



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de
reparación de maquinaria, Carabayllo 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Avila Minaya, Kenyi Joel (orcid.org/0000-0002-3705-0269)

ASESORES:

Dr. Ruiz Villacencio, Ricardo Edmundo (orcid.org/0000-0002-1353-1463)

MBA. Alberca Teves, Gustavo Javier (orcid.org/0000-0002-4872-6105)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERU

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Autenticidad del
Asesor**

Yo, RUIZ VILLAVICENCIO RICARDO EDMUNDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024.", cuyo autor es AVILA MINAYA KENYI JOEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, 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, 02 de agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ VILLAVICENCIO RICARDO EDMUNDO DNI: 09809744 ORCID: 0000-0002-1353-1463	Firmado electrónicamente por: RERUIZVI el 08-08- 2024 17:52:01

Código documento Trilce: TRI - 0845620





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AVILA MINAYA KENYI JOEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabaylo 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KENYI JOEL AVILA MINAYA DNI: 48353845 ORCID: 0000-0002-3705-0269	Firmado electrónicamente por: KAVILAMI el 02-08- 2024 12:13:31

Código documento Trilce: TRI - 0845619

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primero a mis padres y después a mis profesores que me ayudaron en mi desarrollo profesional para culminar satisfactoriamente y a mis compañeros por estar ahí apoyándome.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios primero después a la universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de formarme profesionalmente y a los asesores que dieron un poco de su tiempo para guiarme en el desarrollo de esta investigación

Índice de contenidos

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Niveles de la Variable 1 y sus dimensiones</i>	16
<i>Tabla 2 Niveles de la variable 2 y sus dimensiones</i>	17
<i>Tabla 3 Correlación de la variable 1 y la variable 2</i>	18
<i>Tabla 4 Correlación de la dimensión 1 y la variable 2</i>	19
<i>Tabla 5 Correlación de la dimensión 2 y la variable 2</i>	20
<i>Tabla 6 Correlación de la dimensión 3 y la variable 2</i>	20
<i>Tabla 7 Correlación de la dimensión 4 y la variable 2</i>	21

RESUMEN

Lo que busca esta investigación es alinearse a los objetivos del desarrollo sostenible teniendo en cuenta el trabajo decente y el crecimiento económico además promover la igualdad de trabajo sin distinción para todos y el incremento de la productividad laboral además el objetivo fue determinar la relación del empowerment y la mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabaylo, 2024, la metodología fue de tipo básica, diseño no experimental – transversal, enfoque cuantitativo y nivel correlacional la población fue de 103 trabajadores evaluados a través de un cuestionario donde se abordaron preguntas relacionadas al empowerment y la mejora continua como resultado se obtuvo que el empowerment tiene un alto nivel de asociación con sus dimensiones equivalente al 95.1% demostrando un buen liderazgo, motivación, poder y desarrollo además un 97.1% de los encuestados dieron buena planificación, hacer, verificar y actuar en los procesos de mejora continua por lo cual se determinó una correlación de Rho de 0,669 entre las variables de estudio, los resultados estadísticamente significativo ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$) evidenciando que hay una asociación entre el empowerment y la mejora continua en conclusión los resultados mostraron que el empowerment es necesario para la mejora continua.

Palabras clave: Empowerment, mejora continua, liderazgo, motivación, desarrollo

ABSTRACT

What this research seeks is to align with the objectives of sustainable development taking into account decent work and economic growth in addition to promoting equality of work without relaxation for all and increasing labor productivity, the objective of the research was to determine the relationship between empowerment and continuous improvement in the machinery repair services company, Carabayllo, 2024, the methodology was basic, non-experimental - transversal design, quantitative approach and correlational level, the population was of 103 workers evaluated through a questionnaire where questions related to empowerment and continuous improvement were addressed. As a result, it was obtained that empowerment has a high level of association with its dimensions equivalent to 95.1%, demonstrating good leadership, motivation, power and development. In addition, 97.1% of those surveyed also indicate that there is good planning, doing, verifying and acting in the continuous improvement processes. In this sense, a Rho correlation of 0.669 could be determined between the study variables, the results being statistically significant (p -value = 0.000 < 0.05) evidencing that there is an association between empowerment and continuous improvement. In conclusion, the results showed a clear connection between the empowerment of workers and the continuous improvement of processes.

Keywords: Empowerment, continuous improvement, leadership, motivation, development

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas han ido innovando sus procesos para brindar una buena calidad de producto al mercado, sin embargo, en algunas empresas han ido dejando de ser competitivas debido al desconocimiento de nuevas herramientas de gestión, así mismo lo que busco esta investigación es alinearse a los objetivos del desarrollo sostenible teniendo en cuenta el trabajo decente y el crecimiento económico además promover la igualdad de trabajo sin distinción para todos y el incremento de la productividad laboral, por lo cual (Minguela & Gómez, 2019). Por otro lado, el empowerment ha sido aplicado en diferentes rubros de negocio y en todas ha sido útil aplicar la como técnica de gestión orientados a la mejora continua alcanzando los objetivos de la organización, lo que da como resultado una mejor eficacia y productividad a su vez crear un buen clima laboral. (Araujo, 2022). Así mismo el empowerment es una herramienta administrativa donde los trabajadores tienen el compromiso de dar lo mejor con las responsabilidades que se les asigne, habilidades asumiendo el liderazgo y tomar las decisiones en las labores que realiza (García et al., 2021). Seguidamente el empowerment según (Benzel, 2022) es entregar el poder y la autoridad para realizar una actividad es dar le la confianza de convertirse en más fuerte y seguro generando habilidades de liderazgo. Además, el empowerment está orientado a las actividades del equipo la autonomía y la capacidad de influir en los buenos resultados de la empresa y conduce a la eficacia y aun comportamiento laboral innovador (Malik et al., 2021).

Según Bonfante et al. (2020) las empresas a nivel internacional han tenido muchos problemas por la falta de estrategias a lo que ha llevado que los procesos sean más largos y costosos el empoderamiento motiva y crea autonomía en los trabajadores y el dominio de la realización de sus tareas para hacer un mejor trabajo. Para Fonseca & Martínez (2022) el empowerment aumenta el nivel de responsabilidad de los colaboradores y a la vez optimizar los recursos con el poder de toma de decisiones aumentando el compromiso en sus labores permitiendo le un alto grado de satisfacción y motivación, la actitud positiva y lealtad a la empresa. Según Minyoung et al., (2019) el empoderamiento es un proceso de delegar el poder y la responsabilidad mediante la autonomía del colaborador teniendo una mejora continua los procesos y lleguen al éxito en el trabajo. Así mismo el empoderamiento es dar le autoridad para que puedan tomar mejores decisiones de cómo realizar sus actividades y en la medida que el individuo es capaz de solucionar los problemas

además se asocia a un mayor compromiso y tener una mejora continua (Van, 2020). Por otro lado, el empowerment de autoridad y poder a los subordinados y otórgale recursos e información para desarrollar un mejor trabajo en la empresa (Reyes & López, 2022).

Las empresas a nivel nacional según Reyes (2022) cuentan con diferentes deficiencias en gestión de empowerment una de ella es la falta de liderazgo del superior con los subordinados además de poder trabajar en equipo han llevado que los procesos sean más lentos y afectando la productividad de la organización, no obstante, el aplicar esta herramienta de gestión se ha llegado a obtener resultados favorables de una mayor eficiencia y eficacia. Así mismo es muy importante aplicar el empowerment dentro de la empresa ya que como menciona Geraldo et al., (2022), sirve un potenciador y fortalece la mejora de un buen desempeño, así mismo el colaborador debe sentirse cómodo consigo mismo, para que pueda ser más eficiente en su trabajo y adquieran nuevas habilidades para el buen desarrollo de sus actividades y estar comprometido con la empresa.

Por otro lado, para Cabrejos et al., (2022) el empowerment es un proceso de transformación individual por el cual el trabajador adquiere control y poder para la toma de decisiones y alcanzar sus objetivos. Así mismo el empoderamiento es la confianza y el compromiso que se les da a un trabajador y el impacto que genera como mejora continua de una actividad (Ostos & Sáenz, 2020). Del mismo modo el empowerment implica la libertad de poder tomar tus propias decisiones y otorgarle al colaborador a trabajar activamente y con una mejora constante (Angelsen et al., 2024).

Asimismo a nivel local, se identificado como problema que los procesos en los servicios de reparaciones de maquinarias son muy lentos por lo cual me ha llevado a investigar sobre las variables empowerment y la relación que tiene con la mejora continua, así mismo se hace mención del diagnóstico del problema debido a que los trabajadores no están orientados a la visión y objetivos de la empresa, no cuentan con un líder que pueda delegar el trabajo de forma eficiente los colaboradores no se sienten motivados y no se identifican con la organización además que no están comprometidos con las actividades que realizan por la falta de desarrollo y capacitación es por ello que los servicios que realizan son ineficientes por la falta de conocimientos y uso de herramientas de gestión para tener un buen desempeño en su labor ,así mismo no cuentan con el poder o autonomía para la toma de decisiones

esto con lleva a que los procesos sean más lentos y muy costosos para la organización, como problemática de indagación se planteó el siguiente problema general ¿Cuál es la relación empowerment y la mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024? Del mismo modo se planteó lo siguiente. Problemas específicos, ¿Cuál es la relación del liderazgo, motivación, poder y desarrollo con la mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024?

La justificación teórica con los hallazgos obtenidos se explicó algunos vacíos de la investigación ya que está fundamentada en bases teóricas y con los resultados obtenidos poder aportar en futuras investigaciones (Baena, 2014). Así mismo se conocerá el comportamiento de estas variables o relación que puede ver entre ellas. Se justifica de manera práctica porque se podrá aplicar el empowerment en la organización y los beneficios que tiene al utilizar lo además resolverá los problemas existentes (Romero et al., 2021). Mediante la justificación metodológica se pudo aplicar un instrumento que se ha propuesto y permitirá identificar los resultados que haya entre las variables y la contribución de los conceptos necesarios para la investigación (Hernández et al., 2014). La justificación social, esta indagación permitirá aportar información para poder solucionar una problemática social y poder contribuir con el desarrollo sostenible además el bienestar de la comunidad y generar un impacto positivo (Hernández et al., 2014).

El objetivo general fue determinar la relación del empowerment y la mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024; Objetivos específicos: Determinar la relación del liderazgo, motivación, poder y desarrollo con la mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024. Así mismo se planteó la hipótesis general, Existen relación del empowerment y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024. Así mimos se planteó las hipótesis específicas, existen relación del liderazgo, motivación, poder y desarrollo con la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024.

Por otro lado, existió la necesidad de investigar información actual y profundizar sobre temas a desarrollar acerca de los antecedentes internacionales por lo cual Escaffi.et al. (2021) mencionaron en su tesis que su objetivo fue analizar el empowerment como filosofía estructural para alcanzar el éxito empresarial la

metodología fue positivista-cuantitativo con un tipo de investigación analítica, explicativa y descriptivo así mismo un diseño no experimental transaccional-descriptivo, se tuvo como a 22 personas obteniendo una confiabilidad de $\alpha=0,95$ fueron analizados por medio de estadística inferencial , se tuvo como resultados dentro de la desviación estándar de 0.84 con media de 2.56 mientras más alto es el empowerment mayor será el éxito de la empresa en la formación del talento humano, y se llegó a la conclusión el empowerment se utilizara para alcanzar un mejor desempeño con los trabajadores teniendo un buen clima laboral y que permite estar a gusto al satisfacer las necesidades de reconocimiento y a su vez minimizar la rotación del personal.

Así mismo, Chicaiza (2024), el objetivo de esta indagación es determinar influye el empowerment como herramienta gerencial, con un enfoque hipotético deductivo con un análisis descriptivo, los datos se obtuvieron mediante un cuestionario, encuestando a los colaboradores de la organización, además se obtuvieron como resultados un Chi cuadrado fue de 16,250 superando el valor tabulado de 6, esto llevo al rechazo de la H_0 y aceptar la H_a , por lo cual se concluyó que el empowerment ayudo a obtener una visión más clara de cómo se puede implementar el empowerment en la empresa y los beneficios al entorno laboral.

García et al. (2021), menciona que su objetivo analizar el empowerment y el coaching como herramienta de fortalecimiento del talento humano en sus operaciones, tiene como enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, con un diseño no experimental y de corte transversal , los resultados fueron que se han encontrado que las herramientas han favorecido al talento humano y desarrollo de la organización como fundamento y como gestionan los directivos de la empresa, se concluyó que su aplicación le da la capacidad en su participación de distintos escenarios competitivos, además contribuye en resolver situaciones complicadas en la organización, además generar valor a los miembros que la integran con el beneficio de alcanzar los objetivos.

