepción o experiencia subjetiva de empoderamiento del empleado individual (Conger y Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995; Spreitzer et al., 1997; Thomas y Velthouse, 1990) [...]. Debora (2006) explicó que el empoderamiento psicológico es el empoderamiento como constructo motivacional. En la literatura de psicología, el poder y el control se utilizan como un estado de creencias que es motivacional o contiene expectativas, que es informal en cada individuo [...]. Según el enfoque estructural; compartir conocimientos y poder con empleados de nivel inferior (Hales y Klidas, 1998: 89) [...] empoderamiento psicológico, "el enfoque de gestión que permite a los empleados tomar decisiones sobre sus trabajos sin necesidad de la intervención de la alta dirección" [...]. El empoderamiento psicológico tiene cuatro dimensiones: significado del trabajo, autoeficacia, autonomía e influencia (Thomas y Velthouse, 1990), que pueden tener un impacto positivo en los resultados psicológicos de los empleados al aumentar su autoeficacia y hacerles sentir que su trabajo es significativo (Chiang y Hsieh, 2012) [...]. El empoderamiento psicológico mediará la relación entre sus percepciones del entorno de retroalimentación y sus sentimientos de agotamiento.</p>	<p>El empoderamiento desde una perspectiva psicológica se enfoca en el empleado de forma individual, viendo cómo percibe o experimenta el poder; el poder y el control se utilizan como un estado motivacional y con expectativas, en cada individuo. El empoderamiento psicológico tiene cuatro dimensiones: significado del trabajo, autoeficacia, autonomía e influencia. Desde una perspectiva estructural se entiende que los niveles superiores de la organización delegan el poder y autoridad a los niveles inferiores, dando así la información, los recursos necesarios a los miembros de la organización.</p>	<p>El empoderamiento desde una perspectiva psicológica se enfoca en el empleado de forma individual, viendo cómo percibe o experimenta el poder; el poder y el control se utilizan como un estado motivacional y con expectativas, en cada individuo. El empoderamiento psicológico tiene cuatro dimensiones: significado del trabajo, autoeficacia, autonomía e influencia. Desde una perspectiva estructural se entiende que los niveles superiores de la organización delegan el poder y autoridad a los niveles inferiores, dando así la información, los recursos necesarios a los miembros de la organización.</p>
<p>Lewis, Rachael L; Brown, David A; Sutton, Nicole C.</p>			
<p>Marfuatun ; Muafi</p>			
<p>Erer, Beyza</p>			
<p>Li, Min ; Zhao, Ziyu ; Cui, Lijuan</p>			
<p>Gong, Zhenxing ; Zhang, Jian ; Zhao, Yujia ; Yin, Lei</p>			

Variable productividad laboral

Criterios	Autores	Cita Textual	Análisis	Síntesis
PRODUCTIVIDAD LABORAL Y EFICIENCIA	Lu, H., Zhang, Q., Cui, Q., Luo, Y., Pishdad-Bozorgi, P., & Hu, X.	<p>La productividad laboral es un concepto técnico de relación producto-insumo. Está relacionado con la proporción de los resultados laborales creados por los trabajadores en un determinado período de tiempo con el correspondiente consumo de trabajo. [...] La productividad de los empleados se ha investigado ampliamente en la economía laboral (Coviello et al., 2019). La eficiencia y la productividad de la producción se han convertido en un tema importante. (Shibli, 2014). [...] La productividad se ha calculado como la relación entre los productos producidos y los insumos utilizados para crear los productos. [...] La productividad laboral ha sido una medida precisa del desarrollo del capital humano a lo largo de la historia natural y escrita. El concepto del valor del trabajo humano tiene implicaciones para los legisladores preocupados por los derechos humanos, el bienestar y la eficiencia a largo plazo en relación con el desarrollo sostenible.</p>	<p>Según el análisis de investigación. Los autores consideraron que la productividad puede concebirse como eficiencia, dependiendo del uso más eficiente del factor que aumenta el valor agregado de la mano de obra y aumenta la productividad. El crecimiento de la productividad laboral es un indicador importante para medir el potencial desarrollo de las empresas. Recomiendan a las empresas centrarse en la formación y reeducación de los empleados, así como en la capacidad de adaptarse al entorno laboral para mejorar las habilidades culturales y técnicas, especialmente para aumentar la productividad. El bienestar de los empleados siempre debe ser una prioridad máxima en una organización, ya que requiere mejorar la eficiencia de los empleados y su compromiso para lograr los objetivos de la organización.</p>	<p>Según el análisis de investigación. Los autores consideraron que la productividad puede concebirse como eficiencia, dependiendo del uso más eficiente del factor que aumenta el valor agregado de la mano de obra y aumenta la productividad. El crecimiento de la productividad laboral es un indicador importante para medir el potencial desarrollo de las empresas. Recomiendan a las empresas centrarse en la formación y reeducación de los empleados, así como en la capacidad de adaptarse al entorno laboral para mejorar las habilidades culturales y técnicas, especialmente para aumentar la productividad. El bienestar de los empleados siempre debe ser una prioridad máxima en una organización, ya que requiere mejorar la eficiencia de los empleados y su compromiso para lograr los objetivos de la organización.</p>
	Alam, M. N., Hassan, M. M., Bowyer, D., & Reaz, M.			
	Nguyen, Quoc Toan; Nguyen Van Tam; Dinh, Tuan Hai; Nguyen Le Dinh Quy.			
	Chebly, J., Schiano, A., & Mehra, D.			
Anak Agung Ngurah, G. S., & Sunday, A. S.				

