



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL;  
Pacasmayo - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Alcantara Alcantara Luis Fernando (orcid.org/0000-0002-7418-3431)

Armas Lino, Nicole de los Ángeles (orcid.org/0000-0001-8587-0256)

**ASESOR:**

Mg. Parraguez Carrasco, Marcos Benito (orcid.org/0000-0002-1604-8098)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios quien nos ha ayudado en todo este largo camino, guiándonos y protegiéndonos en todo momento, para poder cumplir nuestros objetivos.

A nuestros familiares y amigos cercanos, que siempre estuvieron ahí cuando más se los necesitaba, apoyándonos durante toda nuestra vida. Dios los bendiga.

**Luis Alcantara Alcantara – Nicole Armas Lino**

## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por permitirnos estar con vida.

A nuestros padres, ya que siempre estuvieron con nosotros en los momentos más difíciles de nuestra vida. También a nuestros profesores ya que gracias a sus enseñanzas hemos adquirido nuevos conocimientos.

A nuestros hermanos, que siempre confiaron en nosotros y han podido estar en los momentos que más se les necesitaba.

**Luis Alcantara Alcantara – Nicole Armas Lino**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2 Variable y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 14	
3.5 Procedimiento. ....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. Recomendaciones.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	40

## Índice de tablas

<i>Tabla 1: Validación de expertos</i> .....	15
<i>Tabla 2: Prueba de normalidad</i> .....	18
<i>Tabla 3: Relación del empowerment y la productividad laboral</i> .....	19
<i>Tabla 4: Nivel de empowerment</i> .....	20
<i>Tabla 5: Nivel de productividad laboral</i> .....	21
<i>Tabla 6: Relación del desarrollo y la productividad laboral</i> .....	22
<i>Tabla 7: Relación del liderazgo y la productividad laboral</i> .....	23
<i>Tabla 8: Relación del empowerment y la eficacia de los trabajadores</i> .....	24

## Índice de figuras

<i>Figura 1: Diseño de Investigación.</i> .....	11
---	----

## Resumen

La presente investigación sobre el Empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2021, tuvo como objetivo de estudio Precisar la relación del empowerment con la productividad de los trabajadores, se realizó con una población total de 33 trabajadores y se utilizó una muestra censal. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario de la cual estuvo estructurado por 28 preguntas la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Una vez recolectados los datos estos fueron procesados mediante el SPSS V. 26. Los resultados determinaron que el empowerment y la productividad laboral no tienen una relación, porque el nivel de significancia obtenido en la prueba es de 0.055, la cual es mayor a 0.05; es decir el empowerment utilizado por los trabajadores no se percibe en la productividad obtenida en la empresa. Es decir, no existe relación del empowerment de los trabajadores en su productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.

**Palabras Clave:** Empowerment, productividad, colaboradores, delegación, liderazgo.

### **Abstract**

The present investigation on Empowerment and labor productivity of the company SMMOT SRL Pacasmayo - 2021, had as study objective to specify the relationship of empowerment with the productivity of workers, it was carried out with a total population of 33 workers and a sample was used. census the data was collected using the survey technique and the instrument used was the questionnaire, which was structured by 28 questions on the Likert scale. The validation of the instrument was carried out through expert judgment and its Reliability was calculated through the Cronbach Alpha coefficient. Once the data was collected, they were processed using SPSS V. 26. The results determined that empowerment and labor productivity do not have a relationship, because the level of significance obtained in the test is 0.055, which is greater than 0.05; that is, the empowerment used by the workers is not perceived in the productivity obtained in the company. That is, there is no relationship between the empowerment of workers in their labor productivity of the company SMMOT SRL Pacasmayo - 2022.

**Keywords:** Empowerment, productivity, collaborators, delegation, leadership

## **I. INTRODUCCIÓN**

En los últimos años, el empowerment en la gestión laboral se ha convertido en la estrategia con mucha importancia, debido a que reemplaza al modelo jerárquico y brinda autonomía a los trabajadores para que ellos se comprometan con la empresa. Así mismo, las empresas implementan esta estrategia para poder tener una mejor productividad más eficiente.

A nivel internacional; según García y Fernández (2018), indica que, en el sector no estatal, entienden que el empoderamiento es una posibilidad de crecimiento, de mejorar los conocimientos y habilidades dentro de la organización, además de que los dueños deben brindar más apoyo a los empleados.

A sí mismo, la estrategia del empowerment se puede inculcar en diferentes tipos de empresas ya sea privada o estatal de la cual buscan tener más rentabilidad productividad.

Según Antiquera, Guedes y Lorenzini (2020), menciona que los empleados insatisfechos tenderán a centrarse simplemente en cumplir con sus obligaciones, de la cual estos tienden a abandonar sus trabajos, lo que aumenta la carga financiera de las empresas al dar liquidaciones financieras a los que se retiran y pagar para capacitar a los nuevos trabajadores de reemplazo. También indican que la percepción de empoderamiento se relaciona principalmente con la oportunidad de desarrollar un trabajo desafiante y con posibilidad de aprender y crecer en el entorno laboral.

Según González (2019), manifiesta que las empresas optan por reformular sus estrategias para mejorar sus condiciones laborales y estas permitan desarrollarlas, con el propósito de ser más competitivas en el mercado obteniendo más productividad de la empresa.

De tal manera Cajamarca (2018), menciona que la calidad de vida influye constantemente en el rendimiento de los trabajadores; es decir, que el desarrollo de las metas y objetivos propuestas por la organización empresa dependen de estos factores, es decir, la productividad aumentará o seguirá el mismo ritmo.

Por otro lado, Arango (2016), indica que el desafío primordial de toda organización está en alcanzar la excelencia máxima, y esto sólo se logra con el mejoramiento continuo de los procesos mediante una estrategia apta que ayude en dichos procesos.

Así mismo Suarez (2018), indica que en la productividad para tener un impacto alto en la empresa es necesario que los trabajadores tengan buenas relaciones e interacciones con sus compañeros porque las percepciones de estos influyen a la hora de trabajar.

En el Perú, la mayoría de las empresas son mypes pequeñas las cuales surgen de iniciativas de personas emprendedoras, la cual muchas de estas enfocan sus esfuerzos en consolidar su negocio dejando de lado estrategias importantes que permiten mejorar continuamente los procesos y la productividad que estos puedan realizar. Una de las estrategias empresariales es el empowerment

Según Loli et al. (2016), indican que en el Perú las organizaciones públicas y privadas al realizar cambios en la manera de manejar la empresa deben realizarlo pensando en un modelo de gestión que cubra las expectativas solicitadas y permita competir en el mercado con eficacia y eficiencia en sus funciones para una mejor productividad.

Así mismo, es muy importante tener en cuenta de que las empresas medianas y microempresas para seguir compitiendo en el mercado implementan varias estrategias que le ayuden a mejorar su productividad laboral, es decir, algunas han optado por implementar el empoderamiento en sus actividades.

A nivel local la empresa SMMOT SRL ubicada en la ciudad de Pacasmayo de la cual realiza montaje de todo tipo de estructuras, maquinado y mantenimiento metalmecánico y eléctricos de equipos livianos y pesados. De la cual se ha implementado el empowerment en sus operaciones de trabajo, generando que haya incertidumbre con respecto a la productividad; también se ha podido observar el retraso de las decisiones en la empresa porque siempre dependen de la alta gerencia por más pequeño que sea la problemática.

Después de evaluar la problemática que tiene la empresa se planteó la siguiente pregunta, ¿Cuál es la relación entre empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022?

Esta investigación tiene una justificación práctica, porque evalúa la relación entre el empowerment y la productividad laboral; en la cual, los resultados obtenidos favorezcan en la toma de decisiones y se aplique la herramienta del empowerment logrando una mejora continua en los procesos de producción.

Como justificación social, la investigación sirve de manera referencial a las empresas del sector de servicios metalmecánico en la ciudad de Pacasmayo que tengan como propósito evaluar la herramienta de empowerment y realizar estrategias enfocadas a mejorar la productividad en sus colaboradores.

La presente investigación tiene como objetivo general, Precisar la relación entre empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.; así mismo, dicha investigación tiene como objetivos específicos: Identificar el empowerment que aplica la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022. Identificar la productividad de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022. Especificar la relación del desarrollo con la productividad laboral de la empresa SMMOT S.R.L -Pacasmayo 2022. Establecer la relación del liderazgo con la productividad laboral de los trabajadores de la empresa SMMOT S.R.L-Pacasmayo 2022. Especificar la relación del empowerment con la eficacia de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.

Con respecto a dicha investigación se ha realizado las siguientes hipótesis; Hi: Existe relación del empowerment de los trabajadores en su productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2022. Ho: No existe relación del empowerment de los trabajadores en su productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes, se utilizarán a nivel internacional, nacional y local, siendo:

A nivel internacional, Torres (2018), en su estudio realizado; tuvo como objetivo, determinar como el empoderamiento de sus colaboradores influye en su desarrollo organizacional. El tipo de investigación fue cualicuantitativo, porque utilizaron técnicas tanto cualitativas como cuantitativas, para la recopilación de datos emplearon la observación directa y el test para aplicarlos a los empleados de la universidad. Los resultados obtenidos muestran que los trabajadores de la empresa no confían en sus equipos de trabajo o líderes porque dicho personal tiende a explicar más sus fortalezas que sus debilidades. Por otro lado, concluyeron que existe una carencia significativa de habilidades en las diferentes áreas administrativas y académicas de la universidad.