Cuenca (2020) ,mencionaron en su tesis su objetivo fue determinar la relación existente entre el empoderamiento y el compromiso en la empresa, como metodología se utilizó la descriptiva, correlacional de corte transversal, y se encuestaron a 301 trabajadores los resultados que se obtuvieron fue una correlación significativa 55.8% se encuentra de acuerdo que tomar una buena decisión es muy importante para empoderarse además tener un compromiso con la empresa, se concluyó que el

empoderamiento de los trabajadores le da un mayor compromiso permitiendo que esto lleve al cumplimiento de los objetivos.

Así mismo Calderón (2020) , menciona en su investigación que tuvo como objetivo encontrar la asociación del empowerment con el desempeño laboral, la indagación fue de tipo básico y de nivel descriptivo además de un diseño no experimental de corte transversal, así mismo el instrumento fue un cuestionario, la estadística fue un $Rho = 0,662$, $sig = 0,000$,lo que indican los resultados que se obtuvieron fue que hay una relación positiva media del análisis descriptivo de la variable empowerment en conclusión el empowerment es muy importante para el desarrollo personal y el buen desempeño en el trabajo teniendo en cuenta el liderazgo para un buen trabajo en equipo.

Según Talledo (2019), menciona que el objetivo de su investigación fue la asociación de gestión de procesos y la mejora continua, el enfoque fue cuantitativo, el tipo de indagación es descriptiva correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 25 colaboradores del aérea administración, el instrumento que utilizaron fue el cuestionario, se obtuvo como resultados un estadístico de Pearson de 0,943 con p de valor 0,000 se concluyó que cuando las empresas realizan una gestión administrativa correcta, se podrá obtener una buena mejora continua en procesos, se le aconsejo a la empresa a que pueda tener un plan de trabajo y a su vez implementar de un sistema integrado de gestión.

Piguave et. al (2021) , menciona en que el objetivo de esta investigación fue como el empowerment se puede utilizar como una herramienta para gestionar y la organización de los trabajadores y su desempeño laboral en el sector público, así mismo se utilizó la metodología cualitativa y de método deductivo, con un nivel descriptivo y de tipo documental, la investigación fue desarrollada en campo, el instrumento recolecto información directa mediante una entrevista aplico a los directivos y se concluyó que el empowerment se destaca que es una herramienta que ayuda de la mejor manera a gestionar todo tipo de empresas , además genera nuevas oportunidades de negocios para una empresa.

Así mismo las indagaciones que se tiene de los antecedentes nacionales para aportar al desarrollo de la investigación según Laura (2021) , la indagación el objetivo determinar como el impacto del empoderamiento de las mujeres y su habilidad para gerenciar así mismo la responsabilidad social de las organizaciones artesanías de Puno , el estudio fue con un enfoque cuantitativo además descriptivo correlacional

con un diseño no experimental-transeccional, la muestra estuvo conformada por 30 mujeres, los resultados del empowerment de la mujer que pertenecen a las organizaciones que hay de artesanías en la región de Puno tuvo una puntuación de 106.11, concluyendo que las mujeres también son productivas utilizando el empoderamiento y sus habilidades gerenciales.

Según Díaz (2022), esta indagación tuvo como objetivo determinar la incidencia del empowerment con el compromiso de desempeño de calidad, la metodología que se utilizó fue tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, la técnica fue encuesta y como herramienta el cuestionario, la muestra estuvo compuesta por 120 trabajadores, los resultados que se obtuvieron que el 31.7%, 56.7%, y 58.7% de los encuestados tienen un nivel adecuado de empowerment, de compromiso de desempeño y de calidad laboral, se concluyó que el empowerment y compromiso de desempeño tiene una incidencia altamente significativamente, así mismo tienen una incidencia significativa en sus dimensiones carga en el trabajo, motivación y apoyo.

Según Leyva y Vilcas (2021), tuvieron como objetivo determinar la relación entre el empowerment con la productividad en una empresa de Huancayo, tuvo como enfoque cuantitativo, con un nivel que es descriptivo correlacional además de un diseño que no es experimental y de corte transversal, se tuvieron como muestra 88 colaboradores, se utilizó la encuesta y el cuestionario como instrumento los resultados obtuvieron con la estadística que es no paramétrica con una significancia de $p=0,000$ y como conclusión existe una relación directa y significativa con una Rho de Spearman Rho 0,742, correlación positiva lo que quiere decir que si va aumentar el empowerment aumentara la productividad.

Así mismo Torres (2020) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre el empowerment y el desempeño laboral, el estudio es de tipo aplicada, cuantitativa y probabilística, diseño que no es experimental y corte transversal, utilizaron la encuesta y el cuestionario como instrumento, la muestra estuvo conformado por 328 trabajadores, se dieron como resultados un coeficiente de relación de Pearson 0.620 que indica que es directa y positiva media en conclusión el empowerment es una herramienta muy importante para la mejora del desempeño laboral.

Según Sánchez (2020), en sus tesis se estableció como su objetivo determinar la asociación que pueda existir con el desempeño en el trabajo de la empresa de

Trujillo, tuvo un enfoque cualitativo, con un diseño que no es experimental y transversal además es descriptivo y correlacional se obtuvieron como muestra a 21 trabajadores como resultados descriptivos 82.4% que ha considerado para la motivación y un 85.8% para el desempeño por último se concluyó como la motivación puede tener una relación que es directa con el desempeño en el trabajo.

Según Caruajulca (2021), en su tesis estableció como objetivo la asociación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de una organización de Cajamarca, 2020. Esta indagación tuvo como tipo básica con un diseño que no es experimental y con un corte transversal además se tuvo como la muestra 22 trabajadores, así mismo en base a los resultados descriptivos 45.5% opino que está de acuerdo un 4.5% totalmente de acuerdo y un 31.8% no está de acuerdo ni en desacuerdo por otro lado, los resultados inferenciales con una relación Rho de Spearman de 0,535 con un $p=0.010$ se concluyó que hay una asociación positiva entre estas variables.

Por otro lado Montesinos (2020), tuvo como objetivo determinar la asociación del empowerment y la productividad, con un diseño transversal y correlacional la muestra se conformó por 50 trabajadores, utilizaron la encuesta y un cuestionario como instrumento, se dieron como resultados que un 76% manifiestan tener un alto nivel de empowerment y 74% manifiestan una alta productividad se concluyó que hay una asociación directa y positiva en las variables con un coeficiente de relación de un 58.41%.

Chávez (2022), menciona en su indagación como objetivo determinar la asociación del empowerment y la efectividad en el trabajo, la indagación fue de tipo básica el enfoque que es cuantitativo, nivel es descriptivo y correlacional además con diseño que no es experimental y de corte de transversal, se obtuvo como muestra a 35 colaboradores para la recolectar los datos se utilizó la encuesta además los resultados que obtuvieron muestra el coeficiente con un correlacional de Spearman 0,774 con el valor referencial $p=0,000$ por lo tanto se acepta la hipótesis, llegaron a la conclusión que el mayor desarrollo del empowerment que tienen los colaboradores de tomar buenas decisiones así mismo liderar y motivar el eficiente manejo de recursos conlleva aun mayor desarrollo a la productividad laboral, la asociación entre estas dos variables es positiva fuerte y con ello se confirmó que la hipótesis general que hay una asociación significativa.

La teoría base que se tomo es el facultamiento en la toma de decisiones, según Chiavenato (2009), quiere decir otorga le el poder y autoridad a los trabajadores para que sean proactivas dentro de la empresa se trata de una transformación del comportamiento de la persona donde adquieren autonomía e iniciativa en sus actividades.

Chiavenato (2009), destaca 4 dimensiones, primera dimensión tenemos al liderazgo según el líder tiene la capacidad de poder coordinar y solucionar conflictos entre individuos y grupos, así como vencer las crisis y tomar las decisiones adecuadas para una solución además gracias a la autoridad y la coordinación que se le denomina proceso de influir en las actividades de los miembros del grupo mediante la una comunicación efectiva y supervisión. Se consideró los siguientes indicadores: orientar a las personas, indicar el camino hacia uno debe seguir, proporcionar retroalimentación, es hacerle saber sus errores y su progreso para que estos puedan mejorarlo, definir metas, son acciones que tienen un fin para alcanzarlos, toma de decisiones, es elegir una alternativa para poder resolver un problema.

La segunda dimensión motivación, menciona que la característica de la psicología humana , ayuda a que la persona tenga un grado de compromiso que activa, orienta, dinamiza y además mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos que se espera y que esta es la fuerza impulsadora que aportara en la producción de bienes y servicios de una organización, en el ámbito laboral es necesario conocer las causas que estimulan la acción humana mediante la motivación y que la organización funcione adecuadamente y que le pueda dar una ventaja competitiva diferenciándose de sus competidores , así el personal se sentirá satisfecho haciendo sus labores con más eficiencia y eficacia para el desarrollo de la empresa. Se cuenta con los siguientes indicadores: incentivar, es recompensar a una persona para que mejore, reconocer, es evidenciar los resultados, motivar, es impulsar alguien a realizar acciones (Chiavenato,2009).

La tercera dimensión Poder, como la acción que se ejerce sobre otro individuo la existencia de subordinación restricción y prohibición por parte de un grupo considerando como superior o no e influir hacia otras personas, los siguientes indicadores son: autonomía, es la capacidad de tomar tus propias decisiones, delegar, confiar el trabajo alguien, confianza, sentirse seguro de sí mismo (Chiavenato, 2009).

Cuarta dimensión Desarrollo, es el conocimiento y capacidades de los individuos en la toma de decisiones teniendo además una actitud positiva cada

persona tiene una forma diferente de afrontar las situaciones y poder crecer para alcanzar los objetivos. Sus indicadores son: competencias, capacidades y habilidades que tiene una persona, capacitación, proporcionar capacidades y conocimientos, brindar información, ofrecer datos necesarios para su realización.

La teoría que se ha tomado como base es la psicología comunitaria , según Montero (2003), menciona que el empowerment es alguien posee poder mientras otro carece de él , así mismo alguien da órdenes y el otro obedece, las relaciones y condiciones sociales nos revela que no es así, si no que mediante la creatividad y la potencialidad de los seres humanos trabaja la psicología comunitaria además el poder de recompensa hace que se pueda premiar al buen comportamiento es el poder que da la aprobación social, también tenemos al poder coercitivo es la capacidad de obligar o amenazar a alguien para que ejecute una labor con las consecuencias negativas que pueda sufrir si no obedece.

Asimismo, Montero (2003), menciona 6 dimensiones la primera dimensión poder de recompensa, permite premiar las acciones e incentivar a la realización de una tarea. Segunda dimensión poder coercitivo, es la capacidad de obligar a alguien a realizar diferentes acciones en contra de su voluntad mediante amenazas con las consecuencias negativas que pueda tener si no obedece. Tercera dimensión, poder legítimo, es la autoridad que está constituida legítimamente proviene de un cargo social aprobada por la sociedad destinada a proteger y mantener el orden de los ciudadanos.

Cuarta dimensión, poder referente, la identificación de una persona como percibida como poderoso o poderosa o llamada también poder de atracción que ejerce sobre la otra persona y respeto a la superioridad de alguien con influencia. Quinta dimensión, poder experto, proviene del conocimiento y la experiencia y se demuestra mediante la reputación así mismo un líder puede convencer a sus subordinados y que puedan confiar en él. Sexta dimensión, poder informativo, es la capacidad de informar proviene del resultado de obtener conocimiento que otras personas necesitan o quieren puede ser la forma más influyente de adquirir poder (Montero,2003).

La teoría que se ha tomado como base es el empowerment estructural Ríos (2012), indica que está fundamentada en promover y fortalecer la comunicación efectiva entre compañeros y el trabajo en equipo teniendo el poder de la toma de

decisiones para desarrollar mejor sus actividades en un buen clima en la organización.

Ríos (2012), menciona 3 dimensiones, la primera dimensión acceso a los recursos, es la capacidad de obtener una financiación, materiales el tiempo necesario para la realización de un trabajo. Segunda dimensión, el acceso a la información, es el conocimiento formal o informal que es necesario para que sea efectivo en su lugar de trabajo. Tercera dimensión, acceso al apoyo, es tener una retroalimentación y orientación necesaria a los subordinados y a su vez ejercer una influencia positiva en la participación de actividades.

Así mismo, se utilizó la teoría de la Kaizen según Gutiérrez (2010), consideran que esta teoría va dirigida al mejoramiento continuo, es decir una acción diaria, de cambios y de mejoras que involucran a todo el personal de la empresa tomando en cuenta, necesidades, ideas y expectativas además la toma de decisiones, el tiempo la economía de recursos y la productividad empresarial, destaca 4 dimensiones, la primera dimensión Planear, que es tomar la decisión para obtención del mejor resultado en un futuro teniendo en cuenta diferentes escenarios que pudieran ocurrir para alcanzar los objetivos y a su vez determinando el tiempo y los recursos que se requieran, sus indicadores son establecer objetivos, definir los resultados que se esperan en futuro, dirigir, es influir y orientar a un conjunto de personas hacia el logro de las metas.

