



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Empowerment y productividad laboral en los colaboradores de una entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Camayo Balbin, Jorge Alberto (ORCID: 0000-0003-0673-9116)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (ORCID: 0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de mi hermana Rosa quien ahora es nuestro ángel y nos cuida desde el cielo, a mis padres Jesús Camayo y Margarita Balbin quienes fueron unos padres corajes, a mis hermanos Angel, Isabel y Sergio quienes siempre me apoyaron incondicionalmente, a mi esposa Viviana y mi hija Aitana Paris quienes son mi gran motivación.

Agradecimiento

A Jehová por estar siempre en nuestras oraciones de mi familia y a los expertos que validaron los cuestionarios y me apoyaron con la elaboración del trabajo de investigación Eduardo, Helio y Yanina.

índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variable y operacionalización	21
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimiento	27
3.6. Métodos de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIONES	41
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Escala ordinal</i>	23
Tabla 2: <i>Resumen de preguntas por cada dimensión</i>	24
Tabla 3: <i>Validación de expertos</i>	25
Tabla 4: <i>Escala de interpretación de la confiabilidad</i>	26
Tabla 5: <i>Datos recopilados en la prueba piloto para validar el instrumento</i>	26
Tabla 6: <i>Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad de los instrumentos</i>	27
Tabla 7: <i>Prueba de normalidad de la variable empowerment</i>	30
Tabla 8: <i>Puesto o cargo de los colaboradores de la zona</i>	32
Tabla 9: <i>Nivel de Instrucción de los colaboradores de la zona</i>	32
Tabla 10: <i>Tiempo de servicio de los trabajadores de la zona</i>	33
Tabla 11: <i>Correlación entre empowerment y productividad laboral</i>	34
Tabla 12: <i>Relación entre poder y productividad laboral</i>	35
Tabla 13: <i>Correlación entre motivación y productividad laboral</i>	37
Tabla 14: <i>Correlación entre desarrollo y productividad laboral</i>	38
Tabla 15: <i>Correlación entre liderazgo y productividad laboral</i>	39
Tabla 16: <i>Resumen de correlación entre la productividad y las dimensiones del empowerment</i>	40

Resumen

El trabajo de investigación realizado tiene como título El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de una entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021. El objetivo general fue determinar la relación del empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la microfinanciera. La metodología del estudio fue el método científico, basándose en un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 88 colaboradores, la técnica que se llegó a usar fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con una escala de Likert con 40 preguntas, los cuales fueron validados por tres expertos, el criterio de confiabilidad de los instrumentos para la presente investigación se determinó por el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados se alcanzaron con una estadística no paramétrica con un nivel de significancia de $p=0,000$ se llegó a la conclusión que existe una relación directa y significativamente con la productividad laboral, con una correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,742$), el cual demuestra una correlación positiva y buena, tal es así, cuando aumenta el empowerment la productividad mejora en la microfinanciera.

Palabras clave: empowerment, productividad, delegación, motivación.

Abstract

The research work carried out is entitled Empowerment and Labour productivity of partners in a Microfinance entity, Lurigancho - Huachipa 2021. The general objective was to determine the relationship between Empowerment and Labour productivity of partners in the institution. The methodology of study was the scientific method under a quantitative approach, it was a descriptive-correlational level with non-experimental cross-sectional design, the sample was composed by 88 partners, the technique was a survey and the instrument was a questionnaire with a Likert scale of 40 questions, which were validated by three experts and the criterion of the instruments' reliability was determined by Cronbach's Alpha. The results were achieved through nonparametric statistic of having a bilateral significance value (Sig.) of 0.000. it was concluded that it is a significant direct relationship with Labor productivity, based on the test correlation P (Rho) a Spearman gave a coefficient of 0,742, which shows a significant positive correlation, when empowerment increases it, the productivity improves in the Microfinance entity.

Keywords: Empowerment, productivity, delegation, motivation.

I.- INTRODUCCIÓN

A raíz en donde los clientes cada vez están siendo más exigentes debido a la era tecnológica, expansión global y con ello una postura vertiginosa, los líderes de la organización afrontan un alto grado de inquietud frente a ello y en estos tiempos de pandemia, dichos factores resaltaron ya que en las actividades operativas el manejo de la tecnología ayudo con la continuidad en la productividad laboral y el sector financiero tuvo gran impacto con el uso de la tecnología frente a sus actividades operacionales. De acuerdo con Garcia (2020) la pandemia mundial hizo que la transformacion tecnológica en esta era digital sea empleada de forma rápida, en donde los líderes sean vuelto protagonistas de los cambios culturales hacia la innovacion y como resultado un nuevo modelo de negocio en el sector financiero, buscando captar las necesidades de los clientes y dar mejores soluciones personalizadas.

Inversor Latam (2022) señala que para el año 2025 a nivel mundial las instituciones financiera tendran un gran cambio en cuanto al servicio, pues la digitalizacion sera una herramienta principal para optimizar la continuidad laboral operativa y con ello la reeducacion sera el pilar para encajar en esta nueva era y quien se reuse simplemente desaparecera como organizacion. Tal es así que, El Comercio (2018) sostiene que en el mundo aún las organizaciones son gestionadas de forma piramidal, con herramientas y teorías no vanguardistas y por tal motivo muchas organizaciones están desarrollando innovaciones para alejarse de los procedimientos tradicionales con el propósito de obtener mayores beneficios por parte de los colaboradores y por ende buena rentabilidad para la organización. Estas aseveraciones por parte de los grandes conocedores hicieron despertar grandes inquietudes en los líderes de las organizaciones financieras quienes aún operan con la banca tradicional, el propósito es tan urgente como la adaptación a la digitalización y con ello lograr ser competitivo e eficientes y lograr la satisfacción de los clientes y brindarle una gran experiencia. La pandemia y sus factores han impulsado al uso de nuevas herramientas tecnológicas y con ello el cambio en la operatividad, gestión y cultura organizacional logrando encaminar al desarrollo sostenible y ser competentes.

Los líderes en las organizaciones de hoy en día brindan un gran valor al potencial humano dándole protagonismo en las operaciones o actividades de la organización; pero también tenemos líderes continuistas en varias organizaciones que no dan protagonismo al potencial humano, no generan una relación con los colaboradores, dejando de lado la motivación y como consecuencia una productividad no acorde con los objetivos; tal es así que el “empowerment” como herramienta de gestión del potencial humano ha tenido y tiene mucho éxito, plasmándose en las personas con gran capacidad de innovación, reinención y eficientes para lograr así un ambiente laboral de gran cambio en donde se refleja el gran desarrollo de su productividad en los trabajadores y su facultad del poder para hacer y tener dominio de ello, de esta manera hace que el colaborador se desarrolle y se sienta involucrado trayendo resultados óptimos para la organización.

El empowerment abarca desde un enfoque del coaching, liderazgo y el desarrollo personal y profesional. De acuerdo con Jones (2008) el empowerment es un medio de brindar a los colaboradores todos los niveles de jerarquía de la organización y que con dicha autoridad pueda tomar las mejores decisiones y ser responsable de los resultados. Así Giraldo (2018) sostiene que el empowerment representa para los líderes un papel fundamental ya que pueden agregar modificaciones para el logro de los objetivos en cuanto a la productividad de la compañía en sus trabajadores.

Muchas organizaciones a nivel mundial han llegado a concluir que el empoderamiento (empowerment) empresarial brinda seguridad al acuerdo organizacional de los colaboradores, también logra mejorar la condición laboral y mejora los resultados en términos de productividad. De acuerdo con EAE Business School (2019) en uno de sus artículos menciona al Banco de América Central siendo una de las empresas en donde el empowerment se ve reflejado, los colaboradores pueden tomar iniciativa para mejorar algunos productos y aportar con otros nuevos, las ideas que aportan los colaboradores muchas veces son empáticas con los clientes. Tal es así que muchas organizaciones multinacionales usan el empoderamiento (empowerment) como una herramienta que conlleva al éxito de la organización, podemos mencionar algunas de ellas tales como: Google, Banco de América Central, McDonald's, Yum! Brands, Bimbo y Ritz Carlton han alcanzado a escalar a varios países del mundo.

Ríos, López y Leocádio (2019) las operaciones realizadas por el potencial humano contribuyen a alcanzar los planes de la empresa en donde se requieren mucha confianza por parte de los líderes quienes deben brindarle poder y autoridad para ejecutar sus labores, a todo ello llamaremos empowerment y un nuevo enfoque de gestión en donde el poder y autoridad se da a todo los niveles jerárquico para tomar decisiones y ser responsable de ello. De acuerdo con Gutiérrez (2019) varios estudios que se han realizado a nivel mundial llegaron a concluir que el empoderamiento fortifica la responsabilidad del trabajador frente a la organización, como también brinda las mejores circunstancias laborales y grandes resultados en la productividad laboral. De igual modo, Sell y Minot (2018) se evidencia empíricamente algunos factores tales como la educación y la edad de los individuos ayudan al logro de un empoderamiento de gran nivel, tal es así, que a mayor edad y educación las personas se empoderan más y se los toma en cuenta en las decisiones de la organización.

En nuestro país, se observa la falta de implementación de este modelo de gestión llamado empowerment y son muchas las organizaciones que no empoderan a sus colaboradores y esto se debe a los celos laborales en distintas etapas de la jerarquía y por otro lado tenemos a los colaboradores que no tienen la valentía de tomar responsabilidades o por que los líderes en caminan con un liderazgo tradicional vertical y aplican las sanciones correspondientes si no se logra el objetivo; otro de los factores es que no se da la importancia necesaria al potencial humano por ende tenemos baja productividad en cuanto a los resultados de la organización y se deja de lado el compromiso.

En el Perú son muy pocas las organizaciones que usan esta herramienta (empowerment) para el mejoramiento continuo de las actividades y los procesos. No obstante, Great Place to Work (2021) premia a la empresa Hilton en la categoría (10 y 250) colaboradores como el mejor lugar para trabajar, destacando la gratitud a su equipo de trabajo, la seguridad y el poder que les asignan para contribuir enérgicamente a la organización estructuralmente horizontal y llevando a una gestión muy exitosa de sus labores.

Debido a la pandemia, se contrajo situaciones negativa en lo económico, abarcando a las instituciones financieras peruanas; se perdió la comunicación con los clientes dejando de lado las operaciones financieras y como consecuencia

generó inconvenientes en los planes de la organización para el 2021. Tal como sostiene Galvan (2021) los clientes de hoy en día son bastante exigentes y es por ello que las organizaciones se encuentran bastante preocupada; tomando en cuenta a la pandemia que trajo consecuencias negativas en lo económico para las empresas y a ello sumamos la falta de un buen manejo del empowerment y esto es por que no se les brinda el valor necesario a los trabajadores, pues se maneja un tipo de liderazgo vertical tradicional, respecto a lo mencionado el empowerment es una forma de poder alcanzar grandes beneficios en cuanto a la productividad de la organización ya que se enfoca en la dirección del potencial humano y el desarrollo continuo.

Tal situación no es muy ajena a la microfinanciera, pues originó un grado de incertidumbre en los líderes y en los colaboradores frente a la decisión que se tomaron conforme a las situación de la demanda, delimitando su contribución y cooperación a éstas. En la agencia Huachipa se consta una ausencia basado en gestión de liderazgo en los niveles estratégicos y resalta un liderazgo tradicional el cual presiona y exige para el desarrollo de las metas productivas apoyada por la política de productos, dejando de lado la fomentación de los colaboradores en la participación en los aspectos laborales y crecimiento productivo; y con la gestión de lidrazgo mencionado, solo se logra un grado de competitividad entre los colaboradores frente a lo establecido como meta e impulsado y motivado por los reconocimientos e incentivos económico.

Cabe precisar que en la microfinanciera, el equipo de trabajo ha tenido capacitaciones sobre el empoderamiento (empowerment), pero todavía se visualiza complicaciones al momento de empoderar a los colaboradores, la falta de compromiso en asumir responsabilidades por medio de los colaboradores, como también se observa consecuencias efectivas en relación con la productividad laboral y que se necesitan mejoras en la productividad laboral en modo de eficiencia, eficacia y efectividad en donde se necesita tomar iformación la apreciación del equipo de trabajo sobre el empowerment que conlleva a ocasionar buenos logros en cuanto a la productividad laboral.

Frente al contexto mencionado, es imprescindible estudiar la relación del empowerment frente a la productividad laboral en los colaboradores de esta organización en el año 2021. De acuerdo con ello formulamos el problema general:

¿Cuál es la relación del empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021? De tal forma también formulamos los problemas específicos: ¿Cuál es la relación del poder con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021?, ¿Cuál es la relación de la motivación con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021?, ¿Cuál es la relación del desarrollo con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021? y ¿Cuál es la relación del liderazgo con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021?

El trabajo de investigación desarrollado se justifica a nivel del estudio ya que por su conformidad en el tamaño que accedan recolectar datos en razón a los efectos que está ocasionando el uso del empoderamiento como una herramienta de gestión que ayudan a la productividad en las organizaciones del sector microfinanciero. En cuanto a la justificación práctica, Los logros alcanzados socorren oportunamente a tomar decisiones y para que los líderes y sus pares apliquen el empowerment como una herramienta para inducir al mejoramiento en la productividad laboral. A nivel teórica, la implicación teórica del Empowerment y su relación frente al desarrollo de productos ha contribuido a la gestión reciente en la medida que queremos entender la relación que existe entre el acompañamiento y el empoderamiento para producir productos que contribuyan al avance y desarrollo del conocimiento. Del mismo modo, el medio del libro en realidad mejora los patrones de uso, lo que es un buen argumento para futuras investigaciones. A nivel Metodológica, se justifica de forma metodológica por el motivo que para la captación de información se llevó a cabo la creación de instrumentos que contribuyan en indagar el vínculo de las variables a la opción de un tipo de estudio, con un diseño establecido pues se va a obtener métodos precisos para la correlación de la información y herramientas de encuestas, cada uno de los métodos que son solicitados para lograr los resultados oportunos. En conclusión, se fijó la correlación de ambas variables, para cuantificar el nivel de vinculación que ambas tienen en un entorno establecido.

