



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**Empoderamiento del colaborador y la motivación laboral
del personal en una empresa minera de la provincia del
Azuay-Ecuador, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Valladares Correa, Marvin Yulissa (orcid.org/0000-0002-4065-1313)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

CO-ASESOR:

Dr. Granados Maguiño Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, a mi abuelita y a mi mamá que siempre me motivaron a prepararme para la vida y estuvieron para mí incondicionalmente.

Agradecimiento

A mis docentes y compañeros que fueron parte imprescindible de este logro, en especial a la Dra. Liz que ha sido mi guía en este trabajo con gran paciencia y sabiduría.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Jueces expertos validadores de cuestionario</i>	20
Tabla 2 <i>Alfa de Cronbach de empoderamiento del colaborador</i>	20
Tabla 3 <i>Alfa de Cronbach de motivación laboral</i>	20
Tabla 4 <i>Frecuencias de la variable "Empoderamiento del colaborador" y sus dimensiones</i>	23
Tabla 5 <i>Frecuencias de la variable "Motivación laboral" y sus dimensiones</i>	24
Tabla 6 <i>Tablas cruzadas, relación entre empoderamiento del colaborador y la motivación laboral</i>	25
Tabla 7 <i>Tablas cruzadas, relación entre significado y la motivación laboral</i>	26
Tabla 8 <i>Tablas cruzadas, relación entre competencia y la motivación laboral</i>	27
Tabla 9 <i>Tablas cruzadas, relación entre autodeterminación y la motivación laboral</i>	28
Tabla 10 <i>Tablas cruzadas, relación entre impacto y la motivación laboral</i>	29
Tabla 11 <i>Prueba de normalidad Empoderamiento del colaborador y Motivación laboral con sus dimensiones</i>	30
Tabla 12 <i>Correlaciones: hipótesis general</i>	31
Tabla 13 <i>Correlaciones: hipótesis específica 1</i>	32
Tabla 14 <i>Correlaciones: hipótesis específica 2</i>	33
Tabla 15 <i>Correlaciones: hipótesis específica 3</i>	34
Tabla 16 <i>Correlaciones: hipótesis específica 4</i>	35

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el empoderamiento del colaborador y la motivación laboral en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022. La investigación fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, el diseño no experimental de corte transversal, el nivel de investigación correlacional, se utilizó una muestra censal conformada por 120 colaboradores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento, con una medición de escala tipo Likert con 5 opciones y validado por el juicio de tres expertos. Para el análisis de datos se realizó la estadística descriptiva y la inferencial con el estadístico Rho de Spearman. Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de datos indicaron un valor $Rho = 0,748^{**}$, dando una correlación positiva y alta, concluyendo que: Existe relación entre el empoderamiento y la motivación laboral en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022, con un nivel de significancia de 0,000.

Palabras clave: empoderamiento, motivación laboral, proceso de contratación, gestión de personas.

Abstract

The objective of this research was to determine the level of relationship between employee empowerment and work motivation in a mining company in the province of Azuay-Ecuador, 2022. The research was of a basic type with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational research level, and a census sample of 120 employees was used. For data collection, the survey technique was used, using the questionnaire as an instrument, with a Likert-type scale measurement with 5 options and validated by the judgment of three experts. For data analysis, descriptive and inferential statistics were performed using Spearman's Rho statistic. The results obtained after data processing and analysis indicated a Rho value = 0.748**, giving a positive and high correlation, concluding that: There is a relationship between empowerment and work motivation in a mining company in the province of Azuay-Ecuador, 2022, with a significance level of 0.000.

Keywords: empowerment, work motivation, hiring process, people management.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas mineras buscan su continuo crecimiento y mejora, y con ello entienden que el recurso más importante dentro de sus actividades es su personal, de esta manera cada empresa busca contratar al mejor candidato que cumpla con un perfil idóneo dentro de la organización, este debe tener la libertad de realizar sus actividades y a la vez demostrar empoderamiento para que cuando se realice las tareas las pueda hacer de manera eficiente e independiente, por esto las organizaciones están en constante medición de las motivaciones laborales que tiene cada colaborador, identificando las mejores condiciones para obtener el cumplimiento de cada actividad propuesta por cada empresa.

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018) indicó la importancia de una hoja de ruta en la tendencia a la mejora sobre el empoderamiento laboral, una de ellas sobre una condición interna de la capacidad de recepción e interacción que tiene el ser humano dónde está relacionado a la productividad en el cual el 30% de las personas tienen un empoderamiento moderado en las actividades laborables, esto se da porque solamente se mide los resultados más no se ahonda en la motivación que puede tener la persona, también se afirma que no sólo el colaborador se motiva en función a una negociación salarial, sino que más bien él tiene otras motivaciones internas que parten desde sus propias necesidades, por ello las empresas deben generar propuestas que integren al colaborador y que éste tenga mayor empoderamiento en sus actividades laborales y en donde también se precisa que la mujer debe ser considerada en las actividades y por ello debe haber cambios normativos en la estructura de la ley laboral.

La Organización Mundial del Comercio [OMC] (2021) explicó sobre una de las condiciones que genera la motivación laboral, aquí explica que a nivel mundial el 38% de la parte productiva es generada por el género femenino, sin embargo lo alarmante es que sus ingresos representan solamente el 77% de lo que generan los varones, dejando claramente una brecha significativa en cuanto a los ingresos que perciben las damas, además, en ese sentido 606 millones de personas que

trabajan y que no son remuneradas son mujeres, en razón de ello la motivación laboral empieza a desmejorar por el género femenino al evaluar la problemática que se tiene sobre la pandemia COVID-19, por lo que el empoderamiento de los colaboradores en función a sus actividades ha decrecido y esto afecta a la economía en función de la fuerza laboral empleada en el mundo.

Asimismo, a nivel internacional la OIT (2021) enfatizó en el análisis que se realizó sobre las mujeres emprendedoras donde cada una de ellas lucha contra el machismo y a la vez el entorno se vuelve abrumador cuando es medido por capacidad productiva pues las barreras se vuelven altas a comparación de las actividades de los varones, por ello OIT aclara que las mujeres deben estar incorporadas en los trabajos particulares e integrados dentro de las actividades empresariales y que debe de ser orientado hacia la formación igualitaria en las empresas inculcando la participación de programas que ayuden a emprender a las mujeres que sobresalen en sus actividades laborales incrementando la motivación laboral de cada persona en las empresas.

En tal sentido, Prensa Portal Innova (2022) en su artículo periodístico mencionó que la minera centinela ha sido una de las empresas pioneras en el uso de la tecnología, pues de esta manera resaltó entre las mejores empresas en 8 años y, destacó la importancia del compromiso que tiene la minera con sus colaboradores generando confianza y motivándolos hacia un progreso constante de crecimiento no solamente empresarial sino también personal, cubriendo así, las necesidades de cada colaborador de la empresa, la misma que cuenta con más de 2000 trabajadores quienes tienen un compromiso estable con la empresa, lo que en conjunto les permite realizar las mejores operaciones en la extracción de cobre que es una de sus actividades principales destacando que el principal motor es el empoderamiento que tiene cada colaborador, pues repercute también significativamente en la productividad de la organización.

Además, Polanco (2022) en la publicación de su artículo periodístico mencionó que la empresa minera Coquecol aparte de invertir en su negocio de la extracción de minerales tienen claro que uno de sus elementos más importantes es

su personal, por ello mantiene relaciones muy amigables con sus colaboradores y busca con cada acción incrementar la motivación laboral del personal, es por esto que hizo una gran inversión en una universidad que le brinde un 50% de descuento en estudios superiores a su personal para que ellos puedan desarrollar su crecimiento profesional y a la vez mantengan el equilibrio de vida reafirmando de esta manera el sólido compromiso que tienen con cada uno de sus colaboradores.

A nivel nacional, en Ecuador el Diario El Universo (2021) mencionó en su artículo periodístico que las empresas mineras hicieron un evento donde se mostró la responsabilidad social de las empresas ecuatorianas dando un espacio importante a las comunidades nativas como el programa Warintza Mujeres, en el que se resalta el empoderamiento de la mujer y se la acepta como parte importante dentro del compromiso la responsabilidad social con su población. Cabe resaltar que esto es significativo porque el 90% de sus trabajadores pertenecen a esta población y están inscritos en este programa, ya que las empresas mineras que lo financian mencionan lo valioso que es para ellos que su personal y sus familias tengan una calidad de vida y de esta manera logran la motivación laboral en cada uno de sus colaboradores.

El Periódico INFOBAE (2022) presentó en su artículo periodístico la inversión extranjera que está recibiendo Ecuador por parte de empresas del rubro minero, en el primer semestre ingresó aproximadamente 951 millones de dólares lo que representa un monto interesante a comparación del año 2021, este ingreso permitió un incremento del 218% de las inversiones extranjeras, en este sentido las condiciones para el pueblo ecuatoriano son favorables pues permite que se recuperen rápidamente del COVID-19; es así que las organizaciones empezarán a mejorar la calidad de servicio en sus actividades operativas y en ellas también logrará que sus trabajadores puedan mantener una economía estable en las familias y con ello alcanzarán la motivación laboral que se necesita para cada colaborador en cada actividad que realiza la organización.

A nivel local, la empresa que se encuentra en el rubro minero de la Provincia del Azuay actualmente presenta dificultades en la productividad, pues a pesar de

los esfuerzos por parte de la empresa en la mejora de su proceso de selección del personal con el objetivo de encontrar colaboradores que tengan un empoderamiento personal, se evidencia ciertos problemas como la alta rotación de personal, la falta de compromiso de los colaboradores y el ausentismo elevado, los cuales repercuten en la planificación de los objetivos marcados a corto y a largo plazo; además, no existe un plan de incentivos el cual podría ser una de las causas que afecte la motivación en los colaboradores; por esta razón se realiza la investigación pues existe la necesidad de establecer cuáles son las acciones que están repercutiendo y afectando las actividades de la empresa minera.

En base a la realidad problemática se formula el problema general: a) ¿Cuál es el nivel de relación del empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022? y los problemas específicos: b) ¿Cuál es el nivel de relación del significado y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022?; c) ¿Cuál es el nivel de relación de la competencia y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022?; d) ¿Cuál es el nivel de relación de la autodeterminación y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022?; e) ¿Cuál es el nivel de relación del impacto y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022?

Para el desarrollo del estudio realizó ciertas justificaciones necesarias utilizando metodologías en el contexto de la empresa privada del rubro minero como son la: justificación teórica, para la cual nos basamos en argumentos propuestos por autores que determinen un conocimiento previo sobre nuestras variables empoderamiento del colaborador y motivación laboral, las mismas que están fundamentadas por estudios científicos que marcan la pauta en conceptos y apertura de dimensiones de cada una de las variables de estudio. Justificación práctica, porque se ofrece a la empresa minera esta investigación para que brinde ciertos resultados y ayudar a conocer o comprender las mejores opciones que debe de generar para la correcta gestión de su personal, realizado bajo las motivaciones, el compromiso, la guía de mando y el empoderamiento de cada colaborador.

Justificación metodológica, aquí es donde se desarrolló la utilización de los métodos que sirvieron para la implementación de cada aplicación del instrumento en donde los datos se recolectaron y nos dieron una información más viable y confiable y estos instrumentos utilizados fueron validados por jueces expertos que nos permitieron tener la calidad y la certeza de que sea la fuente de recolección confiable. Justificación social, se realizó la investigación citando fuentes fiables e importantes para la mejora del colaborador relacionado a su empoderamiento y en las actitudes que debe de tener esta persona a nivel interno y externo fundamentado por su motivación lo que permitirá una mejor interacción entre empresa y colaborador.