La segunda dimensión Hacer, consiste en la implementación de los cambios necesarios con el objetivo de mejorar la eficacia de las actividades que involucra a cada de los miembros, y minimizar los costos y recursos de la organización, los indicadores son, implementar, es poner en práctica y llevar a cabo lo que sea a planificado, aplicar lo planeado, es poner en acción lo que ha planificado anteriormente. La tercera dimensión es Verificar, es un proceso en cada área de trabajo de la organización con un mecanismo de control y en la actitud de todo el personal , teniendo en cuenta un plan de organización con los métodos y medidas que se utilizaran para salvaguardar los recursos para llegar a los objetivos que sea planteado y posteriormente tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de cada meta establecida, este aspecto se logra con una estructura de control que le permita a la empresa a tener una claridad de sus fortalezas y debilidades, sus indicadores son seguimiento, es el proceso de supervisar y evaluar el rendimiento,

control, es el cumplimiento de estándares establecidos además consiste en medir y corregir procesos. Gutiérrez (2010).

La cuarta dimensión Actuar, si se dio el resultado esperado y tomar medidas que sean preventivas para la mejora, y el plan se ha reestructurado si los resultados no fueron satisfactorios con el cual se vuelve a iniciar el ciclo, los indicadores son tomar acciones, es el acto de llevar a cabo al que se planificado desempeño, es el nivel de rendimiento alcanzado por una persona. La teoría de calidad total, según Chacón (2018), se basa en el mejoramiento continuo que tiene como objetivo dar una mayor satisfacción al cliente dando le un valor agregado al servicio teniendo un impacto positivo en la eficiencia de la empresa además en el control o reingeniería de los procesos siendo más optimizados.

Chacón (2018) menciona 3 dimensiones: primera dimensión, satisfacción es el cumplimiento de las expectativas deseadas cubriendo nuestras necesidades y alcanzando un estado de bienestar, los indicadores bienestar, buena condición física, emocional, salud, otro indicador es deseo es lo que queremos alcanzar o lograr. Segunda dimensión: calidad percibida, se vincula a una actitud positiva y la perspectiva que tiene un cliente hacia un producto o servicio mediante los atributos que tenga, los indicadores son los siguientes, atributos son cualidades únicas que diferencia a objetos o personas, otro indicador producto tiene como finalidad satisfacer las necesidades del consumidor. Tercera dimensión: modelo, es un punto de referencia para imitarlo y mejorar su gestión están orientadas a la calidad y a la mejora continua que ayudaran a comunicar los procesos que se realicen, sus indicadores son seguimiento, ir detrás de algo o alguien, otro indicador orientación es ubicarse en un lugar y dirigirse hacia otro.

La teoría de restricciones según Echeverry et al. (2016), si bien todas las empresas tienen objetivos buscan el mejoramiento continuo a partir de una buena gestión de restricciones y que funcione al ritmo establecido generando un mecanismo de mejoramiento reduciendo los tiempos y la eliminación de desperdicios.

Echeverry et al. (2016), menciona que tiene 5 dimensiones la primera dimensión identificación de las restricciones, son cuellos de botellas se entiende como la restricción que limita la capacidad para satisfacer una demanda que se requiere en el mercado, estas restricciones se pueden encontrar en las maquinas, materiales, recursos, finanzas, etc. Los indicadores son producción es la actividad para crear un producto o servicio, otro indicador mercado es el intercambio de bienes o servicios

entre ambas partes. Segunda dimensión, Explorar la restricción busca el mayor aprovechamiento, sus indicadores son aprovechamiento sacar le el mayor beneficio algo o alguien, otro indicador es capacidad es la es rendimiento de una persona o de una maquinaria.

Tercera dimensión, Subordinación después de haberse aprovechado la restricción y que no generasen mayor desperdicio en un sobre producción en un almacenamiento y trabajar en base a las restricciones. Los indicadores son decisión, proceso final cognitivo, otro indicador es función capacidad de una persona al actuar. Cuarta dimensión, Elevar la restricción se requiere alcanzar la mejora continua la gestión adecuado de los equipos y las instalaciones necesarias para la producción y utilizar medidas preventivas, los indicadores son rendimiento es el resultado deseado que se obtuvo de una actividad, otro indicador es prevención es evitar que no ocurra algo que no quisiéramos que pase. Quinta dimensión: Reiniciar el proceso, se debe analizar si aún sigue el problema con la capacidad de producción y observar como las cosas se están dando y si es necesario empezar un nuevo ciclo desde el principio, los indicadores son ciclo, periodo o tiempo que se vuelve a contar de nuevo, otro indicador es analizar es examinar detalladamente todos sus componentes.

II. METODOLOGÍA

Tipo de investigación realizada fue de un enfoque básica según Baena (2014), se aplica para abordar problemas circunstanciales y además puede aportar a nuevos acontecimientos y toda la información que se obtendrá será muy importante para la teoría. Diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal así mismo, Hernández et al. (2014), en la investigación las variables no sufrieron ningún cambio además no se modificaron y se observó cómo se comportaban las variables además de corte transversal, ya que toda la información se ha conseguido en un determinado tiempo.

El enfoque cuantitativo se utilizó para la recolectar datos y analizarlos, se respondieron preguntas utilizando la estadística y una medición numérica además se pudo determinar el comportamiento de una población según, Hernández et al. (2014), son procesos que será probados cumpliendo todos los pasos establecidos pudiendo medir las magnitudes de fenómenos o problemas de una investigación. Nivel de investigación descriptivo correlacional según, Hernández et al. (2014), Busca recolectar información de forma específica de un grupo o de personas, para poder medirlos y obtener diferentes conceptos de acuerdo con la información recolectada, y es también correlacional porque se buscará el grado de relación que podría existir entre dos variables o conceptos. Método de investigación hipotético deductivo, porque se observó un fenómeno que se va a estudiar, y en base a eso se creó una hipótesis o rechazar la información que se ha obtenido y poder llegar a una conclusión que se puedan confrontar con los hechos.

La variable empowerment según Chiavenato (2009), quiere decir otorga le el poder y autoridad a los trabajadores para que sean proactivas dentro de la empresa se trata de una transformación del comportamiento de la persona donde adquieren autonomía e iniciativa en sus actividades y sus dimensiones son liderazgo, motivación, poder y desarrollo también se consideró los indicadores de cada variable orientar a las personas, toma de decisiones, proporcionar retroalimentación, incentivar, motivar, autonomía, delegar, competencias y capacitación.

La variable mejora continua según Gutiérrez (2010), consideran que esta teoría va dirigida al mejoramiento continuo, es decir una acción diaria, de cambios y de mejoras que involucran a todo el personal de la empresa tomando en cuenta, necesidades, ideas y expectativas además la toma de decisiones, el tiempo la economía de recursos y la productividad empresarial, destaca cuatro dimensiones,

planear, hacer, verificar y actuar además de sus indicadores de cada dimensión, establecer objetivos, dirigir, implementar, aplicar lo planeado, seguimiento, control tomar acción, desempeño.

La población según Hernández y Mendoza (2018) La población es un conjunto de individuos con características similares que un investigador quiere analizar y además se deben de estar ubicadas de manera correcta por sus características, tiempo y lugar, es muy importante considerar los criterios de exclusión e inclusión de una muestra, en algunos estudios se precisa y selecciona el género, estado civil, la edad, nivel socioeconómico, etc. Por otro lado, en este trabajo de investigación la población que se tomara en cuenta es de 103 trabajadores de la empresa.

La técnica que se utilizo es la encuesta, se pudo recolectar información sobre las opiniones de los encuestados y con los resultados de las respuestas se pudo analizar e interpretar un mejor panorama. Hernández et al. (2014).

Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos así mismo Hernández et al. (2014), mencionan que las preguntas del cuestionario servirán para recolectar, analizar y procesar los datos de las personas, se harán unas preguntas que contestarán los encuestados para poder conseguir la información necesaria y surge por la necesidad de probar una hipótesis o descubrir una solución a un problema. La validez del instrumento se desarrollará de acuerdo a expertos quienes revisarán la investigación y darán el visto bueno según Bernal (2010) el instrumento fue validado por expertos y a la vez permitió la medición de partes esenciales que se han tomado en cuenta.

La confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente de Cronbach para la primera variable fue 0,789 y para la segunda variable fue 0,763 los resultados se obtuvieron mediante una encuesta. Según Bernal (2010) afirma que la confiabilidad se da mediante toda la información que se obtuvo de la encuesta y que sea consistente. La investigación que se realizará tendrá varios procedimientos empezando por el problema, el marco teórico servirá como base para fundamentar la investigación de las variables, se escogió una muestra de la empresa, después de validar el instrumento se realizara una encuesta que serán procesados por un software SPSS.

Se empleó un cuestionario para medir las variables, inicialmente se realizó un estudio piloto para analizar la confiabilidad de los instrumentos mediante los programas estadísticos SPSS versión 25.0, asimismo, los resultados que se obtengan

se presentarán en tablas, especificando información, siguiendo los objetivos planteados.

según Hernández y Mendoza (2018) El método de análisis descriptivo, consiste en una verificación y análisis de tablas y gráficos, las variables serán agrupadas, y se procesará mediante el programa SPSS, así mismo el método de análisis inferencial, consistirá en una revisión detallada de la prueba de hipótesis mediante la estadística a nivel general y específica.

La investigación que se realizara tendrá en cuenta los aspectos éticos, se respetara los derechos del autor, citando lo en revistas o tesis que se tomen en cuenta, además teniendo en cuenta las normas APA y la redacción adecuada, para respaldar la investigación será procesada por el turnitin para descartar todo tipo de plagio que se pueda dar además se considerara los reglamentos establecidos por la institución como el código de ética de grados y títulos (N°0470-2023-VI-UCV). Así mismo Hernández et al. (2014), menciona que todo trabajo de investigación existe la ética intelectual apropiada para su publicación con relación al autor se considera así porque cumple con las normas y que contribuirán a desarrollar las investigaciones.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1 Niveles de la Variable 1 y sus dimensiones

	V1. Empowerment		D1. Liderazgo		D2. Motivación		D3. Poder		D4. Desarrollo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%
Medio	5	4.9%	15	14.6%	19	18.4%	10	9.7%	13	12.6%
Alto	98	95.1%	88	85.4%	83	80.6%	93	90.3%	90	87.4%
Total	103	100.0	103	100.0	103	100.0	103	100.0	103	100.0

En la tabla 1 se observó que se encuestaron a 103 trabajadores, así mismo los porcentajes que ha dado en base la empowerment es de 95.1 % alto, 4.9% es medio ; por otro lado, se mostró que los porcentajes que se han dado en base la dimensión liderazgo es de 85.4 % alto, 14.6% es medio , así mismo, los porcentajes que se han dado en base a la dimensión motivación es de 80.6% es alto, 18.4% es medio y 1% es bajo, por consiguiente en la tabla podemos observar que los porcentajes que se han dado en base a la dimensión poder es de 90.3 % alto, es 9.7% medio , y por último podemos observar que los porcentajes que se han dato en base a la dimensión desarrollo es de 87.4% es alto, 12.6% es medio.

Tabla 2 Niveles de la variable 2 y sus dimensiones

	V2. Mejora continua		D1. Planear		D2. Hacer		D3. Verificar		D4. Actuar	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Medio	3	2.9%	9	8.7%	9	8.7%	6	5.8%	4	3.9%
Alto	100	97.1%	94	91.3%	94	91.3%	97	94.2%	99	96.1%
Total	103	100.0	103	100.0	103	100.0	103	100.0	103	100.0

En la tabla 2 se observó que se encuestaron a 103 trabajadores, así mismo los porcentajes que ha dado en base la mejora continua es de 97.1 % alto, 2.9% es medio ; por otro lado, se mostró que los porcentajes que se han dado en base la dimensión planear es de 91.3% alto, 8.7% es medio , así mismo, los porcentajes que se han dado en base a la dimensión hacer es de 91.3% es alto, 8.7% es medio , por consiguiente en la tabla podemos observo que los porcentajes que se han dado en base a la dimensión verificar es de 94.2 % alto, es 5.8% medio , y por último podemos observar que los porcentajes que se han dado en base a la dimensión desarrollo es de 96.1% es alto, 3.9% es medio.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H0 No Existe relación entre la variable 1 y variable 2 en la empresa de servicio de reparación de maquinaria Carabayllo, 2024.

Ha Existe relación entre la variable 1 y variable 2 en la empresa de servicio de reparación de maquinaria Carabayllo, 2024.