De este modo, la investigación tiene como objetivo general:

Determinar la relación del Empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021. Y como objetivos específicos se pretende: primero, establecer la relación del poder con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021. Segundo, Identificar la relación de la motivación con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021. Tercero, Especificar la relación del desarrollo con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021. Y cuarto, Establecer la relación del liderazgo con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.

En cuanto, a la hipótesis general se tiene que: Existe relación significativa entre el empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021. Y como hipótesis específica: primero, existe relación significativa entre el poder con la productividad laboral de los colaboradores de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021. Segundo, Existe relación significativa entre la motivación con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021. Tercero, Existe relación significativa entre el desarrollo con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021. Y cuarto, Existe relación significativa entre el liderazgo con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.

II.- MARCO TEÓRICO

En cuanto a las investigaciones a nivel nacional se tiene los siguientes antecedentes:

García (2019) tuvo como muestra a 69 trabajadores. Dichos estudios ayudaron corroborar que el empoderamiento se halle en un grado elevado de 41% dicha orientación se reitera en el grado elevado en sus dimensiones: liderazgo (45%), poder (41%) y motivación (41%)

Reyes (2020) destacó el estudio del enfoque cuantitativo desde el punto de vista, tipo aplicable con diseño experimental, transversal y no experimental y correlación; Esta muestra fue determinada por 47 trabajadores de la empresa, utilizando la encuesta como medio de recolección de datos y como herramienta de encuesta para ambas variables, y fue confirmada por expertos con confianza positiva en el Alfa de Cronbach, llegando a la conclusión básica de que existe ($p < 0,05$) y una fuerte relación ($r = 0,755$) entre empoderamiento y productividad del trabajo. , se determinó que no existe un nivel de aclaramiento que sea una repetición del 59,6%, inferior a 23. %, bajo y alto 17% en la empresa, similar al nivel de productividad. La tasa de trabajadores regulares es del 61,7%, el 21,3% pertenecen al nivel bajo y el 17% pertenecen al nivel alto en la organización.

Condor (2019) dijo que el estudio se realizó en una muestra de 60 empleados y se construyó para mostrar la relación entre el empoderamiento y la productividad, mediante la realización de una prueba estadística de Spearman. Los resultados obtenidos mostraron que la tasa de empoderamiento es media (58,3%) y la productividad laboral es media (46,7%). Concluimos que existe una relación significativa entre estas dos variables ($p < 0,05$), con una fuerte correlación positiva ($r = 0,812$).

Ancajima (2019) cuyo fin fue determinar cómo el estímulo comercial afecta la productividad de los analistas de crédito; Tales como aspectos metodológicos, presentados de manera descriptiva, interrelacionada, cuantitativa, no experimental, transversal. Encuesta poblacional y muestral 15 colaboradores, enumeración muestral; Como herramienta de investigación se utiliza una encuesta en escala de Likert, el título concluye si existe una correlación directa y positiva en las dos variables ya que se mide por el coeficiente Rho de Spearman, el resultado es el coeficiente

0.772, y el análisis es que los estímulos pueden ser de naturaleza tangible o intangible y es probable que sean reconocidos por los clientes internos y externos; Contribuye significativamente a mejorar la productividad.

García, Quiroz y Yaya (2018) el estudio conto con el proposito principal, determinar el impacto de los factores psicosociales que se presentan en los ambientes de trabajo y productividad; tipo de método utilizado es el enfoque mixto, con un diseño explicativo secuencial, como población conto con 155 empleados, se usaron las escuestas para recoger los datos, presentó 06 dimensiones para cuantificar el nivel de riesgo psicosocial de forma particular; después del desarrollo de las informaciones se determino que las situaciones de trabajo de la institución no son de buen augurio porque crea estrés para los empleados y eso conducen a circunstancias negativas en el ambiente de trabajo y en toda las categorias de productividad; es decir, aspectos que se consideran factores psicosociales que pueden tener un efecto negativo en la productividad laboral.

A nivel internacional tenemos los siguientes antecedentes:

Javadi y Amini (2020) su investigacion se realizó en base a una muestra de 169 personas para el cual se realizó un cuestionario. En esta investigacion dichos resultados ayudaron llegar a la conclusion que al usar el empowerment a modo de táctica estratégica del potencial humano conlleva al reconfortamiento, basndose en mucha seguridad y confianza seguridad por parte de los colaboradores, y por medio de la prueba de regresión lineal se evidenció que la táctica del empowerment conlleva hacia una mejoraría en las cualidades del potencial humano. Se demostro una conexión cierta y módica entre empoderamiento, la confianza y certeza de los colaboradores ($r=0,656$)

Sell y Minot (2018) la investigación enfatizó en dar a conocer modelos que brinden dominio en el empowerment del conjunto de mujeres de zonas rusticas. Mediante la encuesta se visualizo las características individuales y de las familias relacionadas al empowerment de feminas. El estudio halló relacion del empowerment y el agente edad, formación, longitud mas cercana a la pavimentación y el grado de colaboración para mercantilización del sembrío. Se acepto que el agente de edad y formación se vinculan con una relación mayor con el empowerment del grupo de mujeres; ya que a mayor intervención en la

mercantilización del sembrío tenemos repercusión en el empowerment de feminas asimismo en poca proporción.

Troya, Vásquez y Fajardo (2019). Ejecutaron un analisis de campo en sectores gubernamentales descentralizadas en el país de Ecuador, con una investigación exploratoria descriptiva, en donde el fin fue ejecutar un estudio del empowerment como instrumento de gestión gubernamental. Se finalizo en donde el empoderamiento es fundamental ya que ayuda al crecimiento del potencial humano en las instituciones gubernamentales, por otro lado tambien se llevo a la conclusión que el empoderamiento es un instrumento o guia de gerencia que conlleva al colaborador tomar poder para alcanzar la competitividad en las instituciones gubernamentales.

Tapasco-Alzate, Giraldo-García y Osorio-García (2020) en su artículo de investigación en donde el obejeto de estudio fue chequear a diversos conceptos, inclinaciones y criterios sobre la productividad, apoyandose en la formación de las labores. De tal modo se dialogaron con equipos de ejecutivos y asimismo a varios empleados del ámbito de servicio de estudios intensos. Para hacer los datos se acudio al desarrollo del asunto, cogiendo como normas los componentes ideales separados. Se halló varias disparidades con los conceptos de los participantes que se dialogaron en cuanto a la productividad, los retos primordiales encontrados encaminaron a una adecuada administración de tiempo, las diferentes actividades por ejecutar, variedad, y el acuerdo y desafio que representan para los lideres poder cuantificar los indicios y brindarles un control para aumentar la productividad per no alterar la comodidad de los trabajadores.

Cruz y Torres (2018) alcanzo el proposito de detallar de qué forma incide el empowerment del colaborador administrativo y colaboradores en el crecimiento de la organización. Se situo mediante una forma de investigación descriptivo - correlacional. Tomó 268 colaboradores como modelo de estudio. Usó los cuestionarios como técnica y mediante unas observaciones directas, como herramienta se uso un test y se llegó a la presencia de escaso grado de un liderazgo u otro modelo de empoderamiento en los colaboradores, se constato una aunsencia principal de destreza direccionales en los ejecutivos que dirigen a la organización.

Sarwo (2020) en su artículo detala como se llegó a determinar con los colaboradores de Ogan Kpmering Ulu Village la consecuencia de la asistencia del

empowerment colectivo en la productividad. Mediante el método cualitativo y cuantitativo, en cuanto a la técnica fue la observación y la entrevista, mediante cuestionarios y registros de ficha de datos, la población fue infinito y los involucrados fueron los colaboradores de Ogan Komerang Ulu Village. Se concluyó la existencia influjo significativo en cuanto las variables de instrucción laboral de empowerment en el trabajo de los colaboradores y la productividad en dicha organización.

Revisando los antecedentes internacionales se pudo señalar que el empowerment en las diferentes organizaciones ha dado a conocer habilidades de mejora que ayudó a crecer la productividad laboral. También se identificó algunas sugerencias tales como que los líderes gerenciales están en la obligación de establecer técnicas estratégicas de productividad laboral en donde los colaboradores estén completamente involucrados, tal es así que se debe generar herramientas e instrumentos de medición y así mejorar como organización.

En cuanto a inicios del empowerment.

Calvés (2019) la comunidad británica a fines de la década de 1970 adoptó el término empoderamiento en ciertos programas de bienestar social, tanto que en 1976 se escribió un libro de Barbara Salomón titulado: Empoderando la piel negra: Trabajo social en comunidades oprimidas, donde comienza la palabra empoderamiento. para ser utilizado formalmente en programas sociales e investigación. Del mismo modo, Hurtado (2018) el experimento Hawthorne en la década de 1930, para aprender más sobre las causas ambientales y sus resultados en los niveles productivos del colaborador: provocó diferentes comentarios de varios académicos y estudiosos de esa época, como "Mary Parket Follett, Elton Mayo" entre otros, que alentaron a la organización a ofrecer precios trato adecuado para empleados en la gestión de organizaciones; favorece un plan similar; es así, que se desarrolló la administración científica y la administración de personas desarrolló y encontró los correspondientes campos de interés. Como referencia, fueron los primeros investigadores tales como: Herberg, Douglas, Maslow y otros que apuntan a los orígenes de la transformación que empoderó medios en los colaboradores de la organización. Por otro lado, Burgueño, Alvarado, Medina, Alcaraz y Lirola (2017) sostienen que en 1988 nació el empoderamiento como complemento al cambio organizacional, impulsado por Kenneth Blanchard y Paul

Hersey y comenzó a empoderar y/o simular el empoderamiento de ciertas personas del equipo. Entonces, a principios de la década de 1990, surgieron el empoderamiento (O autodirección) y los grupos, y todos estos grupos autodirigidos surgieron con poco o más poder, pero aún con la aprobación de los demás. (gerentes).). En 1992 en los Estados Unidos, la cadena hotelera Ritz Carton utilizó el empoderamiento como enfoque de gestión y como resultado recibió un premio nacional a la calidad. En este sentido, Huilcapi, Mora y Bayas (2017) da a conocer que el empowerment se origina a partir de los finales del año 1970, abocado a hallar una idonea modificación de los medios y dar posibilidades mayores a los colaboradores en su entorno laboral collevando a ser mas sigiloso en los ambientes.

El empowerment es definido según los autores:

De acuerdo con la variable empowerment, Kirkpatrick (2020) explicó que radica en brindar al colaborador poder en su representación, ofreciendo autonomía en las iniciativas e indicando la relevancia para la empresa. Por otro lado, Arata (2020) el empoderamiento se sintetiza en que se accede a los trabajadores alcanzar las obligaciones por uno mismo e incitar al acuerdo con la empresa y de esta manera se conlleven como si ellos fueran los fundadores de la empresa. Para los autores, Robbins y Coulter (2014) empowerment, posibilita que el personal quien tiene relación con los clientes debe tener poder de decisión para el día a día en concordancia con sus actividades laborales. De ese modo, Herriger (2020) lo definió como el respaldo organizacional notado, ya que mientras tenga un compromiso mayor de ánimo por parte de los lideres de la organización se puede ver la productividad destacada de los colaboradores ya que hay una contestación debido a que habrá una respuesta de ambas partes. Para Tindowen (2019) el empowerment organizacional, puede dirigirse de la inspección de los colaboradores de toda la organización de tal manera que las personas puedan tener participación según las actividades que realizan. No obstante, Asgarnezhad y Mir (2019) define el empowerment en donde los individuos particularmente y en conjunto, desarrollan su capacidad de asumir riesgos y tomar decisiones, lo que repercute en buenos resultados en otros ámbitos, tanto a nivel personal como profesional.

Podemos agregar que el empowerment brinda a los colaboradores la fortaleza y las ganas para avanzar con el cumplimiento de sus sueños, y alcanzar

sus metas; estas cualidades se repotencian y se desarrollan nuevas habilidades según su persistencia.

Respaldando a Tarí y García (2018) determina al empowerment en calidad de poder brindado a los trabajadores para que ellos puedan brindar determinaciones dentro de los límites y parámetros normados. Este le ofrece un impulso de seguridad y el crecimiento de la imaginación para encontrar respuestas y así también se acrecentó el entorno de trabajo y él consigue resultados relevantes. Para Ramirez, Ostos y Arteaga (2020) el empoderamiento es el desarrollo mediante el cual se transmite la seguridad y el monitoreo a los trabajadores en la determinación de decisiones, lo que dirige hacia la productividad, liderazgo y originalidad, pues no solo de los colaboradores, sino también de las organizaciones. A través del empowerment el objetivo es incitar a despertar las habilidades de los colaboradores, invitando en la participación e instaurar una transformación positivamente. En cuanto Meredith y Murrell (2012). Establecen al empoderamiento como una herramienta que brinda impacto en la observación de los trabajadores y el crecimiento de la autonomía de ellos, fomentando la competitividad organizacional e individual. En cuanto Leung et al. (2016) sostiene la gran importancia que tiene las reglas y/o normativas de la organización, su filosofía, el modelo de liderar conllevan hacia la cultura del empowerment por parte de los colaboradores.