En base a la realidad problemática se formuló el objetivo general: a) Determinar el nivel de relación significativa entre el empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022. Y como objetivos específicos: b) Determinar el nivel de relación significativa entre el significado y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022; c) Determinar el nivel de relación significativa entre la competencia y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022; d) Determinar el nivel de relación significativa entre la autodeterminación y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022. e) Determinar el nivel de relación significativa entre el impacto y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

Como hipótesis general se formuló: a) Existe relación significativa entre el empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022. Y como hipótesis específicas: b) Existe relación significativa entre el significado y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022; c) Existe relación significativa entre la competencia y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022; d) Existe

relación significativa entre la autodeterminación y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022; e) Existe relación significativa entre el impacto y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Siguiendo con el proceso de investigación nos basamos en autores y referencias básicas que nos den apertura al proceso de investigación trayendo en sí antecedentes que nos introduzcan al conocimiento.

Empezando con el nivel internacional Barra et al. (2023) en su estudio realizado acerca del impacto de la pandemia de COVID-19 y su efecto en la dinámica laboral en las organizaciones, y en especial la motivación del personal de salud, cuyo objetivo fue el de determinar el comportamiento de la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores que trabajan en la Gerencia Regional de Salud - La Libertad durante la pandemia. Utilizaron el análisis descriptivo correlacional con método cuantitativo y diseño transversal en la metodología. Para este trabajo identificaron una muestra de 106 trabajadores (100%) y se utilizaron dos tipos de instrumentos de encuesta, uno para la motivación laboral y otro para el desempeño laboral y sus dimensiones, como las habilidades cognitivas, afectivas y psicomotoras respectivamente. En los resultados obtenidos se observó una relación significativa menor a 0,05 entre la motivación y desempeño con sus dimensiones. También, se encontró que existe una correlación positiva moderada de $Rho = 0.633$. Una gran parte de los trabajadores ($N^{\circ} = 52$, 49,1%) durante la pandemia de COVID-19 mostró un comportamiento bajo en la motivación y la capacidad psicomotriz del desempeño laboral de los colaboradores.

Así también Espinoza (2022) tuvo como objetivo en su artículo relacionar la gestión de aduanas y el empoderamiento de los trabajadores del área administrativa, el diseño es no experimental de enfoque cuantitativo de nivel de correlación descriptivo, la muestra es de 103 colaboradores; los resultados demostraron que el 65% de las personas están de acuerdo con las actividades que promueve la gestión interna, el 30% restante determina que es indispensable una administración viable y empoderada, al realizar el análisis inferencial con el factor Anova se determina con un valor de significancia 0,000 que existe una relación fuerte entre el empoderamiento de

los colaboradores y la gestión operativa que realizan en aduanas; finalmente concluye que existe un efecto entre el empoderamiento y este se relaciona con el buen manejo del liderazgo dentro de las actividades operativas que busca integrar a los colaboradores entre las actividades propias de la empresa.

Para Nuñez y Valencia (2022) en su estudio tuvieron como objetivo identificar la relación entre las consecuencias que genera el estrés laboral y que las personas tengan una motivación laboral; la muestra estuvo conformada por 130 personas, el estudio tiene un enfoque cuantitativo; los resultados determinan que existe una relación inversa entre cada una de las variables por eso que determinan que la motivación es un factor importante y que éstas deben ser repercutidas por el desempeño laboral de los colaboradores; finalmente concluyeron que no existe relación entre las variables de estudio por eso un factor importante es el mejoramiento de la salud mental en los trabajadores y que cada uno empiece a generar motivaciones internas las cuales darán un mayor beneficio a las actividades colaborativas donde se determine la condición importante de la participación de cada colaborador que esté vinculado a la empresa.

En el estudio de Rázuri (2022) que tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral del colaborador y la calidad del servicio realizada en la institución el enfoque es cuantitativos correlacional; la muestra fue de 60 personas; los resultados determinaron que 47 personas tienen un nivel bajo en la motivación laboral y que éstas se representa en 92,1% las cuales determina un factor débil en los colaboradores y que éstos pueden afectar directamente el avance de la institución en sus objetivos propuestos por la empresa cuando se evalúa las condiciones de trabajo se determinó que el 90,2% de los trabajadores aceptan mediamente las condiciones en el hospital y éstos se representan por 46 personas; finalmente concluyeron que no existe una relación entre las dos variables de estudio y que éstas deben de tomarse en cuenta ya que las actividades dentro del hospital se ven perjudicadas evidenciándose un Rho Spearman negativo -0,164. En ese sentido se orienta a los directivos de la institución que tomen acciones inmediatas para mejorar la satisfacción de cada colaborador porque están afectando las actividades laborales, así también que se empiece a reconocer el desempeño de

cada uno de los integrantes para que de esta manera se motiven y que tomen un buen curso las metas propuestas por la empresa.

Además Caballero (2022) en su estudio cuyo objetivo fue determinar si existe relación de la motivación laboral y la capacidad del colaborador en su salud mental; el estudio es cuantitativo correlacional la población estuvo conformada 120 personas; los resultados demostraron que 91 personas tienen una salud mental regular y estos están representados por el 98,9% lo cual demuestra que los colaboradores se encuentran con sus capacidades básicas de razonamiento y pensamiento, al realizar la evaluación de la motivación laboral se observó que el 38 personas que representan el 41,3% de los colaboradores tienen una motivación media. No obstante también se identificó que el 58,7% tienen una motivación alta y esto es favorable entre las actividades que ejercen los colaboradores; y el realizar el cruce entre la motivación y la satisfacción se identificó que el 30,4% de los colaboradores tienen niveles altos los cuales son satisfactorios concluyendo que existe relación entre las dos variables de estudio y el valor de Rho 0,339; en ese sentido se recomienda al Director Ejecutivo de la institución seguir implementando mejoras en las condiciones laborales ya que éstas seguirán generando mayor interacción y el área de RRHH deberá fomentar talleres para que se pueda incrementar los niveles de motivación y de satisfacción en la empresa.

Continuando con Lugo (2021) que realizó un estudio donde planteó un objetivo para determinar algún factor de influencia que tenga el empoderamiento en la satisfacción de cada colaborador, el diseño es transversal no experimental del enfoque cuantitativo de nivel de correlación, la muestra estuvo conformada por 80 personas, los resultados obtenidos arrojan que el 38% tienen un empoderamiento a nivel medio y la competencia se encuentra en un 39% de nivel bajo y el grado de significancia arrojó un valor de .032 donde el R-cuadrado en Nagelkerke dio un valor de .093 determinando que si existe una relación entre la satisfacción de cada colaborador con el empoderamiento que lo lleva a seguir realizando las actividades; finalmente concluyó que el centro de salud tiene mayor autonomía y que debe de ir promoviendo a su personal para que con ello se incrementen los niveles de satisfacción y aceptación en la institución.

En el estudio de Perfecto et al. (2021) nos explicaron con el objetivo de determinar la relación de la rentabilidad y gestión de talento en una empresa. El trabajo es de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo-descriptivo; la muestra está compuesta de 40 empleados; la técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. En los resultados dieron como resultado un $Rho=0,881$ dándose una aceptación positiva en la correlación; finalmente concluyeron que el "t" de Student $t_c=11.48 > t_t= 1.6766$ por ello la gestión de talento humano es favorable en la organización.

Asimismo, Espinoza y Cerron (2021) nos explicaron en su investigación con el objetivo de examinar el desempeño y la motivación laborales de los trabajadores en una empresa privada. El diseño es no experimental correlacional descriptivo con un estudio cuantitativo; la muestra está considerado en 24 colaboradores; el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados afirman la correlación de la gestión de talento humano $r= 0,769$ con desempeño laboral; finalmente concluyeron que los administrativos de la institución si tienen la aceptación con su desempeño laboral y están apegados a la gestión del talento de personas en la institución.

De igual manera Sánchez (2021) nos explicó en su estudio cuyo objetivo fue el de analizar la relación del desempeño laboral y la cultura de cada organización pública. El diseño es descriptivo correlacional cuantitativo; la muestra está conformada 131 servidores públicos; la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Los resultados demostraron una despreocupación por mejorar las acciones de la empresa y esto se manifiesta en la insatisfacción laboral; finalmente concluyeron que se debe implementar estrategias que ayuden a fortalecer los vínculos laborales con los servidores públicos y así se pueda manifestar una cultura sólida.

Entonces Villarruel (2021) nos explicó en su objetivo de determinar si la cultura organizacional tiene relación con la motivación que tienen las personas de la institución SISE. El diseño es no experimental, de estudio básico con enfoque cuantitativo; fueron 100 colaboradores en donde se implementó el estudio; la

técnica es la encuesta. Los resultados demostraron un $Rho=.973$ existiendo una correlación altamente positiva y en los valores descriptivos se obtuvo un 75% de aceptación; finalmente concluyó que los colaboradores si tienen una aceptación favorable ante la cultura organizacional y la motivación.

Siguiendo con Uvidia (2021) nos menciona en su objetivo de determinar la relación que se tiene entre del desempeño que tiene las personas en su actividad laboral en docentes y motivación intrínseca en una institución de Ecuador. El diseño es no experimental de enfoque cuantitativo; la muestra está conformada por 29 docentes. Los resultados demostraron $Rho= ,534$ ($Sig.= 0.05<0.01$) donde se evidencia la correlación moderada; finalmente concluyó que la gestión de talento humano tiene una fuerte aceptación entre los colaboradores siendo un 53% a comparación del desempeño laboral.

A nivel nacional Alava (2021) nos explicó en su objetivo de determinar la relación de factor de competitividad y la gestión que aplican los de talento humano en una empresa de Manabí–Ecuador. El diseño es no experimental de enfoque cuantitativo correlacional; la muestra comprendió 196 trabajadores; los resultados demostraron el impacto de la gestión de talento humano en la empresa dedicada a la venta de camarones; finalmente concluyó que le clima laboral y la gestión de talento es favorable para el crecimiento de la empresa camaronera y esto los hace más eficientes en sus actividades empresariales.

Según Moreno (2021) nos mencionó en su investigación con el objetivo fue el de determinar la relación del desempeño laboral y la gestión del talento humano los establecimientos de salud de primer nivel de la Policía de Guayaquil. El diseño es correlacional descriptivo de enfoque cuantitativo; la muestra está compuesta de 71 agentes. Los resultados demostraron que las variables tienen relación positiva mostrando un valor de $,570$; finalmente concluyó que la gestión de talento y la relación con el desempeño laboral es aceptable en los agentes encuestados.

Según Zela y Vilca (2020) nos explicaron en su investigación con el objetivo de determinar la relación del empoderamiento con las relaciones interpersonales

en una institución de Yunguyo. El diseño es descriptivo; cuantitativo correlacional; la muestra fue de 75 colaboradores; los resultados demostraron que la gestión de talento tiene un nivel favorable con un 58.33%; finalmente concluyeron que si existe correlación positiva entre la gestión de talento ya que los colaboradores muestran una aceptación con la variable relaciones interpersonales.

De acuerdo con Macías et al. (2019) nos explicaron en su objetivo de determinar si empoderamiento y liderazgo tienen relación en las empresas ecuatorianas. El diseño es transversal de enfoque cuantitativo correlacional descriptivo; la muestra está compuesta de 382 empresas privadas. En los resultados se obtuvo un $Rho=.920$ en las variables de estudio; finalmente concluyeron que las empresas familiares tienen cierto efecto en las motivaciones y las estimaciones intelectuales con un $Rho=.958$ considerando que la cultura organizacional tiene efectos individuales en las empresas ecuatorianas.

También Baquerizo (2021) nos explicó en su estudio con el objetivo de correlacionar la gestión de la calidad del servicio y la cultura organizacional en una institución educativa de Ecuador. El diseño es correlacional descriptivo de carácter cuantitativo; la muestra fue de 34 colaboradores. Los resultados demostraron que el $Rho=.618^{**}$ donde se evidencia la correlación de gestión de la calidad del servicio y la cultura organizacional es alta; finalmente concluye con la validación de la hipótesis y el 97% de colaboradores están de acuerdo con la cultura organizacional.