Según Valdez (2018), en su estudio realizado en la ciudad de Quetzaltenango a la empresa de alimentos Xelapan; tuvo como su objetivo principal, determinar la relación del empoderamiento en el desarrollo organizacional. Su tipo de investigación fue descriptivo, en su metodología de la investigación se empleó la fiabilidad y significación de proporciones, para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta y su población de estudio era 35 personas. Así mismo se pudo determinar que el trabajo en equipo es importante para realizar de forma eficaz y eficiente el compromiso adquirido por la organización, de la cual el resultado nos arrojó que el 74.29% de los trabajadores consideran que el trabajo realizado en equipo es bueno. Concluyeron que uno de los factores que interviene en el empowerment es la comunicación, la cual este factor perjudica en la productividad laboral.

Según Cajamarca (2018), en su investigación realizada al sindicato de Mecanismo del Cantón Salcedo; tenía como objetivo verificar que la utilización del empowerment sea esencial en el buen desarrollo y crecimiento en la productividad de la empresa; la muestra consistió en 50 trabajadores de la organización en la cual el tipo de investigación utilizado fue exploratorio- correlacional donde se determinó los niveles del empowerment. La técnica realizada fue la encuesta, de la cual en los resultados se obtuvo que 47 trabajadores consideran que deberían mejorar sus actitudes y comportamientos en sus puestos de trabajo; en los resultados se obtuvo

que 3 trabajadores mencionan que sus actitudes y comportamientos son los adecuados. Así mismo, se concluyó que los trabajadores no se sienten líderes con autonomía en la empresa, debido a que utilizan un empoderamiento de tipo estructural.

A nivel nacional Muñoz (2021), en su estudio realizado en el ferrocarril central andino tramo Callao - Cerro de Pasco, 2021, a sus trabajadores tuvo como objetivo principal; identificar como se relaciona el empowerment y la productividad laboral. Se realizó una investigación de tipo básico y se aplicó el diseño no experimental de corte transversal, y su población fue de 250 trabajadores de la cual se optó por elegir una muestra de estudio a 152 colaboradores. El instrumento utilizado fue el cuestionario; como resultado se obtuvo que existe una relación significativa entre el empowerment y la productividad laboral de 0,000 y su Rho de Spearman equivale a 0,888. Se concluyó Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el empowerment y la productividad laboral en el Ferrocarril Central Andino.

Según Campana (2019), en su investigación realizada en el año 2019 a la empresa Net Axxes S.A.C sobre el empowerment y su productividad. Tuvo como objetivo principal determinar como el empoderamiento influye en la productividad; la investigación fue descriptiva correlacional de tipo aplicable; la encuesta fue el instrumento que se utilizó para la recopilación de datos, aplicándose a una muestra de 152 trabajadores de la empresa. Se concluyó que existe una influencia positiva entre sus variables de estudio, obteniendo un nivel de significancia de ,000 y un resultado de correlación de 0,588.

Según Condor (2019), en su investigación realizada a los trabajadores de la empresa inversiones HEN EIRL, sobre el empowerment y su productividad laboral. Tuvo como objetivo principal determinar la relación del empowerment con su productividad laboral; el tipo de investigación fue descriptivo-correlacional transversal y no experimental, el instrumento que se utilizó para recopilar información fueron dos cuestionarios, el primer cuestionario enfocándose al empowerment y el segundo a la productividad; su población de estudio abarcó a 60 trabajadores de la empresa. Se pudo concluir que las dos variables de estudio tienen una relación positiva alta, el resultado de su correlación fue de 0.812 y el resultado de su significancia obtenido fue de 0,05. Así mismo en las encuestas

realizadas a los 60 trabajadores dieron como resultado que el 46,7% lo consideran un nivel medio, el 30% mencionan que se encuentra en un nivel bajo y el 23.3% lo consideran un nivel alto.

Según Gutiérrez (2021), en su investigación realizada en Arequipa a un restaurante, 2021, sobre el empowerment en su productividad; planteó como objetivo principal determinar la relación entre el empowerment y la productividad laboral; se realizó el estudio con un enfoque cuantitativo, empleando como técnica de recopilación de información una encuesta, de la cual se utilizó el cuestionario como instrumento de recopilación de información. También se usó el software SPSS V25 y su muestra estuvo conformada de 53 trabajadores; donde se obtuvo como resultado una relación significativa y alta, mediante un coeficiente Rho de Spearman de 0.724 y una significancia de 0.000.

Por otro lado, Fernández y Vergaray (2018) en su investigación realizada, tuvo como objetivo determinar cómo el conocimiento del empowerment influye en el desempeño laboral de la empresa; la investigación era de tipo aplicada con un enfoque Cuantitativo y su diseño fue experimental. En la investigación la técnica utilizada para recopilar información fue el test y se realizó una ficha de examen como el instrumento, su muestra estaba conformada por 20 trabajadores; para recopilar información se utilizó la técnica del test y el instrumento realizado fue una ficha de examen. Los resultados que se obtuvo de este test se pueden decir que los empleados cuentan con un alto nivel de conocimiento acerca del empowerment.

Según Flores (2017) en su investigación realizada, tuvo como objetivo determinar la relación del empowerment con la productividad de los trabajadores. Se realizó una investigación básica no experimental y su enfoque fue cuantitativo, el instrumento utilizado fue un cuestionario en la cual se aplicó a 60 trabajadores y la muestra aplicada fue no probabilística. Se realizó un análisis estadístico de la cual se desarrolló mediante el software SPSS versión 23, manifestando que su investigación tuvo como resultado una correlación positiva ( $r=0.784$ ) y el resultado de su significancia fue de 0.000. De tal forma se pudo verificar que el empowerment tiene una relación significativa con la productividad de la empresa El Tigre S.A.

A continuación, se analizan definiciones respecto a la variable independiente de Empowerment:

Chiavenato (2020), nos dice que el empowerment se trata de la transformación del comportamiento de los trabajadores y del cambio cultural en la empresa, la cual genera autonomía e iniciativa por parte del personal en sus labores. Así mismo Amezcua, Pérez y Quiroz (2019), considera que el empowerment permite al colaborador desarrollar e incrementar sus capacidades, porque el colaborador forma parte de un equipo de trabajo en la cual comparten una meta en común y luchan por el éxito empresarial

Por otro lado, Chiavenato (2009), manifiesta que el empowerment está constituido por cuatro dimensiones: el liderazgo, el poder, el desarrollo y la motivación.

Con respecto a la definición de la dimensión liderazgo se encontró a los autores:

Fernández y Vergaray (2018), manifiestan que el liderazgo en el método de empowerment permite tener trabajadores con capacidad de resolver problemas sin depender de sus superiores porque estos toman decisiones de manera asertiva.

Los Indicadores de dicha dimensión, son:

El primero son los Objetivos – Metas; Rizzo y Castro (2017), mencionan que los objetivos, sirve para medir en la empresa sus metas propuestas a través de los lineamientos propuestos como base; y del objetivo general se crean nuevas pautas que permite conformar nuevos objetivos operativos en los diferentes departamentos y subunidades.

El segundo es el trabajo en equipo; Ayoví (2018), indica que el trabajo en equipo permite evidenciar de manera eficaz y eficientemente los resultados obtenidos en la empresa.

El tercero es la evaluación del desempeño: Ramírez (2020), menciona que los resultados obtenidos después de evaluar el desempeño en una organización permiten tomar decisiones más concretas de las cuales el encargado podrá realizar acciones correctivas y si los resultados son positivos incluso podrá alentarlos tratando de maximizar su desempeño.

El cuarto es la retroalimentación; Espinoza (2021), menciona que es la información que se obtiene de evaluar la distancia del nivel actual con el nivel de referencia para poder acortar la brecha y mejorar los conocimientos.

De acuerdo con la dimensión Poder se encontró los siguientes autores:

Fernández y Vergaray (2018) manifiestan que en las empresas el poder ejerce un rol muy importante, porque permite al trabajador tomar sus propias decisiones y hacerse responsables de cada una de ellas, dándoles libertad y confianza.

El indicador de dicha dimensión es:

La adaptabilidad; Garzón (2018), menciona que cuando el trabajador se adapta en su puesto laboral, responde positivamente a todas las conjeturas de su entorno y a los cambios que se puede dar en la empresa.

Con respecto a la dimensión Desarrollo se encontró los siguientes autores:

Fernández y Vergaray (2018), mencionan que el gran cambio que todas las organizaciones deberían buscar es el desarrollo organizacional, porque este permite obtener cambios significativos en los trabajadores y en las diferentes áreas de la empresa.

Los Indicadores de dicha dimensión, son:

El primero es el compromiso; Marsollier y Expósito (2017), definen como compromiso laboral al vínculo estable del trabajador en su puesto laboral, a pesar de las diferentes dificultades que se encuentran diariamente.

El segundo es la transparencia; Arredondo, De la Garza y Vázquez (2015), definen que la transparencia es importante para generar confianza; y la empresa para poder lograrlo, es necesario que esta brinde información a todos sus colaboradores para que realicen sus actividades; evitando que en su entorno empresarial sus actividades se limiten.