También contamos con un autor referente en cuanto al talento humano. Nos referenciamos con los aporte de Chiavenato (2017) Quien define al empowerment como una delegación que se fundamenta en el juicio de ofrecer a los colaboradores poder, libertad y la referencia que urge para seleccionar la mejor decisión y cooperar enérgicamente en la institución. En un ambiente empresarial señalado por la competitividad y la rápida aparición de avances tecnológicos hace que se desvíe de la observación centrada, se considera un resultado factible para ser impulsado a su ritmo, la flexibilidad y las capacidades de toma de decisiones dentro de la institución. De manera similar Buega (2017) constituye al empowerment como un instrumento que ayuda al seguimiento constante en donde el directivo alcanza a detectar las bases primordiales del liderazgo hacia su equipo de trabajo y de esta forma puedan realizar de forma correcta las actividades.

De las definiciones, podemos considerar que, para el estudio de la entidad microfinanciera, el empoderamiento es un instrumento que permite delegar poder, transferir poder y responsabilidad al colaborador o grupo de trabajo, habilitar tomar la mejor decisión y mediante ello promover resolver los problemas y desarrollar actividades sin contar con los líderes y no estar pidiendo consejo o conseguir su visto bueno.

En cuanto a los modelos teóricos del empowerment:

La teoría del empoderamiento apareció en 1977 a través del autor Julián Rappaport, quien indagó ser la dirección para que la comunidad logre organizar y hacer cumplir un significado de comunidad, el cual los miembros podrían impulsar y fortalecer para que obtengan la autoridad y el control sobre sus vidas.

Para Koontz y Weihrich (2018) quienes interpretan al empowerment como una técnica de dirigir y organizar a los trabajadores, dar les más autoridad y autonomía, eso se reflejó en el buen trabajo de ellos. Con el empoderamiento se logra alcanzar que los colaboradores sienten la organización como de ellos y que los líderes son todos los involucrados.

Por otro lado, la teoría de empowerment se estudia desde la siguiente perspectiva: El empowerment Estructural, tal como lo describe Treviño y Segovia (2016) contar con caminos a la forma del empowerment, manifiesta la facultad de prolongar las formas que uno labora y las actividades interindividual enfocados a confortar el dialogo efectivo. Si los colaboradores cuentan con viabilidad, ocasión de estudio, desarrollo y opción de contar con línea de carrera dentro de la empresas, se puede alcanzar los objetivos óptimos en razón a un mayor ánimo del colaborador en cuanto al alcance de la productividad, para el desarrollo de los colaboradores y el cumplimiento de sus actividades es primordial que la empresa otorgue a los involucrados información, soporte, medios para realizar actividades y ocasión de desarrollo. El empowerment Psicológico, tal como lo menciona Robbins y Coulter (2014) dan a conocer de que el empowerment debe ser considerado como una estimulación para incitar y provocar a los colaboradores y entender de que va más allá de una delegación de poder; de esta manera se crearan varias condiciones que contribuirán al incremento de la motivación para el buen desarrollo de las actividades.

El empowerment como una estrategia de gestión, según lo mencionado por Chiavenato (2017) el comunicar a los colaboradores de la empresa la necesidad de una visión organizacional inspiradora, de la cual debe brindar un enfoque que permita ser autónoma y empoderada a través de la rendición de cuentas. por tanto, los individuos serán capaces de saber qué espera la organización por parte de ellos, y de este modo los líderes podrán brindar las mejores decisiones a través de la gestión del potencial humano.

El empowerment desde el frente de la educación, Assibi (2019) sostiene que el potencial humano es lo fundamental en una organización y esto debe de ser expandido más en las instituciones educativas de tal manera también se propicie el liderazgo. En cuanto a ello Komariyah y Komarudin (2019) plantea que el empowerment está vinculado a la motivación del colaborador con el rendimiento en sus actividades.

Tomando al empowerment estratégico de gestión se puede examinar la situación de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021, debido a la restricción de los trabajadores del sector operativo y técnico, puedan ocasionar conflictos a no presentar participaciones en decisiones lo cual llevaría a un grado de desmotivación entre los involucrados y como consecuencia todo ello afectaría la productividad laboral.

Así mismo, Chiavenato (2011). Da a conocer las formas primordiales de como gestionar y lo señala en cuatro formas:

Primero: autoridad, los colaboradores urgen autonomía para ejecutar sus actividades, por ende el líder debe brindar autoridad en base a la aptitud de cada colaborador. Segundo: información, los colaboradores deben tener permiso de conocer los datos de la empresa y así puedan otorgar nuevas estrategias a los altos directivos. Tercero: recompensa, son considerados como una forma de incentivar y de reconocimiento al logro de tu esfuerzo laboral. Cuarto: Competencias, ayuda a descubrirse y de poder usar el empoderamiento.

Entre los aporte teóricos tenemos de Nguyen (2017) en donde da a conocer cinco métodos para el empoderamiento: Cooperar a los colaboradores a dominar sus actividades, con la formación y supervisión adecuadas y el apoyo a través de la experiencia, esenciales para el éxito temprano. Déles más control, al darles más libertad para que realicen sus actividades y luego responsabilizarlos por los

resultados, Muestre modelos a seguir, observando qué tan bien lo están haciendo los colegas. Usar el soporte social y la convicción para brindarles gratitud, aliento y Retroalimentación verbal para desarrollar su confianza.

Chiavenato (2017) señala los siguientes juicios del empoderamiento: Los individuos deben tener entera aproximación a los datos de la organización. Los individuos deben tener las capacidad y técnica para poder ayudar a los resultados de la empresa. Debe formar personas competentes. Todos deben ser capaces y mediante la autoridad poder tomar determinaciones significativas. Los individuos tienen que entender la razón y propósito de su actividad. Deberían darse cuenta de que su trabajo es primordial e importantes, para poder tomar la mejor decisión y que apoyen con el propósito de la organización y Los individuos deben ser compensados en base al ritmo de la organización.

Se ha considerado las dimensiones mencionadas por Chiavenato (2017) como aporte para el desarrollo de este trabajo de investigación: Como primera dimensión tenemos al “poder”, Jones (2018) hace mención a la aptitud de otorgar y asignar confianza y firmeza a los trabajadores para que asuman responsabilidades y poder tomar decisiones idóneas para resolver las dificultades laborales que se puedan encontrar al momento de ejecutar las actividades operativas en el trabajo. Mientras que Meredith y Murrell (2012) el otorgar poder con lleva a brindarle seguridad y responsabilidad a los trabajadores, el cual será vital para el crecimiento personal como profesional de cada uno de ellos y de esta manera desarrollaran grandes habilidades para un buen trabajo en equipo y alcanzar un buen desempeño fortaleciendo los ánimos y comprometer a los trabajadores. Tal es así que Chiavenato (2017) señala que “el poder” es la capacidad de un individuo para poder repercutir en las demás personas y en las organizaciones laborales, el poder es el potencial de hacer seguimiento a las determinaciones y al actuar de los demás individuos, teniendo en cuenta que algunos no encajan.

Como segunda dimensión tenemos a la “motivación” en donde Meredith y Murrell (2012) es otro factor primordial en el empoderamiento, ya que procura animar a los trabajadores, a partir de la organización y la utilización de reglas, métodos y programas del potencial humano, en un ambiente laboral optimo, donde se encuentren bien con las actividades, con los compañeros lideres inmediatos y

los encaminen a alcanzar su mayor empeño en lograr los objetivos organizacionales. Mediante el empowerment según lo que, mencionado por Guzmán, Pontes y Szuflika (2019) se logra motivar a los trabajadores a desarrollar su grado en alcanzar la productividad en la organización, su bienestar, así como aumentar su autoestima, confianza y seguridad. En tal sentido Kumar y Kumar (2017) otorgar poder a los trabajadores es un plan que motiva e impulsa alcanzar una situación de bienestar y satisfacción en la organización y por ende en el lugar donde laboras. Además, Ortiz, Barbosa, Domingues, Gil y Portella (2018) considera que la motivación es un elemento del empowerment y de esta manera se tiene la colaboración segura de los colaboradores en las labores de la organización e incrementando el compromiso, actitud e identidad hacia las labores. Así mismo, Vargas y Máñez (2019) señala que hay evidencias empíricas en donde un colaborador desarrolla niveles muy altos de empoderamiento y por ende desarrolla posturas positivas en cuanto a la competencia profesional y al manejo de sus emociones valorando sus actividades laborales como factor de motivación para alcanzar el objetivo organizacional. Es por ello que Chiavenato (2017) señala que la motivación no se puede ver y es una creación en donde uno supone, y de esta manera nos ayuda a comprender el comportamiento humano. Y de acuerdo con Abbah (2018) se ha comprobado que los trabajadores con un grado mayor de motivación son los que se desempeñan mejor en el ámbito laboral, teniendo buena productividad y rendimiento laboral. Como tercera dimensión tenemos el “desarrollo”, ayuda a las organizaciones avanzar con una forma de observación y variación para renovar los beneficios y la productividad, es así que el departamento del potencial humano debe estar integrado y apto con toda la organización para así poder llegar a un mejoramiento continuo. Así mismo, Bateman y Snell (2019) sostiene que el desarrollo es educar a un grado tipo gerencial a los colaboradores que cuenten con talento y habilidad, con el propósito de que puedan ser de gran utilidad para un futuro. Según Tindowen (2019) al llevar a cabo el empoderamiento la organización debe desarrollar un nexo con los colaboradores y la institución, esto debe llevar a conocer datos completos y verídicos, tener las tecnologías adecuadas y mejorar las sus capacidades, sus responsabilidades y poder para usar dichos datos. La cuarta dimensión es el “liderazgo”, Meredith y Murrell (2012) menciona que es realizado por medio del empowerment, en donde los trabajadores

encaminan y lideran dentro de su espacio de trabajo y respondiendo de forma oportuna lo que la organización plantea. Es necesario que el líder tome un papel terminante y relevante para poder identificar las dificultades y junto al equipo de trabajo poder dar solución. En cuanto Hitesh (2018) el ser líder, es motivar, inspirar e influenciar positivamente como también formar nuevos líderes para que ayuden con el desarrollo de la organización. Es por ello, Bateman y Snell (2019) el influir a otras personas a alcanzar el propósito de organizacional es ser un líder, a mayor influencia, mayores seguidores y cuanto más exitosa sea alcanzar los objetivos, más evidente será el liderazgo. Tal como define Newstrom Fauza (2020) el líder es quien influye y apoya con ánimo para alcanzar grandes resultados; es un elemento fundamental que apoya en la identificación de las metas y posteriormente motiva y coopera para poder lograrlo.

En cuanto a los inicios de la productividad laboral: Fontalvo, de La Hoz y Morelos (2017). los inicios de la productividad empiezan con la revolución industrial, pero toma énfasis a inicio de la II guerra mundial. Fue en el Consejo Productivo Angloamericano empieza a tomar base para los años venideros; para el año de 1955 se crea el Centro de Productividad de Japón, teniendo como resultado exitoso en el mercado manufacturero. Para el año de 1995 el Centro Productivo empieza a expandir en toda las naciones y también las empresas públicas y privada con el fin de ayudar en el bienestar social. Para 1975 Taiichi Ohno desarrolla el método Just inTime con la finalidad de tener cero desperdicios y uniformizar procesos; luego vendría la era digital con los métodos Kanban y lean startup; para el año del 2001 se empieza usar el modelo Manifiesto Ágil, definiendo la metodología de flujo de trabajo.

Definiendo a la productividad laboral: Sladogna (2017) la productividad laboral nos ayudara a diagnosticar cuantitativamente el trabajo que se requiere por cada unidad de producto, cuanto produce cada colaborador. Para Robbins y Coulter (2014) la productividad del colaborador lo tomamos como la medición del trabajo en donde involucra la eficiencia y eficacia. El IPE (2007) define como el rendimiento medido a cada colaborador dentro de un periodo. También se mide el tamaño o la estimación del bien y/o servicio. En cuanto Chiavenato (2011) señala que la productividad es consecuente de la gestión de los diversos recursos que tiene la empresa cuantificandose en terminos de calidad y estado. Por otro lado, Páez

(2020) la productividad es el trabajo realizado por los colaboradores y de esta manera aportan con el logro de los objetivos de la organización en un determinado tiempo. Se tiene claro que las metas que los directivos plantean es diferente a la meta personal, es por ello que un colaborador puede estar satisfecho por lo que realizó, pero ello puede ser insignificativo para la organización. De este modo Caceres (2021) da a conocer que la productividad laboral es un pilar muy valioso para cuantificar la capacidad mientras dure la labor, ya sea máquina o dispositivo, individuo. Es el nivel de transformación de componente a producto final mediante el trabajo que se realizó y los medios que se usó para tener el producto final. También respaldan otros agentes tales como liderazgo, beneficios, equipos, entre otros. Cuantificarla y examinar brinda mayor provecho como recortar los momentos ociosos, dinamismo, organización y desarrollo económico. Mientras que López, García y García (2019) mencionan que la productividad laboral son parámetros y estándares que cuantifican a los colaboradores en su actividad, a mayor grado, mayor será el promedio de felicidad. Como toda organización competitiva se debe desarrollar la productividad constantemente haciendo que los colaboradores sean más productivos y de esta manera posicionarse en el mercado y por ende alcanzar grandes resultados.

Considerando las contribuciones de diversos autores, la productividad laboral tiene como resultado el indicador el cual está relacionado con ser eficiente; resultado de la vinculación del producto alcanzado y el número de medios laborales participativos en la etapa de procedimiento, puede ser un servicio y/o producto.