Realizamos los fundamentos teóricos en base a autores y teorías que plantean la formación de nuestro estudio para ello partimos desde el conocimiento del empoderamiento del colaborador. En la teoría de la escuela cognitivista expuesta por Mintzberg (2000) señala que el empoderamiento parte de la persona que es quien va a desarrollar conceptos que los lleva a realizar trabajos actitudinales que se ejercen desde la importancia de aprender a desarrollar funciones y que éstos permitirán que el colaborador se centre en ciertas actividades basadas por un conocimiento previo aprendido. De la misma manera Mintzberg et al. (1999) explicaron que a través de ciertas acciones que se realizan en el proceso mental del conocimiento los trabajadores empiezan a obtener soluciones a cada

actividad propuesta y que ellos se sienten capaces de poder ejecutarlas sin que vayan a realizar consultas a los superiores.

En la teoría del poder estructural explicada por Kanter (1987) explicó que el empoderamiento se crea por ciertas condiciones que realizan los colaboradores y que ellos toman en cuenta una estructura donde se incluye lo que es el aspecto reflexivo y vinculan el comportamiento que se debe obtener en una organización para que los propios colaboradores realicen sus actividades de manera conjunta guiados por un jefe que aplique el empoderamiento dentro de la estructura organizacional.

En la teoría del empoderamiento psicológico explicada por Thomas y Velthouse (1990) mencionaron que el empoderamiento se analiza desde el punto psicológico que parte desde la construcción de aspectos emocionales que hacen que la persona se encuentre motivada y con ella pueda tener la decisión de guiar a las personas y de esta manera abarcar las tareas que se van a dar en una organización. Así mismo el empoderamiento psicológico es la interpretación de la acción que va a recibir el trabajador que contempla todas las estructuras básicas para establecer las mejores condiciones del trabajo (Prada y Acosta, 2019).

Para Reyes y Hidalgo (2020) mencionaron que el empoderamiento es la acción de imponerse y es la capacidad de tener cuidado a la vez en función de las actividades que se van a realizar. Para Jiménez et al. (2022) la organización busca personas más proactivas en las actividades y que ellas estén empoderadas. Se puede determinar cómo responsabilidades a las actividades colaborativas en la empresa que generan mayores compromisos en una organización (Blanco y Moro, 2019).

Según García et al. (2022) explicaron que el empoderamiento parte desde la responsabilidad de brindar autoridad en el cual se gestan ciertas decisiones hacia los colaboradores para que con ellos se puedan cubrir las necesidades requeridas por la empresa y que éstas puedan ser resueltas o consultadas por un guía que vendría a ser un líder que estará a cargo de las actividades de las personas que se

encuentran en una empresa. Para León (1997) el empoderamiento es la capacidad que se obtienen por ser considerado como un buen elemento y que esto nos da poder para tomar el mando y que con él puede delegar funciones. Asimismo Franco et al. (2019) explicaron que las tareas deben ser cumplidas a cabalidad y con ello se fomentará del trabajo colaborativo y que esto se representa en el sentido ético llevado hacia la eficacia que debe tener cada persona.

En este sentido, Vigo (2015) define el empoderamiento de un colaborador como la capacidad que tiene la persona para ejercer una posición firme ante otra, donde se realizará la toma de decisión más estable e idónea y que éstas serán representadas por jefes o personas que lleven a mando un grupo de personas y que estén propuestas por las actividades laborales de la organización.

Además García y Fernández (2020) mencionaron en su estudio a los autores Thomas y Velthouse (1990) que explicaron sobre el empoderamiento que debe ser estudiado por algunos aspectos del comportamiento, actitudes emocionales y aspectos psicológicos que abarcan estructuras de formación en el ser humano; en ese sentido comentaron que Spreitzer (1995) explicó sobre la importancia del estudio del empoderamiento de los colaboradores y que para realizar una mejor comprensión deben estar divididos en cuatro partes básicas las cuales son: dimensión 1 significado, el cual se refiere al concepto de aceptación de ideas propias y que éstas puedan ser valoradas o aceptadas en un consenso conjunto para que puedan ser implementadas; dimensión 2 competencia, esto se define como una habilidad que tiene cada persona donde se determina la capacidad del trabajador para que realice ciertas actividades que van a ser mencionadas por los jefes en una organización.

Dimensión 3 autodeterminación, definida a la condición que el colaborador pueda tomar en consideración ciertas actividades usando el concepto de la lógica y el entendimiento que le permita decidir la acción necesaria para realizar una actividad; dimensión 4 impacto, descrita como una capacidad de poder influenciar en las actividades propuestas en cada colaborador y que éstas dejan los mejores

resultados poniendo en un nivel óptimo el trabajo propuesto y con ello el trabajador adquiere un mayor reconocimiento (Spreitzer, 1995).

Realizamos los fundamentos teóricos en base a autores y teorías que plantean la formación de nuestro estudio para ello partimos desde la motivación laboral. En la teoría “X” e “Y” realizada por McGregor (1960) define el comportamiento por el cual pasa cada ser humano donde la persona (x) desarrolla sus actividades de manera individual y no se vincula con la empresa menos aún con sus compañeros de trabajo es una persona que trabaja independientemente; asimismo la persona (y) es aquel colaborador que tiene más empatía con sus compañeros de trabajo y realiza más actividades colaborativas en función y el compromiso de la organización siendo así que este elemento está más comprometido con la empresa.

Según Puma (2020) explica que la motivación es parte fundamental de un ser humano y que éste está comprometido con sus actividades siempre y cuando reciba una conexión vinculada a las actividades que fomenten el acercamiento hacia una organización. También Bohórquez et al. (2020) declararon que la motivación laboral se debe de inculcar en las empresas. Además, Nilsson (2017) explica que la motivación resulta de un factor motivador en el cual las personas internamente se relacionan con la empresa en función a una necesidad y que esto logra hacerlas sentir bien. González et al. (2021) explicaron que las actividades con mayor énfasis en la ejecución tendrán metas propuestas por la organización es así donde el ser humano se inspira para que pueda generar acciones colaborativas motivadas y acercadas hacia sus actividades laborales.

Para Serra (2019) en la teoría de la motivación humana explicada por McClelland (1989) indica que la motivación laboral parte de las necesidades que tiene todo ser humano y que ellas son determinativas para las acciones colaborativas que generan grandes motivadores que son influidas como puntos de equilibrio en la vida de un individuo ya sea por afiliación, estima hacia las personas, o por necesidad en su entorno familiar y que también esté rodeado por una persona

que se encuentre más cerca de él y que éste le permita estar vinculado en una organización.

Así mismo, Castro (2018) explicó en la teoría de las necesidades de Maslow (2004) que la condición básica del ser humano es la alimentación, vestimenta, reconocimiento, apego a la familia son condiciones básicas que nacen de la persona y que éstas influyen en las motivaciones para cualquier actividad las cuales también repercuten como condición fundamental en el proceso del desenvolvimiento en la empresa en la cual se esté vinculando para que puede llegar con el tiempo a una autorrealización y sea identificado como un buen elemento ante la sociedad y ante sus jefes.

Así mismo Ochola (2018) define que la motivación es un acto que determina el comportamiento más favorable de la persona y que éste puede ser un proceso que incrementa con el tiempo convirtiéndose en un condicionante para realizar las mejores acciones operativas en la organización, así mismo será replicado en otras personas que observen a un colaborador motivado e influenciará positivamente al grupo de personas que lo rodean. Iriarte (2007) explica que la motivación parte desde la cultura aceptada en la empresa en donde los trabajadores se vinculan fuertemente ejerciendo una posición predominante; En este sentido, González (2015) explicó que las personas pueden bajar su rendimiento si no están motivadas y éstas pueden generar una pérdida constante en el actuar hacia la organización y que con el tiempo el colaborador puede empezar a desaparecer finalmente desertando de una empresa.

Finalmente, Ochola (2018) menciona el estudio realizado por Hernández (2007) donde él explica que la motivación permite que el ser humano se desenvuelva en sus actividades laborales y puedan ser comprometidos para ello se desarrollan dos áreas importantes en la motivación laboral las cuales son: dimensión 1 motivación extrínseca, que la define como todo componente que permite que el colaborador pueda tener condiciones favorables relacionadas al dinero y que éstas puedan ser otorgadas también como premios o a aquellas felicitaciones en público que se den como recompensas de logros obtenidos;

dimensión 2 motivación intrínseca, la define como un acto que nace de la propia persona y que ésta no se ve involucrada por ningún factor económico ni tampoco estímulos externos sino que parte desde el propio desenvolvimiento de la persona condiciones importantes apegadas a la familia o metas personales que se trace la persona para poder lograr su satisfacción.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

En ese sentido Gonzáles (2022) explicó que todo estudio debe de tener un diseño estructurado para la investigación, por ello el estudio tiene la condición de tipo básico ya que tiene teorías que nos ayudaron a argumentar nuestra fuente de conocimientos en el proceso del estudio. Ñaupas et al. (2018) mencionaron que los enfoques de investigación son diversos para realizar la relación de las variables, por lo que en este estudio utilizamos el enfoque cuantitativo de correlación. Además, Arias & Covinos (2021) aportaron con sus conocimientos en concordancia con los diseños de investigación en donde las variables a trabajar deben tener una característica propia, por lo que nuestro trabajo tiene un diseño no experimental.

3.2 Variables y operacionalización

Conceptualmente la variable empoderamiento del colaborador lo definieron los autores García y Fernández (2020) concordando con Thomas & Velthouse (1990) que explican que aspectos del comportamiento humano en el cual la propia acción voluntaria permite tomar decisiones. Los colaboradores buscan cubrir sus necesidades, en ese sentido un líder estará a cargo de las actividades de las personas; asimismo Spreitzer (1995) definió que el empoderamiento nace de las actitudes emocionales y los aspectos psicológicos que forman estructuras en el ser humano.

La definición operacional de empoderamiento del colaborador lo explicaron García y Fernández (2020) para ello mencionan en su estudio a Spreitzer (1995) haciendo referencia del instrumento que se necesita para medir el cual es llamado cuestionario del empoderamiento del colaborador en donde se apertura 4 dimensiones que son: significado, competencia, autodeterminación, impacto; el que comprende 7 indicadores con 12 ítems puntuadas por la escala de Likert (1) Poco; (2) Regular; (3) Suficiente; (4) Bastante; (5) Mucho; de nivel ordinal.

Conceptualmente la variable motivación laboral la define Ochola (2018) como un acto que determina el comportamiento más favorable de la persona y que éste puede ser un proceso que incrementa con el tiempo convirtiéndose en un condicionante para realizar las mejores acciones operativas en la organización, así mismo será replicado en otras personas que observen a un colaborador motivado e influenciará positivamente al grupo de personas que lo rodean.

La definición operacional de motivación laboral la explica Ochola (2018) citando a Hernández (2007) que para medir el estudio se explica el instrumento llamado cuestionario de motivación laboral en que está compuesto por 2 dimensiones que son: motivación extrínseca, y motivación intrínseca; que contiene 7 indicadores con 14 ítems puntuadas por la escala de Likert (1) [total desacuerdo], (2) [desacuerdo], (3) [indiferente], (4) [de acuerdo], (5) [totalmente de acuerdo]; de nivel ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según Otzen y Manterola (2022) mencionaron que para realizar un estudio se debe tener una población con características similares, y por lo tanto, siguiendo esa condición, en nuestro estudio se utilizó la población está de 120 personas de una empresa minera de la provincia del Azuay. Además, no se aplicó muestreo por utilizar una población censal.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Así mismo Pastor (2019) explicó que para realizar un proceso de investigación se necesita utilizar una técnica que es la recolecta de datos en la cual se aplicó el cuestionario que tuvo un número de preguntas cerradas que estuvo marcada por la escala de Likert; a ello tuvimos dimensiones establecidas en la variable empoderamiento del colaborador y la motivación laboral.

En la tabla 1 se muestra a los jueces experimentados que realizaron la validación de nuestros instrumentos.