Con respecto a la dimensión Motivación se encontró los siguientes autores:

Según Vázquez (2012), señala que la motivación en las empresas se entiende como el reconocimiento o recompensa otorgada a los trabajadores que ayudan a la empresa en las tomas de decisiones.

Los Indicadores de dicha dimensión, son:

El primero es el reconocimiento; Polindara (2020), define que es distinguir a una persona entre los otros colaboradores, de la cual se logra a partir de analizar las diferentes características que esta presenta en su trabajo.

El segundo son los incentivos; Gorbaneff, Torres y Cardona (2017), definen que el incentivo va dirigido a los trabajadores con ciertas conductas y los resultados que estos generen de la cual se le puede otorgar a través de un aspecto financiero y no financiero.

El tercero es la comunicación; Canseco y Ojeda (2016), menciona que la comunicación dentro de las organizaciones permite transmitir información a todos los colaboradores entre la misma y diferentes áreas, previniendo conflictos y crear estrategias que permitan mejorar la productividad y el desempeño.

El cuarto es el conocimiento; Rojas y Vera (2017), definen que el conocimiento que han adquirido las personas crece con el tiempo, y también pueden desaparecer si no se logra compartir sus conocimientos y es importante gestionarlo en las empresas.

Por otro lado, se analizaron algunas definiciones sobre la Productividad Laboral:

Según Gutiérrez (2015), definen que la productividad laboral es el resultado del aprovechamiento de los recursos utilizados que otorga la empresa, aun si la empresa se dedica a dar servicios o a crear productos. Así mismo Reina (2016), menciona que la productividad del talento humano se debe a la capacidad que los trabajadores implementan en sus trabajos, incorporan su experiencia, su habilidad y sus conocimientos adquiridos en hacer que la empresa sea más productiva y eficiente.

La primera dimensión de la productividad laboral es:

La eficacia; Condor (2019) menciona que la eficacia implica maximizar los recursos y esfuerzos de los trabajadores, realizándolo a través de una forma óptima los compromisos y responsabilidades en el trabajo.

Los Indicadores de dicha dimensión, son:

El primer indicador es la planificación; Mendoza et al. (2016), menciona que la planificación es un proceso formal que permite obtener resultados a través de un sistema de decisiones.

El segundo son los recursos utilizados: Acosta et al. (2018), mencionan que los recursos en la empresa hacen referencia a los activos físicos, a la información y el conocimiento que cuenta la empresa, la cual le sirve para poder crear estrategias que permitan mejorar la eficiencia y efectividad en sus labores.

El tercer es la calidad; Alcalde (2019), define que la calidad son las características que un producto o servicio poseen, las cuales lo hacen diferente, relacionándolos con un precio mayor a los demás.

La segunda dimensión que se ha tenido en cuenta es la eficiencia:

Robbins y Coulter (2014), mencionan que la eficiencia se da cuando se obtiene mejores resultados a partir de utilizar menos recursos de la empresa y esto mayormente se conoce como hacer bien las cosas.

Los Indicadores de dicha dimensión, son:

El primero son los recursos proyectados; Bakker y Demerouti (2018) definen que los recursos son importantes al momento de cumplir los diferentes objetivos del trabajo, las cuales estos ayudan al crecimiento y desarrollo del trabajador en la organización.

El segundo son la Relación costos y beneficios; Aguilera (2017), menciona que el costo-beneficio, hace referencia a evaluar al proyecto seleccionado, para poder tomar diferentes decisiones; la cual permite determinar el costo total y los beneficios que se pueden obtener de la alternativa que se ha seleccionado.

En conclusión, el modelo de empowerment que se va a aplicar en la investigación abarca al de nivel estructural y psicológico porque ambos tienen relación al momento de ponerse en práctica la técnica.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

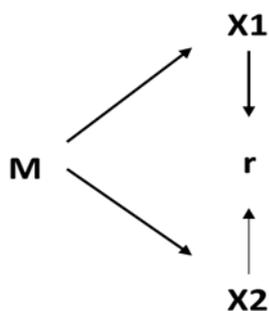
En el proyecto de investigación se utilizó un tipo de enfoque cuantitativo. Según Ñaupas et al. (2018), manifiestan que este enfoque, permite probar nuestras hipótesis y contestar nuestra pregunta planteada en la investigación mediante la recolección y análisis de todos los datos obtenidos. La investigación es de tipo descriptiva, correlacional, aplicada, porque se va a describir, analizar e interpretar la realidad problemática entre las variables de estudio y poder identificar la influencia existente entre el empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT S.R.L.

La investigación tiene un diseño no experimental y transversal, porque no va a haber manipulación en las variables y solo se obtendrá información de los datos por única vez y va a hacer de nivel correlacional porque se va a conocer si existe relación en las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño en la investigación es no experimental y transversal, porque no va a haber manipulación en las variables y solo se obtendrá información de los datos por única vez y va a hacer de nivel correlacional porque se va a conocer si existe relación en las variables.

El esquema de la investigación es el siguiente:

**Figura 1:** *Diseño de Investigación.*



Fuente: Elaboración Propia.

Dónde:

M = muestra

Ox= Observación de la variable empowerment

Oy= Observación de la variable productividad laboral

r = Relación entre las variables de estudio

### **3.2 Variable y operacionalización**

#### **Variable Empowerment**

##### **Definición Conceptual**

Chiavenato (2020), nos dice que el empowerment se trata de la transformación del comportamiento de los trabajadores y del cambio cultural en la empresa, la cual genera autonomía e iniciativa por parte del personal en sus labores, a diferencia de los tradicionales reglamentos que limitan las capacidades e impiden que las personas mejoren su formación laboral.

##### **Definición Operacional**

El empowerment es otorgar autoridad, responsabilidad y confianza a los trabajadores para que puedan ejercer sus labores con mayor responsabilidad y libertad, en la empresa SMMOT SRL.

**Indicadores:** Objetivos y metas, trabajo en equipo, evaluación del desempeño, retroalimentación, compromiso, transparencia, adaptabilidad, reconocimiento, incentivos, comunicación y conocimiento.

**Escala de medición:** Ordinal

Hernández et al, (2014), indica que la escala ordinal establece un orden de mayor a menor, por lo cual se indica la jerarquía y se mide por el valor de escalas.

#### **Variable Productividad Laboral**

##### **Definición Conceptual**

Gutiérrez (2014), menciona que la productividad es el resultado del aprovechamiento de los recursos utilizados que otorga la empresa, de la cual el ser humano es útil para alcanzar las metas propuestas, aun si la empresa se dedica a dar servicios o a crear productos.

##### **Definición Operacional**

La productividad en la empresa SMMOT SRL, es resultado de sus trabajadores de la cual se mide mensualmente con los meses anteriores, se midió a partir de las dimensiones establecidas.

**Indicadores:** Planificación, recursos utilizados, calidad, recursos proyectados, relación costos y beneficios, despliegue de habilidades y resultados propuestos.

**Escala de medición:** Ordinal

Hernández et al, (2014), indica que la escala ordinal establece un orden de mayor a menor, por lo cual se indica la jerarquía y se mide por el valor de escalas.

### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Está constituido por todos los colaboradores de la empresa ESMMOT SRL de la ciudad de Pacasmayo, la cual está conformada por un total de 33 colaboradores.

De la cual se puede entender que la población son todas las personas que participaran en el estudio de investigación y estos van a ser los sujetos del cual se recogerá información (Carrasco, 2019).

#### **Criterios de inclusión**

Las personas incluidas han sido el personal administrativo y operario tanto masculino como femenino, que tenga más de 6 meses laborando y tengan la voluntad de participar en la investigación con su consentimiento anticipado.

#### **Criterios de exclusión**

Los trabajadores que laboren menos de los 6 meses establecidos y aquellos que no tengan deseo de participar en la investigación.

#### **Muestra**

Según Bernal (2010) define como muestra a una parte de la población total de estudio de la cual se necesita para recopilar información y analizar las variables de estudio seleccionada.

Se utilizó una muestra censal por el tamaño de la población de la empresa, que está formada por 33 colaboradores siendo una cantidad idónea para el estudio.

## **Muestreo**

Según Serna (2019), define que el muestreo es la selección de una muestra de casos (n) sobre parámetros objetivos de la población; generalizando todos los resultados del estudio. De tal manera se optará por realizar un muestreo de tipo censal.

## **Unidad de análisis**

Todos los colaboradores de la empresa SMMOT S.R.L, de las diferentes áreas que estén laborando más de 6 meses en la empresa.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

En el proyecto se optó por la técnica de la encuesta, la cual nos sirve para la recopilación de datos mediante las preguntas escritas y esto nos ayudará a tener información importante de los trabajadores de la empresa estudiada.

Según Hernández et al. (2014), definen que la encuesta permite recaudar información necesaria para la investigación en la que se realizan preguntas de forma escrita. Así mismo Carrasco (2019), menciona que la encuesta es una técnica que se usa con mayor prioridad en la investigación porque da una objetividad en los datos que se obtienen.