En cuanto a los modelos teóricos de la productividad laboral: Díaz y Aroche (2020) en su estudio de la posición de Adam Smith la teoría de la productividad del trabajo es que esto es dividir el trabajo y unir intereses personales generalmente, esto requiere especialización, pero en cierta medida se crean dependencias de socios. Smith también afirma que hay tres factores determinantes: capacidad extraordinaria, ahorrar tiempo entre actividades y la novedad para la continuación de las actividades. Así mismo, Kerrigan (2016) la técnica fue creada en 1997, el fundador del revolucionario de Gung Ho fue Kenneth Blanchard, en donde esta técnica sugiere un mejoramiento de productividad laboral, mejorar la amistad, disfrutar el desarrollo de los empleados, gracias a las siguientes fases: el espíritu del ardilla (lo que hacemos es importante). Regalos de castor (controlado para

calmarse y alcanzar los objetivos) y ganso (animense unos a otros). En la actualidad, Tello (2021) sostiene que debido a la pandemia, la salud física, mental, incentivos, seguridad, tecnología, todo se encuentra de diferentes maneras, es un criterio esencial que involucra a la productividad laboral. Del estudio realizado, la mayoría de la gente dice que tiene más actividades y más hora de trabajo promedio de 1 a 5 horas más por día, lo que genera variabilidad e inconsistencias en aspectos personales y profesionales. Para compensar el tiempo extra si se gestiona la palmificación de incentivos y motivaciones, la productividad de los colaboradores no se ve perjudicado.

Ahora mencionaremos a la segunda variable y sus dimensiones: Rodríguez y Gómez (1991) tienen en cuenta los siguientes criterios: En cuanto a la dimensión "eficacia", Salgueiro (2001) es lograr los objetivos, el cual está definido según el cliente. Es por eso que la cuantificación vinculada con la eficacia está enrumada directa hacia la clientela. Por otro lado, Robbins y Coulter (2014) sostienen que la eficacia es realizar las actividades correctamente, de este modo las organizaciones logran con su objetivo. Con lo definido, se puede señalar que la eficacia conlleva a que las organizaciones se pronuncie sus procesos progresivos que puedan alcanzar en un plazo, pudiéndose cuantificar la cantidad de cliente, las ventas, entre otros. En cuanto a la dimensión "eficiencia", se suscitan lo siguiente: Robbins y Coulter (2014) sostiene que la eficiencia es lograr buenos resultados utilizando mínimas cantidades de materia prima, tratando de llegar al cero desperdicio. En cuanto el autor, Salgueiro (2001) sugiere que se trata de la compostura interna, el cual no tiene relación con la clientela, y puede ser: cantidad equivocada, resultado de presupuesto, demora, avance, costo, manejo de hora/hombres, etc. La Dimensión "efectividad", Coronado (2006) señala que es la relación entre la eficacia y la eficiencia, es decir, lograr alcanzar el objetivo con cero desperdicios y de esta manera se tiende a llegar a la efectividad. Para Nguyen (2017) los colaboradores que están motivados cuentan con un grado muy alto para poder influenciar a los demás en los términos de eficacia, efectividad y eficiencia en la organización y de este modo se puede mencionar a la efectividad como el logro de cumplimientos; mediante la actitud, competitividad e innovaciones podemos señalar que la organización es efectiva. La efectividad es una relación entre la eficiencia y eficacia, el ser efectivo es también ser eficiente y eficaz.

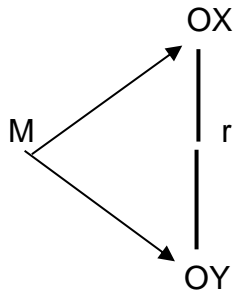
III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: En cuanto al tipo de investigación, Reyes, Reyes y Díaz (2019) los autores al comentar sobre los enfoques de una investigación hace mención a la formación y su esencia, así también su clasificación que puede ser cuantitativa, cualitativa y mixta. Considera toda las fases y componentes del estudio, ya que cada orientación cuenta con peculiaridades que lo hace único.

El estudio que se ejecutó continuó con el enfoque cuantitativo, pues se operacionalizó las variables con el fin de poderlas estudiar de forma de estadística. Se empleó el método de investigación científico a partir de un enfoque cuantitativo; puesto que esta metodología no ofrece alcanzar veracidad universal absoluta; al contrario, alcanzar veracidades singulares, asequible, pero muy ciertos. Se inició desde que se formuló el problema, de creación de objetivos y de la hipótesis que fueron verificadas a través de lo estadístico, con porcentajes, frecuencias y grados de cuantificación que representa cuantitativamente a las variables de investigación.

En cuanto al diseño de investigación, Torres, Gonzáles y Manzano (2021) hace mención a la formulación de la estrategia del indagador para brindarle respuesta al problema planteado. El trabajo de investigación mantiene un diseño no experimental, no se deforma (manipulan) las variables, es de corte transversal, con un estudio correlacional descriptivo buscando medir la relación de ambas variables tales como el empoderment y productividad laboral. Se determina según líneas abajo:



Dónde:

M = muestra

OX= Observación de la variable empowerment

OY= Observación de la variable productividad laboral

r = correlación entre las variables

En el esquema la “M” representa la muestra de los colaboradores de la organización; “OX” la cuantificación del “empowerment”, “OY” a la cuantificación de la “productividad laboral”; y, “r” a la relación estadística entre las variables de investigación.

Hernández-Fernández y Baptista, (2018) un estudio es de tipo descriptivo, ya que cuantifica las variables en un aspecto individualista, el propósito es alcanzar soluciones contundentes y sólidos. El trabajo que se realizó es descriptivo, ya que se cuantifica las variables de tal forma que sean independientes, con el propósito de alcanzar un impacto más sólido. Se usó el diseño transversal, pues se ha investigado las variables en un tiempo definido que es el año 2021, cuyo fin es tener un análisis de relación del empowerment y la productividad laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1 – Empowerment (variable independiente)

Definición conceptual:

Chiavenato (2017) el facultamiento en la toma de decisiones (empowerment) o delegación de autoridad parte de la idea de otorgar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para tomar decisiones y participar activamente en la organización.

Definición operacional: La variable empowerment, se cuantificado mediante las siguientes dimensiones, poder, motivación, liderazgo y desarrollo, los mismos

que fueron evaluados mediante los indicadores que han dado como inicio a los ítems, en una escala de medición ordinal.

Variable 2 – Productividad Laboral (variable dependiente)

Definición conceptual: Señala a “la productividad del empleado es una medida de desempeño que toma en cuenta tanto la eficiencia como la eficacia” (Robbins y Coulter, 2014, p.449).

Definición operacional. En cuanto a la variable productividad laboral, se cuantificó mediante las dimensiones de eficiencia, eficacia, efectividad, el cual serán evaluados mediante los indicadores que han dado como inicio a los ítems, en una escala de medición ordinal.

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

En cuanto a la población, Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) menciona que población es la cantidad de personas que tienen cualidades semejantes y de este modo ayudará fijar un determinado estudio de investigación. El desarrollo de esta investigación fue constituido con los 88 colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa.

En cuanto a la muestra, se deduce como un parte sacado de un todo que se toma como un parte específico del mismo. Según Ventura (2017) detalló a la muestra como subconjunto de la población de estudio, de quienes se tomarán apuntes, datos e informaciones. En este trabajo de investigación la muestra estaba conformada por 88 colaboradores, podemos mencionar que se trabajó con el total de la población, es decir, con los 88 colaboradores.

Así mismo, el muestreo fue censal, siendo una menuda población, se realizó una muestra censal, realizando la encuesta a toda la población, tal como lo menciona Otzen y Manterola (2017) que la muestra viene hacer toda la población, y este tipo de metodología se usa cuando es primordial conocer la opinión de todos los involucrados.

En la unidad de análisis, se tomó los 88 colaboradores de Compartamos Financiera Agencia Huachipa y bajo criterio de exclusión se tomó al personal de seguridad y limpieza.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica, Sánchez y Reyes (2018) la recolección de datos de la muestra de investigación se usó como técnica de investigación la encuesta, quien abarca un grupo de interrogantes usado para conocimiento de las opiniones de la variable de investigación.

La encuesta se constituye por medio de los cuestionarios para las dos variables, con el propósito de tener datos de los trabajadores, habiendo 40 ítems. (ver anexo 2 instrumento de investigación)

El instrumento que se usó para medir las variables de investigación fue el cuestionario, Vara (2012) siendo netamente cuantitativa y usada para medir la respuesta de las preguntas que se formuló al grupo de estudio llamado muestra.

En la investigación desarrollada las respectivas preguntas fueron desarrollada en una escala ordinal con un modelo Likert contando con 5 alternativas como respuesta.

Tabla 1

Tabla de escala ordinal

Escala de Lickert	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Tabla 2*Tabla de resumen de preguntas por cada dimensión*

Variable de estudio	Dimensiones	N° de preguntas
Empowerment	Poder	5
	Motivación	5
	Desarrollo	5
	Liderazgo	5
Productividad	Eficiencia	6
	Eficacia	7
	Efectividad	7
Total		40

De tal modo, Hernández-Fernández y Baptista (2014) que la validez se aplicó con el propósito que los instrumentos cumplan con lo requerido para ejecutar la medición relacionado con cada una de las variables de estudio. De este modo, Hernandez y Mendoza (2018) se emplea la valoración de los expertos o también llamado criterio de autoridad, pues por medio de las asesorías y evaluaciones realizadas por los expertos en administración estratégicas de empresas, dirección estratégica del factor humano y experto en método investigación científica, evalúan la operacionalización de las variables y la congruencia de los ítems.

Tabla 3*Validación de expertos*

Juez	Nombre		Resultados		
	y apellido	Grado	Congruencia	claridad	Tendenciosidad
1	Eduardo Cirilo, Palpa	Magíster en administración estratégica de empresas	Fuerte	Fuerte	Fuerte
	Guimaray Helio Gonzalo, Campos	Magíster en dirección estratégica del factor humano	Fuerte	Fuerte	Fuerte
2	Villanueva Denissi Yanina, Abregu	Magíster en administración estratégica de empresas	Fuerte	Fuerte	Fuerte
	Castro		Fuerte	Fuerte	Fuerte

Para el cálculo de la confiabilidad siendo un proceso cuantitativo el cual ayudo con la medición de la relación entre el uso de los instrumentos y el logro de los resultados acorde y firme en la investigación.

En cuanto la confiabilidad, Villasis y et al., (2018) son términos que se usan en su desarrollo de instrumentos que sean reproducibles y consistente, de esta manera se puede llegar a la conclusión que son fiables.

La confiabilidad se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Donde:

$\sum_{i=1}^k s_i^2$: Es igual a la suma de varianzas de cada uno de los ítems

s_t^2 : La varianza del total de filas (es el puntaje total de los jueces).

K: Es el número de ítems o preguntas.

Tabla 4*Escala de interpretación de la confiabilidad*

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Si la variación de la respuesta es menos, es decir hay coherencia en las respuestas de los ítems, el Alpha de Cronbach deberá ser mayor.

Tabla 5*Datos recopilados en la prueba piloto para validar el instrumento*

Encuestados	1	2	3	4	5	...	39	40	Suma de ítem
1	3	3	3	3	3	...	4	3	125
2	1	1	5	5	5	...	5	5	189
3	3	4	4	3	4	...	4	5	147
4	4	3	4	4	5	...	5	5	156
5	1	2	2	5	5	...	4	4	177
6	2	4	4	4	5	...	5	4	170
7	3	3	3	3	3	...	3	3	120
8	4	1	4	4	4	...	5	5	189
9	1	2	3	3	1	...	2	3	119
10	2	4	4	4	4	...	4	4	158
11	2	3	4	4	5	...	5	5	149
12	3	3	3	4	4	...	4	5	160
13	3	2	4	4	4	...	5	5	168
14	3	3	3	3	3	...	3	5	141
15	3	3	3	4	3	...	4	4	144
Varianza	1,3	1,3	0,7	0,6	1,6	...	0,9	0,7	
	8	4	1	2	6	...	9	7	503,70

Suma de varianza de los ítems = 35.84

Varianza de la suma de los ítems = 503.70

Número de ítems = 40

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = 0,9527$$

conforme la tabla 6 se tomó a 15 trabajadores de la población para realizar las encuestas piloto, el propósito de ello fue encontrar el grado de fiabilidad del instrumento.

Tabla 6

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad de los instrumentos

Instrumentos	N. ítems (K)	Sumatoria de las varianzas de los ítems	Varianza de la suma de ítems	Coeficiente alfa de Cronbach (α)
Calidad de los servicios educativo	40	35,84	503,70	0,95

3.5. Procedimientos

No se tuvo permiso por parte de la empresa para realizar el trabajo de investigación, pero de toda manera se realizó la investigación. En cuanto a la recolección de información se empleó el cuestionario a toda la muestra por medio de correo y WhatsApp, de esta manera se recopiló información. Los cuestionarios estaban basados por los indicadores que cada dimensión tenía en la escala de Likert. Las preguntas constaban desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. Luego de aplicar el instrumento se empezó al alzamiento de datos en una base de datos y/o matriz. Las teorías y los resultados fueron situados en base al resultado obtenido. De este modo se creamos los resultados del trabajo de investigación y sus respectivas recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) siendo una investigación de tipo descriptivo y correlacional, para el estudio de la información se usó la vía cuantitativa a partir de la matriz y la información obtenida en el empleo de los instrumentos estadísticos. El estudio cuantitativo de las informaciones se ejecutó a través del uso del pack SPSS que ayudara ejecutar la sistematización de lo descubierto en las tablas.

Para la muestra de lo obtenido como resultado del cuestionario se usará la estadística descriptiva, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) ayudará mostrar en figuras y en las tablas las contestaciones de los participantes.