Tabla 1
Jueces expertos validadores de cuestionario

N°	Apellido y Nombres	Años de experiencia
Juez	Mg. Espinoza Cueva María Paulina	2 años
Juez	Mg. Conde Garay, Marlon Gerardo	10 años
Juez	Mg. Romero Amaya, Jessica Janett	10 años

En la tabla 2 se mostró la confiabilidad del cuestionario de empoderamiento del colaborador se realizó la prueba piloto en 20 colaboradores para que pueda lograr su validez; el resultado es de 0.915 dando una fiabilidad para su aplicación.

Tabla 2
Alfa de Cronbach de empoderamiento del colaborador

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Elementos
,915	12

En la tabla 3 se mostró la confiabilidad del cuestionario de motivación laboral se realizó la prueba piloto en 20 colaboradores para que pueda lograr su validez; el resultado es de 0.926 dando una fiabilidad para su aplicación.

Tabla 3
Alfa de Cronbach de motivación laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Elementos
,926	14

3.5 Procedimientos

Según Iglesias (2021) explicó que todo estudio debe tener un orden de proceso de investigación en el cual se deber determinar las condiciones básicas para recolectar información y de esta manera llevar a cabo una estructura ordenada.

En primera instancia se envió una carta al gerente general de la empresa minera para poder solicitarle la autorización de la recolección de datos en el cual se implementó el cuestionario a sus colaboradores; al aceptar la autorización se procedió a pasar por cada uno de los lugares del trabajo donde se encuentran las personas que están en la obra que son los colaboradores de la minera donde se les explicó a cada uno de ellos que la encuesta que se les realizó es para fines de investigación y se les solicitó un consentimiento informado en el que ellos acepten el llenar el documento marcando las preguntas que están determinadas por la escala de Likert; una vez terminado ello se pasó a procesar la data con la estadística del programa SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Se inicia con la autorización gerente general de la empresa minera, una vez aceptado el documento que nos indicó la confirmación de poder realizar la investigación, procedimos a acercarnos a cada colaborador de la empresa para realizar el cuestionario. Así mismo a cada persona se le solicitó marcar el consentimiento informado que se encuentra descrito en el documento, una vez llenadas las encuestas por todos los participantes se procedió a llevarlos a un documento Excel y después pasamos a subirlo al SPSS para realizar el análisis inferencial, una vez insertados los datos en el software, se realizó las pruebas estadísticas para poder validar o rechazar aquellas hipótesis que han sido plasmadas en la investigación, apoyándonos de la prueba de correlación.

3.7 Aspectos éticos

En la exploración se aplicaron los aspectos éticos propios, primeramente se mantendrá la reserva de la información para proteger al participante respetando su

derecho al anonimato; luego se les solicitó su consentimiento informado; se anexó la carta de aceptación del gerente general que nos permitió muy amablemente la utilización del cuestionario en sus trabajadores; al recolectar la información se mantendrá en reserva estricta de la información; esta investigación servirá para futuras investigaciones y por ello aportaremos con el conocimiento científico; finalmente nos ceñimos a las normas y condiciones que nos brinda la Escuela de Posgrado de la Univ. César Vallejo respetando los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Se realizó en esta parte la descripción de las variables que se cruzan con el empoderamiento del colaborador y sus dimensiones por frecuencia y en porcentajes respectivamente.

Tabla 4
Frecuencias de la variable “Empoderamiento del colaborador” y sus dimensiones

Niveles	Empoderamiento del colaborador		Significado		Competencia		Autodeterminación		Impacto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	19	15,8%	17	14,2%	17	14,2%	24	20%	24	20%
Medio	83	69,2%	85	70,8%	70	58,3%	62	51,7%	67	55,8%
Alto	18	15%	18	15%	33	27,5%	34	28,3%	29	24,2%
Total	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%

En la tabla 4, se mostraron los resultados de la variable empoderamiento del colaborador con un nivel bajo 19 personas que son 15,8%, un nivel medio 83 personas que son 69,2%, un nivel alto 18 personas que son 15%; en las dimensiones significado un nivel bajo 17 personas que son 14,2%, un nivel medio 85 personas que son 70,8%, un nivel alto 18 personas que son 15%; competencia un nivel bajo 17 personas que son 14,2%, un nivel medio 70 personas que son 58,3%, un nivel alto 33 personas que son 27,5%; autodeterminación un nivel bajo 24 personas que son 20%, un nivel medio 62 personas que son 51,7%, un nivel alto 34 personas que son 28,3%; en impacto un nivel bajo 24 personas que son 20%, un nivel medio 67 personas que son 55,8%, un nivel alto 29 personas que son 24,2%; por ello se concluye que se presenta en su mayoría niveles medios en representación de los 120 colaboradores.

Tabla 5
Frecuencias de la variable "Motivación laboral" y sus dimensiones

Niveles	Motivación laboral		Motivación extrínseca		Motivación intrínseca	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	22	18,3%	21	17,5%	22	18,3%
Medio	84	70%	84	70%	84	70%
Alto	14	11,7%	15	12,5%	14	11,7%
Total	120	100%	120	100%	120	100%

En la tabla 5, se mostraron los resultados de la variable motivación laboral con un nivel bajo 22 personas que son 18,3%, un nivel medio 84 personas que son 70%, un nivel alto 14 personas que son 11,7%; en las dimensiones motivación extrínseca un nivel bajo 21 personas que son 17,5%, un nivel medio 84 personas que son 70%, un nivel alto 15 personas que son 12,5%; en motivación intrínseca un nivel bajo 22 personas que son 18,3%, un nivel medio 84 personas que son 70%, un nivel alto 14 personas que son 11,7%; por ello se concluye que se presenta en su mayoría niveles medios en representación de los 120 colaboradores.

Describimos al objetivo general que es determinar el nivel de relación significativa entre el empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022”.

Tabla 6

Tablas cruzadas, relación entre empoderamiento del colaborador y la motivación laboral

			Motivación laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Empoderamiento del colaborador	Bajo	Recuento	16	3	0	19
		Recuento esperado	3,5	13,3	2,2	19
		% del total	13,3%	2,5%	0%	15,8%
	Medio	Recuento	6	74	3	83
		Recuento esperado	15,2	58,1	9,7	83
		% del total	5%	61,7%	2,5%	69,2%
	Alto	Recuento	0	7	11	18
		Recuento esperado	3,3	12,6	2,1	18
		% del total	0%	5,8%	9,2%	15%
Total	Recuento	22	84	14	120	
	Recuento esperado	22	84	14	120	
	% del total	18,3%	70%	11,7%	100%	

En la tabla 6, se aprecia la relación de EC y ML; los colaboradores encuestados mencionaron que el EC es bajo y son el 15,8%. En la ML tienen un nivel bajo 13,3%, medio de 2,5% y alto 0%; así mismo en el EC 69,2% es medio; en la ML tienen un nivel bajo 5%, medio de 61,7% y alto 2,5%; y el EC 15% es alto; en la ML tienen un nivel bajo 0%, medio de 5,8% y alto 9,2%; al final el 100% de los encuestados de EC; en la ML tienen un nivel bajo 18,3%, medio de 70% y alto 11,7%.

Describimos al 1er objetivo específico que es determinar el nivel de relación significativa entre el significado y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

Tabla 7
Tablas cruzadas, relación entre significado y la motivación laboral

			Motivación laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
		Recuento	14	3	0	17
	Bajo	Recuento esperado	3,1	11,9	2	17
		% del total	11,7%	2,5%	0%	14,2%
		Recuento	8	72	5	85
Significado	Medio	Recuento esperado	15,6	59,5	9,9	85
		% del total	6,7%	60%	4,2%	70,8%
		Recuento	0	9	9	18
	Alto	Recuento esperado	3,3	12,6	2,1	18
		% del total	0%	7,5%	7,5%	15%
		Recuento	22	84	14	120
Total		Recuento esperado	22	84	14	120
		% del total	18,3%	70%	11,7%	100%

En la tabla 7, se puede apreciar la relación de significado y ML; los colaboradores encuestados mencionaron que el significado es bajo y son el 14,2%. En la ML tienen un nivel bajo 11,7%, medio de 2,5% y alto 0%; así mismo en el significado 70,8% es medio; en la ML tienen un nivel bajo 6,7%, medio de 60% y alto 4,2%; y el significado 15% es alto; en la ML tienen un nivel bajo 0%, medio de 7,5% y alto 7,5%; al final el 100% de los encuestados de significado; en la ML tienen un nivel bajo 18,3%, medio de 70% y alto 11,7%.

Describimos al 2do objetivo específico que es determinar el nivel de relación significativa entre la competencia y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

Tabla 8

Tablas cruzadas, relación entre competencia y la motivación laboral

		Motivación laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
	Recuento	14	3	0	17	
Bajo	Recuento esperado	3,1	11,9	2	17	
	% del total	11,7%	2,5%	0%	14,2%	
	Recuento	8	59	3	70	
Competencia	Medio	Recuento esperado	12,8	49	8,2	70
	% del total	6,7%	49,2%	2,5%	58,3%	
	Recuento	0	22	11	33	
	Alto	Recuento esperado	6,1	23,1	3,9	33
	% del total	0%	18,3%	9,2%	27,5%	
	Recuento	22	84	14	120	
Total	Recuento esperado	22	84	14	120	
	% del total	18,3%	70%	11,7%	100%	

En la tabla 8, se observa la relación de competencia y ML; los colaboradores encuestados mencionaron que la competencia es bajo y son el 14,2%. En la ML tienen un nivel bajo 11,7%, medio de 2,5% y alto 0%; así mismo en la competencia 58,3% es medio; en la ML tienen un nivel bajo 6,7%, medio de 49,2% y alto 4,2%; y la competencia 27,5% es alto; en la ML tienen un nivel bajo 0%, medio de 18,3% y alto 9,2%; al final el 100% de los encuestados de competencia; en la ML tienen un nivel bajo 18,3%, medio de 70% y alto 11,7%.

Describimos al 3er objetivo específico que es determinar el nivel de relación significativa entre la autodeterminación y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

Tabla 9

Tablas cruzadas, relación entre autodeterminación y la motivación laboral

		Motivación laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
	Recuento	18	6	0	24
Bajo	Recuento esperado	4,4	16,8	2,8	24
	% del total	15%	5%	0%	20%
	Recuento	3	58	1	62
Autodeterminación Medio	Recuento esperado	11,4	43,4	7,2	62
	% del total	2,5%	48,3%	0,8%	51,7%
	Recuento	1	20	13	34
Alto	Recuento esperado	6,2	23,8	4	34
	% del total	0,8%	16,7%	10,8%	28,3%
	Recuento	22	84	14	120
Total	Recuento esperado	22	84	14	120
	% del total	18,3%	70%	11,7%	100%

En la tabla 9, se aprecia la relación de autodeterminación y ML; los colaboradores encuestados mencionaron que la autodeterminación es bajo y son el 20%. En la ML tienen un nivel bajo 15%, medio de 5% y alto 0%; así mismo en la autodeterminación 51,7% es medio; en la ML tienen un nivel bajo 2,5%, medio de 48,3% y alto 0,8%; y la autodeterminación 28,3% es alto; en la ML tienen un nivel bajo 0,8%, medio de 16,7% y alto 10,8%; al final el 100% de los encuestados de la autodeterminación; en la ML tienen un nivel bajo 18,3%, medio de 70% y alto 11,7%.

Describimos al 4to objetivo específico que es determinar el nivel de relación significativa entre el impacto y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022”.

Tabla 10

Tablas cruzadas, relación entre impacto y la motivación laboral

			Motivación laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
		Recuento	17	7	0	24
	Bajo	Recuento esperado	4,4	16,8	2,8	24
		% del total	14,2%	5,8%	0%	20%
		Recuento	5	59	3	67
	Medio	Recuento esperado	12,3	46,9	7,8	67
		% del total	4,2%	49,2%	2,5%	55,8%
		Recuento	0	18	11	29
	Alto	Recuento esperado	5,3	20,3	3,4	29
		% del total	0%	15%	9,2%	24,2%
		Recuento	22	84	14	120
	Total	Recuento esperado	22	84	14	120
		% del total	18,3%	70%	11,7%	100%

En la tabla 10, se aprecia la relación de impacto y ML; los colaboradores encuestados mencionaron que el impacto es bajo y son el 20%. En la ML tienen un nivel bajo 14,2%, medio de 5,8% y alto 0%; así mismo en el impacto 55,8% es medio; en la ML tienen un nivel bajo 4,2%, medio de 49,2% y alto 2,5%; y el impacto 24,2% es alto; en la ML tienen un nivel bajo 0%, medio de 15% y alto 9,2%; al final el 100% de los encuestados del impacto; en la ML tienen un nivel bajo 18,3%, medio de 70% y alto 11,7%.