#### **Instrumento**

La herramienta de evaluación que se utilizó en el proyecto será el cuestionario, de la cual nos permitirá obtener datos necesarios de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL en la que se realizará un análisis de los resultados que se obtengan.

Para ello se diseñó una encuesta para recabar información del empoderamiento el cual comprende 19 preguntas y 9 preguntas para recabar información sobre la productividad laboral, conformando un total de 28 preguntas; estas están elaboradas con un tipo de escala ordinal y con un modelo Likert la cual está compuesta por 5 alternativas.

Según Carrasco (2019), menciona que tipo de instrumento cuestionario es la que más se utiliza cuando la investigación tiene un valor razonable de individuos,

porque este instrumento nos brinda una respuesta rápida, porque se le otorga a los encuestados una hoja de preguntas.

### **Validez de instrumento**

Para validar nuestro instrumento de cuestionario se optó por la técnica de juicio de experto, de la cual formaron parte profesionales que dominan estos temas.

Así mismo, Hernández et al. (2014), define a la validez de expertos como el instrumento que permite medir las variables de estudio seleccionadas, con expertos que tienen un amplio conocimiento sobre el tema.

**Tabla 1**

*Validación de Expertos*

<b>DOCENTES</b>	<b>EMPOWERMENT</b>	<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>
<b>Marcos Benito Parraguez Carrasco</b>	Procede Aplicar	Procede Aplicar
<b>Mostacero Ventura Karen</b>	Procede Aplicar	Procede Aplicar
<b>Cedrón Medina Carlos</b>	Procede Aplicar	Procede Aplicar

**Fuente:** *Elaboración propia*

### **Confiabilidad**

En la investigación se utilizó el método de Alfa de Cronbach, de la cual la confiabilidad del instrumento es la relación entre las preguntas en sí, siendo el 1 el que está más cerca a tener mayor confiabilidad (Hernández et al., 2014).

Para hallar la confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante una encuesta piloto que se examinó con el coeficiente de Alfa de Cronbach, por medio de SPSS V. 26; en donde el resultado obtenido sobre el cuestionario empowerment fue de 0.801 y para el cuestionario productividad laboral fue de 0.733, por lo que se comprobó que los instrumentos son fiables para su aplicación a las unidades de la muestra de estudio

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:

$\sum S_i^2$  : Es la suma de varianzas de cada ítem.

$S_t^2$  : Es la varianza del total de filas.

$K$ : Es el número de preguntas

### **3.5 Procedimiento.**

Para la realización del estudio se coordinó previamente con la empresa, a quien se le otorgó una carta de presentación explicando el propósito de estudio, en la que esta respondió con una carta de aceptación que garantizó el permiso para la ejecución del proyecto.

En la recopilación de datos se optó por aplicar un cuestionario estructurado, de manera presencial y en algunos trabajadores vía correo electrónico. Una vez realizada la encuesta, toda la información obtenida se traspasó a una base de datos

### **3.6 Método de análisis de datos**

El método estadístico que se utilizó en la investigación fue descriptivo para el análisis de los resultados obtenidos, se utilizó el software estadístico SPSS -V 26. Para hallar la confiabilidad del instrumento que se iba a realizar se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach la cual nos permitió analizar y examinar la relación entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa SMMOT SRL, comprobando de tal forma las hipótesis realizadas en la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

Según Molina (2018) menciona que para comprender la ética es importante comprender y aplicar los principios que la orientan; a si mismo menciona que vela por la dignidad y el bienestar de los participantes de estudio.

En la investigación que realizamos no habrá manipulación de los resultados, se respetará la transparencia y honestidad en todo el desarrollo de la investigación y se velará por los derechos de los encuestados y la propiedad intelectual, evitando

de cualquier forma del plagio total o parcial. Se tuvo en cuenta el anonimato de los trabajadores y la confidencialidad de datos de las personas investigadas, así como de la institución, respetando siempre el bienestar y reglamento de la misma. Así mismo se informó acerca del estudio de investigación y del instrumento a utilizar. Se ha respetado las ideas de los diferentes autores que permitió desarrollar la investigación.

#### IV. RESULTADOS

##### Prueba de Normalidad

Ho: Hay distribución normal de los datos procesados.

H1: No hay distribución normal de los datos procesados.

**Tabla 2**

*Prueba de Normalidad*

	<i>Kolmogórov-Smirnov</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Empowerment</i>	<i>.218</i>	<i>33</i>	<i>&lt;.001</i>	<i>.872</i>	<i>33</i>	<i>.001</i>
<i>Productividad</i>	<i>.144</i>	<i>33</i>	<i>.082</i>	<i>.928</i>	<i>33</i>	<i>.030</i>

*Fuente: Elaboración propia.*

Interpretación:

Para conocer el tipo de distribución del proyecto de investigación se realizó la prueba de normalidad; debido a que el tamaño de nuestra población es menor a 50, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk; los resultados obtenidos en la Tabla 2, muestran que la variable independiente empowerment tiene un nivel de significancia de 0.001 y el nivel de significancia de nuestra variable dependiente productividad laboral es de 0.030; la cual ambos resultados muestran una distribución menor a 0.05; por tal motivo se utilizará el Rho Spearman en las pruebas de inferencia en la investigación.

### Objetivo General

Precisar la relación entre empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.

H1: Existe relación entre el empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2022.

Ho: No existe relación entre el empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2022.

### Tabla 3

*Relación del empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.*

		Empowerment	Productividad
Rho de Spearman	Empowerment	1.000	-0.338
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.055
	N	33	33
	Productividad	-0.338	1.000
	Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	0.055		
N	33	33	

*Fuente: Elaboración Propia*

Interpretación:

Se examinó que el empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL, no tienen una relación significativa entre ambas, porque el nivel de significancia obtenido en la prueba es de 0.055, la cual es mayor a 0.05; es decir el empowerment utilizado por los trabajadores no se percibe en la productividad obtenida en la empresa.

### Objetivos Específico 1:

Identificar el empowerment que aplica la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2022.

**Tabla 4**

*Nivel de empowerment de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.*

		Frecuencia	Porcentaje
Empowerment	Nivel Bajo	11	33.3
	Nivel Regular	12	36.4
	Nivel Alto	10	30.3
Total		33	100.0

*Fuente: Elaboración Propia*

Interpretación:

En la tabla 4, indica que el 36.4% de los colaboradores encuestados opinaron que el nivel de empowerment es regular, asimismo con el 33,3% consideran que su nivel es bajo en la empresa y solo el 30.3% opinaron que su nivel es alto en la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2021. En conclusión, se determinó que la empresa no implementa el empowerment, porque este tiene una presencia muy baja en las actividades de los trabajadores, la cual más del 69.7% no le toman mucha importancia para implementarlo en sus actividades.

## Objetivos Específico 2:

Identificar la productividad de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL, Pacasmayo – 2022.

**Tabla 5**

*Nivel de productividad laboral de la empresa SMMOT SRL, Pacasmayo – 2022.*

		Frecuencia	Porcentaje
Productividad Laboral	Nivel Bajo	13	39.4
	Nivel Regular	10	30.3
	Nivel Alto	10	30.3
	Total	33	100.0

*Fuente: Elaboración Propia*

Interpretación:

De los colaboradores encuestados solo el 39.4% opinaron que la productividad laboral en la empresa se encuentra en un nivel bajo, asimismo el 30,3% consideran que su nivel es regular en la empresa y solo el 30.3% consideran que la productividad laboral en la empresa SMMOT SRL se encuentra en un nivel alto. Se concluye que la productividad que generan los trabajadores es deficiente, porque solo el 30.3% consideran que la productividad se encuentra alta, la cual es demasiado baja al 69.7% que consideran que la productividad no es alta, esto hace referencia a que los trabajadores tienen limitaciones en cumplir con sus actividades laborales.

### Objetivos Específico 3:

Especificar la relación del desarrollo con la productividad laboral de la empresa SMMOT S.R.L -Pacasmayo 2022.

**Tabla 6**

*Relación del desarrollo y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2022.*

		Desarrollo	Productividad	
Rho de Spearman	Desarrollo	Coeficiente de correlación	1.000	0.271
		Sig. (bilateral)		0.127
		N	33	33
	Productividad	Coeficiente de correlación	0.271	1.000
	Sig. (bilateral)	0.127		
	N	33	33	

*Fuente: Elaboración Propia*

Interpretación:

La dimensión desarrollo y la variable productividad laboral, tienen un nivel de significancia de 0.127, la cual es mayor a 0.05, de tal forma se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir no existe una relación entre el desarrollo y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2021. Dicho de otro modo, el desarrollo que ejercen trabajadores en sus actividades no influye en la productividad.

#### Objetivos Específico 4:

Establecer la relación del liderazgo y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL- Pacasmayo 2022.

**Tabla 7**

*Relación del liderazgo y la productividad laboral de la empresa SMMOT S.R.L- Pacasmayo 2022.*

		Liderazgo	Productividad	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	-.546**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	33	33
	Productividad	Coeficiente de correlación	-.546**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	33	33

*Fuente: Elaboración Propia*

Interpretación:

Se logra apreciar que el liderazgo y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL tienen una relación negativa entre el liderazgo con la productividad laboral en la empresa SMMOT SRL; porque se obtuvo un resultado de -0,546 en la prueba de Spearman, obteniendo que exista una correlación negativa moderada. También nos muestra que el nivel de significancia es de 0.001, la cual es menor a 0.05. Esto quiere decir que si la empresa no le da la oportunidad a sus trabajadores a que lideren sus propias decisiones en su trabajo tendrán consecuencias que perjudicaran en su productividad; porque sentirán que no son de importancia.