Así mismo, se usó la estadística inferencial para la comparación de la hipótesis, utilizando el método de correlación de Rho Spearman, se usó un nivel de significancia de 5%

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó fundamentándose en la línea de investigación determinadas por la UCV. Se consideró el manual APA versión 7, los cuestionarios se ejecutaron anónimamente. Fue voluntario el desarrollo del instrumento dando a conocer el objetivo de la investigación.

IV. RESULTADOS

Luego de haber aplicado el cuestionario, estas son las respuestas que hemos recogido como parte de la información para luego revisarlo para desarrollar las conclusiones.

Resultado y análisis:

Prueba de normalidad:

Esta prueba se ejecutó con el fin de saber la información del trabajo de investigación y se encuentren desarrollados de manera correcta a mediante una buena distribución ya sea esta normal o no.

Formulación de hipótesis (variable empowerment).

Ho: en la información de la variable de empowerment encontramos una normal distribución.

$P \geq 0,05 = 5\%$

H1: en la información de la variable de empowerment no encontramos una normal distribución.

$P < 0,05 = 5\%$

Nivel de significancia:

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ con grado de confianza del 95%; usando como estadística la prueba no paramétrica.

Estadística de prueba:

La prueba de estadística que se llegó a usar fue de kolmogorov – Smirnov para uno y otro cuestionario.

Formulación de la regla de decisión:

H0: $Rho \geq 0,05$

H1: $Rh < 0,05$

En la tabla 9 se demuestra la información de análisis de la prueba de normalidad de la variable empowerment.

Tabla 7*Prueba de normalidad de la variable empowerment*

Prueba de normalidad de la variable empowerment				
Resumen de contrastes de hipótesis				
	Hipótesis Nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de VAR00001 es normal con la medida 3 y la desviación estándar 0.962.	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	< 0,000 ¹	Rechaza la hipótesis nula.
2	La distribución de VAR00002 es normal con la medida 3 y la desviación estándar 0.882.	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	< 0,000 ¹	Rechaza la hipótesis nula.
3	La distribución de VAR00003 es normal con la medida 3 y la desviación estándar 1,067.	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	< 0,000 ¹	Rechaza la hipótesis nula.
4	La distribución de VAR00004 es normal con la medida 3 y la desviación estándar 1,060.	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	< 0,000 ¹	Rechaza la hipótesis nula.
5	La distribución de VAR00005 es normal con la medida 3 y la desviación estándar 1,044.	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	< 0,000 ¹	Rechaza la hipótesis nula.
6	La distribución de VAR00006 es normal con la medida 3 y la desviación estándar 1,101.	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	< 0,000 ¹	Rechaza la hipótesis nula.

7	La distribución de VAR00007 es normal con la medida 3 y la desviación estándar 1,021.	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	< 0,000 ¹	Rechaza la hipótesis nula.
8	La distribución de VAR00008 es normal con la medida 3 y la desviación estándar 0,994	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	< 0,000 ¹	Rechaza la hipótesis nula.
9	La distribución de VAR00009 es normal con la medida 4 y la desviación estándar 1,103.	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	< 0,000 ¹	Rechaza la hipótesis nula.
.
39	La distribución de VAR00039 es normal con la medida 4 y la desviación estándar 1,098.	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	< 0,000 ¹	Rechaza la hipótesis nula.
40	La distribución de VAR00040 es normal con la medida 4 y la desviación estándar 0,903.	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	< 0,000 ¹	Rechaza la hipótesis nula.

Resumen de contraste de hipótesis

0,05¹

Se demuestra significancia asintóticos. El grado de significancia es Lilliefors corregida

Conclusión: Como el nivel de significancia asintótica bilateral logrado ($p < 0,000$) es mínimo al nivel de grado de significación ($\alpha = 0,050$) por ende se deniega la hipótesis nula H_0 y se admite la hipótesis alterna H_1 , por lo tanto, NO hay una división normal en la información de la variable empowerment por ello, se tiene que usar una prueba no paramétrica.

Conclusión: como $p < 0,05$, por lo tanto, los informes no cuentan con una participación normal, de modo que, se pondrá una estadística no paramétrica. Conforme con los logros de la prueba de normalidad se usará el estadístico de Spearman.

Prueba de hipótesis:

Datos generales: las preguntas cuentan al inicio con una introducción de 5 interrogante que es general. (ver anexo 2)

La cantidad de colaboradores según su género fueron: femenino 40 y masculino 48 que representan el 45% y 55% respectivamente.

Tabla 8

Puesto o cargo de los colaboradores de la zona

	Frecuencia	Porcentaje
Operaciones	18	21%
Gerente de Agencia, Jefe de crédito y Asesores de máxima categoría	18	20%
Asesores	52	59%

Interpretación: en la tabla 8, se percibió la frecuencia con relación a los puestos o cargos laborales en donde 20% son del cargo de operaciones, el 21% son del cargo de gerente de agencia, jefes de créditos y máxima categoría y el 59% son del cargo de asesores de negocios.

Tabla 9

Nivel de Instrucción de los colaboradores de la zona

	Frecuencia	Porcentaje
Superior	62	70%
Técnico	26	30%

Interpretación: en la tabla 9, se percibió la frecuencia con relación al nivel de instrucción en donde el 30% son técnicos y el 70% son de nivel superior.

Tabla 10

Tiempo de servicio de los trabajadores de la zona

	Frecuencia	Porcentaje
Mayor a 5 años	50	57%
Menor o igual a 5 años	38	43%

Interpretación: en la tabla 10, se percibió la frecuencia con relación al tiempo de servicio de los colaboradores, el 43% tiene un tiempo de servicio menor o igual a 5 años y por otro lado 57% tiene mayor o igual a 5 años de tiempo de servicio.

Hipótesis general: existe relación significativa entre el empowerment con la productividad laboral en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

Los procedimientos para realizar la prueba del coeficiente de correlación de Spearman son:

a. Planteamiento de Ho y H1:

Ho: No existe relación significativa entre el empowerment con la productividad laboral en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

H1: Existe relación significativa entre el poder con la productividad laboral en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

b. Nivel de significancia:

se utilizó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó la prueba no paramétrica como estadística. Se usó la prueba Rho de Spearman.

c. Estadístico de prueba:

Se usó la prueba Rho de Spearman.

d. Planteamiento de la regla de decisión:

posición de las zonas de aprobación y desestimación conforme la escala de análisis de la Rho de Spearman.

H0: $Rho \geq 0,05$

H1: $Rho < 0,05$

Tabla 11

Correlación entre empowerment y productividad laboral

		Empowerment	Productividad laboral
Rho de Spearman	Empowerment	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
	Productividad Laboral	N	88
		Coeficiente de correlación	0,742
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	88

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

e. Conclusión estadística:

Por tanto, denegamos la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), de ese modo, confirmamos: el empowerment se vincula de forma directa y representativa con la productividad laboral, dado que la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,742$), con un valor de $p = 0,000$ y evidencia una correlación verídica, en tal modo, cuando incrementa el empowerment mejora la productividad en la microfinanciera, Lurigancho – Huachipa.

Hipótesis específicas:

A. Hipótesis específica 1:

a. Planteamiento de H0 y H1:

H0: No existe relación significativa entre el empowerment con la productividad laboral en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

H1: Existe relación significativa entre el poder con la productividad laboral en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021

b. Nivel de significancia:

Se utilizó un grado de significancia (alfa) α 5%; y como estadístico de prueba se llegó a usar el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

c. Estadístico de prueba:

Se usó como prueba Rho de Spearman

d. Formulación de la regla de decisión:

Posición de las zonas de aprobación y desestimación conforme con la escala de análisis de la Rho de Spearman.

H0: $Rho \geq 0,05$

H1: $Rho < 0,05$

Tabla 12

Relación entre poder y productividad laboral

			Poder	Productividad laboral
Rho de Spearman	Poder	Coeficiente de correlación	1,000	0,574
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Productividad Laboral	N	88	88
		Coeficiente de correlación	0,574	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.	
	N	88	88	

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

e. Conclusión estadística:

En efecto, desestimamos la hipótesis nula (H0) y se aprueba la hipótesis alterna (H1), además, aseguramos que: el poder se vincula de forma directa y

representativamente con la productividad laboral, pues la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,574$), con una significancia de $p = 0,000$ resultando una correlación módica, o sea, cuando se incrementa el poder hay un mejoramiento en la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

B. Hipótesis específica 2:

a. Planteamiento de H_0 y H_1 :

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación con la productividad Laboral en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

H_1 : Existe relación significativa entre la motivación con la productividad laboral en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

b. Nivel de significancia:

Se utilizó un grado de significancia (alfa) $\alpha 5\%$; y como estadístico de prueba se llegó a usar el Coeficiente de correlación Rho Spearman.

c. Estadístico de prueba:

Se usó la prueba Rho de Spearman

d. Formulación de la regla de decisión:

posición de las zonas de aprobación y desestimación según la escala de análisis de la Rho de Spearman.

$H_0: Rho \geq 0,05$

$H_1: Rho < 0,05$

Tabla 13
Correlación entre motivación y productividad laboral

			Motivación	Productividad laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	0,639
	Motivación	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	88	88
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	0,639	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	88	88

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

e. Conclusión estadística:

En efecto, desestimamos la hipótesis nula (H0) y se aprueba la hipótesis alterna (H1), además aseguramos que: la motivación se vincula de forma directa y representativa con la productividad laboral, pues la correlación Rho de Spearman (Rho = 0,639), con una significancia de $p=0,000$ mostrando una correlación módica, o sea, cuando incrementa la motivación hay un mejoramiento en la productividad en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

C. Hipótesis específica 3:

a. Planteamiento de H0 y H1:

H0: No existe relación significativa entre el desarrollo con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho -Huachipa 2021.

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo con la productividad laboral en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.

b. Nivel de significancia:

Se utilizó un grado de significancia (alfa) α 5%; y como estadístico de prueba se llegó a usar el Coeficiente de correlación Rho Spearman.

c. Estadístico de prueba:

Se llegó a usar la prueba Rho de Spearman.

d. Formulación de la regla de decisión

Posición de las zonas de aprobación y desestimación según la escala de análisis de la Rho de Spearman.

H0: $Rho \geq 0,05$

H1: $Rho < 0,05$

Tabla 14

Correlación entre desarrollo y productividad laboral

			Desarrollo	Productividad laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	0,709
	Desarrollo	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	88	88
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	0,709	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	88	88

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

e. Conclusión estadística

En efecto, desestimamos la hipótesis nula (H0) y se aprueba la hipótesis alterna (H1), además aseguramos que: el desarrollo se vincula de forma directa y representativa con la productividad laboral, pues la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,709$), con una significancia de $p = 0,000$ y mostrando una correlación módica, pues, cuando aumenta el desarrollo hay un mejoramiento en la productividad laboral en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

D. Hipótesis específica 4:

a. Planteamiento de H0 y H1.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo con la productividad laboral en los colaboradores los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo con la productividad laboral en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

b. Nivel de significancia:

Se utilizó un grado de significancia (alfa) α 5%; y como estadístico de prueba se llegó a usar el Coeficiente de correlación Rho Spearman.

c. Estadístico de prueba:

Se llegó a usar la prueba Rho de Spearman.

d. Formulación de la regla de decisión:

Posición de las zonas de aprobación y desestimación según la escala de análisis de la Rho de Spearman.

H0: $Rho \geq 0,05$

H1: $Rho < 0,05$

Tabla 15

Correlación entre liderazgo y productividad laboral

		Liderazgo	Productividad laboral	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	0,592
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	88	88
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	0,592	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	88	88

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

e. Conclusión estadística:

En efecto, desestimamos la hipótesis nula (H0) y se aprueba la hipótesis alterna (H1), además aseguramos que: el liderazgo se vincula de forma directa y representativa con la productividad laboral en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa debido a que la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,592$), con una significancia de $p= 0,000$ y mostrando una correlación módica, pues, cuando incrementa el liderazgo hay un mejoramiento de la productividad laboral en los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

Tabla 16

Resumen de Correlación entre la productividad y las dimensiones del empowerment

Productividad laboral	Empowerment	Poder	Motivación	Desarrollo	Liderazgo
Coeficiente de correlación	0,0742	0,574	0,639	0,709	0,592

En la tabla 16, alcanzamos a fijar que el empowerment y sus dimensiones soporta una relación con la productividad, contando con una alta correlación directa y significativamente.

V. DISCUSIONES

En la investigación ejecutada se sostuvo sobre una muestra de 88 trabajadores de la microfinanciera entre ellos personal de operaciones, gerente de agencia, jefe de créditos y asesores de máxima categoría y asesores de negocios; cuyo fin, determinar la relación del empoderamiento con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021. El empowerment se determina como un instrumento y se fundamenta en delegar poder y responsabilidad a los colaboradores, de esta forma se toma decisiones y realizar sus actividades con firmeza y seguridad. De manera que, se pueda señalar que el empowerment y la productividad son dos variables que se puede encontrar en las empresas, donde ayuda en la dirección de las distintas áreas organizacionales, alcanzando el logro y resultados propuestos por la organización.

De acuerdo a Reyes (2020) en el planteamiento de su tesis en donde título “Empowerment y productividad laboral en la empresa La Positiva Seguros-Chimbote 2020”, tesis para optar el grado de maestro en administración de negocios – MBA, en la Universidad Cesar Vallejo constituyó como propósito primordial determinar la relación entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa La Positiva Seguros- Chimbote 2020, teniendo como muestra a 47 colaboradores de la empresa, afirmando como consecuencia primordial que exista una relación muy significativa ($p < 0.05$) y alta ($Rho = 0,755$), entre empowerment y la productividad laboral en la Positiva Seguros; y mediante esta investigación coincidimos con nuestro trabajo de investigación – tesis, al considerar como efecto una correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,742$), con una significancia de $p = 0,000$. Por tanto, se admite la hipótesis opcional que nos señala que existe una relación significativa entre el empowerment y la productividad laboral en la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa o sea cuando incrementa el empowerment, hay una mejora en la productividad.