Tabla 11
Prueba de normalidad Empoderamiento del colaborador y Motivación laboral con sus dimensiones

Variables y dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Empoderamiento del colaborador	,102	120	,004
Significado	,192	120	,000
Competencia	,105	120	,002
Autodeterminación	,095	120	,009
Impacto	,122	120	,000
Motivación laboral	,088	120	,024
Motivación extrínseca	,080	120	,054
Motivación intrínseca	,094	120	,011

En la tabla 11, se realizó el análisis de Kolmogorov-Smirnov^a debido a que tuvimos una población de 120 colaboradores los valores de significancia son inferiores a 0,05; en el empoderamiento del colaborador el valor es,004 y en motivación laboral,024; ante el resultado se demostraron una distribución no normal, para este caso se usó el análisis del coeficiente Rho de Spearman para validar las hipótesis.

Análisis inferencial:

Realizando la prueba a la hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

H_i: Existe relación significativa entre el empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

Tabla 12
Correlaciones: hipótesis general

Correlaciones Rho de Spearman		Empoderamiento del colaborador	Motivación laboral
Empoderamiento del colaborador	Coefficiente de correlación	1,000	,748**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,748**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

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

De la tabla 12, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,748**, muestra una correlación positiva alta entre el empoderamiento del colaborador y la motivación laboral en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, dicha correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 (0,000 < 0,05) indica que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, hay correspondencia entre el empoderamiento del colaborador y motivación laboral en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador.

Prueba de la 1ra hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre el significado y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el significado y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

Tabla 13
Correlaciones: hipótesis específica 1

Correlaciones Rho de Spearman		Significado	Motivación laboral
Significado	Coefficiente de correlación	1,000	,508**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,508**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

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

De la tabla 13, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,508**, muestra una correlación positiva entre la dimensión significado y la motivación laboral en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, dicha correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, hay correspondencia entre la dimensión significado y la motivación laboral en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador.

Prueba de 2da hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre la competencia y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la competencia y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

Tabla 14
Correlaciones: hipótesis específica 2

Correlaciones Rho de Spearman		Competencia	Motivación laboral
Competencia	Coefficiente de correlación	1,000	,669**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,669**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

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

De la tabla 14, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,669**, muestra una correlación positiva alta entre la dimensión competencia y la motivación laboral en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, dicha correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, hay correspondencia entre la dimensión competencia y la motivación laboral en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador.

Prueba de 3ra hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre la autodeterminación y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la autodeterminación y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

Tabla 15
Correlaciones: hipótesis específica 3

Correlaciones Rho de Spearman		Autodeterminación	Motivación laboral
Autodeterminación	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

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

De la tabla 15, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,707**, muestra una correlación positiva alta entre la dimensión autodeterminación y la motivación laboral en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, dicha correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, hay correspondencia entre la dimensión autodeterminación y la motivación laboral en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador.

Prueba de 4ta hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre el impacto y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el impacto y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

Tabla 16
Correlaciones: hipótesis específica 4

Correlaciones Rho de Spearman		Impacto	Motivación laboral
Impacto	Coefficiente de correlación	1,000	,671**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,671**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

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

De la tabla 16, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,671**, muestra una correlación positiva alta entre la dimensión impacto y la motivación laboral en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, dicha correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, hay correspondencia entre la dimensión impacto y la motivación laboral en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se realiza la contrastación de los resultados con la investigación realizada con cada objetivo propuesto en la investigación para poder obtener resultados claros en el presente estudio.

De acuerdo con el objetivo general que fue determinar el nivel de relación significativa entre el empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022; obtuvimos Rho de Spearman fue de 0,748**, mostrando una correlación positiva alta. El estudio realizado por Espinoza (2022) demostró en sus resultados que el 65% de las personas están de acuerdo con las actividades que promueve la gestión interna, el 30% restante determina que es indispensable una administración viable y empoderada, valor de significancia 0,000 que existe una relación sólida entre el empoderamiento y la gestión operativa que realizan los colaboradores; concluyeron que existe un efecto entre el empoderamiento y este se relaciona con el buen manejo del liderazgo dentro de las actividades operativas y que busca integrar a los colaboradores entre las actividades propias de la empresa.

Macías et al. (2019) los resultados se obtuvieron con el $Rho=.920$ en las variables de estudio; finalmente concluyeron que las empresas familiares tienen cierto efecto en las motivaciones y las estimulaciones intelectuales con un $Rho=.958$ considerando que la cultura organizacional tiene efectos individuales en las empresas ecuatorianas, para obtener una mejor condición dentro de las mismas donde las actividades laborales determinaron que deben de crearse mayores condiciones en el desarrollo de la motivación entre las personas, para que así puedan diferenciar bien las capacidades que generan entre la familia y la empresa, dividiendo de esta manera las actividades operativas y/o administrativas que pueden afectar el entorno familiar y que éstas no repercutan en los objetivos trazados por la empresa.

De tal manera que Barra et al. (2023) determinaron con sus resultados la relación significativa menor a 0,05 entre la motivación y desempeño con sus

dimensiones. También, se evidenció que existe una correlación positiva moderada de $Rho = 0.633$. Una gran parte de los colaboradores ($N^{\circ} = 52, 49,1\%$) durante la pandemia de COVID-19 mostró un comportamiento bajo en la motivación y la capacidad psicomotriz del desempeño laboral. Nuñez y Valencia (2022) determinaron que existe una relación contradictoria entre cada una de las variables por eso que determinan que la motivación es un factor importante y que éstas deben ser influidas por el desempeño laboral de los colaboradores; finalmente concluyeron que no existe relación por eso un factor importante donde la salud mental debe ser prioridad para mantener la estabilidad entre sus trabajadores y que cada uno empiece a generar motivaciones internas las cuales darán un mayor beneficio a las actividades colaborativas donde se determine la condición importante de la participación de cada colaborador que esté vinculado a la empresa.

Rázuri (2022) explicaron en sus resultados que 47 personas tienen un nivel bajo en la motivación laboral y que éstas se representa en 92,1% las cuales determina un factor débil en los colaboradores y que éstos pueden afectar directamente el avance de la institución en sus objetivos propuestos por la empresa cuando se evalúa las condiciones de trabajo se determinó que el 90,2% de los trabajadores aceptan mediamente las condiciones en el hospital y éstos representan por 46 personas; finalmente se concluyeron que no existe una relación y que está deben de tomarse en cuenta ya que las actividades dentro del hospital se ven perjudicadas evidenciándose un Rho Spearman negativo $-0,164$. En ese sentido se orienta a los directivos de la institución a que tome acciones inmediatas para mejorar la satisfacción de cada colaborador porque estas están afectando las actividades laborales, y que empiece a reconocer el desempeño por cada uno de los integrantes para que de esta manera se motiven y que tomen un buen curso las metas propuestas por la empresa.

Caballero (2022) explicaron en sus resultados que 91 personas tienen una salud mental regular y estos están representados por el 98,9% lo cual demuestra que los colaboradores se encuentran con sus capacidades básicas de razonamiento y pensamiento, al realizar la evaluación de la motivación laboral se observó que 38 personas que representan el 41,3% los colaboradores también

tienen una motivación media; no obstante también se identificó que el 58,7% tienen una motivación alta y esto es favorable entre las actividades que ejercen los colaboradores; y al realizar el cruce entre la motivación y la satisfacción se identificó que el 30,4% de los colaboradores tienen niveles altos los cuales son satisfactorios concluyendo que existe relación y el valor de Rho 0,339; en ese sentido se recomienda al Director Ejecutivo de la institución seguir implementando mejoras en las condiciones laborales ya que, éstas pueden seguir generando mayor interacción y el área de RRHH deberá fomentar la creación de talleres para que pueda incrementar en los colaboradores los niveles de motivación y de la satisfacción en la organización.

Así mismo Lugo (2021) en sus resultados obtenidos el 38% tienen un empoderamiento a nivel medio y la competencia se encuentra en un 39% de nivel bajo y el grado de significancia arrojó un valor de .032 donde el R-cuadrado en Nagelkerke dio un valor de .093 determinando que si existe una relación entre la satisfacción de cada colaborador con el empoderamiento que lo lleva a seguir realizando las actividades; finalmente concluyó que el centro de salud tiene mayor autonomía y que se debe trabajar en la promoción de su personal para que con ello se incrementen los niveles de satisfacción y aceptación en la organización. En los fundamentos teóricos explicado por Mintzberg (2000) el empoderamiento parte de la persona que es donde se van a desarrollar conceptos que los lleva a realizar trabajos actitudinales que se ejercen desde la importancia de aprender a desarrollar funciones; la teoría del poder estructural explicada por Kanter (1987) explicó que el empoderamiento se crea en las personas y ellos toman en cuenta una estructura donde incluye lo que es el aspecto reflexivo y lo vinculan con el comportamiento.

Para Thomas y Velthouse (1990) mencionaron que el empoderamiento se analiza desde el punto psicológico y que parte desde la construcción de aspectos emocionales que hacen que la persona se encuentre motivada y con ella pueda tener la decisión de guiar a las demás personas y de esta manera abarca las tareas que se van a dar en una organización. Así mismo el empoderamiento psicológico es la interpretación de la acción que va a recibir el trabajador que contempla todas las estructuras básicas para establecer las mejores condiciones del trabajo (Prada

y Acosta, 2019). Podemos llegar a concordar con las teorías y los estudios previos realizados con nuestro estudio realizado.

Siguiendo con el objetivo específico 1 que fue determinar el nivel de relación significativa entre el significado y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022; obtuvimos Rho de Spearman fue de 0,508**, muestra una correlación positiva. El estudio realizado por Espinoza y Cerron (2021) mostraron los resultados afirman la correlación de la gestión de talento humano $r = 0,769$ con desempeño laboral de la motivación; posteriormente concluyeron que los administrativos de la institución si tienen aceptación con su desempeño laboral y están apegados a la gestión del talento de personas en la institución. También Zela y Vilca (2020) mostraron en sus resultados que la gestión de talento tiene un nivel favorable con un 58.33%; finalmente concluyeron que si existe correlación positiva entre la gestión de talento ya que los colaboradores muestran una aceptación con la variable relaciones interpersonales. En los fundamentos teóricos explicado por Reyes y Hidalgo (2020) el empoderamiento es la acción de imponerse y es la capacidad de tener cuidado a la vez en función de las actividades que se van a realizar. Para Jiménez et al. (2022) en las organizaciones buscan personas más proactivas en las actividades y que ellas estén empoderadas. Podemos llegar a concordar con las teorías y los estudios previos realizados con nuestro estudio realizado.

Siguiendo con el objetivo específico 2 que fue determinar el nivel de relación significativa entre la competencia y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022; obtuvimos Rho de Spearman fue de 0,669**, muestra una correlación positiva alta. El estudio realizado por Sánchez (2021) demostró una despreocupación por mejorar las acciones de la empresa y esto se manifiesta en la insatisfacción laboral; posteriormente concluyeron que se debe implementar estrategias que ayuden a fortalecer los vínculos laborales con los servidores públicos y así se pueda manifestar una cultura sólida. Por un lado, Villarruel (2021) demostraron un $Rho = .973$ existiendo una correlación altamente positiva y en los valores descriptivos se obtuvo un 75% de aceptación; finalmente concluyó que los colaboradores si tienen una aceptación

favorable ante la cultura organizacional y la motivación. En los fundamentos teóricos explicado por García et al. (2022) el empoderamiento parte desde la responsabilidad de brindar autoridad en el cual se gestan ciertas decisiones hacia los colaboradores para que con ellos se puedan cubrir las necesidades requeridas por la empresa. Para León (1997) el empoderamiento es la capacidad de los individuos que pueden tomar un mando y que con él puede delegar funciones. Podemos llegar a concordar con las teorías y los estudios previos realizados con nuestro estudio realizado.