### Objetivos Específico 5:

Especificar la relación del empowerment con la eficacia de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.

**Tabla 8**

*Relación del empowerment y la eficacia de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.*

			Empowerment	Eficacia
Rho de Spearman	Empowerment	Coeficiente de correlación	1.000	-0.227
		Sig. (bilateral)		0.204
		N	33	33
	Eficacia	Coeficiente de correlación	-0.227	1.000
		Sig. (bilateral)	0.204	
		N	33	33

*Fuente: Elaboración Propia*

Interpretación:

La variable empowerment y la dimensión eficacia, tienen un nivel de significancia de 0.204, la cual es mayor a 0.05, de tal forma se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir no existe una relación entre el empowerment y la eficacia de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2021. Dicho de otro modo, el empowerment que ejercen los trabajadores en sus actividades no influye en la eficacia de sus labores.

## V. DISCUSIÓN

En el proyecto de investigación para conocer si presenta una distribución normal o si su distribución no es normal se realizó una prueba de normalidad, de la cual por tener un tamaño de población menor a 50, se optó por trabajar con el método de Shapiro-Wilk; los resultados obtenidos de nuestras variables de empowerment y productividad laboral fueron de un nivel de significancia 0.001 y 0.030 respectivamente de la cual demuestran que tienen una distribución menor a 0.05, es decir no tiene una distribución normal, es por ello, se utilizó para la prueba de inferencia el Rho de Spearman.

En la investigación se planteó como objetivo general precisar la relación entre el empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2022. Los resultados obtenidos por medio del estudio de la Prueba Rho de Spearman indica que no existe una relación significativa entre el empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL, porque el nivel de significancia obtenido es de 0.055, la cual es mayor a 0.05; es decir el empowerment utilizado por los trabajadores no se percibe en la productividad obtenida en la empresa. Estos resultados difieren a los obtenidos por Campana (2019), quien desarrollo una investigación sobre la influencia del empowerment en la productividad laboral de la empresa Net Axxes S.A.C, concluyendo que existe una influencia positiva media entre ambas variables de estudio, porque el valor de la correlación obtenida fue de 0,588 y el resultado de significancia fue de 0,000. De igual manera, Pio (2018) en su investigación realizada sobre la relación entre el empowerment y la productividad en la empresa Cottons Amir, concluyo que existe una relación muy alta entre ambas variables de estudio, porque el valor de la correlación obtenida fue de 0,971 y el resultado de significancia fue de 0,000. Estos resultados tienen relación a lo que mencionan los autores Amezcua et al. (2019), de la cual definen que el empowerment permite al colaborador desarrollar e incrementar sus capacidades, mientras estos tengan los recursos necesarios para desarrollar sus actividades logrando el éxito empresarial. Por lo que concluimos que si la empresa SMMOT SRL implementa el empowerment de manera eficaz en sus actividades estos podrían generar mayor desarrollo en su productividad.

En la investigación se planteó como primer objetivo específico identificar el nivel de empowerment de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2022, los resultados obtenidos por medio del estudio de la Prueba Rho de Spearman, muestran en gran medida un nivel regular con 36.4%, el 33.3% de los encuestados consideran que su nivel es bajo en la empresa y solo el 30.3% opinaron que su nivel es alto; concluyendo que el empowerment en la empresa tiene una presencia muy baja en las actividades de los trabajadores porque más del 69.7% no le toman mucha importancia para implementarlo en sus actividades. Estos resultados difieren a los de Condor (2018), en la que obtuvo que el 58.3% de sus participantes encuestados señalan que el empowerment tiene un nivel medio en la empresa, el 26,7% de los participantes de la encuesta mencionan un nivel bajo y el 15% en un nivel alto. Así mismo Muños (2021), en su investigación realizada sobre la relación entre el empowerment y la productividad laboral en el Ferrocarril Central Andino, tramo Callao - Cerro de Pasco 2021, tuvo como resultado que el nivel medio respecto a la apreciación del empowerment es el que mayor predomina con el 38.8%, concluyendo que el empowerment no se ha aplicado de manera significativa porque depende de los equipos y la percepción que tienen los trabajadores. Estos resultados tienen relación a lo que menciona Chiavenato (2020), nos dice que el empowerment se trata de la transformación del comportamiento de los trabajadores y del cambio cultural en la empresa, mejorando su formación laboral. Por lo que concluimos que en la empresa SMMOT SRL no promueve el empowerment en sus trabajadores y no tiene en cuenta los factores que intervienen de manera directa en esta estrategia porque su resultado no es conforme a lo esperado.

Respecto al segundo objetivo específico sobre identificar el nivel de la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022, los resultados obtenidos por medio del estudio de la Prueba Rho de Spearman, muestran que el 39.4%, de los encuestados consideran que la productividad se encuentra en un nivel bajo, el 30.3% consideran que se encuentra en un nivel regular y el 30.3 en un nivel alto; se determinó que 69.7% de los trabajadores consideran que la productividad laboral de la empresa no es alta la cual estos resultados no son satisfactorios porque no se ha podido llegar a la meta propuesta. Estos resultados se asemejan a los de Flores (2017), en la que obtuvo que el 40% de los trabajadores señalan que la productividad tiene un nivel regular en la empresa, el 42% de los participantes de

la encuesta menciona que está en el nivel malo y solo el 18% en un nivel bueno. Así mismo Condor (2018), en su investigación realizada en la ciudad de Chimbote, a los trabajadores de la empresa inversiones Hen EIRL sobre el nivel de la variable productividad laboral, obtuvo como mayor porcentaje al nivel medio, con un 46,7%, el 30% mencionan que el nivel es bajo y el 23,3% de los trabajadores mencionan que se tiene un nivel alto. Respecto a la definición de la variable de estudio Gutiérrez (2015), definen que la productividad laboral es el resultado del aprovechamiento de los recursos utilizados que otorga la empresa, aun si la empresa se dedica a dar servicios o a crear productos. Por lo que concluimos que la productividad que se genera en las diferentes empresas depende de todos recursos que estas puedan otorgar a sus trabajadores y que no toda estrategia que se desarrolla en las actividades de sus trabajadores no siempre es beneficiosa.

Respecto a nuestro tercer objetivo específico sobre especificar la relación del desarrollo con la productividad laboral de la empresa SMMOT S.R.L - Pacasmayo 2022; los resultados obtenidos por medio del estudio de la Prueba Rho de Spearman indica que no existe una relación entre el desarrollo y la productividad laboral, porque el nivel de significancia obtenido es de 0.127, la cual es mayor a 0.05; es decir el desarrollo que ejercen los trabajadores en sus actividades no influyen en la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL. Estos resultados difieren a los obtenidos por Leyva y Vilcas (2021), quien desarrollo una investigación sobre la influencia del empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A, concluyo que su dimensión desarrollo tiene una relación directa con su variable productividad laboral, porque el valor de la correlación obtenida fue de 0,709 y el resultado de significancia fue de 0,000; es decir, al mejorar el desarrollo en la empresa mejora también su productividad. Respecto a la definición del indicador de estudio Fernández y Vergaray (2018), mencionan que el gran cambio que todas las organizaciones deberían buscar es el desarrollo organizacional, porque este permite obtener cambios significativos en los trabajadores y en las diferentes áreas de la empresa. Por lo que concluimos que el desarrollo es fundamental en la empresa porque permite de gran manera que los trabajadores puedan desarrollar nuevas estrategias que le ayuden a generar mayor productividad.

Respecto a nuestro cuarto objetivo específico sobre establecer la relación del liderazgo con la productividad laboral de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2022; los resultados obtenidos por medio del estudio de la Prueba Rho de Spearman indica que no existe una relación entre el liderazgo y la productividad laboral, porque el valor de la correlación obtenida fue de  $-0,546$  resultado obtenido en la prueba de Spearman es de  $-0,546$  lo que significa que existe una correlación negativa moderada; es decir, la empresa a pesar de que fomenta el liderazgo en sus trabajadores no va a tener resultados satisfactorios en su productividad. Estos resultados difieren a los de Gutiérrez (2021), quien desarrollo una investigación sobre la relación entre el empowerment y la productividad laboral en un restaurante, Arequipa 2021, concluyo que su dimensión liderazgo tiene una relación alta con su variable productividad laboral, porque el valor de la correlación obtenida fue de  $0,829^{**}$  es decir si mejora el liderazgo la productividad aumenta y el resultado de significancia fue de  $0,000$ . Respecto a la definición del indicador de estudio Fernández y Vergaray (2018), manifiestan que el liderazgo en el método del empowerment permite tener trabajadores con capacidad de resolver problemas sin depender de sus superiores porque estos toman decisiones de manera asertiva. Por lo que concluimos que el liderazgo es importante para mejorar la productividad; porque a medida que el liderazgo se va fortaleciendo en la vida cotidiana de los trabajadores estos realizan sus labores con más confianza; en caso de que no se ejerza de manera correcta el liderazgo este no tendrá beneficios en la productividad o en la empresa.