El grado de instrucción de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021, la tabla 09 señala que el 70% de los trabajadores corresponde a un grado académico superior, en donde el crecimiento profesional que tienen los trabajadores conllevan a mejorar el laboral y el desarrollo organizacional, el tiempo de servicio de los trabajadores de la microfinanciera, Lurigancho – Huachipa, la tabla 10 nos señala que un 57% de trabajadores cuenta

con más de 5 años como tiempo de trabajo ya que la organización brinda línea de carreras en donde se incentiva y motiva al trabajador para ejercer su intelecto, habilidad que requiere sus funciones profesionales y con ello alcanzar un resultado óptimo en las labores, asimismo se puede deducir que teniendo 5 años en la empresa poseen un nivel de autonomía en consecuencia a la responsabilidad y confianza para la toma de decisiones con el propósito de un mejoramiento en la empresa. El género de los trabajadores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa, nos señala que el 55% de los trabajadores son masculino y el 45% son femeninos, deduciendo que los trabajadores se sienten bien liderados con las féminas, según la tabla 15 de correlación entre liderazgo y productividad laboral, nos señala que el liderazgo en los trabajadores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa, 2021 no es el más conveniente, acarreado un espacio entre la confianza y comunicación.

Estos efectos fueron confrontados con la investigación de Reyes, (2020), en cuanto a su enseñanza laboral en La positiva Seguros tiene una correlación positiva alta ($r= 0,706$) con la variable empowerment donde un 51,1% (24 entrevistados) señalan que la organización brindó formación continua en cursos que conlleven que sus colaboradores desarrollen y fortalezcan sus conocimientos para así alcanzar buenos y grandes logros, de ese modo, un 63,8% (30 entrevistados) sostuvieron que la delegación de poder es intermedio regular ya que “existe la fatalidad necesaria de llevar a cabo acciones de dirección y administración del potencial humano encaminados a desarrollar la delegación y facultamiento de poder y el grado de autoridad dado a los colaboradores.” (Reyes, 2020, p.30), un 51,1% (24 entrevistados) sostuvieron que el liderazgo es alto en la empresa, ya que se sienten reconocidos con su equipo de trabajo al dar a conocer que hay colaboradores que direccionan y lideran las actividades determinadas dentro del área de trabajo, además estiman que hay una comunicación asertiva; con estos logros se alcanza decir en tanto hay un gran liderazgo en la organización los colaboradores puedan alcanzar progresar sus competencias para lograr el éxito en las funciones que requieren empuje. Mediante estos resultados concurrimos con lo mencionado por Fauza (2020) el liderazgo es el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos, es el factor crucial que ayuda a identificar sus metas, y luego los motiva y auxilia para alcanzarlas.

VI. CONCLUSIONES

1. El empowerment se asocia de forma directa y significativa con la productividad laboral, y esto es debido a que la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,742$), con una $P = 0,000$ de significancia y muestra una correlación verdadera y correcta, es así, si se incrementa el empowerment mejorará la productividad en la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa, 2021.
2. El poder se asocia de forma directa y significativa con la productividad laboral, y esto es debido a que la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,574$), con una significancia de $p = 0,000$ y demuestra una correlación módica, de esta forma cuando se incrementa el poder mejorará la productividad en la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021, el poder se alcanza con un alto grado de liderazgo y sentido de deber, así como la labor que desempeña, en donde el 57% de los colaboradores que tienen experiencia más de 5 años.
3. La motivación se asocia de forma directa y significativa con la productividad laboral, en donde la correlación rho de Spearman ($Rho = 0,639$), con una significancia de $p = 0,000$ y demuestra una correlación correcta, y de este modo cuando se incrementa la motivación mejora la productividad en la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa, 2021.
4. El desarrollo se asocia de forma directa y significativa con la productividad laboral, esto es debido que la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,709$), con una significancia de $p = 0,000$ y demuestra una correlación correcta, de este modo, si se incrementa el desarrollo entonces se mejorará la productividad en la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.
5. El liderazgo se asocia de forma directa y significativa con la productividad laboral en la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa, de esta forma la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,592$), con una significancia de $p = 0,000$ y demuestra una correlación módica, de esta forma cuando se incrementa el liderazgo mejorará la productividad en la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021. El liderazgo se

alcanza y se lleva a cabo con la inspiración y capacidad de enseñanza en los individuos mediante la motivación, comunicación y respeto; esto es representado por el 45% de mujeres que cuentan con un elevado liderazgo frente al 55% de hombres, que no tienen la capacidad de liderazgo. De esta manera al ser mayoría la población de hombres se afirma que los factores para alcanzar una correlación moderan es el género.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente de la microfinanciera, se le recomienda impulsar un programa para fortalecer el empowerment de los trabajadores tanto para la gerencia como para los demás colaboradores y de esta manera orientar hacia una mejoría en los resultados de la productividad laboral conforme a los productos y servicios brindados por la entidad microfinanciera.

Recomendar a los líderes poner en funcionamiento lineamientos de habilidades autónomas para los colaboradores que tengan buenos indicadores en cuanto al cumplimiento de su meta mensual, mediante ello se alcanzaría a brindar independencia para el desarrollo de sus actividades y con responsabilidad en sus decisiones y acciones laborales; en lo general se potenciaría las habilidades para desarrollar y resolver disconformidades y mejorar los resultados laborales.

Sugerir poner en marcha planes atractivos no monetario (un sábado libre, medio día libre por tu cumpleaños, medio día libre para trámites personales, etc.)

Se recomienda desarrollar el liderazgo participativo donde los colaboradores puedan manifestar sus aportaciones para la mejora, de esta manera se ayuda fortalecer al colaborador para el logro de sus objetivos, dándole confianza y protagonismo.

A la gerencia de personas de la entidad microfinanciera, se le recomienda impulsar talleres que ayuden con el manejo del empoderamiento, motivación y liderazgo a nivel de todas las áreas.

A los colaboradores de la entidad microfinanciera se les recomienda desplegar su mayor esfuerzo para mejorar y optimizar, con el apoyo de sus líderes y gerentes, los resultados laborales y la gestión del tiempo para cumplir con los estándares de productividad requeridos por la organización.

Al gerente de la entidad microfinanciera se recomienda realizar una evaluación a la efectividad de las actividades de la gerencia funcional para empoderar a sus colaboradores más talentosos y generar mejores resultados en la productividad de sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Abbah, M. (2018). *Employee motivation: The key to effective organizational management in Nigeria*. IOSR Journal of Business and Management. <https://pdfs.semanticscholar.org/d561/cd973cf86cac99e7f4eba8fb325b1a45289a.pdf>
- Ancajima, H. (2019). *Estímulos empresariales y su influencia en la productividad de los asesores en Financiera Confianza, Tumbes – 2018*. [Tesis de Maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/484>
- Amezcu E., Perez, C., y Quiroz E. (2019). *El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano*. Veracruz, México.
- Arata, A. (2020). *Organización liviana y gestión participativa*. Chile: RIL editores.
- Arias, J. (2020) Proyecto de Tesis, guía para la elaboración, primera edición electrónica, Arequipa, Perú.
- Assibi, J. (2019). *Teacher motivation and school performance: evidence from three selected senior high schools in prampram district*. Tesis doctoral. University of cape coast. <http://hdl.handle.net/123456789/4017>
- Asgarnezhad, B. y Mir, M. (2019). *Effect of cooperative management on organizational agility with the mediating role of employee empowerment in public transportation sector*. Cuaderno de Gestion, 15 - 46. https://www.researchgate.net/publication/336328681_Effect_of_cooperative_management_on_organizational_agility_with_the_mediating_role_of_employee_empowerment_in_public_transportation_sector
- Bateman, T. y Snell, S. (2019). *Administración, Liderazgo y colaboración* (octava edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Bowen, S. (2018). *Misión y visión*. *La Enciclopedia Internacional de Comunicación Estratégica*, 1 - 9.
- Buega, S. (2017). *El empowerment la potencia del bienestar*. *Psicologico social y bienestar*. https://www.uv.es/~lisis/sofia/sofia_empower.pdf

- Burgueño, R., Alvarado, S., Medina, J., Alcaraz, M., y Lirola, M. (2017). (Artículo revista). *Academic motivation scale revised: inclusion of integrated regulation to measure motivation in initial teacher education*. *Anales de Psicología*, 670-679.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.249601>
- Cálix, C., Martínez, L. y Vigier, H. (2016). *El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial*. Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/journal/4560/456046142002/>
- Calvès, A. (2019). *Empowerment: The History of a Key Concept in Contemporary Development Discourse*. *Revista Tiers-Monde*, 200, 735 - 749.
https://www.researchgate.net/publication/282978215_Empowerment_The_History_of_a_Key_Concept_in_Contemporary_Development_Discourse
- Castro, Y. y Núñez, V. (2017). *Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH de la empresa Agropucalá S.A.A., Pucalá 2017*. [Tesis de Maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipan.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4590>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos humanos* (novena edición ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (tercera edición ed.). México: McGraw-Hill
- Clarín (2017). *Estimular la autogestión, Comunicado de prensa (en línea)*.
https://www.clarin.com/economia/estimular-autogestion_0_r1VQKxLgf.html.
- Condor, D. (2019). *El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018*. [Tesis de Maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35998>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Cruz, M. y Torres, G. (2018). *El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato*. [Tesis de Maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28327>
- Deming, W. E., y Medina, J. N. (2017). *Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Díaz, H. y Aroche, F. (2020). *Determinantes de la productividad laboral en México: un enfoque desde la teoría del crecimiento endógeno utilizando redes neuronales artificiales*. Revista CEPAL. 149-166. <https://www.cepal.org/en/publications/45980-determinants-labourproductivity-mexico-approach-endogenous-growth-theory-using>.
- EAE Business School. (2019). *Seis empresas que triunfan gracias al Empowerment*. <https://www.eaeprogramas.es/blog/negocio/empresa/seis-empresas-quetriunfan-gracias-al-empowerment>
- El Comercio. (2018). Empoderamiento de la mujer, una tendencia vital para las empresas del siglo XXI. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/publirreportaje/empoderamiento-mujer-tendencia-vital-empresas-siglo-xxi-noticia-523942-noticia/>.
- Fauza, H. (2020). The correlation between transformational leadership styles with teacher's performance in SMP Negeri 2 Medan. *Budapest international research and critics in linguistics and education (Birl.E) journal*, 3(2), 1164-1169. <http://bircu-journal.com/index.php/birle/article/view/1049>
- Flores I., Monroy, B., y Martínez, M. (2021). *Prácticas del pensamiento estratégico 2021*. https://www.researchgate.net/publication/352996983_Practicas_d_el_pensamiento_estrategico_2021
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47–60. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- García, E. (2019). *El empowerment en el trabajo de los colaboradores de la institución Compartamos Financiera, Chimbote - 2019*. [Tesis de Maestría] Repositorio

institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39273/Garc%20c3%ad_MEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, C., Quiroz, M., y Yaya, A. (2018). *La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: El caso de una Entidad Financiera Peruana*. [Tesis de Maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/624879>

García, M. (2020). *Tecnología en el sector financiero: Una respuesta a las necesidades del mercado actual*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/tecnologia-en-el-sector-financiero-una-respuesta-a-las-necesidades-del-mercado-actual>

Giraldo, S. (2018). *El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de Manizales*. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales.