Siguiendo con el objetivo específico 3 que fue determinar el nivel de relación significativa entre la autodeterminación y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022; obtuvimos Rho de Spearman fue de 0,707**, muestra una correlación positiva alta. El estudio realizado por Uvidia (2021) demostraron Rho= ,534 (Sig.= 0.05<0.01) donde se evidencia la correlación moderada; finalmente concluyó que la gestión de talento humano tiene una fuerte aceptación entre los colaboradores siendo un 53% a comparación del desempeño laboral. De la misma manera Alava (2021) demostraron el impacto de la GTH en la empresa dedicada a la venta de camarones; finalmente concluyó que el clima laboral y la gestión de talento es favorable para el crecimiento de la empresa camaronera y esto los hace más eficientes en sus actividades empresariales. De esta manera Baquerizo (2021) demostraron que el Rho=.618** donde se evidencia la correlación de GCS y la cultura organizacional son alta; finalmente concluyó con la validación de la hipótesis y el 97% de colaboradores está de acuerdo la cultura organizacional. En los fundamentos teóricos explicado por Franco et al. (2019) quienes explicaron que las tareas deben ser cumplidas a cabalidad y con ello se fomentará del trabajo colaborativo y que esto se representa en el sentido ético. García y Fernández (2020) mencionaron en su estudio a los autores Thomas y Velthouse (1990) que explicaron sobre el empoderamiento que debe ser estudiado por algunos aspectos del comportamiento, actitudes emocionales y aspectos psicológicos. Podemos llegar a concordar con las teorías y los estudios previos realizados con nuestro estudio realizado.

Siguiendo con el objetivo específico 4 que fue determinar el nivel de relación significativa entre el impacto y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022; obtuvimos Rho de Spearman fue de 0,671**, muestra una correlación positiva alta. El estudio realizado por Moreno (2021) demostraron que las variables tienen relación positiva mostrando un valor de ,570; finalmente concluyó que la gestión de talento y la relación con el desempeño laboral es aceptable en los agentes encuestados. Por un lado, Macías et al. (2019) demostraron un $Rho=.920$ en las variables de estudio; finalmente concluyeron que las empresas familiares tienen cierto efecto en las motivaciones y las estimulaciones intelectuales con un $Rho=.958$ considerando que la cultura organizacional tiene efectos individuales en la empresa ecuatorianas.

Rázuri (2022) los resultados determinaron que 47 personas tienen un nivel bajo en la motivación laboral y que éstas se representa en 92,1% las cuales determina un factor débil en los colaboradores y que éstos pueden afectar directamente el avance de la institución en sus objetivos propuestos por la empresa cuando se evalúa las condiciones de trabajo se determinó que el 90,2% de los trabajadores aceptan mediamente las condiciones en el hospital y éstos representan por 46 personas; finalmente concluyeron que no existe una relación y que está deben de tomarse en cuenta ya que las actividades dentro del hospital se ven perjudicadas evidenciándose un Rho Spearman negativo -0,164. En ese sentido se orienta a los directivos de la institución que tome acciones inmediatas para mejorar la satisfacción de cada colaborador porque estas están afectando las actividades laborales y que se empiece a reconocer el desempeño por cada uno de los integrantes para que de esta manera se motiven y que tomen un buen curso las metas propuestas por la empresa.

En los fundamentos teóricos explicado por Serra (2019) en la teoría de la motivación humana explicada por McClelland (1989) indica que la motivación laboral parte de las necesidades que tiene todo ser humano y que ellas son determinativas para las acciones colaborativas. Ochola (2018) define que la motivación es un acto que determina el comportamiento más favorable de la persona y que este puede ser un proceso que incrementa con el tiempo

convirtiéndose en un condicionante para realizar las mejores acciones operativas en la organización. Podemos llegar a concordar con las teorías y los estudios previos realizados con nuestro estudio realizado.

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Existe relación significativa entre el empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.
- Segundo:** Existe relación significativa entre el significado y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.
- Tercero:** Existe relación significativa entre la competencia| y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.
- Cuarto:** Existe relación significativa entre la autodeterminación y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.
- Quinto:** Existe relación significativa entre el impacto y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se recomienda al Gerente General de la empresa minera que asigne recursos para reconocer el trabajo de los colaboradores y conjuntamente con el Director de Talento Humano socialice e implemente un plan de incentivos para los diferentes departamentos acorde a las responsabilidades de cada uno, así mismo se detalle las metas establecidas y los incentivos según su cumplimiento con claridad.
- Segundo:** Se sugiere al Director de Talento Humano de la empresa minera, establecer un proceso de contratación interno que de prioridad a los colaboradores activos de la empresa para que aspiren a una promoción, incentivando de esta manera su desarrollo tanto personal como profesional y valorando el talento existente en la organización.
- Tercero:** Al Gerente Administrativo y Gerente de Producción de la empresa minera se recomienda establecer canales de comunicación más efectivos con el fin de llegar a todo su personal a cargo y mantener al personal actualizado sobre las novedades, resultados obtenidos y demás información que sea necesario tengan conocimiento.
- Cuarto:** Al Gerente de Seguridad Ocupacional de la empresa minera se recomienda realizar una evaluación de la distribución de los espacios físicos de las áreas de trabajo y realizar un plan de mejora para proporcionar al colaborador un espacio adecuado para el cumplimiento de las operaciones.
- Quinto:** A los Supervisores Técnicos de Producción de la empresa minera se recomienda realizar un plan de capacitaciones periódicas con la finalidad de retroalimentar los procedimientos de trabajo a sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Alava, D. (2021). La gestión del talento humano como factor de competitividad de las empresas empacadoras de camarón de la provincia de Manabí–Ecuador. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16510>
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa-Perú: Editorial Enfoques Consulting EIRL.
https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Baquerizo, M. (2021). Cultura organizacional y gestión de la calidad del servicio en la Unidad Educativa “Ati II Pillahuaso” Guayaquil, Ecuador, 2020. *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56633/Baquerizo_MMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barra, M., Lora, M., Cedrón, Y., Rodríguez, J., Barra, F. & Castillo, V. (2023). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *Revista In Brazilian Technology Symposium* (pp. 592-597). Springer, Cham. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63
- Blanco, Y. & Moro, H. (2019). Organizational empowerment in enterprises that provide Nature Tourism services. *Revista Economía y Desarrollo*, 161(1).
<https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/116569>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Caballero, C. (2022). Salud mental positiva y motivación laboral en los colaboradores de una clínica de Lima, 2022. *Univerisidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101444/Caballero_PCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, F. (2018). Abraham Maslow, human needs and their relationship with

- professional caregivers. *Revista RUA*.
<https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/85314>
- Diario El Universo. (24 de noviembre de 2021). *El mega evento Expominas y Ecuador Oil & Power arranca mostrando el rostro de la responsabilidad social*.
 Diario: El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/el-megaevento-expominas-y-ecuador-oil-power-arranca-mostrando-el-rostro-de-la-responsabilidad-social-nota/>
- El Periódico INFOBAE. (2022). *Inversión extranjera llegó a 951 millones de dólares en I semestre en Ecuador*. Periódico INFOBAE.
<https://www.infobae.com/america/agencias/2022/10/03/inversion-extranjera-llego-a-951-millones-de-dolares-en-i-semester-en-ecuador/>
- Espinoza, K. & Cerron, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. *Univerisidad Continental*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Espinoza, O. (2022). Administrative empowerment to strengthen customs management of foreign trade. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 8(3), 459–479.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.780>
- Fontalvo, Y. & Ventura, A. (2021). Effective communication: mediation strategy to strengthen dialogue between teachers and parents. *Tesis de Maestría - Corporación Universidad de La Costa*.
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7965>
- Franco, G., Valarezo, N. & Medina, H. (2019). Impact of employee empowerment on organizational performance in the fishing industry. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 6(2), 74–90.
<http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/768>
- García, V., Cruz, E. & Mejía, C. (2022). Factors that push and inhibit female empowerment: a literature review. *Revista Reflexiones*, 101(1), 121–140.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/rr.v101i1.43649>
- García, Y. & Fernández, H. (2020). Organizational empowerment: Protective factor of labor well-being. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 60–65.

- <http://www.revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/154>
- Gonzales, G. F. (2022). La investigación básica y el Premio Nobel de Química 2021. *Revista Científica: Acta Herediana*, 65(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.20453/ah.v65i1.4202>
- González, J. (2015). Una investigación sobre la motivación laboral en el sector turístico: implicaciones para la dirección de la empresa. *Turydes: Revista Sobre Turismo y Desarrollo Local Sostenible*, 8(18), 2.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8068903>
- González, Y., Mustelier, R., Acosta, A. & Lambert, Y. (2021). Motivation in service companies: Contributions from psychosocial intervention. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 568–584.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612006/29069612006.pdf>
- Hernández, E. (2007). Multifactor productivity: concept, measurement and meaning. *Revista Economía Teoría y Práctica*, 26, 31–67.
<https://www.redalyc.org/pdf/2811/281122893002.pdf>
- Iglesias, M. (2021). Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos. *Noveduc*, 9. <https://cutt.ly/WHxgOTD>
- Iriarte, M. (2007). *Motivación “intrínseca” y “extrínseca.”*
https://www.imh.eus/es/servicios-empresas/consultoria-desarrollo-personas/publicaciones/13-motivacion_intrinseca_extrinseca.pdf
- Jiménez, J., Luna, J. & Jiménez, C. (2022). Social and organizational empowerment as a research model to achieve sustainability. *Revista de Investigaciones Universidad Del Quindío*, 34(1), 138–145. <https://cutt.ly/TB1tQue>
- Kanter, R. (1987). Men and women of the corporation revisited. *Revista Management Review*, 76(3), 14. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/men-women-corporation-revisited/docview/206686132/se-2>
- León, M. (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres* (305th ed.). Bogota Colombia: Editorial UN. Facultad de Ciencias Humanas.
<https://bibliotecaiztapalapauin.files.wordpress.com/2018/07/podermujer2.pdf>
- Lugo, E. (2021). *Empoderamiento en la satisfacción laboral del profesional de enfermería, en contexto COVID-19, Clínica Salud-Surco, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71671/Lugo_OE

- I-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macías, M., Tamayo, M. & Cerda, M. (2019). Resistance to change in organizations: proposal to minimize. *Revista: Palermo Business Review*, 1(19), 39–53. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr19/PBR_19_02.pdf
- Maslow, A. (2004). *Jerarquía de necesidades*. México: Ediciones Quetzal. <https://cutt.ly/xBSlivt>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana* (52nd ed.). Madrid España: Narcea Ediciones. <https://cutt.ly/IBSY7gH>
- McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. *Revista Pensamiento Imaginativo Investigación*, 4, 06–13. <https://cutt.ly/qBSUJyG>
- Mintzberg, H. (2000). *The Fall and Rise of Strategic Planning*. New York: Editorial Pearson Education. <https://hbr.org/1994/01/the-fall-and-rise-of-strategic-planning>
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. & Lampel, J. (1999). *Safari a la estrategia*. New York: Ediciones Granica SA. <https://cutt.ly/ABA0Q3W>
- Moreno, M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744>
- Nilsson, K. (2017). The influence of work environmental and motivation factors on seniors' attitudes to an extended working life or to retire. A cross sectional study with employees 55-74 years of age. *Revista Open Journal of Social Sciences*, 5(7), 1–30. https://file.scirp.org/pdf/JSS_2017071013594273.pdf
- Núñez, G. & Valencia, A. (2022). Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral. *Univerisidad De Lima*. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15843/Nu%c3%b1ez_Valencia_Relaci%c3%b3n-estr%c3%a9s-laboral-motivaci%c3%b3n-laboral-resumen.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la tesis* (4th ed.). Colombia: Ediciones de la U. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Ochola, G. (2018). Employee motivation, An organizational performance