Con respecto a nuestro quinto objetivo específico sobre establecer la relación del empowerment y la eficacia de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022; los resultados obtenidos por medio del estudio de la Prueba Rho de Spearman indica que no existe una relación entre el empowerment y la eficacia, porque el nivel de significancia obtenido es de  $0.204$ , la cual es mayor a  $0.05$ ; es decir el empowerment no se relaciona con la eficacia que realizan los trabajadores de la empresa SMMOT SRL. Estos resultados difieren a los obtenidos por Leyva y Vilcas (2021), quien desarrolló una investigación sobre el empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. - 2020, concluyendo que existe una relación buena entre el empowerment y la dimensión eficacia, porque el valor de la correlación obtenida

fue de 0,693 y el resultado de significancia fue de 0,000. Estos resultados tienen relación a lo que define Condor (2019) en donde menciona que la eficacia implica maximizar los recursos y esfuerzos de los trabajadores, realizándolo a través de una forma óptima los compromisos y responsabilidades en el trabajo. Por lo que concluimos que si en una empresa desarrolla de forma positiva la estrategia del empowerment este tendrá repercusión al momento de que los trabajadores realicen sus labores porque lo realizarán de manera más eficiente.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. El empowerment y la productividad laboral no tienen una relación, porque el nivel de significancia obtenido en la prueba es de 0.055, la cual es mayor a 0.05; es decir el empowerment utilizado por los trabajadores no se percibe en la productividad obtenida en la empresa.
2. El empowerment en la empresa tiene una presencia muy baja en las actividades de los trabajadores, porque el 69.7% de los trabajadores no le toman mucha importancia para implementarlo en sus actividades.
3. La productividad laboral que generan los trabajadores es deficiente, porque solo el 30.3% consideran que la productividad se encuentra alta, la cual es demasiado baja al 69.7% que consideran que la productividad no es alta, esto hace referencia a que los trabajadores tienen limitaciones en cumplir con sus actividades laborales.
4. No existe una relación entre el desarrollo y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL, su nivel de significancia de 0.127, la cual es mayor a 0.05, es decir el desarrollo que ejercen los trabajadores en sus actividades no influye en la productividad.
5. Existe una relación negativa entre el liderazgo con la productividad laboral en la empresa SMMOT SRL; su nivel de correlación es de -0,546 lo que significa que existe una correlación negativa moderada y su nivel de significancia es de 0.001.
6. El empowerment y la eficacia no tienen relación, su nivel de significancia es de 0.204, la cual es mayor a 0.05, es decir, el empowerment que ejercen los trabajadores en sus actividades no influye en la eficacia de sus labores.

## **VII. Recomendaciones**

- La empresa SMMOT SRL – Pacasmayo debe implementar capacitaciones que se enfoquen en temas relacionados a identificar y utilizar las herramientas del empowerment para mejorar y desarrollar las habilidades de los trabajadores y que estos puedan realizar de manera más eficiente sus labores generando mayor productividad.
- Que el área de gerencia debe crear programas de incentivos que se enfoquen en los trabajadores que generen o sobresalgan en sus labores se les reconozcan por el esfuerzo obtenido en sus actividades.
- Mejorar el asesoramiento a los trabajadores es decir el supervisor de cada área debe corroborar y registrar continuamente la productividad que se genera a diario y registrar las debilidades y obstáculos que se presentan en las actividades de los trabajadores.
- La empresa debe desarrollar una cultura de motivación organizacional, para que el trabajador se sienta más motivado en sus labores y pueda desarrollar eficazmente sus labores por medio de reconocimientos.
- En cada área de la empresa los supervisores tienen que promover un liderazgo participativo, para que el trabajador tenga confianza en sus labores y genere mejor productividad.
- A los trabajadores se debe capacitar constantemente sobre el manejo eficaz de los recursos y herramientas que la empresa les otorga para que puedan mejorar sus habilidades laborales de tal forma que estos puedan realizar eficazmente sus actividades.

## REFERENCIAS

- Acosta, J. K., Plata, K. R., Puentes, D. E., & Torres, M. L. (2018). Influencia de los recursos y capacidades en los resultados financieros y en la competitividad empresarial: una revisión de la literatura. *I+D Revista de Investigaciones*, 125-134.  
<https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/204>
- Aguilera, A. (2017). El costo-beneficio como herramienta de decisión en la inversión en actividades científicas. *Cofín Habana*, 322-343.  
<http://www.cofinhab.uh.cu/index.php/RCCF/article/view/245/237>
- Alcalde S, P. (2019). CALIDAD: Fundamentos, herramientas y gestión de la calidad para pymes pdf. España: Ediciones Parainfo S.A.  
<https://www.paraninfo.es/catalogo/9788428342834/calidad-3-%C2%AA-edicion->
- Amezcuca, E. L., Pérez, V., & Quiroz, E. M. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Universidad Veracruzana.*, 33-37.  
<https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Antiquera, K. A., Guedes, J. L., & Lorenzini, A. L. (2020). Empoderamiento de los enfermeros de un hospital del Sur de Chile. *Texto & Contexto Enfermagem*, 1-14.  
<https://www.scielo.br/j/tce/a/7tLHRS4cWLW86jZc8v87jXS/?lang=es&format=html>
- Arango, D. (2016). Los Tiempos Modernos de la Productividad. *Revista Derecho Económico Internacional*, 8-19.  
[https://www.academia.edu/36021041/Los\\_Tiempos\\_Modernos\\_de\\_la\\_Productividad](https://www.academia.edu/36021041/Los_Tiempos_Modernos_de_la_Productividad)
- Arredondo, F. G., De la Garza, J., & Vázquez, J. C. (2015). Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los colaboradores. *Estudios Gerenciales*, 408-418.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001569>

- Ayoví, J. (2018). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. Ecuador: Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeralda.  
<http://fipcaec.com/ojs/index.php/es>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple Levels in Job Demands–Resources Theory: Implications for Employee Well-being and Performance. *Nobascholar*, 1-13.  
<https://nobascholar.com/chapters/36/download.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación : administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3a ed. Pearson Educación, Bogotá.  
<https://apunteca.usal.edu.ar/id/eprint/2188/>
- Cajamarca, J. E. (2018). El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del cantón salcedo. Ambato.: universidad técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24392>
- Campana, A. R. (2019). Empowerment en la productividad laboral, de la Empresa Net Axxes S.A.C, Independencia, 2019. Lima: Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42818>
- Canseco, F., & Ojeda, A. (2016). Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo, México: Enseñanza e Investigación en Psicología, 183-194.  
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica: Pautas metodologicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos EIRL.  
<https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=65302>
- Castro, Y. S., & Núñez, M. I. (2018). Empowerment como una herramienta de mejora en rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR. HH de la Empresa Agropucalá S.A.A., Pucalá 2017. Pimentel: Universidad Señor

de

Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4590>

Chávez, F. B., Quispe, y. D. (2017). El empowmerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Palca Huancavelica - periodo - 2016. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2548>

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito de las organizaciones. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. [https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento\\_Organizacional\\_Idalberto\\_Chiavenato\\_McGrawhill\\_2da\\_Edicion\\_pdf](https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf)

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill Publishing Co. <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>

Condor, D. Y. (2018). El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. Chimbote: Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35998>

Cornejo, J. L., & Martínez, F. J. (2017). Satisfacción laboral en los millennials en comparación a la generación "x" en Arequipa, 2017. Arequipa: Universidad Católica San Pablo. <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15206>

Domínguez, I. G., García, M. O., & Cruz, A. D. (2021). Empoderamiento en el turismo rural. Propuesta de un instrumento de medición. Investigaciones Turísticas, 69 - 94. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=41&sid=cb9100d3-8742-45cb-b0f2-ccea152c831d%40redis>

Espinoza, E. E. (2021). Importancia de la retroalimentación formativa en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Revista Científica de la Universidad de

Cienfuegos,

389-397.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2178/2158>

Fernandez, T. N., & Vergaray, S. J. (2018). Conocimiento del Empowerment y su influencia en el Desempeño Laboral de la Empresa Hotelera El Tumi Huaraz – 2018. Huaraz: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26135>

Flores, D. R. (2017). El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., en el distrito de Comas, año 2017. Lima: Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13871>

Galvan, K. L., & Palacios, K. Y. (2021). El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. - 2020. Huancayo: Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10066>.