<p style="text-align: center;">PRODUCTIVIDAD LABORAL</p>	<p>Singh, Mahesh S; Tejaswini, D N; Narwade, Raju; Nagarajan, 47Karthik.</p> <p>Abbott, M., Barraket, J., Castellás, E. I. -, Hiruy, K., Suchowerska, R., & Ward-Christie, L.</p> <p>Žmuk, B., Dumičić, K., & Palić, I.</p> <p>MačiulytėŠniukienė, Alma; Matuzevičiūtė, Kristina</p> <p>Iqbal, Naveed; Ahmad, Mansoor; Matthew MC Allen; Muhammad Mustafa Raziq.</p>	<p>La Asociación Americana de Ingenieros de Costes definió a la productividad como una comparación entre la eficiencia de un trabajo con la base o norma predefinida norma. [...] Handa y Adballa afirmaron que la productividad es la relación entre la producción de bienes y/o trabajo con la entrada de recursos como material mano de obra, salarios, etc. [...] La breve definición de la productividad del trabajo es que muestra la cantidad de determinada producción por unidad de un determinado insumo de trabajo. [...] La productividad laboral es un determinante clave para el desempeño de las organizaciones, especialmente las que requieren mucha mano de obra. Hasta cierto punto, puede capturar algunos de los cambios de otros insumos, ya que las mejoras en la tecnología y el uso del capital conducirán a mejoras en la productividad laboral. [...] Es el concepto más desarrollado de capital humano, que abarca tanto los componentes del capital humano como los objetivos y el resultado de su desarrollo (aumento de la productividad laboral y de los ingresos laborales). Según Krugman se considera que la productividad es una de las medidas clave que describir la competitividad de los países. [...] La productividad laboral es un resultado clave y se refiere a la eficiencia con la que trabaja la fuerza laboral de una</p>	<p>Según el análisis de investigación. Los autores consideraron a la productividad como uno de los pilares importantes de la economía porque proporciona una medida creíble de las condiciones económicas y la competitividad de un país. El aumento de la productividad significa que se crea más valor económico en la producción. Esto significa más ingresos disponibles para distribuir. La importancia del capital humano para el crecimiento de la productividad laboral ha sido objeto de mucho debate durante las dos últimas décadas. Los autores señalan que el crecimiento de la productividad puede lograrse mejorando las capacidades y los conocimientos de los trabajadores, así como su salud física y mental, al mejorar la calidad de los servicios que RR.HH. las empresas pueden mejorar su productividad, por ende, el país mejorara su economía.</p>	<p>Según el análisis de investigación. Los autores consideraron a la productividad como uno de los pilares importantes de la economía porque proporciona una medida creíble de las condiciones económicas y la competitividad de un país. El aumento de la productividad significa que se crea más valor económico en la producción. Esto significa más ingresos disponibles para distribuir. La importancia del capital humano para el crecimiento de la productividad laboral ha sido objeto de mucho debate durante las dos últimas décadas. Los autores señalan que el crecimiento de la productividad puede lograrse mejorando las capacidades y los conocimientos de los trabajadores, así como su salud física y mental, al mejorar la calidad de los servicios que RR.HH. las empresas pueden mejorar su productividad, por ende, el país mejorara su economía.</p>
---	--	--	---	---

		empresa (Datta et al., 2005; Paauwe, 2009).		
--	--	---	--	--

Anexo 8. Carta de autorización



Gerente General
Anibal Ramos Ccopa

Por medio del presente documento autorizo a las señoritas: Yolanda Viviana Salas Gomez con N° DE DNI 47230668 y Betsy Puntaca Huanca con N° de DNI 75540263 para el desarrollo de su investigación "EMPODERAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL" en los colaboradores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca-Puno, 2021 con N° de RUC: **20448520472** que se sustentará la tesis en la **Universidad César Vallejo**. Contribuyendo con la investigación científica y ampliando el conocimiento en base a los resultados obtenidos.

Se expide el presente documento para los fines que crea conveniente.

Juliaca, 29 de abril del 2021

EXMILL MINING SERVICE S.A.C.™
ANIBAL RAMOS CCOPA
GENERAL MANAGER

Atte.: Gerente General

Urb. Jorge Chávez- Jr. Parinacochas # 368- JULIACA- PUNO- PERÚ
Tel. 051 563004

www.exmillmining.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JESÚS ROMERO PACORA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: "EMPODERAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EXMILL MINING SERVICE S.A.C., JULIACA - PUNO, 2021" del (los) autor (autores) PUNTACA HUANCA BETCY y SALAS GOMEZ YOLANDA VIVIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el Trabajo de Investigación / Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de julio de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO PACORA JESÚS DNI: 06253522 ORCID: 0000-0003-4188-2479	Firmado digitalmente por: JESUSROMEROP el 30 Jul 2021 23:12:50