- improvement strategy (A review on influence of employee motivation on organizational performance). *Revista JOJ Sciences*, 1(5), 120–125. <https://ideas.repec.org/a/adp/oajajs/v1y2018i5p120-125.html>
- OIT. (2018). *Chile: Challenges of productivity and the world of work*. Organización Internacional Del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_549576.pdf
- OIT. (2021). *National Assessment of Women's Entrepreneurship Development (WED) - Chile*. Organización Internacional Del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_817534.pdf
- OMC. (2021). *DGA Ellard: The WTO is taking action to make trade work for women*. Organización Mundial Del Comercio. https://www.wto.org/spanish/news_s/news21_s/ddgae_17dec21_s.htm
- Otzen, T. & Manterola, C. (2022). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Revista International Journal Morphol*, 1(2), 2. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pastor, B. (2019). Población y muestra. *Revista Pueblo Continente*, 30(1), 245–247. <https://cutt.ly/9BSCtJn>
- Perfecto, A., Lavado, C., Mendoza, M. & Oseda, D. (2021). Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa–Chanchamayo. *Dominio de Las Ciencias*, 7(3), 343–359. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1922>
- Polanco, J. (2022). *Coquecol promueve la sostenibilidad como un valor para la minería*. Revista: Confidencial Colombia. <https://confidencialcolombia.com/econfidencial/coquecol-promueve-la-sostenibilidad-como-un-en-la-mineria/2022/06/13/>
- Prada, L. & Acosta, J. (2019). A critical reflection on psychological and social empowerment. *Revista Academy of Management Journal*. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10906/1/2019_reflexion_critica_empoderamiento.pdf
- Prensa Portal Innova. (2022). *Minera Centinela celebrates eight years at the forefront of modern and sustainable mining*. Prensa Portal Innova. <https://portalinnova.cl/minera-centinela-cumple-ocho-anos-a-la-vanguardia->

- de-una-mineria-moderna-y-sustentable/
- Puma, M. (2020). Work motivation and organizational commitment. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45–53. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Rázuri, J. (2022). Motivación laboral y calidad de servicio de los trabajadores asistenciales de un hospital–2022. *Univerisidad Cesar Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100803/R%c3%a1zuri_LJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, J. & Hidalgo, A. (2020). Entrepreneurial attitude from a digital perspective. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 90–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.326>
- Serra, D. (2019). An integrative conception of human motivation. *Revista Psicología de Estudio*, 24. <https://doi.org/https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Revista Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256865>
- Thomas, K. & Velthouse, B. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Revista Academy of Management Review*, 15(4), 666–681. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>
- Uvidia, M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa" Abraham Chancay" Ecuador, 2020. *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62630/Uvidia_HMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vigo, J. (2015). *Actitud emprendedora y oportunidades de negocio: Capacidades necesarias para lograr el éxito empresarial* (1st ed.). Bogota Colombia: Editorial Ideas propias. <https://www.amazon.com/Actitud-emprendedora-y-oportunidades-negocio/dp/8498395380>
- Villarruel, O. (2021). Gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa de servicios educativos SISE, Lima, 2020. *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58414/Villarruel_EOA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zela, B. & Vilca, L. (2020). Human resource management processes and interpersonal relations in the Yunguyo local education management unit. *Innova* *Shinambo*, 2(2), 38–49. <http://revista.unia.edu.pe/index.php/EDUCACION/article/view/39/32>

ANEXOS

A. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación del empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de relación del significado y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022? 2. ¿Cuál es el nivel de relación de la competencia y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022? 3. ¿Cuál es el nivel de relación de la autodeterminación y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022? 4. ¿Cuál es el nivel de relación del impacto y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de relación significativa entre el empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel de relación significativa entre el significado y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022 2. Determinar el nivel de relación significativa entre la competencia y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022 3. Determinar el nivel de relación significativa entre la autodeterminación y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022 4. Determinar el nivel de relación significativa entre el impacto y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022 	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa entre el empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe relación significativa entre el significado y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022 2. Existe relación significativa entre la competencia y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022 3. Existe relación significativa entre la autodeterminación y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022 4. Existe relación significativa entre el impacto y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022 	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Empoderamiento del colaborador</p> <p>DIMENSIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Significado 2. Competencia 3. Autodeterminación 4. Impacto <p>VARIABLE 2:</p> <p>Motivación laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivación extrínseca 2. Motivación intrínseca 	<p>Enfoque: Cuantitativo <i>Hernández, Baptista & Fernández (2017)</i></p> <p>Alcance: Descriptivo - Correlacional <i>Hernández, et al (2017)</i></p> <p>Tipo de investigación: Investigación básica pura o fundamental <i>Alvites (2000)</i></p> <p>Diseño de investigación: No experimental – Transeccional <i>Kerlinger (1979)</i></p> <p>Población Comprende a 135 colaboradores de una empresa del sector minería de la provincia del Azuay Ecuador.</p> <p>Muestra: No probabilística, la muestra será toda la población una empresa del sector minería de la provincia del Azuay Ecuador.</p>	<p>Variable 1 Usa el instrumento llamado cuestionario de empoderamiento del colaborador.</p> <p>Variable 2 Usa el instrumento llamado cuestionario de motivación laboral.</p>

B. Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles de variable
Empoderamiento del colaborador	García y Fernández (2020) mencionaron en su estudio a los autores Thomas y Velthouse (1990) que explicaron sobre el empoderamiento debe ser estudiado por algunos aspectos del comportamiento; asimismo Spreitzer (1995) explicó que las actitudes emocionales, aspectos psicológicos son las que abarcan estructuras deformación en el ser humano.	García y Fernández (2020) mencionaron en su estudio que Spreitzer (1995) explicó que las actitudes emocionales, aspectos psicológicos son las que abarcan estructuras deformación en el ser humano; y se dividen en 4 dimensiones que son: significado, competencia, autodeterminación, impacto; y 7 indicadores de los cuales se obtuvieron 12 ítems puntuadas con la escala de Likert ordinal del 1 al 5	Significado	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cambiar y mejorar ➤ Autonomía ➤ Identificación 	1, 2, 3	Escala tipo Likert (1) Poco (2) Regular (3) Suficiente (4) Bastante (5) Mucho	Nivel ordinal
			Competencia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprendizaje para nuevas habilidades 	4, 5, 6		
			Autodeterminación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obtener metas y resultados satisfactorios ➤ Aumentar la competencia y aumentar la autoestima 	7, 8, 9		
			Impacto	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptar trabajos con mayores riesgos 	10, 11, 12		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles de variable
Motivación laboral	Ochola (2018) define que la motivación es un acto que determina el comportamiento más favorable de la persona y que este puede ser un proceso que incremente con el tiempo convirtiéndose como un condicionante para realizar las mejores acciones operativas en la organización, así mismo será replicado en otras personas que observen a un colaborador motivado e influenciará positivamente al grupo de personas que lo rodean.	Ochola (2018) menciona que el estudio realizado por Hernández (2007) donde él explica que la motivación permite que el ser humano se desenvuelva en sus actividades laborales y puedan ser comprometidos para ello se desarrollan dos dimensiones que son: motivación extrínseca, motivación intrínseca; y 7 indicadores de los cuales se obtuvieron 14 ítems en respuesta en la escala de Likert ordinal puntuados del 1 al 5	Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Políticas organizacionales ➤ Supervisión ➤ Condiciones físicas y ambientales ➤ Salario 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Escala tipo Likert (1) Total desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Nivel ordinal
			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realización ➤ Reconocimiento ➤ Responsabilidad sobre otras personas 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		

C. Instrumentos



PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)							
Estimado colaborador, reciba un amable saludo y a la vez le expreso mi más sentido agradecimiento por su valioso aporte al estudio titulado "EMPODERAMIENTO DEL COLABORADOR Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA MINERA DE LA PROVINCIA DEL AZUAY-ECUADOR, 2022"							
Autor: Valladares Correa, Marvin Yulissa							
Sr.(a) encuestado autoriza la utilización de la información que proporcione mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta (Marque con un aspa su respuesta).					SI	NO	
(1) Poco; (2) Regular; (3) Suficiente; (4) Bastante; (5) Mucho							
CUESTIONARIO DE EMPODERAMIENTO DEL COLABORADOR							
DIMENSIONES	ÍTEMS	DETALLE	ALTERNATIVAS				
			1	2	3	4	5
Significado	1	El trabajo que yo hago es muy importante para mí					
	2	Mis actividades laborales son personalmente valiosas					
	3	El trabajo que realizo es significativo para mí					
Competencia	4	Confío en mi aptitud para hacer mi trabajo					
	5	Confío en mi capacidad para desarrollar las tareas que se requieren en mi trabajo					
	6	He adquirido dominio en las habilidades necesarias para desarrollar mi trabajo					
Autodeterminación	7	Tengo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo					
	8	Yo puedo decidir por mi mismo cómo organizar mi trabajo					
	9	Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer mi trabajo					
Impacto	10	Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi trabajo					
	11	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi trabajo					
	12	Tengo suficiente influencia en lo que ocurre en mi trabajo					



PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)

Estimado colaborador, reciba un amable saludo y a la vez le expreso mi más sentido agradecimiento por su valioso aporte al estudio titulado "EMPODERAMIENTO DEL COLABORADOR Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA MINERA DE LA PROVINCIA DEL AZUAY-ECUADOR, 2022"

Autor:

Valladares Correa, Marvin Yulissa

Sr.(a) encuestado autoriza la utilización de la información que proporcione mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta (Marque con un aspa su respuesta).

SI

NO

(1) total desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) indiferente, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

DIMENSIONES	ÍTEMS	DETALLE	ALTERNATIVAS				
			1	2	3	4	5
Motivación extrínseca	1	Las políticas de la organización reconocen la importancia de mi formación como trabajador.					
	2	Las políticas de la organización fomentan un trato en igualdad de oportunidades.					
	3	Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.					
	4	La supervisión que recibo favorece el desarrollo de mis funciones asignadas.					
	5	Se han implementado mejoras después de una supervisión.					
	6	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
	7	El salario que percibo responde al cargo y funciones que desarrollo.					
Motivación intrínseca	8	La labor que realizo diariamente fortalece mis capacidades.					
	9	El trabajo que realizo actualmente contribuye hacia el logro de los objetivos de la organización.					
	10	Me siento orgulloso(a) del papel que desempeño en la organización.					
	11	Mis opiniones se toman en cuenta.					
	12	He recibido reconocimientos por la labor que realizo.					
	13	Aplico mis conocimientos en beneficio del servicio público.					
	14	Tengo libertad de decidir sobre como desempeñar mejor mi trabajo.					