Great Place to Work. (2021). *Great Place to Work*. <https://www.greatplacetowork.com.pe/?view=category&id=36>

Gutiérrez, S. (2019). *Manejo efectivo del empowerment en los gerentes de las multinacionales en Colombia*. [Tesis de Maestría]. Repositorio de la Universidad Militar de Nueva Granada Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14091/TRABAJO%20FINAL%20EMPOWERMENT%20-%20SXGA%20UMNG.pdf;jsessionid=13182C43D8D54910EB24736FC1A876A9?sequence=2>

Guzmán, C., Pontes, P. y Szuflița, M. (2019). *Empowerment y satisfacción laboral*. Reidocrea, vol. 4, núm. 1, febrero-mayo, 2019, pp. 66-73. http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/36048/GuzmanDelfino_V4_Art1.pdf;jsessionid=AB67A951232CD0F76C07620CFF441E31?sequence=6

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6taed.). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextedicion.compressed.pdf>

- Hernández - Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Herriger, N. (2020). *Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung*. Kohlhammer Verlag. Kohlhammer Verlag.
- Hitesh, B. (2018). *Administrative Management Theory. Marketing*. <https://www.marketing91.com/administrative-management-theory/>
- Huilcapi, M., Mora, J., y Bayas, A. (2017). Empoderamiento: Indicador de Crecimiento en la Gestión de PYMES. *Observatorio Economía Latinoamericana.*, 5.
- Hurtado, D. (2018). *Principios de la administracion*. Medellin, Colombia: ITM. <https://bit.ly/3umS92U>
- Inversor Latam. (2022). *El banco que no se transforme simplemente morirá*. <https://inversorlatam.com/el-banco-que-no-se-transforme-simplemente-morir/>
- (2007). *Instituto Peruano de Economía*. <https://bit.ly/3iNSzKs>
- Javadi, M., y Amini, M. (2020). *Investigating human resource empowerment strategy at the Secretariat of Meshrano Jirga of the National Assembly of the Islamic Republic of Afghanistan*. *Revista Gestão & Tecnologia* <http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/1642/1005>
- Jones, G. (2018). *Teoria Organizacional. Diseño y Cambio en las Organizaciones*. México: Pearson Educación. <https://web.politecnico metro.edu.co/wp-content/uploads/2021/08/Teoria-organizacional4taEdicionGarethRJones.pdf>
- Kerrigan, G. (2016). *Tend*<https://www.cepal.org/es/publicaciones/40664-tendencias-empleo-laproductividad-laboral-sector-agropecuario-chile>
- Kirkpatrick, D. (2020). *Beyond empowerment*. Youcanprint.
- Konntz, H., & Wehrich, H. (2018). *¿Qué es el empowerment? Empowerment takes more than a minute*. *Administracion*.
- Komariyah, I., y Komarudin, K. (2019). *Improving the performance of facilitator through individual characteristic and motivation in development of empowerment teacher and education personnel (P4TK) Bandung-Indonesia*. In international symposium on social sciences, education and humanities (ISSEH 2018). Atlantis press. <https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.10>

- Kumar, J. y Kumar, A. (2017). Employee empowerment – An empirical study. *Global Journal of Management and Business Research*, 17(4), pp. 58-64. https://globaljournals.org/GJM BR_Volume17/5- Employee-Empowerment.pdf
- Lascano, A. Fierro, R. (2016). *Gestión Administrativa Empresarial*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Leyva, K. y Vilcas, K. (2021). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. - 2020* [Tesis de maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Continental https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10066/1/IV_PG_MR_HGO_TE_Leyva_Vilcas_2021.pdf
- Loayza, T. (2019). *Influencia de la cultura financiera en los niveles de productividad de los asesores de negocio de Mibanco en la Región Tacna durante el 2017*. [Tesis de Maestría]. Repositorio de la Universidad Neumann Business School. <http://repositorio.neumann.edu.pe/handle/NEUMANN/170>
- López, E., García, E. y García, S. (2019). *Análisis de la relación entre la estrategia de diversificación y el desempeño de la empresa: el rol del ciclo económico*. Cuadernos De Gestión, 19(2), 15 - 32.
- Madhukar, V., y Sharma, S. (2017). Organisational climate: A conceptual perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*, 7(8), 276–293.
- Meredith, M., Murrell, K. (2012). *Empowerment para su equipo*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Moletsane, M., Tefera, O., & Migiro, S. (2019). The relationship between employee engagement and organisational productivity of sugar industry in South Africa: the employees' perspective. *African Journal of Business and Economic Research (AJBER)*, 14(1), 113–134.
- Murray, W. C., & Holmes, M. R. (2021). *Impacts of Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce Sustainability*. https://econpapers.repec.org/article/gamjsusta/v_3a13_3ay_3a2021_3ai_3a6_3ap_3a3163-_3ad_3a516410.htm
- Nguyen, L. (2017). *The impact of employees motivation on organizational effectiveness*. Vaasan Ammattikorkeakoulu Universidad de Ciencias Aplicadas,

Vaasa, Finlandia.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138260/Linh_NguyenMy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (Ediciones de la U. (ed.); 5th ed.). <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativacualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>

Ortiz, E., Barbosa, L., Dominguez, A., Gil, R. y Portella, T. (2018). *Evaluación de empoderamiento: consideraciones teóricas y metodológicas aplicadas al campo de la salud*. Scielo, vol. 52, núm. 1, marzo-julio, 2018, pp. 108-120. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S008062342018000100602&lang=es#B2

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. International Journal of Morphology, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Páez, R. (2020). *Los factores de productividad que determinan la felicidad laboral*. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad de América. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7889/1/919887-2020-I-GTH.pdf>

Palomino, J., Zeballos, G., Peña, J., y Orizano, L. (2017). *Metodología de la investigación* (San Marcos).

Peñaherrera, J. y Flores, L. (2017). *La identidad cooperativa y su impacto en el empoderamiento del talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus LTDA., caso de estudio matriz de Ambato*. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Tecnológica Indoamérica. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/243>

Ramirez, M., Ostos, J. y Arteaga, A. (2020). *Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate*. Revista de Administración de Empresas, 60(3), 183 -194.

Reyes, F., Reyes, R. y Díaz, V. (2019). *About classification systems of research designs in psychology: significance and scope: acerca de los sistemas de*

- clasificación de diseños de investigación en psicología: importancia y alcance/a respeito dos sistemas de classificação de desenhos de invest.* Interciencia, 44(5), 303-309.
- Reyes, T. (2020). *Empowerment y productividad laboral en la empresa La Positiva Seguros - Chimbote 2020*. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51132/Reyes_RTSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, M., López, C., y Leocádio, Á. (2019). *Teoría Organizacional: Diseño y cambio en las organizaciones*. <https://www.proquest.com/docview/2322592344/38EFAF8832F74A0FPQ/4?accountid=37408>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Sarwo Sari, S. (2020). *The effect of work training on employee work productivity in the department of village community empowerment*. OGAN KOMERING ULU. International Journal of Economics, Business and Accounting Research, 4(4), 340–349. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/1408/815>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2018). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Business Support Aneth.
- Sell, M., y Minot, N. (2018). *What factors explain women's empowerment? Decision making among small-scale farmers in Uganda*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277539517301000>
- Sladogna, M. (2017). *productividad definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*. <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Soca, A. (2018). *Empowerment y condiciones de la productividad en el área de Admisión y Asesoría Educativa en una universidad privada, San Juan de Lurigancho – 2018*. [Tesis de Maestría]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo, http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24021/SOCA_HA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Solano, A. y Yachi, S. (2016). *Teoría estructuralista (1947) y teoría de Empowerment*. [Tesis de Maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Seminario Evangélico de Lima. <http://repositorio.usel.edu.pe/handle/USEL/150>
- Suriaga, M., & Gamboa, J. (2019). *Habilidades Gerenciales de la Actualidad*. IDEA Journal of Business. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5>
- Tapasco, O., Giraldo, J., y Osorio, D. (2020). *Work productivity management in knowledge-intensive service companies: considerations and challenges/Work productivity Personnel management Knowledge intensive services Workers*. Cuaderno de Administración, 36(66), 64 - 77. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i66.8465>
- Tarí, J. y García, M. (2018). *¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales? Cuadernos de Gestión*, 13(1), 151-176. <https://ojs.ehu.eus/index.php/CG/article/view/18989>
- Tejada, J. (2018). *El empoderamiento y su influencia en la productividad laboral en el teleperformance Perú S.A.C., Magdalena del mar, 2018*. [Tesis de Maestría]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19317/Tejada_GJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tindowen, D. (2019). Influence of empowerment on teachers' organizational behaviors. *European journal of educational research*, 8(2), 617-631
- Torres, M., González, Y., y Manzano, O. (2021). *Methodological elements to design a city branding with the use of grounded theory*. *Cuadernos de Gestión*, 21(1), 125–134. <https://doi.org/10.5295/cdg.191093mt>
- Treviño, R., y Segovia A. (2016). *El empowerment psicológico en docentes de educación media superior: revisión teórica y desafíos metodológicos*. *latindex*, 146 - 150. <http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Revistas/R3/146%20%20153%20%20EI%20empowerment%20psicologico%20en%20docentes%20de%20educacion%20media%20superior%20revision%20teorica%20y%20desafios%20metodologicos.pdf>

Troya, R., Vásquez, C., y Fajardo, L. (2019). *Empowerment: una herramienta estratégica como ventaja de competitividad en la administración de los gobiernos autónomos descentralizados (GADS)*. Revista Científica Mundo de la investigación y el conocimiento. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6796779>

Uriarte, J. (2019). "*Productividad*". <https://www.caracteristicas.co/productividad/>

Vargas - Salgado, M., y Máynez - Guaderrama, A. (2019). *Liderazgo, contrato psicológico y empoderamiento: sus vínculos en organizaciones fronterizas mexicanas*. Acta Universitaria 29. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2047>

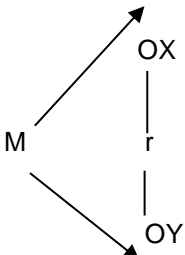
Anexos

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Título: El Empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Compartamos Financiera, agencia Huachipa 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES – DIMENSIONES – INDICADORES			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación del empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación del Empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.</p>	<p>Hipótesis principal</p> <p>Existe relación significativa entre el empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.</p>	<p>Variable Independiente (OX)</p> <p>Empowerment</p>	<p>Poder</p>	<p>Considera adquirir poder para tomar decisiones autónomas en el trabajo.</p> <p>Reconoce que se implanta el poder de los jefes en su trabajo.</p> <p>Reconoce que existe delegación de autoridad en acciones laborales.</p> <p>Considera la confianza fundamental en su trabajo.</p>	<p>Método: Científico, hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Descriptivo – correlacional</p> <p>Tipo: Aplicada</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación del poder con la</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación del poder con la productividad laboral de los colaboradores de la</p>	<p>Hipótesis secundarias</p> <p>Existe relación significativa entre el poder con la</p>			<p>Motivación</p>	

<p>productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la motivación con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del desarrollo con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021?</p>	<p>entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.</p> <p>Identificar la relación de la motivación con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.</p> <p>Especificar la relación del desarrollo con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.</p> <p>Establecer la relación del liderazgo con la productividad laboral de los colaboradores de la</p>	<p>productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre el desarrollo con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.</p>			<p>Conoce las políticas de reconocimiento de motivación individual en su trabajo.</p> <p>Reconoce que los logros y resultados de la empresa se informan oportunamente.</p> <p>Considera que colabora con ideas e información fundamental en su trabajo.</p> <p>Conoce de las capacitaciones y actualizaciones frecuentes en su trabajo.</p> <p>Reconoce poder ascender de cargo como anhelo personal en su trabajo.</p> <p>Considera contar con los recursos adecuados para su actividad laboral.</p> <p>Reconoce la transferencia de conocimientos de los directivos a los trabajadores en general.</p> <p>Conoce que existe información secreta de uso exclusivo en su trabajo.</p> <p>Reconoce que se brinda asesoramiento de información al personal nuevo</p>	<p>Diseño: No experimental, de corte transversal, descriptivo - correlacional.</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --- OX M --- OY OX --- r --- OY </pre> </div> <p>Donde: M : muestra OX: observación de la variable empowerment OY: observación de la variable productividad laboral r: correlación entre las variables</p> <p>Población: 88 colaboradores de la</p>
--	---	--	--	--	--	---

¿Cuál es la relación del liderazgo con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021?	entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.	Existe relación significativa entre el liderazgo con la productividad laboral de los colaboradores de la entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.			<p>Reconoce las cualidades de líder en los directivos para guiar al personal.</p> <p>Considera que siente identificación con el nivel de liderazgo en su trabajo.</p> <p>Considera que se realiza una autoevaluación objetiva que sustenta su desempeño.</p> <p>Reconoce las críticas constructivas del líder que motivan su trabajo.</p>	entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa Muestra censal: 88 colaboradores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario en escala Likert
			Variable Dependiente (OY) Productividad	eficiencia	<p>Reconoce que comparte la experticia laboral individual para sus colegas de trabajo</p> <p>Considera que prioriza los valores institucionales y motiva su actividad laboral</p> <p>Conoce sobre el uso adecuado de insumos, equipos y materiales de forma cotidiana</p> <p>Considera que alcanzar las metas propuestas es prioritario en los trabajadores</p>	

					<p>Reconoce usar una adecuada tecnología en las actividades diarias.</p> <p>Considera tener compromiso para ejecutar hábilmente sus labores.</p>	
				eficacia	<p>Reconoce realizar un nivel adecuado de servicio en su trabajo</p> <p>Reconoce que suele asumir la responsabilidad ocasionalmente en su trabajo</p> <p>Considera realizar acciones extraordinarias en su trabajo</p> <p>Considera tomar en cuenta las quejas orientando a realizar mejoras de su trabajo</p> <p>Reconoce ser puntual con la entrega de encargos en su trabajo</p> <p>Considera escuchar las sugerencias positivamente en su trabajo</p> <p>Reconoce terminar los que corresponde al día de labores cotidianamente.</p>	

				efectividad	<p>Considera tener un rendimiento adecuado cotidianamente en su trabajo.</p> <p>Conoce que premian el logro de metas individualmente en su trabajo.</p> <p>Considera que su aporte para alcanzar las metas es especial en su trabajo.</p> <p>Considera las reuniones de trabajo de importancia en su trabajo.</p> <p>Reconoce la confianza y comprensión en el equipo de trabajo.</p> <p>Conoce el volumen de atención y producción segmentados en su trabajo.</p> <p>Considera la venta de productos esenciales para la empresa.</p>
			Variable Interviniente (OZ)	Z. Entidad microfinanciera, Lurigancho – Huachipa 2021.	