Tabla 3 Correlación de la variable 1 y la variable 2

Correlaciones

			Empowerment	Mejora continua
Rho_ Spearman	Var 1	Coeficient - correlación	1,000	,669**
		p valor	.	,000
		n	103	103
	Var 2	Coeficient - correlación	,669**	1,000
		p valor	,000	.
		n	103	103

** . correlación sig.

De acuerdo al resultado de la tabla 3 se obtuvo que el p valor de 0.00 es menor que 0.05 aceptando la hipótesis alterna mostrando con un 0,669 entre el empowerment y la mejora continua, por lo tanto, es importante mostrar la existencia de correlaciones entre las dos variables con una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis específicas

H0 No Existe relación entre la dimensión 1,2,3,4 y variable 2 en la empresa de servicio de reparación de maquinaria Carabayllo, 2024.

Ha Existe relación entre la dimensión 1,2,3,4 y variable 2 en la empresa de servicio de reparación de maquinaria Carabayllo, 2024.

Tabla 4 Correlación de la dimensión 1 y la variable 2

Correlaciones

			Mejora continua	Liderazgo
Rho_Spearman	Var2	Coeficient - correlación	1,000	,510**
		p valor	.	,000
		n	103	103
Dim1	Dim1	Coeficient - correlación	,510**	1,000
		p valor	,000	.
		n	103	103

** . correlación sig.

De acuerdo al resultado de la tabla 4 se obtuvo que el p valor de 0.00 es menor que 0.05 aceptando la hipótesis alterna mostrando con un 0,510 entre el liderazgo y la mejora continua, por lo tanto, es importante mostrar la existencia de correlaciones entre la dimensión 1 y la variable 2 con una correlación positiva media.

Tabla 5 Correlación de la dimensión 2 y la variable 2

Correlaciones

			Mejora continua	motivación
Rho_Spearman	Var2	Coeficient - correlación	1,000	,587**
		p valor	.	,000
		n	103	103
	Dim2	Coeficient - correlación	,587**	1,000
		p valor	,000	.
		n	103	103

** . correlación sig.

De acuerdo al resultado de la tabla 5 se obtuvo que el p valor de 0.00 es menor que 0.05 aceptando la hipótesis alterna mostrando con un 0,587 entre la motivación y la mejora continua, por lo tanto, es importante mostrar la existencia de correlaciones entre la dimensión 2 y la variable 2 con una correlación positiva media.

Tabla 6 Correlación de la dimensión 3 y la variable 2

Correlaciones

			Mejora continua	poder
Rho_Spearman	Var2	Coeficient - correlación	1,000	,456**
		p valor	.	,000
		n	103	103
	Dim3	Coeficiente - correlación	,456**	1,000
		p valor	,000	.
		n	103	103

** . Correlación sig.

De acuerdo al resultado de la tabla 6 se obtuvo un p valor de 0.00 es menor que 0.05 aceptando la hipótesis alterna y mostrando un 0,456 entre la dimensión poder y mejora continua, por lo tanto, es importante mostrar la existencia de correlaciones entre la dimensión 3 y la variable 2 con una correlación positiva débil.

Tabla 7 *Correlación de la dimensión 4 y la variable 2*

Correlaciones

			Mejora continua	Desarrollo
Rho_Spearman	Var2	Coefficient - correlación	1,000	,450**
		p valor	.	,000
		n	103	103
	Dim4	Coefficient - correlación	,450**	1,000
		p valor	,000	.
		n	103	103

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

De acuerdo al resultado de la tabla 9 se obtuvo un p valor de 0.00 es menor que 0.05 aceptando la hipótesis alterna y mostrando un 0,450 entre la dimensión desarrollo y mejora continua, por lo tanto, es importante mostrar la existencia de correlaciones entre la dimensión 4 y la variable 2 con una correlación positiva débil.

IV. DISCUSIÓN

En la investigación el objetivo general determinar la relación de la variable empowerment y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabaylo 2024. Así mismo establecer La justificación teórica con los hallazgos obtenidos se podrá llenar algunos vacíos de la investigación ya que está fundamentada en bases teóricas y con los resultados obtenidos poder aportar en futuras investigaciones (Baena, 2014). Así mismo el comportamiento de estas variables o relación que puede ver entre ellas. Se justifica de manera práctica porque se podrá aplicar el empowerment en la organización y los beneficios que tiene al utilizar lo además resolverá los problemas existentes (Romero et al., 2021). Mediante la justificación metodológica se podrá aplicar un instrumento que se ha propuesto y permitirá identificar los resultados que haya entre las variables y la contribución de los conceptos necesarios para la investigación (Hernández et al., 2014) y la justificación social, esta indagación permitirá aportar información para poder solucionar una problemática social y poder contribuir con el desarrollo sostenible además el bienestar de la comunidad y generar un impacto positivo (Hernández et al., 2014).

Las posibles relaciones respecto a las dimensiones, se presentó como justificación teórica, los resultados que se han obtenido de acuerdo a las teorías que se han citado a lo referente de la problemática estudiada cuyo propósito fue aumentar el conocimiento en base a las variables, así mismo, la metodología se utilizaron instrumentos fiables y que fueron validados, por otro lado. La teoría que se ha tomado como base para variable empowerment es el facultamiento en la toma de decisiones, según Chiavenato (2009), quiere decir otorga le el poder y autoridad a los trabajadores para que sean proactivas dentro de la empresa se trata de una transformación del comportamiento de la persona donde adquieren autonomía e iniciativa en sus actividades,

Además, para la variable mejora continua se utilizó la teoría Kaizen según Gutiérrez (2010), consideran que esta teoría va dirigida al mejoramiento continuo, es decir una acción diaria, de cambios y de mejoras que involucran a todo el personal de la empresa tomando en cuenta, necesidades, ideas y expectativas además la toma de decisiones, el tiempo la economía de recursos y la productividad empresarial; Así mismo (Minguela & Gómez, 2019). Por otro lado, el empowerment ha sido aplicado en diferentes rubros de negocio y en todas ha sido útil aplicar la como técnica de gestión orientados a la mejora continua alcanzando los objetivos de la organización,

lo que da como resultado una mejor eficacia y productividad a su vez crear un buen clima laboral. (Araujo, 2022). Así mismo el empowerment es una herramienta administrativa donde los trabajadores tienen el compromiso de dar lo mejor con las responsabilidades que se les asigne, habilidades asumiendo el liderazgo y tomar las decisiones en las labores que realiza (García et al., 2021). Seguidamente el empowerment según (Benzel, 2022) es entregar el poder y la autoridad para realizar una actividad es dar le la confianza de convertirse en más fuerte y seguro generando habilidades de liderazgo. Además, el empowerment está orientado a las actividades del equipo la autonomía y la capacidad de influir en los buenos resultados de la empresa y conduce a la eficacia y aun comportamiento laboral innovador (Malik et al., 2021).

Con respecto a la variable empowerment se pudo evidenciar en los resultados descriptivo, 95,1% presenta un rango alto, así mismo, 4.9% rango medio, relacionado con la mejora continua, por otro lado, presenta un 97.1%, rango alto 2,9% rango medio. En cuanto a la hipótesis general se evidencia entre las variables, existe relación del empowerment y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024. Se muestra coeficiente de correlación de 0,669 de estos resultados se evidencio correlación positiva media entre las dos variables se pudo obtener el valor de p es 0,000 se ha obtenido la aceptación de la hipótesis formulada.

Estos resultados están alineados a la indagación de Escaffi.et al. (2021), se evidencio sobre la variable empowerment y mejora continua, se tuvo como resultado que mientras más se utilicé el empowerment mayor será el éxito de la empresa con personal capacitado así mimo, tener una mejora continua de los procesos productivos y haya un mejor clima laboral en la empresa, en la cual se cita según Ríos (2012), está basada en fortalecer y promover una comunicación efectiva entre todo el trabajador así mismo el trabajo en equipo para poder desarrollar las actividades tomando buenas decisiones creando un buen clima laboral, por otro lado, García et al. (2021), Menciona que es una herramienta de gestión para fortalecer el talento humano en cada actividad laboral que se realice los resultados concluyeron que su aplicación ayuda a resolver diferentes problemas en la organización ya que se podrá gestionar de una forma más eficiente para que se pueda alcanzar los objetivos, de lo obtenido en el trabajo de indagación se pudo comprobar la existencia de esta

asociación de la variable empowerment y mejora continua que se verificó con la hipótesis planteada.

En la relación al primer objetivo específico tuvo como finalidad determinar la relación del liderazgo y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo, 2024, los resultados que se obtuvieron en la estadística descriptiva fueron 85.4% consideraron que un rango alto y 14.6% consideraron que fue un rango medio, así mismo, en los resultados inferenciales se obtuvo un Rho de 0,510 (valor de $p = 0,000$), por lo cual el valor p , es inferior al 5% concluyendo que existe una relación directa entre el liderazgo y la mejora continua, la indagación está relacionado con lo citado Leyva y Vilcas (2021), quien evalúa la variable liderazgo y la productividad con respecto a la mejora continua, se obtuvo como resultado 76% opinan tener un alto rango de empowerment y un 76% opinan tener un alto rango de productividad, así mismo, en los resultados inferenciales tiene una correlación de Spearman de Rho 0,742 correlación positiva lo que significa que si aumenta el liderazgo también aumentara la productividad, con estos resultados que se dieron sobre la indagación se pudo probar sobre el liderazgo y la mejora continua..

Esto se vincula con la indagación de Chávez y Gutiérrez (2022), tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo y la efectividad en la cual tuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,774 con un valor de $p=000,0$ por lo cual se aceptó la hipótesis además llegaron a la conclusión que el liderazgo es muy importante para el buen manejo de los recursos por lo cual conllevara a un mayor desarrollo en la productividad, la correlación de estas variables es correlativa fuerte, así mismo, según Chicaiza (2024), los resultados descriptivos que obtuvieron el 50% de personas que fueron encuestados tienen un rango alto, un 40% de personas tienen rango medio y un 10% un rango bajo, por otro lado, se concluyó que ejercer el liderazgo ayuda a tener una visión más clara de cómo tener un buen clima laboral y que el ambiente de trabajo este en óptimas condiciones.

En relación al segundo objetivo específico tuvo determinar la relación de la motivación y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo, 2024, se obtuvieron como resultados descriptivos respecto a la motivación con un 85.4% manifiestan un rango alto, 18.4% un rango medio y 1% un rango bajo, en cuanto a los resultados inferenciales que se obtuvieron Rho de 0,587 (valor de $p = 0,000$), inferior al 5% se concluyó que hay una relación directa entre la motivación y la variable mejora continua.

En relación a la indagación. según Talledo (2019), determinar la relación motivación y la mejora continua, así mismo, se obtuvo como resultados descriptivos 20% lo considera un rango alto, un 52% considera un rango medio y un 28% rango bajo así mismo en los resultados inferenciales que se obtuvieron del estadístico de Pearson de 0,943 con p de valor 0,000 se concluyó que cuando los colaboradores se sienten motivados hay una mejora continua los procesos productivos, del mismo modo Torres (2020), se obtuvieron como resultados descriptivos que se consideran satisfechos en su área de trabajo se considera un 43.60% con rango alto, un 51.22% se considera rango medio y un 10.6% se considera un rango bajo, por otro lado, los resultados inferenciales que se obtuvieron fueron coeficiente de relación de Pearson 0.620 que indica que es directa y positiva media en conclusión el liderazgo es una herramienta muy importante para la mejora del desempeño laboral.

Por otro lado, García et al (2021), los resultados que se encontraron que la motivación fortalece al talento humano para el desarrollo eficiente de sus labores y alcanzando los objetivos que se han establecido por la organización además los incentivos y reconocimientos hacen que el trabajador se sienta más comprometido con la empresa se concluyó que la motivación ayuda que a los colaboradores estén muy cómodos en su lugar de trabajo ya que al tener una satisfacción laboral permite que sean más competitivos y eficientes sintiéndose integrados por la organización.

En relación al tercer objetivo específico tuvo determinar la relación del poder y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo, 2024, los resultados descriptivos que se obtuvieron fueron con respecto al poder un 90.3% considera un rango alto, 9.7% considera un rango medio en cuanto a los resultados inferenciales que se obtuvieron Rho 0,456 (valor de $p = 0,000$), es inferior al 5% existe una correlación positiva directa entre el poder y la mejora continua en relación a la indagación según Díaz (2022), los resultados descriptivos que se obtuvieron fueron que hubo un 31.7% rango alto, un 56.7% rango medio y un 11.6% rango bajo de los encuestados tienen un nivel adecuado de poder por lo cual se aumenta el compromiso en el trabajo además de mejora el desempeño y la calidad laboral, se concluyó que el poder tiene una incidencia altamente significativamente, así mismo tienen una incidencia significativa en sus dimensiones carga en el trabajo, motivación y apoyo.