García, Y. B., & Fernández, H. M. (2018). Empoderamiento organizacional en emprendimientos que brindan servicio de Turismo de Naturaleza. Universidad de la Habana, 1-15. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=51&sid=cb9100d3-8742-45cb-b0f2-ccea152c831d%40redis>

Garzón, M. A. (2018). Capacidad Dinámica de Adaptación. Visión de Futuro, 113-127. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959311007>

Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. F. (2017). El concepto de incentivo en administración. Una revisión de literatura. Revista de Economía Institucional, 73-91. <https://www.redalyc.org/pdf/419/41911848006.pdf>

Gutiérrez, S. X. (2015). Manejo efectivo del empowerment en los gerentes de las multinacionales en Colombia. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14091/TRABAJO%20FINAL%20EMPOWERMENT%20-%20SXGA%20->

UMNG.pdf;jsessionid=84BA3030D736C8C57CB11CD3AE4C761F?sequence=2

- Gutiérrez Soria, K. A. (2021). Empowerment y productividad laboral en un restaurante,. Lima: Universidad cesar vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88687/Guti%20a9rrez\\_SKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88687/Guti%20a9rrez_SKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.  
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jaimes, L., & Rojas, M. (2015). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones. ITECKNE, 177-187.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/itec/v12n2/v12n2a09.pdf>
- Labastida, J. R. (2016). Productividad, el talón de aquiles de las empresas mexicanas. ALTONIVEL.  
<https://www.altonivel.com.mx/empresas/negocios/productividad-el-talon-de-aquiles-de-las-empresas-mexicanas-57347/>
- Loli, A., Navarro, V., Carpio, j., & Vergara, a. (2016). Confianza y empoderamiento de los empleados en organizaciones públicas y privadas de Lima. Revista De Investigación en Psicología, 163-177.  
<https://doaj.org/article/e21ef1b86ca3438cb677a244e633bbdf>
- Marsollier, R. G., & Expósito, C. D. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. Empresa y Humanismo, 29-50.  
<https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/8145/8307>
- Mendoza, D., López, D., & Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. Económicas CUC, 61-79.

[https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/1136/pdf\\_103](https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/1136/pdf_103)

Molina Montoya, N. (2018). Aspectos éticos en la investigación con niños. *Cienc Tecnol Salud Vis Ocul*, 75-87.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/7769/238efb0874a459a56da4a6ed61e6b661b53f.pdf>

Muñoz Chang, H. A. (2021). *Empowerment y productividad laboral en el ferrocarril central*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81103/Mu%c3%b1oz\\_CHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81103/Mu%c3%b1oz_CHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: DGP Editores SAS.  
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Pereda, F. J., Guzmán, T., & González, F. (2015). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible Capital*, 528-561.  
<http://dx.doi.org/10.3926/ic.511>

Polindara, V. (2020). *Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira – Valle del Cauca*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33107/1/2020\\_reconocimiento\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33107/1/2020_reconocimiento_laboral.pdf)

Ramírez, A. F. (2020). *Evaluación del desempeño una herramienta de desarrollo organizacional*. Bogotá: Universidad de América.  
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8072/1/945052-2020-III-GTH.pdf>

- Rizzo, G., & Castro, A. (2017). Planeación estratégica la forma más básica para establecer el cabal cumplimiento de las metas y objetivos en cualquier organización. *Universidad Central del Ecuador*, 682-697. [https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/588/pdf\\_431](https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/588/pdf_431)
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2014). *Administración*. México: Pearson Education Inc, Publishing as Prentice Hall, Inc. [https://robertobinetti.com.ar/contents/alumnos/material/pdf/1566499406\\_admin-edicion-12.pdf](https://robertobinetti.com.ar/contents/alumnos/material/pdf/1566499406_admin-edicion-12.pdf)
- Rojas, G. E., & Vera, M. A. (2017). Cultura organizacional en la gestión del conocimiento. *Apuntes de Administración*, 50-59. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/993/940>
- Sandoval, A. (2019). México necesita elevar su productividad laboral para crecer su PIB al 4%. *ALTONIVEL*, 3. <https://www.altonivel.com.mx/economia/mexico-necesita-elevar-su-productividad-laboral-para-crecer-su-pib-al-4/>
- Serna, M. (2019). ¿Cómo mejorar el muestreo en estudios de porte medio usando diseños con métodos mixtos? Aportes desde el campo de estudio de elite. *EMPIRIA*, 187-210. <https://doi.org/10.5944/empiria.43.2019.24305>
- Suarez, R. (2018). Estrategias administrativas para la mejora de la productividad laboral y su impacto en el factor humano. *Revista TECKNE*, 10-13. [http://unihorizonte.edu.co/test/revista\\_teckne/pdf/revista-teckne-1-2018.pdf#page=10](http://unihorizonte.edu.co/test/revista_teckne/pdf/revista-teckne-1-2018.pdf#page=10)
- Torres, G. E. (2018). El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato. Ambato: Universidad Técnica De Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28327>

Valdez, M. M. (2018). Empoderamiento y desarrollo organizacional.  
Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2018/05/43/Valdez-Monica.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 EMPOWERMENT

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO	TÉCNICA
Empowerment	Chiavenato (2020), nos dice que el empowerment se trata de un cambio cultural, de una transformación del comportamiento de los trabajadores, quienes tienen más autonomía e iniciativa personal en sus actividades, a diferencia de los reglamentos tradicionales que limitan las capacidades e impiden la plena realización de las personas.	El empowerment es otorgar autoridad, responsabilidad y confianza a los trabajadores para que puedan ejercer sus labores con mayor responsabilidad y libertad, en la empresa SMMOT SRL.	Liderazgo	Objetivos - metas	1	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	Cuestionario	Encuesta
				Trabajo en equipo	2,3			
				Evaluación del desempeño	4,5			
				Retroalimentación	6			
			Desarrollo	Compromiso	7			
				Transparencia	8-10			
			Delegación de Poder	Adaptabilidad	11-13			
			Motivación	Reconocimiento	14			
				Incentivos	15			
				Comunicación	16, 17			
Conocimiento	18, 19							

**Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL**

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO	TÉCNICA
Productividad Laboral	Gutiérrez (2015) menciona que la productividad es el resultado del aprovechamiento de los recursos utilizados que otorga la empresa, de la cual el ser humano es útil para alcanzar las metas propuestas, aun si la empresa se dedica a dar servicios o a crear productos.	La productividad en la empresa SMMOT SRL, es resultado de sus trabajadores de la cual se mide mensualmente con los meses anteriores, se midió a partir de las dimensiones establecidas.	Eficacia	Planificación	20	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces. 4. Casi siempre.	Cuestionario	Encuesta
				recursos utilizados	21			
				Calidad	22, 23			
			Recursos proyectados	24, 25				
			Eficiencia	Relación costos y beneficios	26 - 28			

**Anexo 3: Matriz de consistencia**

TITULO: "Empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2022."								
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGÍA			
¿Cuál es la relación entre empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022?	Precisar la relación entre empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.	<b>Hi:</b> Existe relación entre el empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2022.	<b>V1: EMPOWERMENT</b>		<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b>			
	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>		Identificar el empowerment que aplica la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.	Liderazgo	Objetivos - metas	Descriptiva, correlacional, aplicada con un tipo de enfoque cuantitativo.		
					Trabajo en equipo			
					Evaluación del desempeño			
	Identificar la productividad de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.		Especificar la relación del desarrollo con la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL -Pacasmayo 2022.	Desarrollo	Retroalimentación	<b>DISEÑO:</b>		
		Compromiso			No experimental y transversal			
	Establecer la relación del liderazgo con la productividad laboral de los trabajadores de la empresa SMMOT S.R.L-Pacasmayo 2022.	Establecer el plan de empowerment para aumentar la productividad de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.	<b>Ho:</b> No existe relación entre el empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2022.	Transparencia		<b>POBLACIÓN:</b>		
	Identificar la relación del empowerment que aplica la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.	Identificar la productividad de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.		Delegación de Poder	Adaptabilidad		33 trabajadores.	
					Motivación			Reconocimiento
								Incentivos
Identificar la relación del empowerment que aplica la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.	Identificar la productividad de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL -Pacasmayo 2022.	Desarrollo		Comunicación			<b>MUESTRA:</b>	
			Conocimiento	Censal.				
Identificar la relación del empowerment que aplica la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.	Identificar la productividad de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL -Pacasmayo 2022.	Desarrollo	<b>V2: Productividad Laboral</b>		<b>TECNICA:</b>			
			Eficacia	Planificación		La encuesta.		
				recursos utilizados				
Identificar la relación del empowerment que aplica la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.	Identificar la productividad de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL -Pacasmayo 2022.	Desarrollo	Calidad	<b>INSTRUMENTO:</b>				
			Recursos proyectados		El cuestionario.			
Identificar la relación del empowerment que aplica la empresa SMMOT SRL Pacasmayo – 2022.	Identificar la productividad de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL -Pacasmayo 2022.	Desarrollo	Relación costos y beneficios					

#### **Anexo 4: Cuestionario de Empowerment y Productividad**

Estimado trabajador (a): En el presente cuestionario encontrará una lista de preguntas, la cual tiene como finalidad determinar la relación entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa SMMOT SRL - Pacasmayo 2021.

#### **INSTRUCCIONES:**

Lea cuidadosamente las preguntas y escoja la respuesta que usted crea correcta. Recuerde no existen respuestas correctas en incorrecta. Responda con total sinceridad, ya que el presente cuestionario es confidencial y anónima; marcando con una "X" la alternativa que usted considere válida de acuerdo con el ítem, teniendo en cuenta la siguiente valoración:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

¿Desea usted participar en la encuesta?	SI	
	NO	

Datos Informativos:

Edad	
------	--

Género	Masculino	
	Femenino	

Tiempo en la empresa	Menos de 6 meses	6 meses a 1 año	1 año a más

N°	Preguntas	Respuesta				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo						
1	¿El líder informa el rol de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos y metas que debe cumplir la organización?					

2	¿El líder promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización?					
3	¿La relación con el jefe y sus compañeros le motiva a tener un mejor desempeño laboral en la empresa?					
4	¿El líder evalúa el desempeño de sus colaboradores para medir las habilidades y actitudes hacia el trabajo y hacia la organización?					
5	¿Su desempeño se ve influenciado por la motivación de su jefe?					
6	¿Existe retroalimentación del jefe al personal de la empresa?					
Dimensión: Desarrollo						
7	¿Recibe los recursos para que pueda obtener un producto de calidad?					
8	¿La empresa tiene estrategias claras para llegar a sus metas?					
9	¿Las obligaciones del personal cumplidas se evalúan con indicadores de cumplimiento?					
10	¿Las acciones planeadas coadyuvan al cumplimiento de los objetivos?					
Dimensión: Delegación de Poder.						
11	¿Cree usted que los jefes realizan una adecuada división de trabajo?					
12	¿Considera que se pueden adaptar a los cambios repentinos dentro de la empresa?					
13	¿Consideran que se encuentran especializados en alguna función dentro de la empresa?					
Dimensión: Motivación						
14	¿Recibe algún reconocimiento por parte de la empresa (felicitación, comisión, entre otros) cuando realiza bien su trabajo?					

15	¿Se otorgan incentivos a los colaboradores por su buen desempeño y aportes hacia la organización?					
16	¿Los jefes brindan el apoyo necesario a sus colaboradores para que realicen un buen trabajo?					
17	¿Considera usted que hay una buena comunicación entre los directivos con el resto del personal en la empresa?					
18	¿Considera que los jefes de área comparten todos sus conocimientos con el personal?					
19	¿Considera que existe una buena disposición para aprender dentro de la empresa para desarrollar sus habilidades?					
Dimensión: Eficacia						
20	¿Cree que existe una adecuada planificación de la empresa para poder alcanzar las metas de manera eficaz?					
21	¿Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa?					
22	¿Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa?					
23	¿Considera que se siguen los procedimientos de calidad del producto cumpliendo con las expectativas de los clientes?					
Dimensión: Eficiencia						
24	¿Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción?					
25	¿Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción?					
26						

	¿Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes?					
27	¿Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad?					
28	¿Está de acuerdo la organización con los resultados propuestos en su área?					







		Incentivos	¿Se otorgan incentivos a los colaboradores por su buen desempeño y aportes hacia la organización?			X		X		X		X		X		X		X		X
		Comunicación	¿Los jefes brindan el apoyo necesario a sus colaboradores para que realicen un buen trabajo?			X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Considera usted que hay una buena comunicación entre los directivos con el resto del personal en la empresa?			X		X		X		X		X		X		X		X
		Conocimiento	¿Considera que los jefes de área comparten todos sus conocimientos con el personal?			X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Considera que existe una buena disposición para aprender dentro de la empresa para desarrollar sus habilidades?			X		X		X		X		X		X		X		X

**Leyenda:**

**M: Malo**

**R: Regular**

**B: Bueno**

<b>X</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>Chepén      04/ 11 /21</b>	<b>17404650</b>		<b>956552849</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>







**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>Chepén 04 / 11 / 21</b>	<b>17404650</b>		<b>956552849</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>



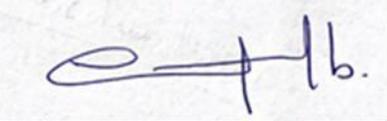






	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>Chepén 18/ 11 /21</b>	<b>18070929</b>		<b>957619333</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>







**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>Chepén 18 / 11 / 21</b>	<b>18070929</b>		<b>957619333</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>







		Incentivos	¿Se otorgan incentivos a los colaboradores por su buen desempeño y aportes hacia la organización?			X		X		X		X		X		X		X		X
		Comunicación	¿Los jefes brindan el apoyo necesario a sus colaboradores para que realicen un buen trabajo?			X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Considera usted que hay una buena comunicación entre los directivos con el resto del personal en la empresa?			X		X		X		X		X		X		X		X
		Conocimiento	¿Considera que los jefes de área comparten todos sus conocimientos con el personal?			X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Considera que existe una buena disposición para aprender dentro de la empresa para desarrollar sus habilidades?			X		X		X		X		X		X		X		X

**Leyenda:**

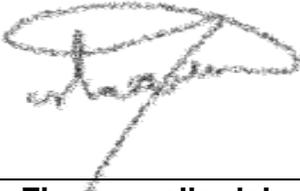
**M: Malo**

**R: Regular**

**B: Bueno**

<b>X</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>Chepén      04/ 11 /21</b>	<b>40388528</b>		<b>984364520</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>







**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>Chepén      04 / 11 / 21</b>	<b>40388528</b>		<b>984364520</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## Anexo 6: Confiabilidad del Empowerment.

		N	%
Casos	Válido	33	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.801	19

## Anexo 7: Confiabilidad de la Productividad Laboral.

		N	%
Casos	Válido	33	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.733	9

## Anexo 8: Turniti

### Empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2022ç.docx

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	Huaraca Pacheco, Karen Beverly   Nagahata Castillo, Eduardo Juan Manuel   Romero Zacarias, Nadia Ecatherine   Vujevic Castillo, Aaron. "Factores que Inciden en la Transparencia Corporativa: Aplicacion a Empresas del Sector Banca y Finanzas que Cotizan en la Bolsa de Valores de Lima.",	1%

Pontificia Universidad Católica del Perú -  
CENTRUM Católica (Peru), 2020

Publicación

7	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
9	Submitted to Universidad Autónoma del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón Trabajo del estudiante	<1 %
11	frutosdelapatagonia.cl Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
15	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
16	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %

17	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://wzar.unizar.es">wzar.unizar.es</a> Fuente de Internet	<1 %
22	Edgar Fernando Vasquez Reyes. "Factores críticos para la adopción de las TIC en micro y pequeñas empresas industriales", Industrial Data, 2021 Publicación	<1 %
23	Mandel, David Walter. "Comparison of targeted lower extremity strengthening and usual care progressive ambulation in subjects post-liver transplant: A randomized controlled trial", Proquest, 20111003 Publicación	<1 %
24	<a href="http://Repositorio.Ucv.Edu.Pe">Repositorio.Ucv.Edu.Pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %

26 pirhua.udep.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

27 www.espectador.com.uy <1 %  
Fuente de Internet

---

---

Excluir citas Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía Apagado

## Anexo 9: Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Pacasmayo, 22 de septiembre del 2021

**OFICIO No. 027-2021/CCPA-UCVCHEPÉN**

Sr. Ing. Marcos Parraguez Carrasco  
Administrador

**Pacasmayo. -**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que los Estudiantes: Armas Lino Nicole de los Angeles identificado con DNI N° 74573661 y Alcantara Alcantara Luis Fernando, identificado con DNI N° 75901096 del IX ciclo de la Carrera Profesional de Administración, están desarrollando el Trabajo de Investigación: “Empowerment y la productividad laboral de la empresa SMMOT SRL Pacasmayo - 2021.”, tema de gran importancia, cuyo beneficio directo recae en su representada, ya que tiene elementos que contribuirán al proceso de toma de decisiones.

En tal sentido y por la trascendencia del tema de investigación, agradezco a usted las facilidades que les han brindado para obtener información y/o aplicar encuestas, y por nuestra parte nos comprometemos a hacerle llegar a su correo institucional un ejemplar en pdf de dicho trabajo de investigación, luego de su sustentación.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido reiterándole mi particular deferencia.



Mgtr. Ricardo Antonio Guerrero Vilchez  
Coordinador de la Escuela de Administración - Chepén

Atentamente,  
**CAMPUS CHEPÉN**  
Panamericana Norte Km. 695 - Chepén  
Tel. (044) 566108

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
**Ucv.edu.pe**

**Anexo 9: Carta de Aceptación**



Pacasmayo, 27 de septiembre del 2021

**CARTA N° 027-2021/CCPA-UCVCHEPÉN**

**Señor:**

**Mgtr. RICARDO ANTONIO GUERRERO VILCHEZ**  
COORDINADORA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
**Universidad Cesar Vallejo – Filial Chepén**

Presente. -

**Asunto: ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en nombre de la empresa SMMOT S.R.L., con la finalidad de hacer de su conocimiento que, en virtud del documento de referencia, se ha tenido a bien **ACEPTAR**, que la Srta. **Armas Lino Nicole de los Angeles**, identificada con DNI N° 74573661; **Sr. Alcantara Alcantara Luis Fernando**, identificado con DNI N° 75901096; estudiantes del IX ciclo de la Escuela profesional de administración, realicen su trabajo de investigación en nuestra empresa.

Atentamente,



---

**Juan Carlos Olano Mendoza**  
**Gerente General**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PARRAGUEZ CARRASCO MARCOS BENITO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA SMMOT SRL PACASMAYO - 2022. ", cuyos autores son ALCANTARA ALCANTARA LUIS FERNANDO, ARMAS LINO NICOLE DE LOS ANGELES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHEPEN, 17 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PARRAGUEZ CARRASCO MARCOS BENITO : 17404650 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1604-8098	Firmado electrónicamente por: PCARRASCOMB el 17-07-2022 18:20:37

Código documento Trilce: INV - 0871041