Anexo 2

Matriz de operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable Empowerment	“El facultamiento en la toma de decisiones (empowerment) o delegación de autoridad parte de la idea de otorgar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para tomar decisiones y participar activamente en la organización” (Chiavenato, 2017, p. 288).	La variable empowerment, se midió mediante las siguientes dimensiones, poder, motivación, liderazgo y los mismos que fueron evaluados mediante los indicadores que han dado como inicio a los ítems, en una escala de medición ordinal.	Poder	Considera adquirir poder para tomar decisiones autónomas en el trabajo. Reconoce que se implanta el poder de los jefes en su trabajo. Reconoce que existe delegación de autoridad en acciones laborales. Considera la confianza fundamental en su trabajo.	1- 2- 3- 4-5	Escala: Ordinal El cuestionario está elaborado por 20 ítems que corresponden a las valoraciones siguientes:
			Motivación	Considera ser reconocido por sus logros individuales en su trabajo. Conoce del reconocimiento y felicitación a los colaboradores en su trabajo. Conoce las políticas de reconocimiento de motivación individual en su trabajo. Reconoce que los logros y resultados de la empresa se informan oportunamente. Considera que colabora con ideas e información fundamental en su trabajo.	6-7-8-9-10	
			Desarrollo	Conoce de las capacitaciones y actualizaciones frecuentes en su trabajo. Reconoce poder ascender de cargo como anhelo personal en su trabajo. Considera contar con los recursos adecuados para su actividad laboral. Reconoce la transferencia de conocimientos de los directivos a los trabajadores en general.	11-12-13-14-15	

Conoce que existe información secreta de uso exclusivo en su trabajo.

Liderazgo

Reconoce que se brinda asesoramiento de información al personal nuevo.
Reconoce las cualidades de líder en los directivos para guiar al personal.
Considera que siente identificación con el nivel de liderazgo en su trabajo.
Considera que se realiza una autoevaluación objetiva que sustenta su desempeño.
Reconoce las críticas constructivas del líder que motivan su trabajo.

16-17-18-19-
20

Anexo 3

Matriz de operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable (OY) Productividad laboral	“La productividad del empleado es una medida de desempeño que toma en cuenta tanto la eficiencia como la eficacia” (Robbins y Coulter. 2014, p. 449).	La variable productividad laboral, se cuantifico a través de las dimensiones, eficiencia, eficacia, efectividad, los mismos que serán evaluados a través de los indicadores que han dado como inicio a los ítems, en una escala de medición ordinal.	Eficiencia	Reconoce que comparte la experticia laboral individual para sus colegas de trabajo. Considera que prioriza los valores institucionales y motiva su actividad laboral. Conoce sobre el uso adecuado de insumos, equipos y materiales de forma cotidiana. Considera que alcanzar las metas propuestas es prioritario en los trabajadores. Reconoce usar una adecuada tecnología en las actividades diarias. Considera tener compromiso para ejecutar hábilmente sus labores.	21-22- 23-24- 25-26	Escala: Ordinal El cuestionario está elaborado por 20 ítems que corresponden a las valoraciones siguientes: - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
			Eficacia	Reconoce realizar un nivel adecuado de servicio en su trabajo. Reconoce que suele asumir la responsabilidad ocasionalmente en su trabajo. Considera realizar acciones extraordinarias en su trabajo. Considera tomar en cuenta las quejas orientando a realizar mejoras de su trabajo. Reconoce ser puntual con la entrega de encargos en su trabajo. Considera escuchar las sugerencias positivamente en su trabajo. Reconoce terminar los que corresponde al día de labores cotidianamente.	27-28- 29-30- 31-32- 33	

Efectividad	Considera tener un rendimiento adecuado cotidianamente en su trabajo. Conoce que premian el logro de metas individualmente en su trabajo. Considera que su aporte para alcanzar las metas es especial en su trabajo. Considera las reuniones de trabajo de importancia en su trabajo. Reconoce la confianza y comprensión en el equipo de trabajo. Conoce el volumen de atención y producción segmentados en su trabajo. Considera la venta de productos esenciales para la empresa.	34-35- 36-37- 38-39- 40
-------------	--	----------------------------------

Anexo 4

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Instrucciones

Señor(a) el presente cuestionario es confidencial y anónima, tiene como finalidad fijar la relación existente entre empowerment y productividad laboral en los colaboradores de una entidad microfinanciera, Lurigancho - Huachipa 2021.

Para responder las preguntas leer cuidadosamente el enunciado y elija solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

ESCALA				
Nunca	Casi nunca	A veces	casi siempre	Siempre

Sexo	Masculino	
	Femenino	

Tiempo de servicio	Año	
	Mes	

Grado de instrucción		
Egresado	técnico	Superior

Su gentil agradecimiento por su colaboración y honestidad por responder cada una de las preguntas.

NUMERO	PREGUNTAS	ESCALA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	casi siempre	Siempre
1	¿Adquiere poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro de la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
2	¿En la entidad microfinanciera, los jefes inmediatos establecen poder para cumplir con los objetivos?	1	2	3	4	5
3	¿En las actividades que realiza, observa que hay delegación de autoridad por parte de los jefes en la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
4	¿En la entidad microfinanciera, la delegación de responsabilidades entre colaboradores y jefes se da de forma eficiente?	1	2	3	4	5
5	¿En la entidad microfinanciera, la confianza es un factor fundamental para desarrollar mejor sus actividades?	1	2	3	4	5
6	¿En la entidad microfinanciera, los directivos reconocen tus logros?	1	2	3	4	5
7	¿Las metas logrados, son motivo de reconocimiento y felicitación para todos los colaboradores de la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
8	¿Existen políticas de reconocimiento en la entidad microfinanciera para motivar al personal que cumple los objetivos?	1	2	3	4	5
9	¿Se informa los logros y resultados que obtiene la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
10	¿Participa y colabora con ideas e información con los directivos y colaboradores para el logro de metas en la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
11	¿La entidad microfinanciera, promueve capacitaciones y actualizaciones para mejorar su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
12	¿Aspira ascender de cargo dentro de la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
13	¿Cuenta con recursos humanos y materiales para realizar su trabajo en la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
14	¿Los jefes mejor capacitados y actualizados en la entidad microfinanciera transfieren sus conocimientos, técnicas, estrategias y experiencias a los demás colaboradores?	1	2	3	4	5
15	¿Observa que existe información secreta que solo es conocido por una parte de los colaboradores?	1	2	3	4	5
16	¿Se brinda asesoramiento al personal de la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
17	¿Los directivos tienen cualidades de líder que encaminar a logro de objetivos y metas de la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
18	¿Se siente identificado con su jefe quien apoya su desempeño laboral en la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
19	¿La entidad microfinanciera, suelen orientar al personal para realiza una autoevaluación objetiva en su desempeño?	1	2	3	4	5
20	¿El jefe realiza críticas constructivas relacionado a su desempeño dentro de la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
21	¿Comparte la experiencia laboral en beneficio de sus compañeros de la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
22	¿Prioriza los valores institucionales como aspectos fundamentales para desarrollar sus actividades en su trabajo?	1	2	3	4	5
23	¿La entidad microfinanciera, hace uso adecuado de los recursos materiales para alcanzar los objetivos establecidos?	1	2	3	4	5
24	¿En la entidad microfinanciera, los colaboradores buscan alcanzar las metas propuestas en el menor tiempo posible?	1	2	3	4	5
25	¿El uso adecuado de las TICs ayudaría un mejor desempeño en las actividades que realiza en la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
26	¿Existe compromiso por parte de tus compañeros para ejecutar las actividades que realiza la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5

27	¿Las actividades que realiza asegura un servicio de calidad en la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
28	¿En ocasiones ante la ausencia de su jefe suele asumir la responsabilidad?	1	2	3	4	5
29	¿Suele realizar acciones que generan satisfacción a los clientes a diferencia de sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
30	¿Suele tomar en cuenta las quejas de los clientes para mejorar su trabajo en la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
31	¿Entrega oportunamente los trabajos que designa su jefe?	1	2	3	4	5
32	¿Suele escuchar las sugerencias de sus jefes para mejorar sus actividades en la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
33	¿Entre sus actividades cotidianas, suele terminar lo que corresponde en el día?	1	2	3	4	5
34	¿En sus actividades su rendimiento contribuye a la mejora continua de la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
35	¿En la entidad microfinanciera se valora el trabajo de los colaboradores en el logro de las metas establecidas?	1	2	3	4	5
36	¿Es importante sus actividades para alcanzar las metas en la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
37	¿Es fundamental la participación en las reuniones de trabajo con los jefes de la entidad microfinanciera para ver temas estratégicos?	1	2	3	4	5
38	¿Cómo miembro del equipo expresa confianza y comprensión en las actividades programadas de la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5
39	¿Estima que el volumen de atención y producción actual en la entidad microfinanciera, podría alcanzar mayores segmentos de mercado?	1	2	3	4	5
40	¿Considera que la venta de productos que usted genera lleva a una mayor productividad en la entidad microfinanciera?	1	2	3	4	5

Anexo 5

Validez y confiabilidad

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado experto, se solicita la validación del instrumento de medición: Cuestionario

Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo con cada ítem,

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)
5 = Optimo, 4 = Satisfactorio, 3 = Bueno, 2 = Regular y 1 = Deficiente	5 = Mínimo, 4 = Poca, 3 = Regular, 2 = Bastante y 1= Fuerte

N.	Criterio de Evaluación	¹ Pertinencia					² Relevancia					³ Claridad				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	El instrumento tiene estructura lógica.				X						X					X
2	La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					X					X					X
3	El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5	Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6	El instrumento abarca en su totalidad					X					X					X
7	Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8	Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9	El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10	Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
Sumatoria Parcial					4	45					50					50
Sumatoria Total		49					50					50				

Escala de calificación final: Deficiente (30 - 54); Regular (55 - 78); Bueno (79 -102); Satisfactorio (103 - 126); Óptimo (126 - 150)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.

Campos Villanueva Helio Gonzalo

42057916

..... DNI:

Especialidad del validador: Dirección Estratégica del Factor Humano

.....

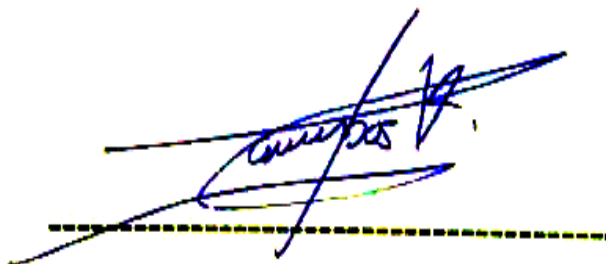
Lima15.....de.....julio.....del 2022

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.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado experto, se solicita la validación del instrumento de medición: Cuestionario

Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo con cada ítem,

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)
5 = Óptimo, 4 = Satisfactorio, 3 = Bueno, 2 = Regular y 1 = Deficiente	5 = Mínimo, 4 = Poca, 3 = Regular, 2 = Bastante y 1= Fuerte

N.	Criterio de Evaluación	¹ Pertinencia					² Relevancia					³ Claridad				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	El instrumento tiene estructura lógica.				X						X				X	
2	La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					X					X					X
3	El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5	Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6	El instrumento abarca en su totalidad					X					X					X
7	Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8	Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9	El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10	Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
Sumatoria Parcial					4	45					50				4	45
Sumatoria Total		49					50					49				

Escala de calificación final: Deficiente (30 - 54); Regular (55 - 78); Bueno (79 -102); Satisfactorio (103 - 126); Óptimo (126 - 150)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.

Palpa Guimaray Eduardo Cirilo

41643728

..... **DNI:**

Especialidad del validador: Mg. En Administración Estratégica de Empresas
.....


Lima16.....de.....julio.....del 2022

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.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado experto, se solicita la validación del instrumento de medición: Cuestionario

Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo con cada ítem,

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)
5 = Óptimo, 4 = Satisfactorio, 3 = Bueno, 2 = Regular y 1 = Deficiente	5 = Mínimo, 4 = Poca, 3 = Regular, 2 = Bastante y 1= Fuerte

N.	Criterio de Evaluación	¹ Pertinencia					² Relevancia					³ Claridad				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2	La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					X					X					X
3	El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5	Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6	El instrumento abarca en su totalidad					X					X					X
7	Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8	Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9	El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10	Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
Sumatoria Parcial						50					50					X
Sumatoria Total		50					50					50				

Escala de calificación final: Deficiente (30 - 54); Regular (55 - 78); Bueno (79 -102); Satisfactorio (103 - 126); Óptimo (126 - 150)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Sin Observaciones

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:

Mg. Abrego Castro, Denissi Yanina DNI: 45038675

Especialidad del validador:

Magister en Administración estratégica de empresas

Lima 01 de Julio del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
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 6

Validación de expertos

Juez	Nombre	Grado	Congruencia	Resultados	
	y apellido			claridad	Tendenciosidad
1	Eduardo Cirilo, Palpa Guimaray	Magíster en administración estratégica de empresas	Fuerte	Fuerte	Fuerte
2	Helio Gonzalo, Campos Villanueva	Magíster en dirección estratégica del factor humano	Fuerte	Fuerte	Fuerte
3	Denissi Yanina, Abregu Castro	Magíster en administración estratégica de empresas	Fuerte	Fuerte	Fuerte

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PALPA GUIMARAY, EDUARDO CIRILO DNI 41643728	BACHILLER EN INGENIERIA ECONOMICA Fecha de diploma: 22/05/13 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA PERU
PALPA GUIMARAY, EDUARDO CIRILO DNI 41643728	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN E ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 24/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/11/2016 Fecha egreso: 29/11/2019	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

📄 Aplicativo

📖 Guía



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CAMPOS VILLANUEVA, HELIO GONZALO DNI 42057916	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 29/08/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE PERU
CAMPOS VILLANUEVA, HELIO GONZALO DNI 42057916	MAESTRO EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL FACTOR HUMANO Fecha de diploma: 08/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/04/2015 Fecha egreso: 25/02/2017	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

📄 Aplicativo

📖 Guía



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ABREGU CASTRO, DENISSI YANINA DNI 45078675	BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 14/05/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
ABREGU CASTRO, DENISSI YANINA DNI 45078675	INGENIERO DE SISTEMAS Fecha de diploma: 09/02/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
ABREGU CASTRO, DENISSI YANINA DNI 45078675	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 28/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2013 Fecha egreso: 09/07/2016	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>