Así mismo, según Sánchez (2020), los resultados descriptivos fueron que hubo 82.4% rango alto y un 17.6% rango medio, de las personas que se habían

encuestados por otro lado, los resultados inferenciales que se obtuvieron es una correlación de Rho 0,906 con un valor de $p=0,000$ llegaron a la conclusión que el poder influye en el comportamiento de otros trabajadores y a su vez tomar buenas decisiones en sus actividades, por otro lado, Cuenca (2020), tuvo como resultados descriptivo se obtuvieron que un 59.1% de los encuestados se encuentran de acuerdo y un 20.9% manifestaron que están muy de acuerdo y un 20% se manifestaron estar indiferentes, en conclusión el nivel de poder de los colaboradores es alta ya que se sienten que pueden tomar buenas decisiones en cualquier momento y circunstancia de sus actividades además se siente comprometidos en llegar a los objetivos .

En relación al cuarto objetivo específico tuvo determinar la relación del desarrollo y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo, 2024, los datos descriptivos que se obtuvieron fueron que un 96.1% demostraron tener un rango alto y un 3.9% demostraron tener un rango medio por otro lado los resultados inferenciales que se obtuvieron un valor Rho 0,450 con (valor de $p = 0,000$), por lo tanto, el valor de p es menor al 5 % existe una correlación positiva directa entre el desarrollo y la mejora continua en relación a la indagación según Del mismo modo Calderón (2020), tuvo como resultado fue con un coeficiente de correlación Rho de Spearman, $\rho = 0,662$, $p = 0,000$ lo cual nos muestra una relación positiva media, mostrando unos resultados favorables sobre el desarrollo, se llegó a la conclusión que las capacitaciones son muy esencial para desarrollo del talento humano y el buen desempeño en el lugar de trabajo teniendo en cuenta desarrollo personal para un buen trabajo en equipo.

Así mismo, Piguave et.al. (2021) Menciona que tuvo como resultados que el desarrollo es muy importante para que los colaboradores estén capacitados para poder ejercer una función y así aumentar las posibilidades de ser más eficiente en sus actividades así mismo fortalece el rendimiento individual de cada colaborador y poder obtener nuevas habilidades para la gestión de su trabajo de una forma más óptima.

V. CONCLUSIONES

Para el objetivo general se determinó que el coeficiente Rho es de 0,669 sobre la variable empowerment y mejora continua con valor de $p=0,000 < 5\%$ por lo cual rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , de lo que se ha evidenciado de la variable empowerment y se presenta una asociación significativa con respecto a la variable mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo, por consecuencia si el empowerment aumenta así mismo aumentara la mejora continua.

Para el objetivo específico se determinó que el coeficiente de Rho es de 0,510 liderazgo y la variable mejora continua con valor de $p=0,000 < 5\%$ por lo cual rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , de lo que se ha evidenciado que el liderazgo y la variable mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo, por consecuencia si el liderazgo aumenta también aumentara la mejora continua.

Para el objetivo específico se determinó que el coeficiente de Rho es de 0,587 motivación y la variable mejora continua con valor de $p=0,000 < 5\%$ por lo cual rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , de lo que se ha evidenciado la motivación y la variable mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo, por consecuencia si la motivación aumenta también aumentara la mejora continua.

Para el objetivo específico se determinó que el coeficiente de Rho es de 0,456 poder y la variable mejora continua con valor de $p=0,000 < 5\%$ por lo cual rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , de lo que se ha evidenciado el poder y la variable mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo, por consecuencia si el poder aumenta también aumentara la mejora continua.

Para el objetivo específico se determinó que el coeficiente de Rho es de 0,450 desarrollo y la variable mejora continua con valor de $p=0,000 < 5\%$ por lo cual rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , de lo que se ha evidenciado el desarrollo y la variable mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo, por consecuencia si el desarrollo aumenta también aumentara la mejora continua.

VI. RECOMENDACIONES

El empowerment es una herramienta de gestión muy importante para la empresa de servicio de reparación de maquinaria en Carabayllo, resulta fundamental para la mejora continua de los procesos que hay en la organización, por lo que se les recomendó a los directivos que pueda implementar esta herramienta de gestión ya que es muy eficiente al momento de aplicarla para poder alcanzar una mejora continua.

El liderazgo es importante para la empresa de servicio de reparación de maquinaria en Carabayllo, resulta fundamental para la mejora continua de los procesos que hay en la organización, por lo que se les recomendó a los supervisores que pueda delegar responsabilidades a sus subordinados y puedan tomar mejores decisiones sin tanta burocracia ya que ayudaría a minimizar los procesos y poder mejorar constantemente.

La motivación es importante para la empresa de servicio de reparación de maquinaria en Carabayllo, resulta fundamental para la mejora continua de los procesos que hay en la organización, por lo que se les recomendó a los directivos a motivar a los colaboradores por medio de incentivos y reconocimientos para que pueda haber un buen clima laboral y los colaboradores se sientan a gustos en sus actividades y pueda haber una mejora continua.

El poder es muy importante para la empresa de servicio de reparación de maquinaria en Carabayllo, resulta fundamental para la mejora continua de los procesos que hay en la organización, por lo que se les recomendó los supervisores a que puedan delegar responsabilidades a los colaboradores para que puedan ser autónomos en sus decisiones y que pueda influir en la mejora continua

El desarrollo es importante para la empresa de servicio de reparación de maquinaria en Carabayllo, resulta fundamental para la mejora continua de los procesos que hay en la organización, por lo que se les recomendó a los directivos a que puedan hacer capacitaciones para que los colaboradores adquieran habilidades necesarias para poder cumplir con sus actividades eficientemente y pueda ver una mejora.

REFERENCIAS

- Alcantara Valdivieso, L. (2018). Diseño de un sistema de mejora continua en el área de encomiendas de la Empresa de Transportes Línea S.A. Obtenido de Universidad Privada Antenor Orrego : <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4214>
- Amezcu García, E. L., Pérez Ceballos, V., & Quiroz de la Cruz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. Obtenido de Ciencia administrativa: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/10/05CA201901.pdf>
- Angelsen, A., Naime, J., Dawn Rodríguez, W., & Sills, E. (2024). Participation, anticipation effects and impact perceptions of two collective incentive-based conservation interventions in Ucayali, Perú. Obtenido de Sciencedirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921800923003154>
- Araujo Wanderley, C. (2022). Efectos de los controles informales y el empoderamiento psicológico sobre la satisfacción laboral. Obtenido de Scielo: <https://www.scielo.br/j/rcf/a/f7cNRjgwfy9szmLfkXWTDrc/#>
- Arias Montoya, L., Portilla de Arias, L. M., & Villa Montoya, C. L. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. Obtenido de Scientia et Technica: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4741261>
- Ayovi Caicedo , J. (2019). Trabajo en equipo, clave del éxito de la organización. Obtenido de FIPCAEC: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- Baena Paz, G. (2014). Metodología de la investigación. México: Patria.
- Ballina Ríos, F. (2022). Crítica al concepto de liderazgo en la teoría administrativa norteamericana. Obtenido de Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración: <https://ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/182/606>
- Benzel. (2022). Empowerment—the authority or power given to someone to do something. The process of becoming stronger and more confident. Obtenido de Sciencedirect: <https://doi.org/10.1016/j.wneu.2021.10.132>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales. PEARSON. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Bonfante Figueroa, A. C., Manotas Haydar, M. C., & Martinez Manjarres, J. A. (2020). La importancia del empoderamiento en las empresas y en su entorno con enfoques a las comunicades vulnerables. Obtenido de Revista Saber, Ciencia y Libertad: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/germinacion/article/view/9128/8066>
- Cabrejos burga, R. E., Cangalaya Sevillano, L. M., Herrera Mejia, Z. E., & Pando Ezcurra, T. T. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias del Perú. Obtenido de Revista Ciencia Sociales: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/38159>
- Calderon Espinoza, P. (2020). El empowerment y el desempeño laboral en los trabajadores del ministerio del interior proyecto especial Corah Pucallpa. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA: https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2183/TS_PSC_E_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caminos, M. (2022). Prácticas profesionales supervisadas optimización y mejora continua. Obtenido de Universidad Nacional de la noroeste provincia de buenos aires: <https://repositorio.unnoba.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/23601/593/Anexo%20V%20-%20Informe%20Final%20-CAMINOS%20M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cañarí Guía, B., Cáceres Cárdenas, M., & Geraldo Campos, L. (2022). El empowerment como oportunidad para mejorar el desempeño de la empresa. Obtenido de SciELO - Scientific: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S252127372022000100012&script=sci_arttext
- Caruajulca Velarde, E. J. (2021). relacion entra la compensacion laboral y nivel de productividad de los trabajadores de la coperativa de ahorro. Obtenido de Universidad privada del norte: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30203/Caruajulca%20Velarde%20Edinson%20Jhair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chacón Cantos, J. (2018). Artículo de Revisión. Teorías, Modelos y Sistemas de Gestión de calidad. Obtenido de Revista Espacio: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p14.pdf>
- Chavez Chavez, M. J., & Gutiérrez Minchan, J. L. (2022). Empowerment y productividad laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E. I. R. L. Cajamarca 2021. Obtenido de Universidad Privada del Norte: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30206>
- Chiavenato, I. (2009). Gestion del talento humano (tercera edicion ed.). Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chicaiza Sisalema, A. A. (2024). El empowerment como herramienta gerencial en el desarrollo laboral de la empresa IMPROMAG. Obtenido de Universidad Nacional de Chimborazo: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12563>
- Coronado Guzman, G. (2020). Compromiso Organizacional, antecedentes y consecuencias. Obtenido de Conciencia Tecnológica: <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Cuenca Caraguay, V. E., Obando Changuan, M., & Rea Davalos, M. (2020). El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. Obtenido de Pro Sciencias: https://www.researchgate.net/profile/Marcelo-Obando-3/publication/344400477_El_empoderamiento_del_personal_como_herramienta_para_fortalecer_el_compromiso_organizacional_en_el_nivel_operativo/links/5f7163d292851c14bc9acbafe/EI-empoderamiento-del-personal-co
- Díaz Saavedra, L. A. (2022). Empowerment y compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021. Obtenido de Revista multidisciplinaria ciencia latina: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2546>
- Echeverry Correa, F. J., Hincapié Pizza, E. A., & Marulanda Grisales, N. (2016). Caracterización de la implementación de lean manufacturing vs teoría de restricciones: Estudio de caso colombiano. Obtenido de Revista Espacio: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n25/16372524.html>

- Escaffi Arteche, A., Soto Pérez, M., & López Arteche, G. (2021). Empowerment como mecanismo para alcanzar el éxito organizacional en el centro diagnóstico de especialistas cedes LTDA. Obtenido de UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA: <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/514/EMPOWERMENT%20COMO%20MECANISMO%20PARA%20ALCANZAR%20EL%20E%CC%81XITO%20ORGANIZACIONAL%20EN%20EL%20CENTRO%20DIAGNO%CC%81STICO%20DE%20ESPECIALISTAS%20CEDES%20LTDA.pdf?sequence=1&isAllo>
- Fonseca Camargo, F., & Martínez Rangel, J. V. (2022). El empowerment como generador de simbiosis entre el recurso humano y los objetivos organizacionales. Obtenido de Revista multidisciplinaria: <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/602>
- García Guilianny, J., Paz Marcano, A., & Pinto Aragón, E. (2021). Coaching y empowerment herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. Obtenido de Revista ciencia sociales: <https://www.redalyc.org/journal/280/28068740014/28068740014.pdf>
- García Guilianny, J., Paz Marcano, A., & Pinto Aragón, E. (2021). Coaching y empowerment: Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. Obtenido de Revista Ciencias Sociales: <https://www.redalyc.org/journal/280/28068740014/28068740014.pdf>
- García Vargas, O. H. (2009). El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232009000100004
- Geraldo Campos, L. A., Cáceres Cárdenas, M. L., & Cañarí Guía, B. O. (2022). El empowerment como oportunidad para mejorar el desempeño de la empresa. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372022000100012&script=sci_arttext
- Grajales Gavira, D. A., & Castellanos Polos, O. C. (2018). Evaluación de control interno en el proceso de tesorería de las pequeñas y medianas empresas de Medellín. Obtenido de Revista CEA: <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=6881221020010950820681200920190690100080520360160120510991060970960841100271230760000480>

33054047028030013077004030072086098083114009013016010010107014
067026098018023066019056103117126001127117029069114098074100

Gutiérrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3era ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://ns2.clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw. Obtenido de <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc/1385>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed. ed.). Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Isidoro, F., & Bultman, G. (2018). *La planificación estratégica participativa conceptos e instrumentos para nuevos modelos de gestión pública*. Obtenido de *Revista Perspectivas de Políticas*: https://www.academia.edu/86691129/La_planificaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_participativa_Conceptos_e_instrumentos_para_nuevos_modelos_de_gesti%C3%B3n_p%C3%ABblica

Laura Castillo, Z. J. (2021). *Empoderamiento de la mujer y habilidades gerenciales en el logro de la responsabilidad social empresarial de las empresas de artesanías en la región Puno, Perú*. Obtenido de Universidad Nacional del Altiplano: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3900/5221>