D. Validez de experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

El cuestionario de Empoderamiento del colaborador

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Significado							
1	El trabajo que yo hago es muy importante para mí	X		X		X		
2	Mis actividades laborales son personalmente valiosas	X		X		X		
3	El trabajo que realizo es significativo para mí	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Competencia							
4	Confío en mi aptitud para hacer mi trabajo	X		X		X		
5	Confío en mi capacidad para desarrollar las tareas que se requieren en mi trabajo	X		X		X		
6	He adquirido dominio en las habilidades necesarias para desarrollar mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Autodeterminación							
7	Tengo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo	X		X		X		
8	Yo puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi trabajo	X		X		X		
9	Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Impacto							
10	Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi trabajo	X		X		X		
11	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi trabajo	X		X		X		
12	Tengo suficiente influencia en lo que ocurre en mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Espinoza Cueva Maria Paulina CÉDULA: 0705914729

Especialidad del validador: Máster Universitario en Planificación y Gestión de Procesos Empresariales

Lima 17 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Universitat de Valencia
N° de registro 7241159480

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

El cuestionario de Motivación laboral

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación extrínseca							
1	Las políticas de la organización reconocen la importancia de mi formación como trabajador.	X		X		X		
2	Las políticas de la organización fomentan un trato en igualdad de oportunidades.	X		X		X		
3	Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.	X		X		X		
4	La supervisión que recibo favorece el desarrollo de mis funciones asignadas.	X		X		X		
5	Se han implementado mejoras después de una supervisión.	X		X		X		
6	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
7	El salario que percibo responde al cargo y funciones que desarrollo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La labor que realizo diariamente fortalece mis capacidades.	x		X		X		
9	El trabajo que realizo actualmente contribuye hacia el logro de los objetivos de la organización.	X		X		X		
10	Me siento orgulloso(a) del papel que desempeño en la organización.	X		X		X		
11	Mis opiniones se toman en cuenta.	X		X		X		
12	He recibido reconocimientos por mi labor que realizo.	X		X		X		
13	Aplico mis conocimientos en beneficio del servicio público.	X		X		X		
14	Tengo libertad de decidir sobre como desempeñar mejor mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Espinoza Cueva Maria Paulina

CÉDULA: 0705914729

Especialidad del validador: Máster Universitario en Planificación y Gestión de Procesos Empresariales

Lima 17 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Universitat de València
N° de registro 7241159480

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

El cuestionario de Empoderamiento del colaborador

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Significado							
1	El trabajo que yo hago es muy importante para mi	X		X		X		
2	Mis actividades laborales son personalmente valiosas	X		X		X		
3	El trabajo que realizo es significativo para mí	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Competencia	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Confío en mi aptitud para realizar las tareas en el trabajo	x		X		X		
5	Confío en mi capacidad para desarrollar las tareas que se requieren en el trabajo	X		X		X		
6	He adquirido dominio de las habilidades necesarias para desarrollar las tareas que se me asignen en el trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Autodeterminación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Tengo autonomía para determinar cómo hacer las tareas en el trabajo	X		X		X		
8	Puedo decidir por mí mismo cómo organizar las actividades en el trabajo	X		X		X		
9	Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer las tareas en el trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Impacto	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El trabajo que realizo es importante para el funcionamiento de la empresa	X		X		X		
11	Tengo control necesario sobre las actividades que ejecuto en el trabajo	X		X		X		
12	Las tareas que realizo tienen suficiente influencia en el trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

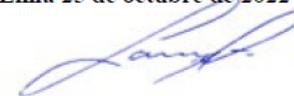
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Conde Garay, Marlon Gerardo

DNI: 41204289

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación

Lima 25 de octubre de 2022



Mg. Conde Garay, Marlon Gerardo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

El cuestionario de Motivación laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación extrínseca								
1	Las políticas de la organización reconocen la importancia de mi formación como trabajador.	X		X		X		
2	Las políticas de la organización fomentan un trato en igualdad de oportunidades.	X		X		X		
3	Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.	X		X		X		
4	La supervisión que recibo favorece el desarrollo de mis funciones asignadas.	X		X		X		
5	Se han implementado mejoras después de una supervisión.	X		X		X		
6	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
7	El salario que percibo responde al cargo y funciones que desarrollo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca								
8	La labor que realizo diariamente fortalece mis capacidades.	X		X		X		
9	El trabajo que realizo actualmente contribuye hacia el logro de los objetivos de la organización.	X		X		X		
10	Me siento orgulloso(a) del papel que desempeño en la organización.	X		X		X		
11	Mis opiniones se toman en cuenta.	X		X		X		
12	He recibido reconocimientos por la labor que realizo.	X		X		X		
13	Aplico mis conocimientos en beneficio del servicio público.	X		X		X		
14	Tengo libertad de decidir sobre como desempeñar mejor mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Conde Garay, Marlon Gerardo

DNI: 41204289

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación

Lima 25 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Mg. Conde Garay, Marlon Gerardo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

El cuestionario de Empoderamiento del colaborador

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Significado							
1	El trabajo que yo hago es muy importante para mí	X		X		X		
2	Mis actividades laborales son personalmente valiosas	X		X		X		
3	El trabajo que realizo es significativo para mí	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Competencia							
4	Confío en mi aptitud para realizar las tareas en el trabajo	x		X		X		
5	Confío en mi capacidad para desarrollar las tareas que se requieren en el trabajo	X		X		X		
6	He adquirido dominio de las habilidades necesarias para desarrollar las tareas que se me asignen en el trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Autodeterminación							
7	Tengo autonomía para determinar cómo hacer las tareas en el trabajo	X		X		X		
8	Puedo decidir por mí mismo cómo organizar las actividades en el trabajo	X		X		X		
9	Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer las tareas en el trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Impacto							
10	El trabajo que realizo es importante para el funcionamiento de la empresa	X		X		X		
11	Tengo control necesario sobre las actividades que ejecuto en el trabajo	X		X		X		
12	Las tareas que realizo tienen suficiente influencia en el trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Romero Amaya Jessica Janett

DNI: 41502539

Especialidad del validador: MBA - Máster en Administración y Dirección de Empresas

Lima 27 de octubre de 2022



Mg. Romero Amaya Jessica Janett

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

El cuestionario de Motivación laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación extrínseca								
1	Las políticas de la organización reconocen la importancia de mi formación como trabajador.	X		X		X		
2	Las políticas de la organización fomentan un trato en igualdad de oportunidades.	X		X		X		
3	Las políticas de la organización se expresan de forma verbal o escrita.	X		X		X		
4	La supervisión que recibo favorece el desarrollo de mis funciones asignadas.	X		X		X		
5	Se han implementado mejoras después de una supervisión.	X		X		X		
6	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
7	El salario que percibo responde al cargo y funciones que desarrollo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca								
8	La labor que realizo diariamente fortalece mis capacidades.	X		X		X		
9	El trabajo que realizo actualmente contribuye hacia el logro de los objetivos de la organización.	X		X		X		
10	Me siento orgulloso(a) del papel que desempeño en la organización.	X		X		X		
11	Mis opiniones se toman en cuenta.	X		X		X		
12	He recibido reconocimientos por la labor que realizo.	X		X		X		
13	Aplico mis conocimientos en beneficio del servicio público.	X		X		X		
14	Tengo libertad de decidir sobre como desempeñar mejor mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Romero Amaya Jessica Janett

DNI: 41502539

Especialidad del validador: MBA - Máster en Administración y Dirección de Empresas

Lima 27 de octubre de 2022

Mg. Romero Amaya Jessica Janett

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

E. Prueba de confiabilidad

*Resultado10 [Documento10] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: CUESTIO
 Título
 Resumen de
 Estadísticas
 Estadísticas

/SUMMARY=TOTAL.

→ **Fiabilidad**

Escala: CUESTIONARIO DE EMPODERAMIENTO DEL COLABORADOR

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EC1	33,34	60,143	,556	,912
EC2	33,18	58,801	,689	,907
EC3	33,15	59,675	,595	,911
EC4	33,07	57,996	,663	,908
EC5	33,17	58,275	,649	,908
EC6	33,13	58,161	,643	,909
EC7	33,19	57,887	,673	,907
EC8	33,14	57,350	,721	,905
EC9	33,24	57,748	,670	,907
EC10	33,17	57,938	,647	,908
EC11	33,18	58,650	,676	,907
EC12	33,35	58,229	,689	,907



➔ **Fiabilidad**

Escala: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

Casos		N	
		Válido	%
	Válido	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ML1	38,71	81,956	,619	,922
ML2	38,66	81,706	,655	,921
ML3	38,56	80,719	,674	,920
ML4	38,64	80,938	,688	,920
ML5	38,77	79,323	,707	,919
ML6	38,68	80,622	,643	,921
ML7	38,64	81,744	,660	,921
ML8	38,62	80,440	,716	,919
ML9	38,62	81,432	,594	,923
ML10	38,62	79,633	,681	,920
ML11	38,58	81,053	,682	,920
ML12	38,66	80,176	,653	,921
ML13	38,67	82,087	,589	,923
ML14	38,71	80,393	,675	,920

F. Base de datos Excel

ENCU.	EMPODERAMIENTO DEL COLABORADOR												MOTIVACION LABORAL														
	Significado			Competencia			Autodeterminación			Impacto			Motivación extrínseca							Motivación intrínseca							
	EL1	EL2	EL3	EL4	EL5	EL6	EL7	EL8	EL9	EL10	EL11	EL12	ML1	ML2	ML3	ML4	ML5	ML6	ML7	ML8	ML9	ML10	ML11	ML12	ML13	ML14	
E1	5	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	
E2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	1	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	
E3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4	
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E5	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	
E6	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	4	
E7	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	
E8	3	4	3	5	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	2	4	2	4	
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E10	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
E11	3	2	4	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	1	4	2	
E12	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	
E13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E14	5	5	5	5	5	3	2	2	2	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	2	
E15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E16	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	
E17	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	4	2	
E18	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	2	
E19	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	4	1	2	2	4	1	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	
E20	1	3	4	4	4	3	1	1	1	3	2	1	2	3	4	2	1	1	3	3	5	3	1	1	5	1	
E21	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	2	4	
E22	4	5	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	5	3	3	4	5	3	3	2	2	4	5	3	3	
E23	4	2	3	2	3	2	3	4	2	1	4	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	
E24	4	3	4	5	5	4	3	5	3	5	3	5	3	2	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3
E25	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	
E26	4	2	3	2	2	3	1	1	2	4	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	3	4	2	
E27	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	3	3	
E28	2	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	2	4	
E29	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	
E30	3	4	5	3	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	3	5	
E31	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	
E32	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	
E33	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	
E34	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	
E35	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	
E36	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	2	5	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	
E37	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	
E38	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	
E39	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	1	
E40	4	3	2	2	2	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	
E41	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	4	2	1	2	3	4	2	2	3	2	1	
E42	2	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	5	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	4	
E43	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	2	3	
E44	5	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	
E45	2	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	
E46	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	
E47	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
E48	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
E49	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	
E50	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	
E51	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
E52	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	4	
E53	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	
E54	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
E55	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	
E56	2	4	3	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	1	3	5	5	2	3	3	3	2	
E57	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
E58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E59	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	

ENCU.	EMPODERAMIENTO DEL COLABORADOR												MOTIVACION LABORAL													
	Significado			Competencia			Autodeterminación			Impacto			Motivación extrínseca							Motivación intrínseca						
	EL1	EL2	EL3	EL4	EL5	EL6	EL7	EL8	EL9	EL10	EL11	EL12	ML1	ML2	ML3	ML4	ML5	ML6	ML7	ML8	ML9	ML10	ML11	ML12	ML13	ML14
E60	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E61	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	
E62	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	
E63	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E64	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	
E65	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	
E66	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E67	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	
E68	3	2	3	1	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	
E69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E70	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	
E71	2	3	4	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	2	1	1	3	3	1	
E72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E73	3	3	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	
E74	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	
E75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E76	2	2	1	2	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2	3	4	2	2	3	2	
E77	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	
E78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E79	4	3	1	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	
E80	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
E81	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	
E82	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E83	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
E84	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	
E85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E86	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	
E87	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	
E88	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	
E89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
E90	3	2	4	5	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	1	3	2	2	
E91	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	
E92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E93	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	
E94	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	
E95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E96	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	
E97	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	
E98	2	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	
E99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E100	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
E101	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	1	3	3	2	
E102	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	
E103	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E104	2	3	2	2	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	5	5	3	5	3	
E105	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	
E106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E107	2	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	
E108	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	
E109	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E110	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	
E111	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	
E112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E113	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	2	4	3	5	5	2	5	3	
E114	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	4	4	2	2	4	3	2	2	1	2	4	
E115	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	3	4	
E116	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	4	3	
E117	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	
E118	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	
E119	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	4	4	3	
E120	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Empoderamiento del colaborador y la motivación laboral del personal en una empresa minera de la provincia del Azuay-Ecuador, 2022", cuyo autor es VALLADARES CORREA MARVIN YULISSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender 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 me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID: 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 12-01-2023 22:22:05

Código documento Trilce: TRI - 0505091