Leyva Galván, K., & Vilcas Palacio, K. (2021). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. - 2020*. Obtenido de Universidad Continental: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10066/1/IV_PG_MRHGO_TE_Leyva_Vilcas_2021.pdf

Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2021). *Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment*. Obtenido de Sciencedirect:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S026378632030079X?via%3Dihub>

- Minguela Recover, M. A., & Munuera Gómez, P. (2019). El empowerment desde el emprendimiento social: el caso de los estudiantes trabajo social. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-44492019000200067&script=sci_arttext
- Minyoung Cheong, Yammarino, F., Shelley, D., Seth, S., & Chou-Yu Tsai. (2019). Una revisión de la eficacia del empoderamiento del liderazgo. Obtenido de Science Direct: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984317300607?via%3Dihub>
- Montero, M. (2003). Teoría y práctica de la psicología comunitaria. Buenos Aires: Paidós SAICF. Obtenido de https://centrodocumentacion.psicosocial.net/wp-content/uploads/2002/01/montero-m-teoria-y-practica-de-psicologia-comunitaria_1parte.pdf
- Montesinos Sotomayor, S. (2020). El empowerment y la productividad en los trabajadores del área de operaciones de la constructora Mech en la ciudad de Cusco 2019. Obtenido de Universidad Andina del Cusco: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3579/Susan_Tesis_maestr%C3%ADa_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ostos, J., & Sáenz, C. (2020). Corporate Social Responsibility supports the construction of a strong social capital in the mining context: Evidence from Perú. Obtenido de Scienccidirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652620322095>
- Perdomo Castellano, L., Rincón Marmol, R., & Sánchez Villaroel, M. (2013). La teoría kaizen como corriente humanista y paradigmática en las organizaciones. Obtenido de Universidad privada Dr: <https://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1156>
- Piguave Bello, M., & Vegas Meléndez, H. (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. Obtenido de Revista científica multidisciplinaria arbitrada YACHASUN: <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/99>

- Pineda Sánchez, L. (2020). Aproximación teórica al concepto de calidad y los sistemas de gestión. Obtenido de Revista disciplinaria en ciencia económicas: <https://aunarcali.edu.co/revistas/index.php/RDCES/article/view/110/77>
- Ramírez Pérez, J., López Torres, V. G., Hernández Castillo, S. A., & Morejon Valdés, M. (2021). LEAN SIX SIGMA E INDUSTRIA 4.0, UNA REVISIÓN DESDE LA ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES PARA LA MEJORA CONTINUA DE LAS ORGANIZACIONES: LEAN SIX SIGMA E INDUSTRIA 4.0 EN LA ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES. Obtenido de UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/584>
- Reyes Alva, W. A. (2022). Participación activa del empowerment en la gestión moderna. Obtenido de mundo contable empresarial: <https://revistasccplalibertad.org/index.php/mce/article/view/5>
- Reyes Rosalba, T., & López Pérez, J. (2022). Impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422022000300013&script=sci_abstract&tlng=en
- Ríos Flores, P. (2012). El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial. Obtenido de Universidad de Almería: https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3749/Trabajo_7042_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200207&script=sci_arttext&tlng=pt
- Romero Holguer, U., Real Cotto, J. J., Ordoñez Sánchez, J. L., Gavino Díaz, G., & Saldarriaga, G. (2021). Metodología de la investigación (1era ed.). Ecuador: Edicumbre editorial corporativa. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/356568692_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica

- Sanchez Bazan, I. (2020). La motivacion y el desempeño laboral en los colaboradores en la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo 2020. Obtenido de Universidad Privada del Norte: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Talledo Díaz, F. P. (2019). Gestión de procesos y la mejora continua en la empresa Tepsi S.A. sucursal Perú San Isidro - 2019. Obtenido de Universidad Autónoma del Perú: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1018>
- Torres Caceres, A. (2020). relación del empowerment y desempeño laboral en la municipalidad de Cajamarca 2019. Obtenido de Universidad Privada del Norte: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24692/Torres%20C%C3%A1ceres%2C%20Aldo%20Ivan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Van Assen, M. (2020). Empowering leadership and contextual ambidexterity – The mediating role of committed leadership for continuous improvement. Obtenido de Sciencedirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S026323731930146X>
- Zayas Barreras, I. (2022). La mejora continua: Elemento de competitividad empresarial. Obtenido de Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación: file:///C:/Users/TEMP.DESKTOP-Q0QM4KC.001/Downloads/253-Texto%20del%20art%C3%AD_culo-1179-1-10-20220419.pdf

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables De Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems e Indicadores	Escala de Medición
Empowerment	Otorga le el poder y autoridad a los trabajadores para que sean proactivos dentro de la empresa se trata de una transformación del comportamiento de la persona donde adquieren autonomía e iniciativa en sus actividades. Chiavenato (2009)	Es una herramienta que le otorga al empleado poder realizar una autogestión para realizar la tarea requerida con la calidad y los recursos necesarios, además se medirá con 4 dimensiones, 10 indicadores y con una escala ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta, como instrumento el cuestionario conformado por 20 preguntas con escala de Likert de 5 opciones.	Liderazgo	Orientar a las personas	Ordinal
				Toma de decisiones	
				Proporcionar retroalimentación	
			Motivación	Incentivar	
				Reconocer	
				Motivar	
			Poder	Autonomía	
				Delegar	
			Desarrollo	Competencias	
Capacitación					

Variables De Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems e Indicadores	Escala de Medición
Mejora Continua	Es una acción diaria de cambios y de mejoras que involucran a todo el personal de la empresa tomando en cuenta, necesidades, ideas y expectativas además la toma de decisiones, el tiempo la economía de recursos y la productividad empresarial. Gutiérrez (2010)	Es una herramienta que ayudara a la mejora de procesos operativos tiene como finalidad revisar continuamente las operaciones y poder optimizarlas controlar y tener una mejor calidad, se medirá con 4 dimensiones, 8 indicadores y con una escala ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta, como instrumento el cuestionario. Conformado por 18 preguntas con escala de Likert de 5 opciones	Planear	Establecer objetivos	Ordinal
				Dirigir	
			Hacer	Implementar Reconocer	
				Aplicar lo planeado	
			Verificar	Seguimiento	
				Control	
			Actuar	Tomar acción	
				Desempeño	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación empowerment y la mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024?	Determinar la relación del empowerment y la mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024,	Existen relación del empowerment y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024.	Empowerment	Liderazgo	Orientar a las personas	TIPO DE INVESTIGACION Aplicada
					Toma de deiciones	
				Motivación	Pro porcionar Retroalimentacion	
					Incentivar Reconocer	
Poder	Autonomía	ENFOQUE Cuantitativo				
	Delegar					
Desarrollo	Competencias					
	Capacitacion					
¿Cuál es la relación de la motivación y la mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024?	Determinar la relación de la motivación y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024.	Existe relación de la motivación y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024.	Mejora continua	-Planear	Establecer Objetivos	DISEÑO No experimental, de corte transversal
					Dirigir	
¿Cuál es la relación del poder y la mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024?	Determinar la relación del poder y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024.	Existe relación del poder y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024.	Mejora continua	-Hacer	Implementar	TECNICA Encuesta
					Aplicar lo Planeado	
¿Cuál es la relación del desarrollo y la mejora continua en la empresa de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024?	Determinar la relación del desarrollo y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024.	Existe relación del desarrollo y la mejora continua en la empresa de servicio de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024.	Mejora continua	-Verificar	Seguimiento	INSTRUMENTO Cuestionario
					Control	
				-Actuar	Tomar acciones	
					Desempeño	

ANEXO 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Kenyi Joel Avila Minaya, con Nro. DNI. 48353845, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Empowerment

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (AV) = 3

Casi Nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1 EMPOWERMENT	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Liderazgo					
Recibe el apoyo de sus superiores cuando realiza el trabajo de manera eficaz					
Tus superiores están disponibles para brindarme orientación y apoyo para el desarrollo de tus labores					
Tus superiores te dan la libertad de tomar tus propias decisiones en las actividades que realizas.					
Los superiores te delegan la autoridad para tomar decisiones en tu área					
Recibe retroalimentación constructiva de sus superiores sobre su desempeño					
Se han implementado cambios basados en la retroalimentación recibida en el pasado					
Dimensión 2: Motivación					
Se proporcionan incentivos no monetarios como tiempo libre o desarrollo profesional					

Se revisan y ajustan periódicamente los programas de incentivos en función a los resultados y la retroalimentación recibida					
Tus supervisores valoran tu contribución al éxito de la empresa.					
Siente que en la organización se le está reconociendo por su labor					
Se siente motivado para dar lo mejor de sí en su trabajo a diario					
Que tan comprometido se siente con los objetivos y metas de la organización					
Dimensión 3: Poder					
Se siente libre para tomar decisiones relacionadas con su trabajo sin necesidad de consultar constantemente con sus superiores					
Tiene la libertad de proponer nuevas ideas o iniciativas en su trabajo					
Se asignan responsabilidades claras y concretas en su área de trabajo					
Se siente responsable de los resultados obtenidos en su área de trabajo					
Dimensión 4: Desarrollo					
La empresa invierte lo suficiente en su desarrollo profesional					
A participado en programas de capacitación estos últimos 12 meses					
Recibe oportunidades de capacitación para desarrollar sus habilidades profesionales					
Está satisfecho con la variedad de los programas de capacitación ofrecidos por la empresa					

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
MEJORA CONTINUA	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Planear					
Entiende claramente cuáles son los objetivos que debe alcanzar en su trabajo					
Considera que los objetivos establecidos son lo suficientemente específicos para guiar sus acciones					
Creas que la dirección puede contribuir al desarrollo profesional y personal de los miembros del equipo					
Siente que la dirección del personal es importante en el entorno laboral					
Dimensión 2: Hacer					
Es importante la adaptabilidad y la flexibilidad durante el proceso de implementación					
Se utilizan estrategias para mitigar los posibles obstáculos o contratiempo durante la implementación					

Es importante priorizar las acciones a tomar para implementar el plan de manera efectiva					
Se utilizan estrategias para asignar recursos y responsabilidades durante la ejecución del plan					
Dimensión 3: Verificar					
Considera importante el seguimiento y revisión del proceso					
Crees que el seguimiento ha sido efectivo y ha contribuido al logro de los objetivos establecidos					
Se utilizaron herramientas para llevar a cabo el control de manera efectiva					
Se evalúa la efectividad del proceso de control una vez que se haya completado					
Dimensión 4: Actuar					
Se evalúa la situación antes de tomar una acción					
Siente que los resultados influyen para tomar acción					
Se monitorea el desempeño de manera continua					
Se hace retroalimentación constructiva a los miembros del equipo sobre su desempeño					

ANEXO 3 FICHAS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Validez por juicio de expertos

Señor: Mg. Ommero Trinidad Vargas

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2024 ciclo III, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temaseducativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma: Kenyi Avila M.

Nombre completo del tesista: Kenyi Joel Avila Minaya DNI: 48353845

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Empowerment elaborado por Kenyi Joel AvilaMinaya en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Empowerment

Definición de la variable:

Quiere decir otorgarle el poder y autoridad a los trabajadores para que sean proactivas dentro de la empresa se trata de una transformación del comportamiento de la persona donde adquieren autonomía e iniciativa en sus actividades. Chiavenato (2009).

Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Tiene la capacidad de poder coordinar y solucionar conflictos entre individuos y grupos, así como vencer las crisis y tomar las decisiones adecuadas para una solución. Chiavenato (2009),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivar a las personas	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Proporcionar retroalimentación	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Toma de decisiones	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación

Definición de la dimensión:

Ayuda a que la persona tenga un grado de compromiso que activa, orienta, dinamiza y además mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos que se espera. Chiavenato (2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivar	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Reconocer	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Motivar	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	

Dimensión 3: Poder

Definición de la dimensión: La acción que se ejerce sobre otro individuo la existencia de subordinación restricción y prohibición por parte de un grupo considerando como superior o no e influir hacia otras personas. Chiavenato (2009),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Delegar	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 4: Desarrollo

Definición de la dimensión: Es el conocimiento y capacidades de los individuos en la toma de decisiones teniendo además una actitud positiva cada persona tiene una forma diferente de afrontar las situaciones y poder crecer para alcanzar los objetivos. Chiavenato (2009),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Capacitación	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. Ommero Trinidad Vargas DNI: 10690101

Los Olivos, 05 de junio de 2024



Firma del Experto Informante

Instrumento que mide la variable 02: Mejora continua

Definición de la variable:

Es tomar la decisión para obtención del mejor resultado en un futuro teniendo en cuenta diferentes escenarios que pudieran ocurrir para alcanzar los objetivos y a su vez determinando el tiempo y los recursos que se requieran. Gutiérrez (2010),

Dimensión 1: Planear

Definición de la dimensión:

Es la toma de decisiones para obtención de buenos resultados en un futuro teniendo en cuenta diferentes escenarios que pudieran ocurrir para alcanzar los objetivos y a su vez determinando el tiempo y los recursos que se requieran. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer objetivos	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Dirigir	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 2: Hacer

Definición de la dimensión:

Consiste en la implementación de los cambios necesarios con el objetivo de mejorar la eficacia de las actividades que involucra a cada de los miembros. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementar	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Aplicar planeado	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 3: Verificar

Definición de la dimensión:

Es un proceso en cada área de trabajo de la organización con un mecanismo de control y en la actitud de todo el personal. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Control	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 4: Actuar

Definición de la dimensión:

Si se dio el resultado esperado y tomar medidas que sean preventivas para la mejora, y el plan se ha reestructurado si los resultados no fueron satisfactorios con el cual se vuelve a iniciar el ciclo. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomar acción	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Desempeño	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. Ommero Trinidad Vargas DNI: 10690101

Los Olivos, 05 de junio de 2024



Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
TRINIDAD VARGAS, OMMERO ROMIE DNI 10690101	MAGISTER EN ADMINISTRACION ADMINISTRACION Fecha de diploma: 21/07/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>
TRINIDAD VARGAS, OMMERO ROMIE DNI 10690101	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 19/03/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
TRINIDAD VARGAS, OMMERO ROMIE DNI 10690101	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 11/12/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2024 ciclo III, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabaylo 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma: Kenyi Avila M.

Nombre completo del tesista: Kenyi Joel Avila Minaya DNI: 48353845

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Víctor Demetrio Dávila Arenaza
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	15 años
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	08467692
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Prueba piloto
Autor (a):	Kenyi Joel Avila Minaya
Objetivo:	Determinar la relación del empowerment y la mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024
Administración:	Individual y autoadministrado
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Formulario google
Dimensiones:	8
Confiabilidad:	0.789
Escala:	Likert
Niveles o rango:	correlacional
Cantidad de ítems:	36
Tiempo de aplicación:	15 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Empowerment elaborado por Kenyi Joel AvilaMinaya en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Empowerment

Definición de la variable:

Quiere decir otorgar el poder y autoridad a los trabajadores para que sean proactivas dentro de la empresa se trata de una transformación del comportamiento de la persona donde adquieren autonomía e iniciativa en sus actividades. Chiavenato (2009).

Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Tiene la capacidad de poder coordinar y solucionar conflictos entre individuos y grupos, así como vencer las crisis y tomar las decisiones adecuadas para una solución. Chiavenato (2009),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientar a las personas	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Proporcionar retroalimentación	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Toma de decisiones	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación

Definición de la dimensión:

Ayuda a que la persona tenga un grado de compromiso que activa, orienta, dinamiza y además mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos que se espera. Chiavenato (2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivar	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Reconocer	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Motivar	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	

Dimensión 3: Poder

Definición de la dimensión: La acción que se ejerce sobre otro individuo la existencia de subordinación restricción y prohibición por parte de un grupo considerando como superior o no e influir hacia otras personas. Chiavenato (2009),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Delegar	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 4: Desarrollo

Definición de la dimensión: Es el conocimiento y capacidades de los individuos en la toma de decisiones teniendo además una actitud positiva cada persona tiene una forma diferente de afrontar las situaciones y poder crecer para alcanzar los objetivos. Chiavenato (2009),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Capacitación	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio DNI: 08467692

Los Olivos, 05 de junio de 2024



Firma del Experto Informante

Instrumento que mide la variable 02: Mejora continua

Definición de la variable:

Es tomar la decisión para obtención del mejor resultado en un futuro teniendo en cuenta diferentes escenarios que pudieran ocurrir para alcanzar los objetivos y a su vez determinando el tiempo y los recursos que se requieran. Gutiérrez (2010),

Dimensión 1: Planear

Definición de la dimensión:

Es la toma de decisiones para obtención de buenos resultados en un futuro teniendo en cuenta diferentes escenarios que pudieran ocurrir para alcanzar los objetivos y a su vez determinando el tiempo y los recursos que se requieran. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer objetivos	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Dirigir	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 2: Hacer

Definición de la dimensión:

Consiste en la implementación de los cambios necesarios con el objetivo de mejorar la eficacia de las actividades que involucra a cada de los miembros. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementar	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Aplicar planeado	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 3: Verificar

Definición de la dimensión:

Es un proceso en cada área de trabajo de la organización con un mecanismo de control y en la actitud de todo el personal. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Control	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 4: Actuar

Definición de la dimensión:

Si se dio el resultado esperado y tomar medidas que sean preventivas para la mejora, y el plan se ha reestructurado si los resultados no fueron satisfactorios con el cual se vuelve a iniciar el ciclo. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomar acción	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Desempeño	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio DNI: 08467692

Los Olivos, 05 de junio de 2024



Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
DAVILA ARENAZA, VICTOR DEMETRIO DNI 08467692	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 23/07/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
DAVILA ARENAZA, VICTOR DEMETRIO DNI 08467692	MAGISTER EN EDUCACION MENCION: DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 06/12/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
DAVILA ARENAZA, VICTOR DEMETRIO DNI 08467692	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 15/05/1981 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
DAVILA ARENAZA, VICTOR DEMETRIO DNI 08467692	LIC. ADMINISTRACION Fecha de diploma: 15/05/1981 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
DAVILA ARENAZA, VICTOR DEMETRIO DNI 08467692	BACHILLER EN CS. ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 15/02/1980 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
DAVILA ARENAZA, VICTOR DEMETRIO DNI 08467692	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 15/02/1980 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

Validez por juicio de expertos

Señor: Dr. Jan Kei Samir Molina Guillen

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2024 ciclo III, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temases educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma: Kenyi Avila M.

Nombre completo del tesista: Kenyi Joel Avila Minaya DNI: 48353845

4. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Víctor Demetrio Dávila Arenaza
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	15 años
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	08467692
Firma del experto:	

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Prueba piloto
Autor (a):	Kenyi Joel Avila Minaya
Objetivo:	Determinar la relación del empowerment y la mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024
Administración:	Individual y autoadministrado
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Formulario google
Dimensiones:	8
Confiabilidad:	0.789
Escala:	Likert
Niveles o rango:	correlacional
Cantidad de ítems:	36
Tiempo de aplicación:	15 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Empowerment elaborado por Kenyi Joel AvilaMinaya en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Empowerment

Definición de la variable:

Quiere decir otorgarle el poder y autoridad a los trabajadores para que sean proactivas dentro de la empresa se trata de una transformación del comportamiento de la persona donde adquieren autonomía e iniciativa en sus actividades. Chiavenato (2009).

Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Tiene la capacidad de poder coordinar y solucionar conflictos entre individuos y grupos, así como vencer las crisis y tomar las decisiones adecuadas para una solución. Chiavenato (2009),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivar a las personas	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Proporcionar retroalimentación	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Toma de decisiones	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación

Definición de la dimensión:

Ayuda a que la persona tenga un grado de compromiso que activa, orienta, dinamiza y además mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos que se espera. Chiavenato (2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivar	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Reconocer	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Motivar	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	

Dimensión 3: Poder

Definición de la dimensión: La acción que se ejerce sobre otro individuo la existencia de subordinación restricción y prohibición por parte de un grupo considerando como superior o no e influir hacia otras personas. Chiavenato (2009),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Delegar	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 4: Desarrollo

Definición de la dimensión: Es el conocimiento y capacidades de los individuos en la toma de decisiones teniendo además una actitud positiva cada persona tiene una forma diferente de afrontar las situaciones y poder crecer para alcanzar los objetivos. Chiavenato (2009),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Capacitación	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. Molina Guillen, Jan Kei Samir

DNI: 45099368

Los Olivos, 05 de junio de 2024



Firma del Experto Informante

Instrumento que mide la variable 02: Mejora continua

Definición de la variable:

Es tomar la decisión para obtención del mejor resultado en un futuro teniendo en cuenta diferentes escenarios que pudieran ocurrir para alcanzar los objetivos y a su vez determinando el tiempo y los recursos que se requieran. Gutiérrez (2010),

Dimensión 1: Planear

Definición de la dimensión:

Es la toma de decisiones para obtención de buenos resultados en un futuro teniendo en cuenta diferentes escenarios que pudieran ocurrir para alcanzar los objetivos y a su vez determinando el tiempo y los recursos que se requieran. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer objetivos	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Dirigir	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 2: Hacer

Definición de la dimensión:

Consiste en la implementación de los cambios necesarios con el objetivo de mejorar la eficacia de las actividades que involucra a cada de los miembros. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementar	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Aplicar planeado	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 3: Verificar

Definición de la dimensión:

Es un proceso en cada área de trabajo de la organización con un mecanismo de control y en la actitud de todo el personal. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Control	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 4: Actuar

Definición de la dimensión:

Si se dio el resultado esperado y tomar medidas que sean preventivas para la mejora, y el plan se ha reestructurado si los resultados no fueron satisfactorios con el cual se vuelve a iniciar el ciclo. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomar acción	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Desempeño	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. Molina Guillen, Jan Kei Samir

DNI: 45099368

Los Olivos, 05 de junio de 2024



Firma del Experto Informante

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MOLINA GUILLEN, JAN KEI SAMIR DNI 45099368	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 03/08/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
MOLINA GUILLEN, JAN KEI SAMIR DNI 45099368	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 16/08/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. PERU
MOLINA GUILLEN, JAN KEI SAMIR DNI 45099368	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MOLINA GUILLEN, JAN KEI SAMIR DNI 45099368	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 08/04/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 29/01/2024	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Validez por juicio de expertos

Señor: Mg. Maribel Juliana Otárola Chávez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte promoción 2024 ciclo III, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temaseducativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma: Kenyi Avila M.

Nombre completo del tesista: Kenyi Joel Avila Minaya DNI: 48353845

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Maribel Juliana Otárola Chávez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizational ()
Áreas de experiencia profesional:	13 años
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	46103309
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Prueba piloto
Autor (a):	Kenyi Joel Avila Minaya
Objetivo:	Determinar la relación del empowerment y la mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024
Administración:	Individual y autoadministrado
Año:	2024
Ambito de aplicación:	Formulario google
Dimensiones:	8
Confiabilidad:	0.789
Escala:	Likert
Niveles o rango:	correlacional
Cantidad de ítems:	36
Tiempo de aplicación:	15 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Empowerment elaborado por Kenyi Joel Avila Minaya en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Empowerment

Definición de la variable:

Quiere decir otorga le el poder y autoridad a los trabajadores para que sean proactivas dentro de la empresa se trata de una transformación del comportamiento de la persona donde adquieren autonomía e iniciativa en sus actividades. Chiavenato (2009).

Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Tiene la capacidad de poder coordinar y solucionar conflictos entre individuos y grupos, así como vencer las crisis y tomar las decisiones adecuadas para una solución. Chiavenato (2009),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
orientar a las personas	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Proporcionar retroalimentación	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Toma de decisiones	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación

Definición de la dimensión:

Ayuda a que la persona tenga un grado de compromiso que activa, orienta, dinamiza y además mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos que se espera. Chiavenato (2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivar	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Reconocer	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	
Motivar	5.	4	4	4	
	6.	4	4	4	

Dimensión 3: Poder

Definición de la dimensión: La acción que se ejerce sobre otro individuo la existencia de subordinación restricción y prohibición por parte de un grupo considerando como superior o no e influir hacia otras personas. Chiavenato (2009),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Delegar	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 4: Desarrollo

Definición de la dimensión: Es el conocimiento y capacidades de los individuos en la toma de decisiones teniendo además una actitud positiva cada persona tiene una forma diferente de afrontar las situaciones y poder crecer para alcanzar los objetivos. Chiavenato (2009),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Capacitación	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. Maribel Juliana Otárola Chávez DNI: 46103309

Los Olivos, 05 de junio de 2024



Firma del Experto Informante

Instrumento que mide la variable 02: Mejora continua

Definición de la variable:

Es tomar la decisión para obtención del mejor resultado en un futuro teniendo en cuenta diferentes escenarios que pudieran ocurrir para alcanzar los objetivos y a su vez determinando el tiempo y los recursos que se requieran. Gutiérrez (2010),

Dimensión 1: Planear

Definición de la dimensión:

Es la toma de decisiones para obtención de buenos resultados en un futuro teniendo en cuenta diferentes escenarios que pudieran ocurrir para alcanzar los objetivos y a su vez determinando el tiempo y los recursos que se requieran. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establecer objetivos	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Dirigir	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 2: Hacer

Definición de la dimensión:

Consiste en la implementación de los cambios necesarios con el objetivo de mejorar la eficacia de las actividades que involucra a cada de los miembros. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementar	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Aplicar planeado	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 3: Verificar

Definición de la dimensión:

Es un proceso en cada área de trabajo de la organización con un mecanismo de control y en la actitud de todo el personal. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Control	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Dimensión 4: Actuar

Definición de la dimensión:

Si se dio el resultado esperado y tomar medidas que sean preventivas para la mejora, y el plan se ha reestructurado si los resultados no fueron satisfactorios con el cual se vuelve a iniciar el ciclo. Gutiérrez (2010),

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomar acción	1.	4	4	4	
	2.	4	4	4	
Desempeño	3.	4	4	4	
	4.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. Maribel Juliana Otárola Chávez DNI: 46103309

Los Olivos, 05 de junio de 2024



Firma del Experto Informante

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
OTAROLA CHAVEZ, MARIBEL JULIANA DNI 46103309	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 01/03/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
OTAROLA CHAVEZ, MARIBEL JULIANA DNI 46103309	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 14/10/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
OTAROLA CHAVEZ, MARIBEL JULIANA DNI 46103309	MAGISTER EN GESTION DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/04/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 4

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE EMPOWERMENT DE LOS INSTRUMENTOS CRONBACH

Resumen de los casos del procesamiento Estadísticos de fiabilidad

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	20	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	20

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

VALOR	NIVEL
<0,5	No aceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según a los resultados obtenidos con el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS26, se ha obtenido el coeficiente 0.789 lo que representa de acuerdo al rango establecido en el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach como aceptable. Dichos resultados tienen como base una encuesta piloto realizado a 20 colaboradores de una empresa de servicio de reparación de maquinaria. Utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento conformado por 20 ítems.

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE MEJORA CONTINUA DE LOS INSTRUMENTOS CRONBACH

Resumen de los casos del procesamiento Estadísticos de fiabilidad

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	20	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,763	16

b. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

VALOR	NIVEL
<0,5	No aceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según a los resultados obtenidos con el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS26, se ha obtenido el coeficiente 0.763 lo que representa de acuerdo al rango establecido en el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach como aceptable. Dichos resultados tienen como base una encuesta piloto realizado a 20 colaboradores de una empresa de servicio de reparación de maquinaria... Utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento conformado por 16 ítems.

Anexo N°5: Consentimiento o asentamiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024”

Investigador (a): Kenyi Joel Avila Minaya

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024”, cuyo objetivo es. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación:

- Ineficiencia en la realización de la actividades que se le asigna a los colaboradores
- Mal clima laboral y desmotivación de los colaboradores por falta de incentivos
- Los procesos son muy lentos lo cual genera un aumento del costo de producción.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se desarrollará a través de un formulario google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Kenyi Joel Avila Minaya email: KAVILAMI@ucvvirtual.edu.pe y asesor Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo email: RERUIZVI@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: *Luz Vázquez Ambicho*

Fecha y hora: [08/06/2024]: 3.52 pm

Nombre y apellidos: *Luz Vázquez Ambicho*

Firma(s):



Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024”

Investigador (a): Kenyi Joel Avila Minaya

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024”, cuyo objetivo es. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación:

- Ineficiencia en la realización de la actividades que se le asigna a los colaboradores
- Mal clima laboral y desmotivación de los colaboradores por falta de incentivos
- Los procesos son muy lentos lo cual genera un aumento del costo de producción.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

3. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
4. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se desarrollará a través de un formulario google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Kenyi Joel Avila Minaya email: KAVILAMI@ucvvirtual.edu.pe y asesor Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo email: RERUIZVI@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Paola Aliaga Cárdenas

Fecha y hora: [08/06/2024]: 3.52 pm

Nombre y apellidos: Paola Aliaga Cárdenas

Firma(s)



Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024"

Investigador (a): Kenyi Joel Avila Minaya

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024", cuyo objetivo es. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación:

- Ineficiencia en la realización de la actividades que se le asigna a los colaboradores
- Mal clima laboral y desmotivación de los colaboradores por falta de incentivos
- Los procesos son muy lentos lo cual genera un aumento del costo de producción.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

5. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
6. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se desarrollará a través de un formulario google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Kenyi Joel Avila Minaya email: KAVILAMI@ucvvirtual.edu.pe y asesor Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo email: RERUIZVI@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Fernando Pretel Concepción

Fecha y hora: [08/06/2024]: 3.52 pm

Nombre y apellidos: Fernando Pretel Concepción

Firma(s):



Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024"

Investigador (a): Kenyi Joel Avila Minaya

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Empowerment y mejora continua en la empresa de servicios de reparación de maquinaria, Carabayllo 2024", cuyo objetivo es. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación:

- Ineficiencia en la realización de la actividades que se le asigna a los colaboradores
- Mal clima laboral y desmotivación de los colaboradores por falta de incentivos
- Los procesos son muy lentos lo cual genera un aumento del costo de producción.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

7. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
8. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se desarrollará a través de un formulario google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Kenyi Joel Avila Minaya email: KAVILAMI@ucvvirtual.edu.pe y asesor Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo email: RERUIZVI@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Fernando Pretel Concepción

Fecha y hora: [08/06/2024]: 3.52 pm

Nombre y apellidos: Fernando Pretel Concepción

Firma(s):



Anexo N°7: Análisis complementarios

Prueba de normalidad

Tabla

Hipótesis nula	Valor $p > 0.05$	Los datos presentan una distribución normal.
Hipótesis Alternativa	Valor $p < 0.05$	Los datos no presentan una distribución normal

Prueba de normalidad de las variables empowerment – mejora continua

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment	,185	103	,000	,907	103	,000
Mejora continua	,149	103	,000	,943	103	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se puede observar de la Tabla que el valor que se obtuvo es 0,185 y la significancia fue 0,000. Por lo cual, se rechaza H_0 y se acepta H_a , de lo obtenido de la primera variable no presenta distribución normal, así mismo, para la segunda variable se observó que el valor obtenido fue de 0,149 y cuya significancia fue de 0,000, menor que 0,05. Por lo cual, se rechaza H_0 y se acepta H_a , para la segunda variable no presenta una distribución normal. La prueba de normalidad correspondió a Kolmogorov – Smirnov por ser mayor de 50. De los resultados se determinó que se presentó una distribución no paramétrica, por lo se utilizó la Correlación de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Anexo N°8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

**Autorización de uso
de información de
empresa**

Yo **Madeleine Claudia Fortuna Mejía**, identificado con DNI **72501849**, en mi calidad de gerente de la empresa **Wi net telecom S.A.C**, con R.U.C N° **20521233991**, ubicada en la ciudad de Carabayllo -lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Sr **Avila Minaya Kenyi** Joel Identificado(s) con DNI **48353845**, del Programa académico de Maestría en Administración de Negocios – MBA de la escuela de Posgradode la UCV, sede LIMA NORTE ciclo 2024 - Sección A1 para que utilice la siguiente información de la empresa: Información general de la empresa, con la finalidad de que pueda desarrollar la tesis para optar el Grado académico de Magister.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado académico de Maestra en Administración de Negocios – MBA.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa;

() Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI:72501849

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de los datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del estudiante

DNI: 48353845

ANEXO 9 OTRAS EVIDENCIAS

resultado de las dimensiones rho.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 5 de 5 variables

	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Var2	var										
1	21,00	18,00	13,00	16,00	61,00											
2	24,00	20,00	16,00	16,00	63,00											
3	24,00	21,00	18,00	17,00	76,00											
4	22,00	16,00	16,00	15,00	63,00											
5	23,00	20,00	16,00	17,00	61,00											
6	24,00	19,00	15,00	14,00	64,00											
7	23,00	21,00	15,00	12,00	70,00											
8	27,00	18,00	15,00	14,00	64,00											
9	19,00	14,00	14,00	14,00	59,00											
10	30,00	23,00	20,00	18,00	70,00											
11	26,00	21,00	16,00	18,00	67,00											
12	25,00	18,00	14,00	15,00	59,00											
13	21,00	17,00	14,00	17,00	60,00											
14	23,00	16,00	16,00	15,00	58,00											
15	20,00	20,00	19,00	12,00	54,00											
16	22,00	16,00	15,00	16,00	60,00											
17	19,00	19,00	14,00	13,00	52,00											
18	19,00	20,00	14,00	13,00	58,00											
19	22,00	18,00	14,00	16,00	60,00											
20	22,00	18,00	15,00	13,00	61,00											
21	22,00	19,00	13,00	14,00	65,00											
22	22,00	19,00	16,00	15,00	59,00											
23	25,00	18,00	15,00	11,00	62,00											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Baremo y Prueba variable 2 - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Comparar

Calibri 10 A⁺ A⁻ Ajustar texto General Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas

		Variable 1																SUMA														
		Dim 1				Dim 2				Dim 3				Dim 4				D1	D2	D3	D4	SV1	NIVEL	Variable 1	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4				
Items		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16															
4	1	1	5	2	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	5	12	15	18	16	61	BAJO	de 16 a 37	de 4 a 9							
5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	16	16	16	63	BAJO	de 38 a 59	de 10 a 15							
6	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	19	19	19	19	76	BAJO	de 60 a 80	de 16 a 20							
7	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	14	17	18	14	63	BAJO									
8	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	14	16	14	17	61	BAJO									
9	6	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	17	16	16	64	BAJO									
10	7	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	19	17	17	17	70	BAJO									
11	8	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	15	16	16	17	64	BAJO									
12	9	4	2	3	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	13	15	15	16	59	BAJO									
13	10	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	17	17	18	18	70	BAJO									
14	11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	16	17	17	17	67	BAJO									
15	12	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	16	13	15	15	59	BAJO									
16	13	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	16	16	15	13	60	BAJO									
17	14	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	5	5	3	5	15	13	12	18	58	BAJO									
18	15	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	15	14	14	11	54	BAJO									
19	16	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	15	15	15	15	60	BAJO									
20	17	3	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	10	14	16	12	52	BAJO									
21	18	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	5	15	12	15	16	58	BAJO									
22	19	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	16	14	15	15	60	BAJO									
23	20	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	15	14	16	16	61	BAJO									
24	21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	15	16	18	16	65	BAJO									
25	22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	16	15	13	15	59	BAJO									
26	23	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	15	15	17	15	62	BAJO									
27	24	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	17	17	16	18	68	BAJO									
28	25	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	15	18	16	18	67	BAJO									
29	26	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	15	17	18	17	17	17	67	BAJO										

Respuestas Baremo Frec. Agrup P. Normalidad

Listo 81%

resultado de las dimensiones rho.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Dim1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Dim2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Dim3	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Dim4	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Var2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

resultados variable 1.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

```

DIM1_AGRUPADA.
VARIABLE LABELS DIM1_AGRUPADA 'DIM1 (Agrupada)'.
FORMATS DIM1_AGRUPADA (F5.0).
VALUE LABELS DIM1_AGRUPADA 1 'bajo' 2 'medio' 3 'alto'.
VARIABLE LEVEL DIM1_AGRUPADA (ORDINAL).
EXECUTE.
FRECUENCIES VARIABLES=DIM1_AGRUPADA
  /BARCHART FREQ
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Efectúe una doble pulsación para activar

Frecuencias

Estadísticos

DIM1 (Agrupada)

N	Válido	Perdidos
	103	0

DIM1 (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido medio	15	14,6	14,6	14,6
alto	88	85,4	85,4	100,0
Total	103	100,0	100,0	

DIM1 (Agrupada)

100

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

resultados variable 1.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

```
*DIM2.
RECODE DIM2 (MISSING=COPY) (LO THRU 14=1) (LO THRU 19.5=2) (LO THRU HI=3) (ELSE=SYSMIS) INTO
DIM2_AGRUPADA.
VARIABLE LABELS DIM2_AGRUPADA 'DIM2 (Agrupada)'.
FORMATS DIM2_AGRUPADA (F5.0).
VALUE LABELS DIM2_AGRUPADA 1 'bajo' 2 'medio' 3 'alto'.
VARIABLE LEVEL DIM2_AGRUPADA (ORDINAL).
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=DIM2_AGRUPADA
/ BARCHART FREQ
/ ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

DIM2 (Agrupada)			
N	Válido	103	
	Perdidos	0	

DIM2 (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido bajo	1	1,0	1,0	1,0
medio	19	18,4	18,4	19,4
alto	83	80,6	80,6	100,0
Total	103	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

prueba de normalidad.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment	,185	103	,000	,907	103	,000
Mejora_continua	,149	103	,000	,943	103	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Empowerment

Empowerment Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia	Stem & Hoja
5.00	Extremes (= <69)
2.00	7 . 11
6.00	7 . 222333
5.00	7 . 45555
2.00	7 . 66
6.00	7 . 888999
7.00	8 . 0011111
11.00	8 . 2222233333
25.00	8 . 44444444445555555555555
21.00	8 . 66666666667777777777
9.00	8 . 888899999
3.00	9 . 000
.00	9 .
1.00	9 . 5

Efectúe una doble pulsación para activar

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON