



# **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Empowerment y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas  
SAC, Lima, 2018

## **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

Coaquira Chuquimia, Edgar

**ASESOR:**

Mg. Víctor Fabian Romero

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

**2018**


**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
**DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
N° 122(D)- 2018 II-UCV Lima Ate /PFA/EP-ADM**

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 146-2018 II -UCV Lima Ate/FPA/EP-ADM de la Escuela Profesional de Administración acuerdan:

**PRIMERO.** -

Aprobar pase a publicación ( )  
 Aprobar por unanimidad (X)  
 Aprobar por mayoría ( )  
 Desaprobar ( )

La tesis presentada por el (la) estudiante COAQUIRA CHUQUIMIA, EDGAR, denominado:

**“EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SIGNIA SOLUCIONES LOGÍSTICAS SAC,  
LIMA, 2018”**

**SEGUNDO.** - Al culminar la sustentación, el (la) estudiante COAQUIRA CHUQUIMIA, EDGAR, obtuvo el siguiente calificativo:

NUMERO	LETRAS	CONDICIÓN
16	DIECISEIS	APROBADO POR UNANIMIDAD

Presidente (a): DR. ROBERTO TEJADA ESTRADA

Firma

Secretario: MGTR. BRICEÑO DORIA, GONZALO ALONSO

Firma

Vocal: MGTR. VICTOR ROMERO ESCALANTE

Firma



MGTR. Gonzales Figueroa, Iris Katherine  
Coordinador de Escuela  
UCV – Lima Ate

C.c: Archivo  
Escuela Profesional, Interesados, Archivo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a mis mejores amigos, que siempre han sido una fuente constante de apoyo y aliento durante los desafíos de toda mi vida universitaria. También para mis hermanos y tías a quienes estoy realmente agradecido por estar en mi vida.

Este trabajo también está dedicado a mis padres, Teodocia y Juan, que siempre me han brindado su amor incondicional y cuyos buenos ejemplos me han enseñado a esforzarme por las cosas que aspiro a lograr.

## **AGRADECIMIENTOS**

Un agradecimiento especial a mi familia. Las palabras no pueden expresar lo agradecido que estoy con mi madre y mi padre por todos los sacrificios que ha hecho por mí. A mis hermanos Luis y Walter gracias por alentarme y apoyarme a alcanzar mi meta.

Finalmente, agradezco a Dios, por cuidarme y regalarme salud.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, COAQUIRA CHUQUIMIA, EDGAR con DNI N° 46814589, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre del 2018.



---

Edgar Coaquira Chuquimia

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada “Empowerment y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de licenciado en Administración.

Coaquira Chuquimia, Edgar

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Realidad Problemática .....	2
1.2 Trabajos previos.....	4
1.2.1 Antecedentes internacionales .....	4
1.2.2 Antecedentes nacionales .....	7
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	9
1.3.1 Empowerment .....	9
1.3.1.1 Teorías sobre el empowerment .....	9
1.3.1.1.1 Definiciones.....	10
1.3.1.1.2 Dimensiones de empowerment .....	12
1.3.2 Productividad .....	14
1.3.2.1 Teorías sobre la productividad .....	14
1.3.2.2 Definiciones .....	15
1.3.2.3 Dimensiones de productividad.....	17
1.4 Formulación del problema .....	18
1.4.1 Problema general.....	18
1.4.2 Problemas específicos .....	18

1.5	Justificación del estudio.....	19
1.5.1	Justificación teórica.....	19
1.5.2	Justificación metodológica.....	19
1.5.3	Justificación práctica.....	19
1.6	Hipótesis.....	20
1.6.1	Hipótesis general.....	20
1.6.2	Hipótesis específicas.....	20
1.7	Objetivos.....	21
1.7.1	Objetivo general.....	21
1.7.2	Objetivos específicos.....	21
II.	MÉTODO.....	22
2.1	Diseño de investigación.....	22
2.2	Variables, operacionalización.....	22
2.2.1	Variables.....	22
2.2.2	Matriz operacionalización.....	23
2.3	Población y Muestra.....	24
2.3.1	Población.....	24
2.3.2	Muestra.....	24
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	25
2.4.1	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
2.4.2	Validez.....	25
2.4.3	Confiabilidad.....	26
2.5	Métodos de análisis de datos.....	27
2.6	Aspectos éticos.....	28
III.	RESULTADOS.....	29
3.1.	Resultados descriptivos.....	29
3.2.	Análisis de la prueba de normalidad.....	36

3.3. Prueba de hipótesis .....	38
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIONES .....	45
VI. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS .....	47
ANEXOS.....	52
Anexo 1: Cuestionario .....	52
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	54
Anexo 3: Validación de Instrumento .....	55
Anexo 4: Base de Datos.....	61
Anexo 5: Resultado de Turnitin .....	65

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables en estudio .....	22
Tabla 2. Matriz operacional.....	23
Tabla 3. Escala de Confiabilidad Alfa de Cronbrach .....	26
Tabla 4. Fiabilidad de la variable 1 (empowerment).....	26
Tabla 5. Fiabilidad de la variable 2 (productividad). .....	27
Tabla 6. Fiabilidad general. ....	27
Tabla 7. Resumen de casos.....	29
Tabla 8. Frecuencia de la variable Empowerment .....	29
Tabla 9. Frecuencia de la variable Productividad.....	30
Tabla 10. Dimensión Percepción de control.....	31
Tabla 11. Dimensión Competencia .....	32
Tabla 12. Dimensión Internalización de metas .....	33
Tabla 13: Prueba de normalidad.....	37
Tabla 14: Interpretación del coeficiente de correlación rho de Spearman .....	37
Tabla 16. Correlación Empowerment - Productividad.....	38
Tabla 17. Correlación Percepción de control – Productividad.....	39
Tabla 18. Correlación Competencia - Productividad .....	40
Tabla 19. Correlación Internalización de metas - Productividad .....	41

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Variable Empowerment.....	29
Gráfico 2. Variable Productividad.....	30
Gráfico 3. Dimensión Percepción de control.....	31
Gráfico 4. Dimensión Competencia. ....	32
Gráfico 5. Dimensión Internalización de metas. ....	33

## RESUMEN

La siguiente investigación presenta la relación entre el *Empowerment* y la Productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018. Para el logro de los objetivos se empleó el análisis estadístico inferencial mediante prueba de hipótesis tomando como referencia el estadístico Rho de Spearman. El diseño seleccionado fue no experimental, descriptivo y correlacional. El estudio presentó una población finita de 150 empleados, con una muestra representativa de 108 empleados. Para obtener los datos, se aplicó la técnica de la encuesta, con su respectivo instrumento, el cuestionario que fue validado por el juicio de expertos y la escala de fiabilidad de Alpha Cronbrach. Finalmente se presentaron los resultados, conclusiones y recomendaciones, estableciendo que existe relación estadísticamente significativa positiva alta entre el *Empowerment* y la Productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

**Palabras clave:** Competencia, metas, control, percepción e internalización

## ABSTRACT

The following research presents the relationship between Empowerment and productivity in the company Signia Logistic Solutions SAC, Lima, 2018. In order to achieve the objectives, the statistical inferential analysis was used by means of hypothesis testing taking as reference the Spearman Rho statistical. The selected design was non-experimental, descriptive and correlational. The study presented a finite population of 150 employees, with a representative sample of 108 employees. To obtain the data, the survey technique was applied, with its respective instrument, the questionnaire that was validated by the trial of experts and the scale of reliability of Alpha Cronbrach. Finally, the results, conclusions and recommendations were presented, establishing that there is a statistically significant high positive relationship between the Empowerment and the productivity in the company Signia Logistic Solutions SAC, Lima, 2018.

**Key words:** Competition, target, control, perception and internalization

## I. INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene la finalidad de definir la correlación entre el *empowerment* y la productividad de la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC. Además, pretende concretizar esfuerzos, ideas, opiniones y teorías de diferentes autores, cuyas investigaciones previas influenciaron para ahondar el actual trabajo.

En la actualidad, el término *empowerment*, que en español es «empoderamiento», viene tomando gran interés por parte de las empresas, esto se debe a que ahora a los empleados y los operarios se les consideran como colaboradores para la mejora y buen funcionamiento de la empresa. Esto, a su vez, genera que sean ellos mismos quienes tomen decisiones acertadas y favorecedoras, siempre y cuando mantengan una buena organización y comunicación interna.

En el cuerpo del trabajo veremos ciertas descripciones, definiciones y opiniones de autores que hablan del mencionado término en relación a la producción de la empresa. Así tenemos a Santa Cruz (2015), quien habla del *empowerment* en el Perú y menciona en su investigación que debe existir un empoderamiento en las organizaciones, esta vez refiriéndose a una institución educativa. La autora manifiesta que, en un mundo educativo con tantos problemas diarios, los directores y los docentes deben manejar los casos que se dan en un centro educativo. En el Perú aún no se desarrolla esta herramienta a gran escala, solo las empresas grandes del país logran implementarla.

En el primer capítulo se evidencia la realidad problemática de la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, 2018, donde se especifica la problemática de las dos variables en ámbitos local, nacional e internacional; se exponen las teorías relacionadas al tema tanto de la variable 1 como de la 2, así como los antecedentes. Así mismo, se plantea la formulación del problema, la justificación de esta investigación y los objetivos; se concluye con el planteamiento de las hipótesis.

En el segundo capítulo se menciona que el presente trabajo aplica un diseño no experimental, su nivel de estudio correlacional-descriptivo y de enfoque cuantitativo; de igual manera, se aborda la operacionalización de las variables, que para este estudio fueron el *empowerment* (variable 1) y la productividad (variable 2). Se indica la población y la muestra, la cual se compone por 108 trabajadores de los 150 que tiene como población la

empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, además de exponer las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el método de análisis de datos y los aspectos éticos.

### **1.1 Realidad Problemática**

El empoderamiento hace alusión a un proceso por el cual las personas adquieren poder, logran o mejoran el control sobre sus vidas o en algún ámbito específico (Del Campo y Ruiz, 2013). Las organizaciones modernas constantemente adoptan nuevas formas de trabajo con la finalidad de crecer como organización, es así que el crecimiento y la madurez en ellas llega más rápido que en otras empresas en el mercado. Los responsables de desempeñar las funciones en la empresa son los colaboradores, sin embargo, muchas veces se cometen errores respecto a ellos.

Se tiene la creencia de que el simple hecho de delegar funciones a los colaboradores es suficiente, la cual es equivocada, puesto que en el trabajo surgen circunstancias que no se enseñan, que son actos instintivos del colaborador que ponen a prueba su capacidad de improvisación en el momento dado; si no se actúa correctamente o si se toma más tiempo de lo previsto llevaría a resultados para nada satisfactorios.

Es por ello que los colaboradores deben sentirse cómodos en su trabajo y con la suficiente libertad para desempeñar sus funciones de la mejor manera. Delegar ese poder a los trabajadores es el problema, porque sencillamente no se les da, y solo los superiores son los encargados de tomar esas decisiones, decisiones que pueden ser tomadas en el momento por el colaborador que está en el caso.

En las organizaciones estadounidenses se puede apreciar la práctica del *empowerment*, quienes aseguraron que resulta beneficioso. Por ejemplo, en la empresa de envío de encomiendas FedEx sucedió un caso particular: el encargado de una sucursal se había dado cuenta, después de que partiera el vuelo, de que se había quedado un paquete que debía estar en el avión; lo que hizo fue contratar un avión privado por el que desembolsó 10.000 dólares solo para llevar el paquete sin despachar, el avión llegó a tiempo y el paquete pudo ser entregado al cliente a tiempo justo con los demás paquetes (el cliente había pagado por el servicio 32,50 dólares). De esta manera, se defendió el eslogan de la empresa: «sus envíos llegarán, sin falta, antes de las 10 de la mañana del día siguiente». Si el encargado no hubiese tomado esa decisión, el cliente hubiese pasado por

una serie de procesos solo para que se le envíe un paquete, lo cual hubiese originado gran molestia en él, además de manchar la reputación de la empresa; es en esta circunstancia que el hecho de entregarle el poder suficiente a los trabajadores para que tomen decisiones salvó el prestigio de la empresa.

Al hablar del *empowerment* en el Perú, Santa Cruz (2015) dice en su investigación que debe existir un empoderamiento en las instituciones educativas, haciendo hincapié en la institución educativa Javier Heraud en Trujillo. La autora manifiesta que, en un mundo educativo con tantos problemas diarios, los directores y los docentes deben manejar los casos que se dan en un centro educativo. En el Perú aún no se desarrolla esta herramienta a gran escala, solo las empresas grandes del país logran implementarla.

En este sentido, extrapolado al ámbito empresarial se debe promover el empoderamiento con el conocimiento, las herramientas y los recursos adecuados que permitan hacer el análisis y tomar la acción requerida en un lapso de tiempo establecido. Su importancia radica en que el empoderamiento ha nacido como un proceso en organizaciones laborales, y se espera que tenga cada vez mayor realce; sin embargo, esto demanda trabajadores con conocimiento y compromiso.

La empresa Signia Soluciones Logísticas es una corporación logística que ofrece servicios de almacenamiento, acondicionamiento, distribución y entrega, así como servicios de manufactura y soluciones inmobiliarias; tiene un total de 150 trabajadores y tiene la exclusividad de los procesos logísticos de los Laboratorios Hersil SAC. Sin embargo, con el paso del tiempo ha ido teniendo múltiples problemas internos y externos, como incumplimiento de órdenes de trabajo en las fechas solicitadas por los clientes; faltas del personal; falta de compromiso, tanto de la parte operativa como directiva; debida a la falta de empoderamiento y compromiso de los trabajadores en sus actos y sus decisiones. De este modo nace esta idea de investigación, la cual tiene la finalidad de determinar la correlación existente entre el *empowerment* y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, 2018, a miras de reconocer los factores que más impactan en la expresión y la acción de los colaboradores de la empresa, y así poder implementar en la posteridad un plan de capacitaciones o estrategias para promover su empoderamiento.

## 1.2 Trabajos previos

### 1.2.1 Antecedentes internacionales

Cruz (2015) presentó su estudio “*El empowerment y su relación con la satisfacción laboral*”, en función de obtener el grado de magíster en la Universidad Autónoma de Querétaro. Realizó la investigación con el objetivo de diagnosticar cómo la variable 1 se encuentra vinculada con la variable 2. Se aplicó un diseño no experimental y de tipo transaccional correlacional. 30 colaboradores de la jefatura de despacho constituyeron la muestra y el cuestionario se instauró como el instrumento para el compendio de datos. Se logró concluir, gracias al análisis estadístico, que la importancia del *empowerment* radica en el hecho de que permite a los colaboradores sentir desarrollo personal y organizacional para mantener su motivación y su compromiso hacia el trabajo, lo que tiene significativa repercusión en el incremento de la satisfacción laboral.

Guerrero (2015) presentó su trabajo “*La influencia del estrés en la productividad del call center de Pague Ya - Grupo Pichincha*” para obtener el grado de magíster en la Universidad Andina Simón Bolívar. Tuvo la finalidad de determinar los factores de estrés presentes en la empresa especificada. La investigación se caracterizó por ser correlacional. 200 colaboradores de la empresa llegaron a constituir la muestra y el cuestionario se estableció como el instrumento recolector de datos. Se logró concluir que el estrés no solo se ve acentuado por la falta de actividad física, sino también por la presencia de malos hábitos alimentarios que implican poco tiempo para comer y una desequilibrada dieta, puesto que no se ve promovido el consumo de alimentos proteicos o balanceados y se ve afectada la productividad.

Berríos y Leiva (2017) presentaron su indagación “*Productividad laboral sectorial y por tamaño en Chile: resultados a partir de la encuesta longitudinal de empresas*” para optar el grado de licenciado en la Universidad de Chile. Tuvo la finalidad de someter a estudio la productividad laboral que un conjunto de empresas de Chile presenta. El tipo de investigación utilizada fue la metodología descriptiva. Un conjunto de empresas chilenas llegó a constituir la muestra y la encuesta se estableció como el instrumento empleado. Se logró concluir que, mediante diversas teorías y metodologías, distintos investigadores se han enfocado en analizar la productividad; empero, se plantea que es elemental la incorporación de otras dimensiones analíticas que no solo prioricen el aspecto económico,

sino que promuevan un análisis total de la productividad y las posteriores legislaciones respecto a la misma.

Ortega (2015) presentó su investigación “*Niveles de empoderamiento en jefes de agencia de una empresa de telecomunicaciones que opera en Guatemala*” para obtener el título de licenciado en la Universidad Rafael Landívar. Con el objetivo de diagnosticar el grado de empoderamiento que presenta el personal administrativo de una corporación desempeñada en telecomunicaciones y que trabaja con tecnologías GSM y TDMA. La investigación se caracterizó por valerse de una metodología descriptiva y cuantitativa y de un estudio comparativo. Student y el programa IBM SPSS Statistics<sup>19</sup> se establecieron como las herramientas estadísticas empleadas. El avance de este trabajo se realizó en distintas agencias locales y departamentales e incluyó al respectivo personal al mando, de este modo se logró limitar el objeto de estudio con 26 agencias. Se encontró que el personal al mando tiene entre 25 y 41 años y cuenta con grado de instrucción administrativo de negocios. Se logró concluir la presencia de una diferencia estadísticamente significativa (al nivel del 0.05) entre los grados de empoderamiento en trabajadores con menos de 2 años y aquellos con más de 3 años, siendo el de los últimos considerablemente más elevado.

Sánchez (2016) presentó su tesis “*Empowerment como recurso para potencializar el desarrollo efectivo de los programas de responsabilidad social empresarial*” en la Universidad de Guayaquil para obtener el título de licenciado. La investigación se llevó a cabo con el objetivo de elaborar un renovado modelo de responsabilidad social empresarial, en conjunto a técnicas de *empowerment* enfocadas al progreso de una cultura organizacional socialmente responsable; se detalló y especificó el modelo empleado por la mayoría de empresas para someterlo a comparación con el nuevo modelo elaborado en base al *empowerment*. La investigación se caracterizó por valerse de un método bibliográfico-descriptivo debido a que se enfocó en consultar la literatura disponible sobre el tema y organizarla de forma sistemática para relacionar las dos variables de estudio (responsabilidad social empresarial y *empowerment*). Se logró concluir que el *empowerment* se establece como un concepto clave que permite aumentar la participación de los colaboradores siempre y cuando existan adecuados canales motivacionales y de comunicación para asegurar la vinculación.

Burguess (2017) en su investigación “*Un análisis correlacional de empoderamiento y experiencia con la resistencia al cambio*”, tuvo el objetivo de estudiar la relación entre empoderamiento, años de experiencia y resistencia al cambio (RAC) entre Gerentes a través de una encuesta en línea. El tipo de investigación fue no experimental. Se utilizó la teoría del empoderamiento estructural y la teoría del cambio de Kotter. La muestra incluyó 1,181 gerentes de atención médica de los hospitales de Veterans Administration (VA), a través de un método de muestreo no aleatorio intencional. Se observó una asociación significativa entre el empoderamiento y el RAC, pero no se observó asociación entre los años de experiencia y RAC. El modelo de regresión mostró que los años de experiencia y percepciones de empoderamiento juntos en un modelo no fue un predictor significativo de RAC. En el modelo, las percepciones de empoderamiento fueron estadísticamente significativas. Estos hallazgos, aunque no son generalizables, ofrecieron un examen único de Cambio organizacional entre una población infraexaminada. Según los resultados del estudio, a medida que aumentaba el empoderamiento, RAC disminuía. En contraste, la experiencia no se relaciona con la propensión a resistir el cambio.

Utriainen (2017) en su investigación “*Análisis comparativo de factores de productividad y productividad en la Unión Europea y EEUU en el período 1995 – 2015*”, desarrolló un estudio comparativo del crecimiento y nivel de la productividad laboral en la Unión Europea y Estados Unidos desde 1995 hasta 2015. Su objetivo fue encontrar los factores detrás del diferencial de crecimiento de la productividad laboral entre los EE.UU. Y, especialmente, desde la perspectiva europea, debido a su menor nivel de productividad en comparación con los Estados Unidos. El análisis se centró en comparar el efecto de tres factores principales: las TIC, la regulación laboral y las características generales del mercado. Concluyó que estos factores influyen significativamente en el crecimiento de la productividad. Especialmente las TIC han sido uno de los mayores contribuyentes en los Estados Unidos y relativamente mal administrados en la UE. Por lo tanto, mirando cómo la cantidad de inversión en TIC y la adaptación de las mismas explican parcialmente el diferencial entre las economías. El mercado laboral europeo se considera rígido e inflexible en comparación con el mercado laboral de los EE.UU., que aumenta el diferencial a través de los costos y la restricción de despido, despido y reasignación.

### 1.2.2 Antecedentes nacionales

Córdova y León (2017) presentaron su estudio “*Empowerment y la toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito San Pedro de Andahuaylas agencia Cusco 2016*”, en la Universidad Andina del Cusco para obtener el título de licenciado. El estudio presentó como objetivo general diagnosticar el nivel de impacto del *Empowerment* sobre la toma de decisiones en la empresa señalada. La investigación se caracterizó por ser cuantitativa, no experimental y descriptiva. 24 colaboradores llegaron a constituir la muestra y el cuestionario se estableció como el instrumento. Se logró ratificar la presencia de una correlación del 63%, concluyendo que debido a la escasa retroalimentación que reciben los trabajadores por parte de sus respectivos jefes, en la empresa se evidencia una inadecuada práctica de *empowerment*.

Solís (2016) presentó su trabajo “*El liderazgo y su relación con el empowerment de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016*”, en función de lograr el grado de licenciado en la Universidad Nacional José María Arguedas. La investigación tuvo por objetivo diagnosticar la correlación entre las variables mencionadas en colaboradores administrativos del centro de estudios en cuestión. El trabajo se caracterizó por ser cuantitativo y de diseño no experimental. 60 trabajadores conformaron la muestra y el cuestionario se estableció como el instrumento para el compendio de datos. Se logró concluir, gracias al análisis estadístico que arrojó un coeficiente de correlación de .842\*\*, que se presenta una correlación positiva alta entre las variables señaladas.

Torres (2017) presentó su indagación “*Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres de una cadena de restaurant, Lima Metropolitana, 2017*”, en la Universidad César Vallejo para lograr el grado de licenciado. Persiguió el objetivo de diagnosticar el vínculo existente entre la variable 1 y la variable 2 en trabajadoras del establecimiento seleccionado. La investigación se caracterizó por ser no experimental, transversal y correlacional. 100 colaboradores llegaron a constituir la muestra y la ficha técnica se estableció como el instrumento recolector de información. Se logró concluir que se presencia una correlación significativa de 0.825 entre las variables estipuladas.

Odar (2014) en su investigación “*Mejora de productividad en la Empresa Vivar SAC*”; tuvo como objetivo proponer soluciones a diversos problemas que tenían lugar en la empresa como la baja productividad, con la intención de corregirlos o disminuirlos a menor expresión. El estudio partió con la búsqueda de información en Lambayeque con respecto a la situación de oferta y demanda del producto ofrecido, se diagnosticó la condición en la cual se hallaba la empresa en ese momento, destacando minuciosamente las actividades llevadas a cabo y la fuerza laboral presente; evaluando así, las propuestas de mejora, para seleccionar la de mayor rentabilidad, que permitiera tomar decisiones en función del costo – beneficio. Con la propuesta se logró aumentar la productividad en 16% respecto a los recursos financieros, en 4% para el caso de los recursos materiales y en 11% en mano de obra. Se logró una mejor organización de los puestos de trabajo mediante la redistribución de áreas de planta. De igual manera, el pronóstico de la demanda fue favorable, generando un incremento en la rentabilidad de la empresa.

Torres (2015) presentó su tesis “*Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015*”, en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote para el grado de maestría. La investigación tuvo la finalidad de determinar el impacto de la satisfacción en la productividad laboral en las circunstancias señaladas. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional y por valerse de un diseño no experimental-transaccional. 40 trabajadores de 20 mypes llegaron a constituir la población, con lo que se determinó que el 90 % está complacido con el hecho de poder desarrollar sus habilidades; el 71.43 % está complacido con las condiciones laborales; el 67.5 % está complacido con la estabilidad laboral; el 55 % manifiesta que la remuneración influye en su productividad; y el 45 % considera que los estándares de calidad incrementan la productividad. Se logró concluir que la variable 1 tiene significativo y satisfactorio impacto en la variable 2, puesto que se evidencian adecuadas interrelaciones y remuneraciones.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Empowerment**

##### **1.3.1.1 Teorías sobre el empowerment**

###### **Teoría del empowerment psicológico**

En primer lugar, Spreitzer (2006), citado por De los Ríos (2012) entiende el empowerment psicológico como las interpretaciones personal y mental que tiene cada trabajador respecto a las modificaciones estructurales en el entorno laboral, las cuales logran originar cuatro dimensiones: el significado (coherencia entre valores, creencias y comportamientos del trabajador y las formalidades laborales); la competencia (confianza en las aptitudes que se tiene para efectuar una función); la autodeterminación (aptitud para manejar y controlar aspectos laborales); y el impacto (capacidad de generar resultados provechosos a la par con la institución.

Menon (2001), citado por Vargas (2013) concibe el empowerment psicológico como un conjunto de métodos y situaciones psicológicas internalizadas de tipo cognitivo, que perjudica de manera negativa o positiva la percepción de una persona sobre sí misma.

Conger y Kanungo (1988), citado por Vargas (2013) establecen que es la confianza o la sensación de sentirse capaz de ejecutar actividades por su cuenta; es por ello que se refieren al *empowerment* como un proceso motivacional.

###### **Teoría del empowerment estructural**

De acuerdo a Kanter (1977), citado por Vargas (2013), “se ocupa principalmente de las condiciones de la organización, diseños, políticas y procedimientos, donde el poder, la toma de decisiones y el control son recursos necesarios” (p.7).

Moss (1993), citado por De los Ríos (2012) sostiene que si se facilita el acceso a actividades que fomenten el aprendizaje, el crecimiento y la probabilidad de que el trabajador sobresalga dentro de la empresa, se conllevará a conseguir resultados provechosos respecto a la complacencia del colaborador y su deber con la productividad. Así mismo, manifiesta que en esta teoría se determinan los siguientes componentes:

- El acceso a los recursos, que hace referencia a la aptitud para agenciar el tiempo, la ayuda, los recursos, los materiales y la financiación requeridos para la efectuación de una labor.
- El acceso a la información, que hace alusión al conjunto de cogniciones que resultan elementales para la efectividad en la función que se desempeña.
- El acceso al apoyo, que supone la realización de orientaciones y retroalimentaciones entre todos los trabajadores, sin tener en consideración su posición jerárquica.

Menon (2001), citado por Vargas (2013) aclara que el empoderamiento estructural no basta para alcanzar el psicológico; sin embargo, es una condición necesaria.

### **Ventajas**

Casas (2002) asegura que la mejora de procedimientos productivos que impliquen el trabajo colectivo, el refuerzo de relaciones interpersonales y sentimiento de unión entre trabajadores y el mejoramiento de la toma de decisiones empresariales se constituyen como las principales ventajas que un programa de empowerment conlleva.

#### **1.3.1.1.1 Definiciones**

Para Luna (2015), es facultar de poder al recurso humano de la empresa logrando los beneficios óptimos de la tecnología de la información; los integrantes, los equipos de trabajo y la organización, podrán tener todo el acceso y uso de información crítica, dispondrán la tecnología, habilidades, responsabilidad y autoridad con el fin de usar la información y desempeñar con las funciones de la organización.

Por su parte, Benavides, Beltrán, Vergara, y Pérez (2014) mencionan que el empoderamiento se refiere a capacitar al colaborador de manera que cumpla con las funciones designadas, convirtiéndolo en un profesional capaz de ejecutar sus responsabilidades sin necesidad de una supervisión estrecha.

También Luna (2015) sugiere que cada vez más las exigencias del consumidor (como la rapidez de servicio, la calidad del producto, flexibilidad, bajos costos y funcionalidad), la creciente demanda y competencia, han generado una evolución más

rápida tanto a las organizaciones como a las personas implicadas en ellas. En este sentido, se hace necesario establecer otro tipo de administración: El *empowerment*.

Esta nueva tendencia del *empowerment* se refiere a una manera de administrar las organizaciones, es otra percepción, otra filosofía de gerenciar, en la que es necesario conjugar de forma efectiva y eficiente todos los recursos: personal, manufactura, ventas, capital, producción, mercadotecnia, tecnología, para alcanzar los objetivos de la empresa.

El *Empowerment* propone utilizar las ventajas que brinda la tecnología de la información, es decir, que los miembros de una organización, sus grupos de trabajo y la organización puedan acceder completamente a la información crítica, contando con la tecnología necesaria, sus habilidades, la ejecución de sus responsabilidades y autoridad para cumplir con el negocio de la organización.

El mismo autor refiere que en el *empowerment* ahora los grupos auto-dirigidos sustituyen la vieja jerarquía, para que la información sea compartida y conocida por todos, con ello, los colaboradores contarán con las herramientas para dar lo mejor de sí. Es común que personas ajenas a las organizaciones noten las fallas que ocurren, mientras que los que forman parte de la misma no los perciben o, en el peor de los casos, no le dan la suficiente importancia. Algunos aspectos negativos que puede presentar una empresa relacionada a su desempeño, en líneas generales, son:

- ✓ El personal no se emociona por temas relacionados a la organización o el trabajo; mayormente les genera alegría o satisfacción los temas fuera del ámbito del trabajo.
- ✓ Generalmente, el personal tiene mayor interés en su salario y beneficios laborales.
- ✓ Comúnmente, el personal se limita a hacer lo mínimo necesario o sólo sus funciones.
- ✓ Lentitud al realizar las operaciones hasta el momento de retirarse.
- ✓ No existe disposición a la innovación o a hacer un mejor trabajo.
- ✓ Se carece de responsabilidad por las funciones asignadas.
- ✓ Se realizan las funciones mínimas en cada puesto.
- ✓ Resistencia al cambio.
- ✓ Las amenazas empeoran las situaciones creando una actitud defensiva.
- ✓ La motivación de los empleados dura poco.

Por otro lado, desde un punto de vista constructivista el autor San Saturnino y Goicoechea (2013) en su revista de educación, afirmaron que cada colaborador alcanzará un nivel diferente de *empowerment* dependiendo del ambiente de trabajo y sus características personales, ya que las concepciones o ideas sobre las tareas son pensamientos subjetivos que son influenciadas por las experiencias individuales. Por tanto, los trabajadores alcanzarían distintos niveles de empoderamiento según el contexto laboral y sus características personales.

San Saturnino y Goicoechea (2013) en su estudio mencionan a Frymier, Shulman y Houser (1996), quienes elaboraron un instrumento (cuestionario) para evaluar el empoderamiento de los estudiantes, basado en las cuatro dimensiones definidas por Thomas y Velthouse (1990): significado, competencia, impacto y elección, las cuales concuerdan con la investigación realizada por Menon (2001) también mencionada por San Saturnino y Goicoechea (2013), quien identifica el *empowerment* con tres componentes o dimensiones: percepción de control (impacto más elección), competencia e internalización de metas.

### **1.3.1.2 Dimensiones de empowerment**

#### **a) Percepción de control**

De acuerdo a Saturnino y Goicoechea (2013), en esta primera dimensión se considera la oportunidad de tomar decisiones, percepción de la autonomía en los procesos, las ideas sobre autoridad, la distribución de recursos y resultados del trabajo.

#### **Indicadores:**

##### **- Autoridad**

De acuerdo a la definición de Buckely (1993) citado por Cruz (2013), como la figura o posición que posee el control del comportamiento de un conjunto de individuos para el logro de metas colectivas o algún fin en particular. Este indicador abarca implícitamente una restricción ya conocida y que es aceptada por el grupo, por lo que es un estado psicológico definido, con actividades orientadas hacia las metas colectivas.

- **Toma de decisiones**

Según Rodríguez, Pedraja y Araneda (2013) es un proceso en el que se evalúan diversas opciones y/o escenarios, las estrategias y los criterios para elegir la elección más apropiada que lleve a los resultados.

- **Autonomía**

Bustillo (2014) define autonomía como la noción de autogobierno por la cual cada persona tiene el derecho a tomar sus decisiones, definir sus acciones y tener opiniones basadas en sus propios valores, creencias y principios morales.

## **b) Competencia**

De acuerdo a lo expuesto por Gómez (2015), es el grado en el que se usan las habilidades, los conocimientos y el buen juicio de la preparación profesional de los colaboradores dentro de la organización.

### **Indicadores:**

- **Conocimientos**

Pacheco (2016) indica es toda aquella información adquirida y asimilada con el aprendizaje o la experiencia, o mediante la reflexión. En otras palabras, se refiere a la posesión de múltiples datos que sólo tiene valor si están interrelacionados.

- **Habilidades**

Según Estrada (2016), las habilidades se aprenden y se desarrollan a lo largo del tiempo en la vida del ser humano en la vida. De alguna manera u otra, desarrollar una habilidad indica cierta exigencia para cumplir con una meta específica.

- **Juicio**

Borda (2017) expone que es poder entender diversos puntos de vista y emitir una opinión imparcial, como resultado de la segregación de varios factores como la experiencia, el estudio y la lectura crítica y variada.

### c) **Internalización de metas**

San Saturnino y Goicoechea, (2013) mencionan que es incorporar a la manera de sentir, ser, pensar y creencia individual, las ideas y metas de la organización, generalmente positivas.

#### **Indicadores:**

- **Creencia individual**

Rotter (1966), “la gente tiene que creer que su acción va a tener unos resultados, pero los resultados deben verdaderamente existir” (p.3).

### **1.3.2 Productividad**

#### **1.3.2.1 Teorías sobre la productividad**

##### **Teoría de productividad: ley de Parkinson**

Como explica Chiavenato (2013), esta ley, también conocida como la ley del trabajo, intenta demostrar que un trabajo se prolonga de modo que tome todo el tiempo disponible para él. Parkinson asegura que el trabajo se puede acrecentar hasta ocupar todo el plazo temporal dispuesto para su efectucción; de este modo, se evidencia una ínfima relación entre las responsabilidades que se deben efectuar y la cantidad de personal que se dispone en la organización. Además, manifiesta que las labores acrecientan su complejidad e importancia directamente proporcional al periodo temporal que se disponga para ellas.

El autor también explica que de esta ley se desprenden dos principios que dan lugar a la pirámide en ascenso:

- Ley de la multiplicación de subordinados: el supervisor o encargado de un área siempre va a querer incrementar su equipo de trabajo, para evitar competencias.
- Ley de multiplicación del trabajo: el supervisor o encargado de un área siempre va a asignar nuevos trabajos a los subordinados.

##### **Teoría de productividad: la ley del criterio ABC**

Urcola (2008) manifiesta que una mínima fracción del tiempo laboral da origen a la mayoría de los resultados. Así mismo, agrega que es una derivación de la ley de Pareto, en

la que las tareas A son aquellas de gran interés e importancia porque con relativamente poco tiempo obtenemos los mejores resultados; las tareas B son aquellas de mediana importancia; y las tareas C son las de ínfima importancia.

### **1.3.2.2 Definiciones**

Galindo y Ríos (2015) estiman que es una magnitud que detalla la eficiencia con la que se efectúan las labores y se maneja el capital para lograr la producción de algún valor económico.

Por su parte, Nemur (2016) la define como la capacidad de mejorar, modificar, generar y crear servicios y bienes.

Así mismo, Fernández y Col (2003) citados por González, Betancourt, González, Balza y Negrelli (2017) mencionaron que los factores que tienen significativo impacto en la productividad pueden ser internos (subyugados al manejo y supervisión de las directrices organizacionales) y externos (que no están dentro de su campo de influencia).

Por su parte, Jacob y Chase (2014) indica que la productividad permite conocer el avance o desempeño de las operaciones de una organización o departamento, además de evaluar si los recursos son bien administrados y utilizados, razón por la cual es fundamental medir periódicamente la productividad. Por ello, la productividad se define como la relación entre las salidas y las entradas; en consecuencia, se dice que ésta es una medida relativa.

Según Fernández (2013), menciona que:

Es la capacidad de lograr objetivos y de generar respuestas de máxima calidad con el menor esfuerzo humano, físico y financiero, en beneficio de todos al permitir a las personas desarrollar su potencial y obtener a cambio un mejor nivel en su calidad de vida (p.21).

Por último, de acuerdo con Gutiérrez (2014) la productividad está relacionada con los resultados obtenidos de un proceso, razón por la cual están relacionados en forma proporcional, a mayor productividad, mejores resultados se obtendrán tomando en cuenta los recursos utilizados. Se puede medir de acuerdo a dos componentes como son: la eficiencia y la eficacia.

## **Factores de productividad**

Fernández y Col (2003, citados por González, Betancourt, González, Balza y Negrelli, 2017) mencionaron que los factores que tienen significativo impacto en la productividad pueden ser internos (subyugados al manejo y supervisión de las directrices organizacional

Por su parte, Schroeder (2002) indicó que los valores, las disposiciones sociales, la investigación, la tecnología, las legislaciones gubernamentales y la inversión de capital se constituyen como los factores que tienen gran influencia en la productividad. Así mismo, agregó que el entorno, las particularidades de la institución, las cualidades de las labores, las habilidades y aptitudes de los trabajadores se instauran como factores categóricos en la productividad.

## **Factores internos**

Fernández y Col (2003) citados por González, Betancourt, González, Balza y Negrelli (2017) aseguran que se pueden entender como factores internos desde los productos, los empleados y las maquinarias, hasta el aprendizaje organizativo y la gestión directiva.

## **Factores externos**

Fernández y Col (2003) citados por González, Betancourt, González, Balza y Negrelli (2017) manifiestan que se pueden entender como factores externos desde la regulación, la competitividad y la tecnología, hasta la escala de producción, los cambios sociodemográficos y la tasa de aumento de la economía.

## **Factor humano como elemento clave de productividad**

Según Fernández (2013), menciona lo siguiente:

Hay que comprender y saber manejar las herramientas necesarias para un cambio planificado hacia la orientación del comportamiento del factor Humano en la organización de acuerdo con las exigencias de hoy en un entorno cambiante y cada vez más exigente. Esto conlleva:

-Diseñar e implementar estrategias de cambio dentro de sus contextos organizacionales y de esta manera mejorar la productividad y la excelencia del individuo en el proceso de desarrollo gerencial, y de esta forma contribuir con excelencia al desarrollo del país.

-Comprender y valorar la importancia de las habilidades gerenciales para el éxito de la organización.

-Entender la integración de los individuos en el ámbito organizacional en una relación sistemática y de sinergia en la búsqueda de los objetivos de la organización a través de la excelencia. (p. 16).

### **Fuentes de productividad**

Robert (1975) citado por Nemur (2016) se encarga de mencionar que han surgido varias descripciones de fuentes de productividad diferentes, algunas de las cuales nombran la innovación, las inversiones, las habilidades, la competencia y la iniciativa como fuentes de productividad. De este modo, estas cinco fuentes son las mayores conductoras de productividad en cualquier escenario económico.

#### **1.3.2.3 Dimensiones de productividad**

##### **a) Eficiencia**

Para Gutiérrez (2014) la eficiencia es el cociente entre el resultado alcanzado y los recursos empleados reduciendo el tiempo con la disposición de los insumos y materiales requeridos.

##### **Indicadores:**

###### **- Resultado alcanzado**

Luna (2015) lo define como el efecto resultante de cierta acción, operación, proceso o suceso de acuerdo a las actividades que se planificaron dentro de la organización.

###### **- Recursos utilizados**

Según Luna (2015), es un apoyo o medio del cual una organización se sirve ya sea humano, financiero, material y/o tecnológico, que han sido aplicados o utilizados en la búsqueda de los objetivos, por ello es necesario identificar las necesidades en todos los procesos para satisfacer a toda la organización y cumplir con las expectativas.

## **b) Eficacia**

Gutiérrez (2014) define la eficacia como el nivel en que las actividades planeadas son ejecutadas respecto a los resultados planeados. Es decir, la capacidad de conseguir lo que se busca haciendo lo correcto, alcanzando las metas y objetivos.

### **Indicadores:**

#### **- Actividades planeadas**

Para Luna (2015) es el conjunto de acciones ya planificadas que se esperan cumplir en el proceso productivo dentro de la organización.

#### **- Resultados planeados**

Para Luna (2015) es el efecto que se espera de cierta acción, operación, proceso o suceso de acuerdo a las actividades que ya están planificadas dentro de la organización.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que tiene el *Empowerment* y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018?

### **1.4.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que tiene la percepción de control y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018?

¿Cuál es la relación que tiene la competencia y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018?

¿Cuál es la relación que tiene internalización de metas y la productividad de la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación teórica**

Actualmente las organizaciones incentivan a que los trabajadores pongan en práctica sus conocimientos en la toma de decisiones, desarrollen actitudes y creen oportunidades donde puedan resolver los problemas. El empowerment es una herramienta eficaz para alcanzar el éxito, tanto a nivel organizacional, estratégico y sobre todo en lo personal puesto que les ayudara a mejorar su gestión de procesos en cuanto a la productividad. Por otro lado, se utilizará como referente para las diferentes empresas o estudiantes que busquen profundizar su investigación. Así mismo cabe resaltar que también logra ser provechosa para los empleados, puesto que no solo los motiva a adquirir una superior formación profesional, sino que también los estimula a desempeñar apropiadamente sus responsabilidades, dentro de la empresa, para alcanzar el éxito deseado.

### **1.5.2 Justificación metodológica**

De este modo, el actual estudio se establecerá como un referente para el análisis y el entendimiento de esta actual técnica empleada en la administración y lograr un proceso adecuado de implementación organizacional de la estrategia del Empowerment y con ello, alcanzar la excelencia empresarial. Así mismo, este trabajo servirá como referente para futuros trabajos de investigación, que tengan el objetivo de lograr maximizar la productividad, a miras de que logren implementarla en sus respectivos centros laborales, puesto que se constituye como una importante técnica para manejar la dirección y gerencia de recursos humanos, también útil para la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC.

### **1.5.3 Justificación práctica**

La justificación del estudio, conlleva a evaluar la relación entre el empowerment y la productividad, para conseguir una mejora continua dentro de los procesos de la producción y que el estudio del empowerment pueda resultar provechoso, puesto que se puede constituir como un instrumento eficaz para lograr una conveniente productividad y el alcance del éxito empresarial. Esto debido a que logra no solo originar una predisposición por parte de los trabajadores a colaborar, sino que también permite replantear el enfoque y la visión que se tiene respecto al crecimiento laboral. Si existe efectivamente un

empoderamiento eficaz esto originara un liderazgo efectivo, una motivación, una excelente comunicación y trabajo en equipo; puesto que estos se verán reflejados en los índices de productividad.

Finalmente, resulta importante recalcar que este estudio no solo evidenciará las cogniciones alcanzadas durante la investigación, sino que también se establecerá como un apropiado referente para futuros investigadores que se enfoquen en esta temática.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación entre el *Empowerment* y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

Existe relación entre la percepción de control y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018

Existe relación entre la competencia y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018

Existe relación entre internalización de metas y la productividad de la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación que tiene el *empowerment* y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación que tiene la percepción de control y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

Determinar la relación que tiene la competencia y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

Determinar la relación que tiene internalización de metas y la productividad de la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

La investigación se caracteriza por basarse en un diseño no experimental. Respecto a ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen como un estudio en el que no se realiza manipulación alguna de las variables, solamente se aprecian las circunstancias en su ambiente natural para analizarlos.

#### Enfoque de la investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo. Respecto a ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que se prueban las hipótesis con medición numérica a partir de la recopilación de datos.

#### Nivel de investigación

Sumado a esto, el nivel de estudio es correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que se busca la asociación o relación entre las variables, lo que permite hacer pronósticos, así como también cuantificar tales asociaciones de las variables en estudio.

Por otro lado, el estudio también es descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que tiene la finalidad de estipular las particularidades, las propiedades y las cuestiones fundamentales del fenómeno que se esté sometiendo a estudio.

#### Tipo de estudio

Así mismo, la investigación es aplicada; según Arias (2006) citado por Gallardo (2017) se halla la estructura o comportamiento del objeto de estudio, ya sean comunidades, procesos, grupos, personas, con la intención de especificar las propiedades, características o perfiles.

### 2.2 Variables, operacionalización

#### 2.2.1 Variables

En la Tabla 1 se muestran las variables a desarrollar en la presente investigación:

**Tabla 1. Variables en estudio**

VARIABLE	
Variable 1	<i>Empowerment</i>
Variable 2	Productividad

## 2.2.2 Matriz operacionalización

Tabla 2. *Matriz operacional*

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<i>Empowerment</i>	San Saturnino y Goicoechea (2013) en su estudio mencionan a Frymier, Shulman y Houser (1996), quienes elaboraron un instrumento (cuestionario) para evaluar el empoderamiento de los estudiantes, basado en las cuatro dimensiones definidas por Thomas y Velthouse (1990): significado, competencia, impacto y elección, las cuales concuerdan con la investigación realizada Menon (2001) también mencionada por San Saturnino y Goicoechea (2013), quien identifica el <i>empowerment</i> con tres componentes o dimensiones: percepción de control (impacto más elección), competencia e internalización de metas.	Percepción de control	Autoridad	1, 2	Ordinal
			Toma de decisiones	3	
			Autonomía	4, 5, 6	
		Competencia	Conocimientos	7	
			Habilidades	8, 9	
			Juicio	10, 11	
Internalización de metas	Creencia individual	12, 13, 14, 15			
Productividad	De acuerdo con Gutiérrez (2014) la productividad está relacionada con los resultados obtenidos de un proceso, razón por la cual están relacionados en forma proporcional, a mayor productividad, mejores resultados se obtendrán tomando en cuenta los recursos utilizados. Se puede medir de acuerdo a dos componentes como son: la eficiencia y la eficacia.	Eficiencia	Resultado alcanzado	16, 17, 18	Ordinal
			Recursos utilizados	19, 20, 21	
		Eficacia	Resultados planeados	22, 23, 24, 25	
			Actividades planeadas	26, 27, 28, 29, 30	

## 2.3 Población y Muestra

### 2.3.1 Población

Huamanchumo y Rodríguez (2015) mencionan que es el total de componente o elementos que se constituirán como el objeto para someter a análisis. De esta manera, en el presente trabajo se llegó a constituir una población con 150 empleados de la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC.

### 2.3.2 Muestra

Arias (2006) citado por Gallardo (2017), la muestra es una parte representativa y finita que se extrae de algunas variables o fenómenos de la población. De este modo, el tamaño de la muestra se obtuvo de acuerdo a la siguiente fórmula estadística planteada por Bernal.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

Muestra:	n
Población (N):	150
Nivel de confiabilidad:	95%
Valor de distribución (Z):	1.96
Margende error (d):	5% (0.1)
Porcentaje de aceptación (P):	50% (0.5)
Porcentaje de no aceptación (Q):	50% (0.5)

Reemplazando los datos en la formula, se tiene:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 150}{0.05^2 (150 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 108$$

De esta manera, mediante la aplicación de tal fórmula, se obtiene como resultado una muestra constituida por 108 empleados de la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC.

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

### **2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El instrumento para el compendio de información, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es aquel modo del que el investigador se vale para realizar un acercamiento al fenómeno en estudio para la adecuada recopilación de datos entorno a este; de esta manera los deberes previos a la indagación se ven simplificados, puesto que también sintetiza las aportaciones brindadas en el marco teórico al filtrar la información respectiva a cada variable en estudio.

El desarrollo de este trabajo se basará en la utilización de la encuesta como técnica, mientras que establecerá como instrumento a un cuestionario, en escala de Likert, constituido por 30 interrogantes respecto a las propiedades del objeto de estudio especificado. De esta manera, se realizará preguntas a la muestra constituida por 108 trabajadores, a miras de compendiar conveniente información mediante tal instrumento.

### **2.4.2 Validez**

Arias (2006) citado por Gallardo (2017) asegura que hace referencia a la selección de un conjunto de especialistas en el ámbito que se está analizando, con la finalidad de ratificar la respectiva correlación entre las finalidades del estudio y los ítems establecidos en el instrumento.

El instrumento se basa en el empleo de la validez del contenido para facultar la medición de las variables que se encuentran sometidas a investigación. Así mismo, los indicadores presentados por cada variable y las finalidades propuestas en el estudio se encuentran coherentemente vinculados a las preguntas planteadas.

Para el conveniente progreso de este trabajo de investigación, se empleó un instrumento que, gracias al sometimiento al juicio de especialistas de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, logró ser validado. Para ello, se tomó en cuenta el discernimiento de los siguientes expertos:

- Mg. Victor Fabian Romero Escalante
- Mg. Alexandra Shirley Ramos Martinez
- Dr. Roberto Justo Tejada Estrada

### 2.4.3 Confiabilidad.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) aseguran que hace referencia al hecho de que la repetición de la aplicación del instrumento en el mismo objeto o sujeto de estudio conllevará a los mismos resultados.

**Tabla 3. Escala de Confiabilidad Alfa de Cronbrach**

Coeficiente	Relación
0	Nula confiabilidad
0.70	Aceptable confiabilidad
0.90	Elevada confiabilidad
1.00	Máxima confiabilidad

A través de la implementación del método del alfa de Cronbach y el empleo del *software* estadístico SPSS 23, para el tratamiento de datos obtenidos de la muestra constituida por 108 trabajadores de la empresa estipulada, se logró ratificar la confiabilidad del instrumento.

**Tabla 4. Fiabilidad de la variable 1 (empowerment).**

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,966	15

En la tabla 3 se puede apreciar un estadístico de fiabilidad (con un valor de 0.966) para la primera variable que ratifica un elevado nivel de confiabilidad del instrumento y los ítems que este implica.

**Tabla 5. *Fiabilidad de la variable 2 (productividad).***

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,954	15

En la tabla 5 se puede apreciar un estadístico de fiabilidad (con un valor de 0.954) para la segunda variable que ratifica un elevado nivel de confiabilidad del instrumento y los ítems que este implica.

**Tabla 6. *Fiabilidad general.***

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,980	30

En la tabla 6 se puede apreciar un estadístico de fiabilidad (con un valor de 0.980) para ambas variables que ratifica un elevado nivel de confiabilidad del instrumento y los ítems que este implica.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

La confiabilidad del instrumento se logró obtener mediante la prueba estadística del alfa de Cronbach, mientras que la validez fue ratificada por el juicio de especialistas. Además se utilizó el método de análisis descriptivo e inferencial, en la cual nos facilitó analizar el comportamiento del tamaño de la muestra, utilizando el software estadístico SPSS 23 se procesó los resultados de la encuesta elaborada para esta investigación, en base a los resultados se podrá interpretar cada cuestionario tomado a los encuestados, para así de esta manera saber la confiabilidad de las variables y verificar que el empowerment tiene relación con la productividad en la empresa signia soluciones logísticas.

## 2.6 Aspectos éticos

Durante el desarrollo del actual trabajo de investigación se identificaron los siguientes aspectos éticos.

- Empleo de datos: la identidad de los individuos sometidos a sondeo fue debidamente respetada, así como tampoco fue utilizada para otros propósitos.
- Valor social: los individuos presentaron predisposición para ser sometidos al respectivo sondeo, por lo que no fueron expuestos a situaciones de riesgo ni obligados a implicarse el estudio.
- Validez científica: las cogniciones y las teorías planteadas por investigadores externos se encuentran pertinentemente referenciadas, sin alteraciones ni modificaciones que alteren las concepciones originales.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

**Tabla 7. Resumen de casos**

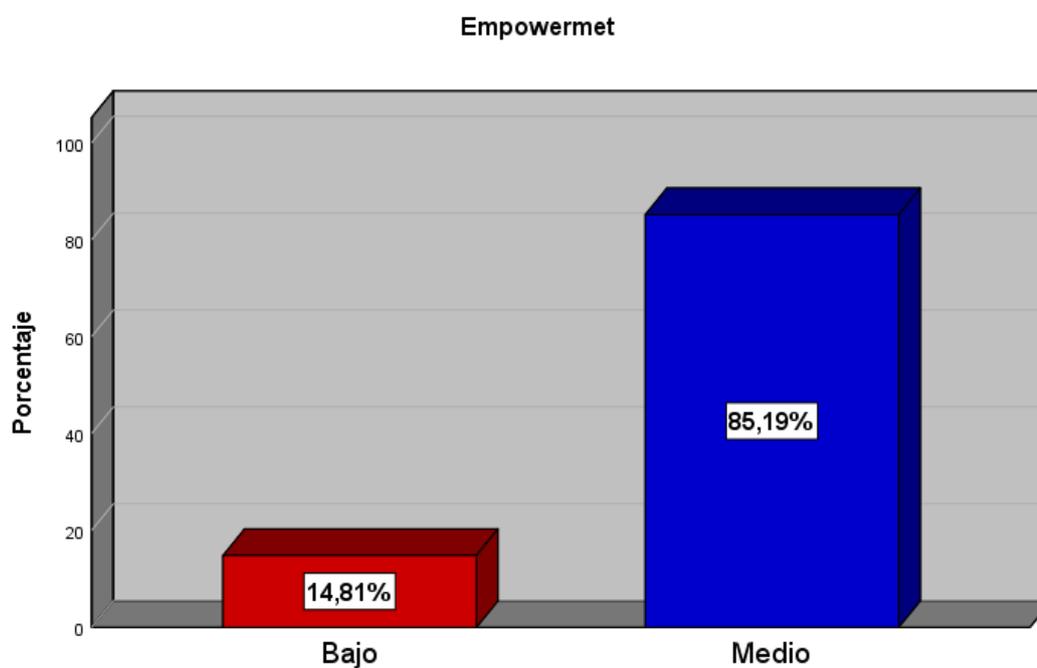
		Empowerment	Productividad	Percepción de control	Competencia	Internalización de metas
N	Válido	108	108	108	108	108
	Perdidos	0	0	0	0	0

Fuente: SPSS 23

**Tabla 8. Frecuencia de la variable Empowerment**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	14,8	14,8	14,8
	Medio	92	85,2	85,2	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 23



**Gráfico 1. Variable Empowerment**

Fuente: SPSS 23

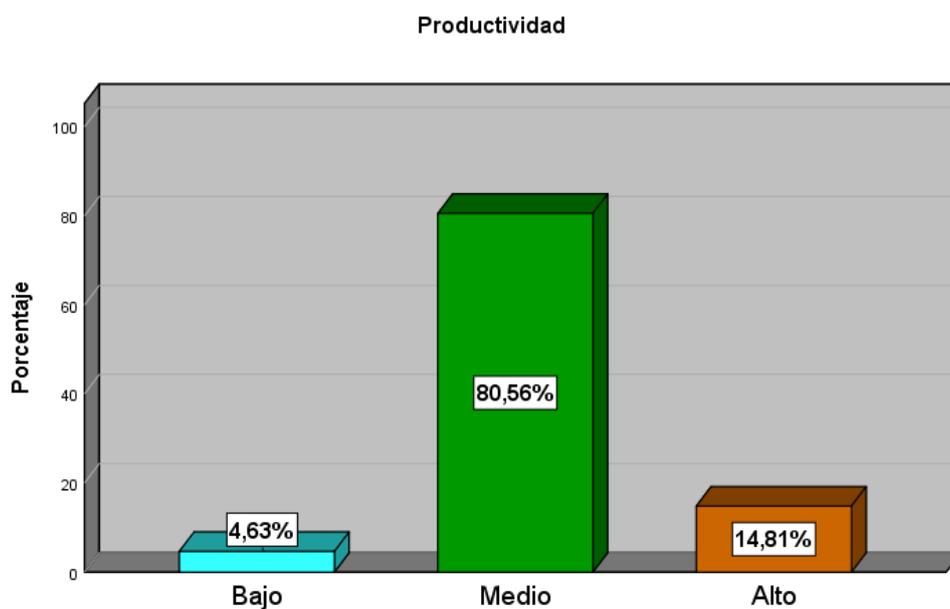
## Interpretación

Se verifica en la tabla 8 que, según el instrumento aplicado, la empresa en estudio posee un nivel de Empowerment medio con un 85,2%. Así mismo, el 14,8% de los encuestados considera que el nivel es bajo.

**Tabla 9. Frecuencia de la variable Productividad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	4,6	4,6	4,6
	Medio	87	80,6	80,6	85,2
	Alto	16	14,8	14,8	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 23



**Gráfico 2. Variable Productividad**

Fuente: SPSS 23

## Interpretación

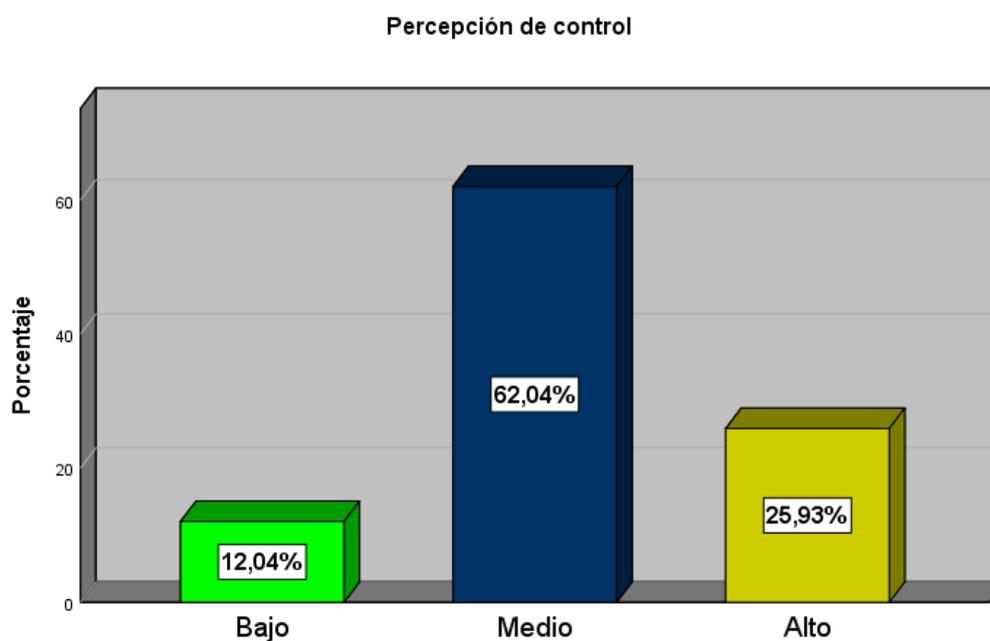
La tabla 9 y el gráfico 2 muestran las frecuencias de la variable productividad, los mismos indican que, de acuerdo a los cuestionarios aplicados a los 108 colaboradores, de ellos el 80.6% indican que la empresa posee un nivel medio de Productividad. Por otra parte, el

14,8% de los encuestados consideran que el nivel de esta variable es alto, mientras que el 4,6% restante considera que el nivel de esta variable en la empresa es bajo.

**Tabla 10. Dimensión Percepción de control**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	12,0	12,0	12,0
	Medio	67	62,0	62,0	74,1
	Alto	28	25,9	25,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 23



**Gráfico 3. Dimensión Percepción de control**

Fuente: SPSS 23

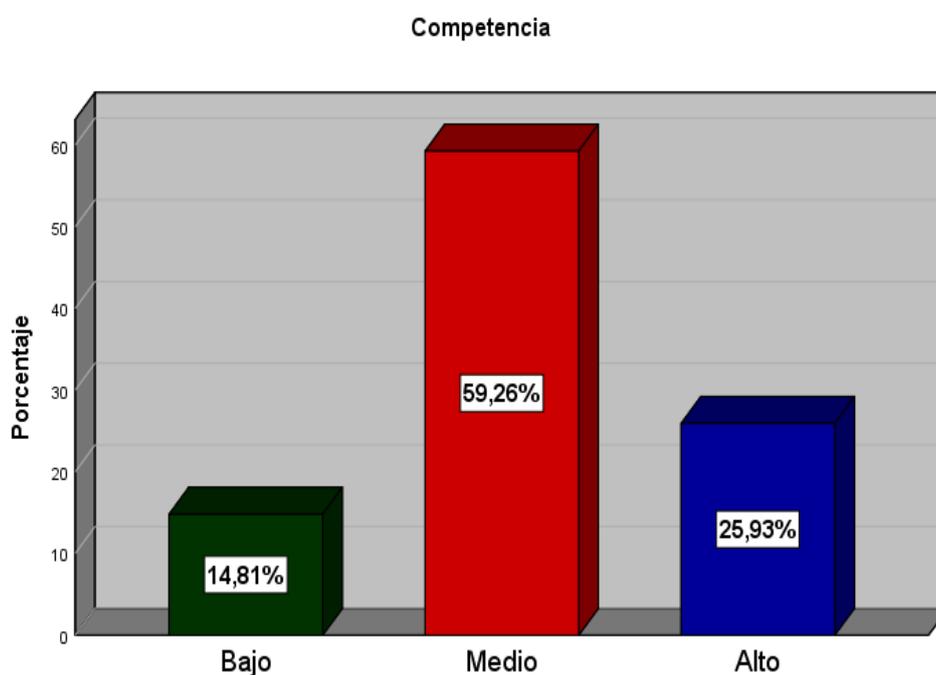
### **Interpretación**

En cuanto a la primera dimensión de la variable *Empowerment*, Percepción de control, la tabla 10 y el gráfico 3 muestran las frecuencias de la misma, indicando que la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC posee un nivel de Percepción de control mayormente medio, con un 62%. Asimismo, el 25,9% de los encuestados consideran que el nivel de esta dimensión es alto, mientras que el 12,0% restante considera que el nivel de la Percepción de control en la empresa es bajo.

**Tabla 11. Dimensión Competencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	14,8	14,8	14,8
	Medio	64	59,3	59,3	74,1
	Alto	28	25,9	25,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 23



**Gráfico 4. Dimensión Competencia.**

Fuente: Elaboración propia / SPSS

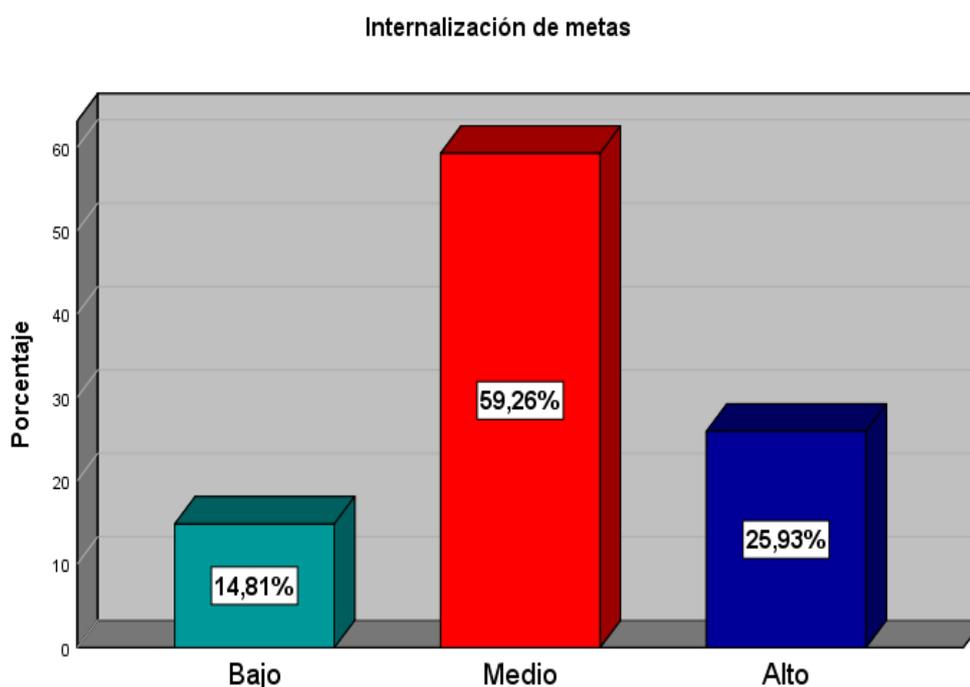
### Interpretación

La tabla 11 y el gráfico 4 muestran las frecuencias de la dimensión Competencia de la variable *Empowerment*, sus resultados indican que la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC posee un nivel medio de Competencia, representado por el 59,3% de la muestra encuestada. Asimismo, el 25,9% de los colaboradores considera que el nivel de esta dimensión es alto, mientras que el 14,8% restante indica que el nivel es bajo.

**Tabla 12. Dimensión Internalización de metas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	14,8	14,8	14,8
	Medio	64	59,3	59,3	74,1
	Alto	28	25,9	25,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 23



**Gráfico 5. Dimensión Internalización de metas.**

Fuente: SPSS 23

### **Interpretación**

Respecto a la tercera dimensión de la variable *Empowerment*, la internalización de metas, la tabla 12 y el gráfico 5 muestran sus resultados, los mismos indican que el 59,3% de los colaboradores encuestados aseguran que el nivel de esta dimensión en la empresa es medio, el 25,9% considera que el nivel es alto y el 14,8% de ellos considera que el nivel es bajo.

**Tabla 13: Tabla cruzada Empowerment\*Productividad**

		Productividad			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Empowerment	Bajo	Recuento	5	11	0	16
		% del total	4,6%	10,2%	0,0%	14,8%
	Medio	Recuento	0	76	16	92
		% del total	0,0%	70,4%	14,8%	85,2%
Total		Recuento	5	87	16	108
		% del total	4,6%	80,6%	14,8%	100,0%

Fuente: SPSS 23

**Interpretación**

Según la tabla 13, 5 trabajadores (4,6%) del total de la muestra tienen un nivel bajo de aceptación en cuanto al *empowerment* y a la productividad, 11 trabajadores (10,2%) considera que el *empowerment* tiene un nivel bajo y, a su vez, un nivel medio de productividad. También se observa que 76 trabajadores (70,4%) tienen un nivel medio de aceptación respecto al problema suscitado en la empresa en lo que respecta al *empowerment* y a la productividad, además 16 colaboradores (14,8%) indican que el *empowerment* tiene un nivel medio y que la productividad presenta un nivel alto.

**Tabla 14: Tabla cruzada Percepción de control\*Productividad**

		Productividad			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Percepción de control	Bajo	Recuento	0	13	0	13
		% del total	0,0%	12,0%	0,0%	12,0%
	Medio	Recuento	5	62	0	67
		% del total	4,6%	57,4%	0,0%	62,0%
	Alto	Recuento	0	12	16	28
		% del total	0,0%	11,1%	14,8%	25,9%
Total		Recuento	5	87	16	108
		% del total	4,6%	80,6%	14,8%	100,0%

Fuente: SPSS 23

**Interpretación**

De acuerdo a la información contenida en la tabla 14, 13 trabajadores (12%) del total de la muestra tienen un nivel bajo de aceptación en cuanto a la percepción de control y, además,

considera que la productividad tiene un nivel medio, 62 trabajadores (57,4%) indican que la percepción de control y la productividad presentan un nivel medio. También se observa que 5 trabajadores (4,6%) tienen un nivel medio de aceptación respecto al problema suscitado en la empresa en lo que respecta a la percepción de control y considera un nivel bajo para la productividad. Asimismo, se observa que 16 trabajadores (14,8%) consideran que tanto la percepción de control como la productividad tienen un nivel alto en la empresa. Finalmente, 12 colaboradores (11,1%) considera que la percepción de control tiene un nivel alto y, además, que la productividad tiene un nivel medio.

**Tabla 15: Tabla cruzada Competencia\*Productividad**

		Productividad			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Competencia	Bajo	Recuento	5	11	0	16
		% del total	4,6%	10,2%	0,0%	14,8%
	Medio	Recuento	0	64	0	64
		% del total	0,0%	59,3%	0,0%	59,3%
	Alto	Recuento	0	12	16	28
		% del total	0,0%	11,1%	14,8%	25,9%
Total		Recuento	5	87	16	108
		% del total	4,6%	80,6%	14,8%	100,0%

Fuente: SPSS 23

### Interpretación

Según la tabla 15, 5 trabajadores (4,6%) del total de la muestra tienen un nivel bajo de aceptación en cuanto a la competencia y la productividad, 11 trabajadores (10,2%) mantienen un nivel bajo aceptación de la dimensión competencia y un nivel medio de productividad. Asimismo, 64 trabajadores (59,3%) tienen un nivel medio de aceptación respecto al problema suscitado en la empresa en lo respecta a la competencia y a la productividad. De igual manera, 16 trabajadores (14,8%) presentan un nivel de aceptación alto tanto para la competencia como para la productividad. Finalmente, 12 de ellos (11,1%) tiene un nivel de aceptación alto de la dimensión competencia y un nivel medio de la productividad.

**Tabla 16: Tabla cruzada Internalización de metas\*Productividad**

		Productividad			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Internalización de metas	Bajo	Recuento	5	11	0	16
		% del total	4,6%	10,2%	0,0%	14,8%
	Medio	Recuento	0	64	0	64
		% del total	0,0%	59,3%	0,0%	59,3%
	Alto	Recuento	0	12	16	28
		% del total	0,0%	11,1%	14,8%	25,9%
Total	Recuento	5	87	16	108	
	% del total	4,6%	80,6%	14,8%	100,0%	

Fuente: SPSS 23

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 16, 5 trabajadores (4,6%) del total de la muestra tienen un nivel bajo de aceptación en cuanto a la internalización de metas y a la productividad, 11 colaboradores (10,2%) mantienen un nivel bajo de internalización de metas y un nivel medio de productividad. Asimismo, 64 trabajadores (59,3%) tienen un nivel medio de aceptación respecto al problema suscitado en la empresa en lo respecta a la internalización de metas y productividad. De igual manera, 16 trabajadores (14,8%) consideran que la dimensión y la variable tienen un nivel alto, finalmente 12 de los encuestados (11,1%) considera que un nivel alto de internalización de metas y un nivel medio de productividad.

### **3.2. Análisis de la prueba de normalidad.**

#### **Declaración de hipótesis.**

H0: las puntuaciones de los datos tienen distribución normal

H1: las puntuaciones de datos difieren de la distribución normal

#### **Establecimiento del nivel de significancia.**

El nivel de significancia determinada es del 5%

### El valor de la prueba.

**Tabla 17: Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment	,332	108	,000	,814	108	,000
Productividad	,327	108	,000	,774	108	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS 23

En la tabla 17 se verifica que el número de muestra es  $> 50$ , por lo tanto, se utilizará Kolmogorov-Smirnov, dando valores de 0.332 y 0.327 para las variables primera y segunda, respectivamente.

### Comparación del valor P

Valor  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$

### Decisión.

Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se ratifica la hipótesis alterna ( $H_1$ ), debido a que la significancia es inferior a 0.05, con lo que se demuestra que las puntuaciones difieren de la distribución normal y se da lugar a la aplicación de la prueba rho de Spearman.

**Tabla 18: Interpretación del coeficiente de correlación rho de Spearman**

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez, A. y Campos, W. (Septiembre – Diciembre de 2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. Revista mexicana de ingeniería biomédica. Pág. 181 – 191. vol. 3. (No. 3). Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf> (Pág. 185)

### 3.3. Prueba de hipótesis

Para establecer la significancia de las hipótesis planteadas, se realizó una prueba de normalidad de los datos, los resultados se muestran en la tabla 17.

#### Prueba de Hipótesis General

Para la prueba de hipótesis, se establecieron las siguientes hipótesis estadísticas:

$H_0$ : No existe relación significativa entre el *Empowerment* y la Productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

$H_1$ : Existe relación significativa entre el *Empowerment* y la Productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

Se estableció un nivel de significancia de 0.05 (es decir 5%).

Condición: para todo valor de significancia mayor a 0.05 se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

Se utilizó como estadístico de prueba Rho de Spearman.

**Tabla 19. Correlación *Empowerment* - *Productividad***

		Empowermet	Productividad
Rho de Spearman	Empowerment	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108
	Productividad	Coefficiente de correlación	,881**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108

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

Fuente: SPSS 23

#### Interpretación

El análisis de la correlación entre las variables *Empowerment* y Productividad se muestra en la tabla 19. Se observa que la significancia es de 0.000, valor menor a 0.05, por lo tanto, existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables con un nivel de confianza de 95%, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). También se observa que el coeficiente de correlación calculado es de 0.881, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre el Empowerment y la productividad.

## Prueba de Hipótesis Específicas

### Hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión Percepción de control del Empowerment y la Productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión Percepción de control del Empowerment y la Productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

Se estableció un nivel de significancia de 0.05 (es decir 5%).

Condición: para todo valor de significancia mayor a 0.05 se acepta H<sub>0</sub> y se rechaza H<sub>1</sub>.

Se utilizó como estadístico de prueba Rho de Spearman.

**Tabla 20. Correlación Percepción de control – Productividad**

			Percepción de control	Productividad
Rho de Spearman	Percepción de control	Coefficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Productividad	Coefficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Fuente: SPSS 23

### Interpretación

En la tabla 20 se observa que el nivel de significancia bilateral es de 0.000, lo que indica que al ser menor de 0.05, existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Percepción de control y la variable Productividad con un nivel de confianza de 95%, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>). El coeficiente de correlación arrojó un valor de 0.823, que indica que existe correlación positiva alta entre ellas, es decir, la Productividad se relaciona de forma directa con la Percepción de control.

### Hipótesis específica 2:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión Competencia del Empowerment y la Productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión Competencia del Empowerment y la Productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

Se estableció un nivel de significancia de 0.05 (es decir 5%).

Condición: para todo valor de significancia mayor a 0.05 se acepta H<sub>0</sub> y se rechaza H<sub>1</sub>.

Se utilizó como estadístico de prueba Rho de Spearman.

**Tabla 21. Correlación Competencia - Productividad**

		Competencia	Productividad
Rho de Spearman	Competencia	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108
	Productividad	Coefficiente de correlación	,686**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	108

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

Fuente: SPSS 23

### Interpretación

En la tabla 21 se muestran los resultados del análisis de correlación mediante Rho de Spearman entre la dimensión Competencia y la variable Productividad y se observa que el nivel de significancia es de 0.000, valor menor a 0.05, lo que indica que existe relación estadísticamente significativa entre los dos parámetros estudiados con un nivel de confianza de 95%, lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>) y rechazar la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). También se observa que el coeficiente de correlación calculado muestra una relación positiva moderada de 0.686, lo que indica que existe relación entre la Competencia y la Productividad.

### Hipótesis específica 3:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión Internalización de metas del Empowerment y la Productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión Internalización de metas del Empowerment y la Productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

Se estableció un nivel de significancia de 0.05 (es decir 5%).

Condición: para todo valor de significancia mayor a 0.05 se acepta H<sub>0</sub> y se rechaza H<sub>1</sub>.

Se utilizó como estadístico de prueba Rho de Spearman.

**Tabla 22. Correlación Internalización de metas - Productividad**

			Internalización de metas	Productividad
Rho de Spearman	Internalización de metas	Coefficiente de correlación	1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Productividad	Coefficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Fuente: SPSS 23

### Interpretación

En la tabla 22 se muestra que el nivel de significancia entre la dimensión Internalización de metas y la variable Productividad, se observa que la significancia es de 0.000, valor menor a 0.05, lo que indica que entre los dos parámetros existe relación estadísticamente significativa con un nivel de confianza de 95%, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>). Además, se observa que el coeficiente de correlación es de 0.854, que indica una relación positiva alta entre Internalización de metas y la productividad.

## IV. DISCUSIÓN

Los resultados de la presenta investigación dan a conocer la relación que tienen las variables estudiadas, para la cual los trabajadores de la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC; fueron encuestados respondiendo cada pregunta, logrando así comprobar las hipótesis propuestas.

### **Discusión Hipótesis General**

Se tuvo como objetivo determinar la relación del *empowerment* y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018, donde se comprueba con los métodos estadísticos que el nivel de significancia 0,000 es menor a la planteada en nuestra investigación. A su vez el coeficiente de correlación de Spearman que es 0.881 significa que la variable *empowerment* tiene una relación positiva alta con la variable productividad.

Se encontró similitud con la investigación correspondiente a Córdova y León (2017) donde los autores presentaron su estudio “*Empowerment y la toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito San Pedro de Andahuaylas agencia Cusco 2016*”. El estudio presentó como objetivo general diagnosticar el nivel de impacto del *Empowerment* sobre la toma de decisiones en la empresa señalada. La investigación se caracterizó por ser cuantitativa, no experimental y descriptiva. 24 colaboradores llegaron a constituir la muestra y el cuestionario se estableció como el instrumento. Se logró ratificar la presencia de una correlación del 63%, concluyendo que debido a la escasa retroalimentación que reciben los trabajadores por parte de sus respectivos jefes, en la empresa se evidencia una inadecuada práctica de *empowerment*.

### **Discusión Hipótesis específico 1 Dimensión Percepción de control**

Se tuvo como objetivo determinar la relación que tiene la percepción de control y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018, donde se comprueba con los métodos estadísticos que el nivel de significancia 0,000 es menor a la planteada en nuestra investigación. A su vez el coeficiente de correlación de Spearman que es 0.823, aceptando así la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ), por ello se afirma que la dimensión percepción de control tiene una relación positiva alta con la variable productividad.

Torres (2017) presentó su indagación “*Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres de una cadena de restaurant, Lima Metropolitana, 2017*”, en la Universidad César Vallejo para lograr el grado de licenciado. Persiguió el objetivo de diagnosticar el vínculo existente entre la variable 1 y la variable 2 en trabajadoras del establecimiento seleccionado. La investigación se caracterizó por ser no experimental, transversal y correlacional. 100 colaboradores llegaron a constituir la muestra y la ficha técnica se estableció como el instrumento recolector de información. Se logró concluir que se presencia una correlación significativa de 0.825 entre las variables estipuladas.

### **Discusión Hipótesis específico 2 Dimensión Competencia**

Se tuvo como objetivo determinar la relación que tiene la competencia y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018, donde se comprueba con los métodos estadísticos que el nivel de significancia 0,000 es menor a la planteada en nuestra investigación y que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.686, aceptando así nuestra hipótesis alterna ( $H_1$ ) y rechazando nuestra hipótesis nula ( $H_0$ ), por ello se afirma que la dimensión competencia se relaciona directamente con la variable productividad.

Se halló similitud con la investigación de Solís (2016) donde presentó su trabajo “*El liderazgo y su relación con el empowerment de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016*”, en función de a las competencias de los trabajadores. La investigación tuvo por objetivo diagnosticar la correlación entre las variables mencionadas en colaboradores administrativos del centro de estudios en cuestión. El trabajo se caracterizó por ser cuantitativo y de diseño no experimental. 60 trabajadores conformaron la muestra y el cuestionario se estableció como el instrumento para el compendio de datos. Se logró concluir, gracias al análisis estadístico que arrojó un coeficiente de correlación de .842\*\*, que se presenta una correlación positiva alta entre las variables señaladas.

### **Discusión Hipótesis específico 3 Dimensión Internalización de metas**

Se tuvo como objetivo determinar la relación que tiene internalización de metas y la productividad de la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018, donde se comprueba con los métodos estadísticos que el nivel de significancia 0,000 es menor a la planteada en nuestra investigación y el coeficiente de correlación de Spearman es 0.854, aceptando así la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ), por ello se afirma que la dimensión internalización de metas se relaciona directamente con la variable productividad.

Se encontró similitud con la investigación de Torres (2015) donde presentó su tesis *“Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015”*, en cuanto a la internalización de las metas plateadas a diario a los trabajadores de la empresa. Presentó el objetivo de determinar el impacto de la satisfacción en la productividad laboral en las circunstancias señaladas. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional y por valerse de un diseño no experimental-transaccional. 40 trabajadores de 20 mypes llegaron a constituir la población, con lo que se determinó que el 90 % está complacido con el hecho de poder desarrollar sus habilidades; el 71.43 % está complacido con las condiciones laborales; el 67.5 % está complacido con la estabilidad laboral; el 55 % manifiesta que la remuneración influye en su productividad; y el 45 % considera que los estándares de calidad incrementan la productividad. Se logró concluir que la variable 1 tiene significativo y satisfactorio impacto en la variable 2, puesto que se evidencian adecuadas interrelaciones y remuneraciones.

## V. CONCLUSIONES

1. Se concluye según los datos recabados de la encuesta a 108 trabajadores que existe relación estadísticamente significativa entre el *Empowerment* y la Productividad según su grado significancia  $< 0.05$ , con una correlación positiva alta según la prueba de Rho de Sperman 0.881, en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.
2. El resultado del análisis de la dimensión Percepción de control del *Empowerment* respecto a la Productividad muestra que existe relación estadísticamente significativa entre ambas según su grado significancia  $< 0.05$ , con una correlación positiva alta según la prueba de Rho de Sperman 0.823, en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.
3. La dimensión Competencia del *Empowerment* muestra relación estadísticamente significativa con la Productividad según su grado significancia  $< 0.05$ , con una correlación positiva moderada según la prueba de Rho de Sperman 0.686, en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.
4. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Internalización de metas del *Empowerment* y la Productividad según su grado significancia  $< 0.05$ , con una correlación positiva alta según la prueba de Rho de Sperman 0.854, en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, impulsar esta herramienta administrativa que de alguna manera ayudara a mejorar año a año los niveles de productividad de los trabajadores. Además, la implementación del *Empowerment* en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, permitirá generar un aumentando de confianza en los trabajadores, mejorar los grados de liderazgo, de motivación y de comunicación, lo que logrará que la empresa aumente su índice de productividad.
2. Para que la empresa tenga éxito se debe fomentar el empoderamiento a los colaboradores, aprovechando así el potencial humano que tiene la empresa. Los jefes de la empresa deben delegar responsabilidades en cada área y realizar una evaluación semanal de los resultados. Además de brindar la retroalimentación respectiva que ayude a la mejora del desempeño y el aumento de la confianza entre los jefes y los colaboradores. Esto permitirá quebrantar las barreras de desconfianza, a su vez permitirá una mejor comunicación y responsabilidad en cuanto a los objetivos planteados por la empresa. Todo esto implicará que los mismos colaboradores sientan la identidad y el compromiso con la organización, porque sentirán que son participes en los diferentes proyectos de la organización.
3. Es recomendable que siempre se realicen capacitaciones, talleres y actualización de conocimiento del personal, con la finalidad de una continua mejora de las destrezas, competencias y habilidades, con lo que se elevará el nivel de rendimiento, desempeño y la productividad laboral, influyendo directamente en la productividad de la empresa.
4. Se recomienda a la empresa el establecimiento de metas como factor para mejorar el desempeño de las tareas, así como combinar las metas con otros enfoques motivacionales para mejorar los resultados. Lo anterior basado en la percepción positiva de los trabajadores respecto a la internalización de metas como dimensión del *Empowerment*. Se pueden utilizar incentivos financieros dentro de un programa de establecimiento de metas, o la combinación del establecimiento de metas y la competencia.

## REFERENCIAS

- Benavides, R., Beltran, M., Vergara, A., y Perez, O. (2014). *Administracion* (Segunda ed.). Mexico: McGraw Hill Education.
- Berríos, R., y Leiva, V. (2017). *Productividad laboral sectorial y por tamaño en Chile: resultados a partir de la encuesta longitudinal de empresas*. (Tesis licenciatura). Universidad de Chile, Santiago.
- Borda, F. (2017). *Juicio profesional y pensamiento crítico*. Recuperado de: <http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/Contrapartidas/juicio-profesional-y-pensamiento-critico.asp>
- Burguess, R. (2014). *Un análisis correlacional de empoderamiento, experiencia y resistencia al cambio*. (Tesis de doctorado). Universidad de Walden, Minnesota.
- Bustillo, M. (2014). Autonomía, Ética Y Medicina. *Rev Med Hondur*, 82(2), 78-80. Recuperado de <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2014/pdf/Vol82-2-2014-10.pdf>
- Cálix, C., Martínez, L., Vigier, H., & Núñez, J. (Enero - Junio de 2016). El Rol Del Empowerment En El Éxito Empresarial. *Investigación Administrativa*, 45(117), 23-37. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>
- Casas, A. (2002). *Remuneración, retribución y motivación de vendedores*. Madrid: ESIC EDITORIAL. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=62Au53BfkU0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=62Au53BfkU0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Chiavenato , I. (2013). *Introducción a La Teoría General De La Administración* (8 ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Córdova, V., y León, Z. (2017). *Empowerment y la toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito San Pedro de Andahuaylas agencia Cusco 2016*. (Tesis licenciatura). Universidad Andina del Cusco, Perú.

- Cruz, L. (Octubre-Diciembre de 2013). El concepto de poder en la administración. *Contaduría y Administración*, 58(4), 39-57. Recuperado de <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/114/114>
- Cruz, P. (2015). *El empowerment y su relación con la satisfacción laboral*. (Tesis maestría). Universidad Autónoma de Querétaro – México.
- De los Ríos, P. (2012). *El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial*. Almería: Universidad de Almería. Facultad de Humanidades. Obtenido de <http://repositorio.ual.es/handle/10835/3749>
- Del Campo, A., y Ruiz, S. (2013). Empoderamiento de trabajadores de casa particular sindicalizadas. *Psyche*, 22(1), pp.15-28. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-22282013000100002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282013000100002)
- Díez, A. (Enero-Junio de 2017). Más sobre la interpretación (II). Ideas y creencias. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 37(131), 127-143. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2650/265051151008.pdf>
- Estrada, E. (2016). *Tecnología en la educación*. Recuperado de: <http://elizitaestrada.blogspot.com/>
- Fernández, R. (2013). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. Alicante: Editorial Club Universitario. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=8crnCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=8crnCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Galindo, M., y Rios, V. (Agosto de 2015). PRODUCTIVIDAD. *México ¿cómo vamos?, I*. Recuperado de [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación* (1° ed.). Editorial Universidad Continental, Huancayo.

- Gómez, J. (Enero-Marzo de 2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38(1), 49-55. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- González, V., Betancourt, D., González, A., Balza, R., y Negrelli, C. (Junio de 2017). Factores de la productividad presentes en las empresas de equipos contra incendio en la Costa Oriental. *Impacto Científico*, 12(1), 73-87. Recuperado de <http://produccioncientificaluz.org/index.php/impacto/article/view/22695/22526>
- Guerrero, A. (2015). *La influencia del estrés en la productividad del call center de Pague Ya - Grupo Pichincha*. (Tesis maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y Productividad* (4 ed.). Mexico, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw Hill, México.
- Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la Investigación en las Organizaciones*. (1era ed.) Perú: Summit.
- Jacobs, R., y Chase, R. (2014). *Administración de Operaciones, Producción y Cadena de Suministro* (13 ed.). México, D. F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo* (Segunda ed.). México: Grupo Editorial Patria. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=7c9UCwAAQBAJ&dq=Proceso+Administrativo+By+Luna+Gonz%C3%A1lez+Alfredo+Cipriano&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=7c9UCwAAQBAJ&dq=Proceso+Administrativo+By+Luna+Gonz%C3%A1lez+Alfredo+Cipriano&source=gbs_navlinks_s)
- Morales, K. & Moreno, C. (2014). *Diseño de un sistema de control interno para la empresa Transporte Buenaventura S.A.* (Tesis de Licenciatura). Universidad del Valle Sede Pacífico. Buenaventura, Colombia.
- Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y Atajos de Productividad para Personas Ocupadas*. Babelcube In.

- Odar, J. (2014). *Mejora de productividad en la Empresa Vivar SAC*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- Ortega, J. (2015). *Niveles de empoderamiento en jefes de agencia de una empresa de telecomunicaciones que opera en Guatemala*. (Tesis licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción.
- Pacheco, J. (2016). *Todo lo que debes saber sobre la importancia e impacto de la gestión del conocimiento*. Recuperado de: <http://www.blueadvisors.cl/single-post/2016/10/31/Todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-importancia-e-impacto-de-la-gesti%C3%B3n-del-conocimiento>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2005). *Administración* (8 ed.). Mexico: Pearson Educación de México, S.A.
- Rodríguez, E., Pedraja, L., y Araneda, C. (Diciembre de 2013). El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile. *Revista Chilena de Ingeniería*, 21(3), 328-336. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77228820003>
- San Saturnino, N., y Goicoechea, J. (Septiembre-Diciembre de 2013). Liderazgo transformacional, empoderamiento y aprendizaje: un estudio en Ciclos Formativos de Grado Superior. *Revista de Educación* (362). Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=A3P2CQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=A3P2CQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Sánchez, P. (2016). *Empowerment como recurso para potencializar el desarrollo efectivo de los programas de responsabilidad social empresarial*. (Tesis licenciatura). Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Santa Cruz, F. (2015). *Empowerment en el Perú*. Ed. Fondo editorial de la Pontificia Universidad la Católica del Perú, Lima.
- Schroeder, R. (2002). *Administración de operaciones* (2 ed.). Mexico: Edición McGrawHill Interamericana de México S.A.

- Solís, G. (2016). *El liderazgo y su relación con el empowerment de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016*. (Tesis licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Torres, R. (2015). *Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015*. (Tesis maestría). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú.
- Torres, Y. (2017). *Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en mujeres de una cadena de restaurant, Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú.
- Utriainen, V. (2017). *Análisis comparativo de factores de productividad y productividad en la Unión Europea y EEUU en el período 1995 – 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Aalto, Finlandia.
- Vargas, M. (Noviembre, 2013). Empoderamiento Psicológico Individual Y Su Relación Con El Contrato Psicológico. *Contribuciones a la Economía*. Recuperado de: [www.eumed.net/ce/2013/contrato-psicologico.html](http://www.eumed.net/ce/2013/contrato-psicologico.html)

## ANEXOS

### Anexo 1: Cuestionario

#### Cuestionario

Estimado(a):

El presente instrumento tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el *empowerment* y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC.

Por ello, se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole de antemano su colaboración.

Datos específicos	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

Variable 1: Empowerment		1	2	3	4	5
1	La comunicación entre directivos y empleados es positiva					
2	Los colaboradores tienen oportunidad considerable de independencia en la manera cómo realizan su trabajo					
3	Siempre la empresa da toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones en su área					
4	Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones					
5	Es importante en su organización la opinión de los demás para las actividades laborales					
6	Algunos colaboradores tienen suficiente autonomía para decidir cómo realizar sus trabajos					
7	Las capacitaciones recibidas ayudan a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores					
8	El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores					
9	Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda					
10	Le da control a las personas sobre los recursos que necesitan para lograr su trabajo					
11	Se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas experiencias					
12	El dialogo constructivo que realiza la ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación					
13	La mayoría de los trabajadores tienen oportunidad de utilizar sus iniciativas personales al realizar su trabajo					
14	Considera que sus compañeros de trabajo se interesan en su bienestar					
15	Los compañeros de trabajo siempre comparten información importante con todos					

Variable 2: Productividad		1	2	3	4	5
16	Siempre trabaja días no laborables para alcanzar sus metas.					
17	Siempre se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados					
18	En la empresa siempre reconocen el esfuerzo del trabajo realizado.					
19	La empresa siempre brinda los recursos necesarios para realizar la labor de manera adecuada.					
20	Siempre utiliza los insumos de la institución evitando el desperdicio y su deterioro.					
21	Siempre suele ahorrar recursos, tiempo y dinero en el trabajo.					
22	Sabe cuáles son los objetivos y metas de esta institución y se identifica con ella.					
23	Siempre cumple con sus responsabilidades laborales diarias en la institución.					
24	Siempre da el 100% de su capacidad y actitud durante su trabajo.					
25	Cumple con los procedimientos establecidos de la institución					
26	Alcanza los objetivos y metas programadas en la institución.					
27	Da solución de algún problema que se presenta en la institución.					
28	Persigue los objetivos institucionales de una forma activa y perseverante					
29	Se somete a evaluaciones mensuales y crea soluciones si se encuentran problemas.					
30	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.					

## Anexo 2: Matriz de consistencia

EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SIGNIA SOLUCIONES LOGÍSTICAS SAC, LIMA, 2018					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	Variables	Dimensiones / Indicadores	Metodología
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que tiene el Empowerment y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018?</p> <p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>1) ¿Cuál es la relación que tiene la Percepción de control y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018?</p> <p>2) ¿Cuál es la relación que tiene la Competencia y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación que tiene la Internalización de metas y la productividad de la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que tiene el empowerment y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.</p> <p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>1) Determinar la relación que tiene la Percepción de control y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.</p> <p>2) Determinar la relación que tiene la Competencia en la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.</p> <p>3) Determinar la relación que tiene la Internalización de metas en la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre el Empowerment y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.</p> <p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>1) Existe relación entre la Percepción de control y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.</p> <p>2) Existe relación entre la Competencia y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.</p> <p>3) Existe relación entre la Internalización de metas y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018.</p>	<p><b>Empowerment</b></p>	<p><b>Percepción de control</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Autoridad</li> <li>✓ Toma de decisiones</li> <li>✓ Autonomía</li> </ul> <p><b>Competencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conocimientos</li> <li>✓ Habilidades</li> <li>✓ Juicio</li> </ul> <p><b>Internalización de metas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Creencia individual</li> </ul>	<p><b>Diseño de estudio</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Tipo</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Nivel</b></p> <p>Descriptiva correlacional</p> <p><b>Población</b></p> <p>150 trabajadores</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>108 trabajadores</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario de 30 enunciados</p> <p><b>Validez</b></p> <p>Por juicio de expertos</p> <p><b>Confiabilidad</b></p> <p>Coficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach (0.966: <i>empowerment</i>; 0.954: productividad)</p> <p><b>Método de análisis de datos</b></p> <p>Estadística descriptiva e inferencial</p>
			<p><b>Productividad</b></p>	<p><b>Eficiencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Resultado alcanzado</li> <li>✓ Recursos utilizados</li> </ul> <p><b>Eficacia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actividades planeadas</li> <li>✓ Resultados planeados</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3: Validación de Instrumento



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Título de la investigación: EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SIGNIA SOLUCIONES LOGÍSTICAS SAC, LIMA, 2018							
Apellidos y Nombre del investigador: COAQUIRA CHUQUIMIA EDGAR							
Apellidos y Nombre del experto: <i>MG. VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE</i>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>Empowerment</b>	<b>Percepción de control</b>	Autoridad	1. La comunicación entre directivos y empleados es positiva	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Algunas veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Los colaboradores tienen oportunidad considerable de independencia en la manera cómo realizan su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Toma de decisiones	5. La empresa Siempre da toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones en su área		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Autonomía		4. Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones	<input checked="" type="checkbox"/>	
		5. Es importante en su organización la opinión de los demás para las actividades laborales			<input checked="" type="checkbox"/>		
		6. Algunos colaboradores tienen suficiente autonomía para decidir cómo realizar sus trabajos	<input checked="" type="checkbox"/>				
	<b>Competencia</b>	Conocimientos	7. Las capacitaciones recibidas ayudan a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Habilidades		8. El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	
		9. Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Juicio	10. Le da control a las personas sobre los recursos que necesitan para lograr su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>				
		11. Se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas experiencias	<input checked="" type="checkbox"/>				
	<b>Internalización de metas</b>	Creencia individual	12. El dialogo constructivo que realiza la ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación		<input checked="" type="checkbox"/>		
			13. La mayoría de los trabajadores tienen oportunidad de utilizar sus iniciativas personales al realizar su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. Considera que sus compañeros de trabajo se interesan en su bienestar		<input checked="" type="checkbox"/>		
			15. Los compañeros de trabajo siempre comparten información importante con todos		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto <i>VICTOR ROMERO ESCALANTE</i>			Fecha <i>20/11/2018</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**

Título de la investigación: <b>EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SIGNIA SOLUCIONES LOGÍSTICAS SAC, LIMA, 2018</b>							
Apellidos y Nombre del investigador: <b>COAQUIRA CHUQUIMIA EDGAR</b>							
Apellidos y Nombre del experto: <b>MG. VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE</b>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>Productividad</b>	<b>Eficiencia</b>	Resultado alcanzado	16. Siempre trabaja días no laborables para alcanzar sus metas.	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Algunas veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			17. Siempre se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18. En la empresa siempre reconocen el esfuerzo del trabajo realizado.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Recursos utilizados	19. La empresa siempre brinda los recursos necesarios para realizar la labor de manera adecuada.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20. Siempre utiliza los insumos de la institución evitando el desperdicio y su deterioro.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			21. Siempre suele ahorrar recursos, tiempo y dinero en el trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Eficacia</b>	Resultados planeados	22. Sabe cuáles son los objetivos y metas de esta institución y se identifica con ella.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			23. Siempre cumple con sus responsabilidades laborales diarias en la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			24. Siempre da el 100% de su capacidad y actitud durante su trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			25. Cumple con los procedimientos establecidos de la institución		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Actividades planeadas	26. Alcanza los objetivos y metas programadas en la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			27. Da solución de algún problema que se presenta en la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			28. Persigue los objetivos institucionales de una forma activa y perseverante		<input checked="" type="checkbox"/>		
			29. Se somete a evaluaciones mensuales y crea soluciones si se encuentran problemas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		30. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto			Fecha				
			20, 11, 2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**

Título de la investigación: EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SIGNIA SOLUCIONES LOGÍSTICAS SAC, LIMA, 2018							
Apellidos y Nombre del investigador: COAQUIRA CHUQUIMIA EDGAR							
Apellidos y Nombre del experto: Dr. ROBERTO TEJADA ESTRADA							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Percepción de control	Autoridad	1. La comunicación entre directivos y empleados es positiva	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Algunas veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Los colaboradores tienen oportunidad considerable de independencia en la manera cómo realizan su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Toma de decisiones	3. La empresa Siempre da toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones en su área		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Autonomía	5. Es importante en su organización la opinión de los demás para las actividades laborales		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Algunos colaboradores tienen suficiente autonomía para decidir cómo realizar sus trabajos		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Competencia	Conocimientos	7. Las capacitaciones recibidas ayudan a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Habilidades		8. El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	
		9. Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Juicio	10. Le da control a las personas sobre los recursos que necesitan para lograr su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. Se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas experiencias		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Internalización de metas	Creencia individual	12. El dialogo constructivo que realiza la ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación		<input checked="" type="checkbox"/>		
			13. La mayoría de los trabajadores tienen oportunidad de utilizar sus iniciativas personales al realizar su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. Considera que sus compañeros de trabajo se interesan en su bienestar		<input checked="" type="checkbox"/>		
			15. Los compañeros de trabajo siempre comparten información importante con todos		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto 			Fecha <u>20</u> / <u>12</u> / <u>2018</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**

<b>Título de la investigación:</b> EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SIGNIA SOLUCIONES LOGÍSTICAS SAC, LIMA, 2018							
<b>Apellidos y Nombre del investigador:</b> COAQUIRA CHLQUIMIA EDGAR							
<b>Apellidos y Nombre del experto:</b> <i>Dr. Roberto Tejada Estada Roberto</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>Productividad</b>	<b>Eficiencia</b>	Resultado alcanzado	16. Siempre trabaja días no laborables para alcanzar sus metas.	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Algunas veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			17. Siempre se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18. En la empresa siempre reconocen el esfuerzo del trabajo realizado.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Recursos utilizados	19. La empresa siempre brinda los recursos necesarios para realizar la labor de manera adecuada.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20. Siempre utiliza los insumos de la institución evitando el desperdicio y su deterioro.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			21. Siempre suele ahorrar recursos, tiempo y dinero en el trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Eficacia</b>	Resultados planeados	22. Sabe cuáles son los objetivos y metas de esta institución y se identifica con ella.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			23. Siempre cumple con sus responsabilidades laborales diarias en la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			24. Siempre da el 100% de su capacidad y actitud durante su trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			25. Cumple con los procedimientos establecidos de la institución		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Actividades planeadas	26. Alcanza los objetivos y metas programadas en la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			27. Da solución de algún problema que se presenta en la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			28. Persigue los objetivos institucionales de una forma activa y perseverante		<input checked="" type="checkbox"/>		
			29. Se somete a evaluaciones mensuales y crea soluciones si se encuentran problemas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		30. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto			Fecha <i>20 / 12 / 2018</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**

Título de la investigación: <b>EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SIGNIA SOLUCIONES LOGÍSTICAS SAC, LIMA, 2018</b>							
Apellidos y Nombre del investigador: <b>COAQUIRA CHUQUIMIA EDGAR</b>							
Apellidos y Nombre del experto: <b>ALEXANDRA RAMOS MARTINEZ</b>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>Empowerment</b>	<b>Percepción de control</b>	Autoridad	1. La comunicación entre directivos y empleados es positiva	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Algunas veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre	/		
			2. Los colaboradores tienen oportunidad considerable de independencia en la manera cómo realizan su trabajo		/		
		Toma de decisiones	3. La empresa Siempre da toda la responsabilidad al colaborador para la toma de decisiones en su área		/		
			Autonomía		4. Se reconoce que los colaboradores pueden tener autonomía en sus posiciones	/	
		5. Es importante en su organización la opinión de los demás para las actividades laborales			/		
		6. Algunos colaboradores tienen suficiente autonomía para decidir cómo realizar sus trabajos			/		
	<b>Competencia</b>	Conocimientos	7. Las capacitaciones recibidas ayudan a tener la seguridad de poder realizar una buena delegación de funciones a sus trabajadores		/		
			Habilidades		8. El desarrollo de nuevas ideas es bien percibida por sus trabajadores	/	
		9. Todos en la empresa son capaces de apoyar al equipo y recibir ayuda			/		
		Juicio			10. Le da control a las personas sobre los recursos que necesitan para lograr su trabajo	/	
			11. Se discute abiertamente sobre los errores con el fin de aprender de estas experiencias		/		
	<b>Internalización de metas</b>	Creencia individual	12. El dialogo constructivo que realiza la ayuda a poder transmitir y recibir información para una buena delegación		/		
			13. La mayoría de los trabajadores tienen oportunidad de utilizar sus iniciativas personales al realizar su trabajo		/		
			14. Considera que sus compañeros de trabajo se interesan en su bienestar		/		
			15. Los compañeros de trabajo siempre comparten información importante con todos		/		
Firma del experto			Fecha: <b>20/11/2018</b>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**

Título de la investigación: EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SIGNIA SOLUCIONES LOGÍSTICAS SAC, LIMA, 2018							
Apellidos y Nombre del investigador: COAQUIRA CHUQUIMLA EDGAR							
Apellidos y Nombre del experto: <i>AG. ALEXANDRA RAMOS MARTINEZ</i>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Productividad	Eficiencia	Resultado alcanzado	16. Siempre trabaja días no laborables para alcanzar sus metas.	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Algunas veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre	/		
			17. Siempre se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados		/		
			18. En la empresa siempre reconocen el esfuerzo del trabajo realizado.		/		
		Recursos utilizados	19. La empresa siempre brinda los recursos necesarios para realizar la labor de manera adecuada.		/		
			20. Siempre utiliza los insumos de la institución evitando el desperdicio y su deterioro.		/		
			21. Siempre suele ahorrar recursos, tiempo y dinero en el trabajo.		/		
	Eficacia	Resultados planeados	22. Sabe cuáles son los objetivos y metas de esta institución y se identifica con ella.		/		
			23. Siempre cumple con sus responsabilidades laborales diarias en la institución.		/		
			24. Siempre da el 100% de su capacidad y actitud durante su trabajo.		/		
			25. Cumple con los procedimientos establecidos de la institución		/		
			26. Alcanza los objetivos y metas programadas en la institución.		/		
		Actividades planeadas	27. Da solución de algún problema que se presenta en la institución.		/		
			28. Persigue los objetivos institucionales de una forma activa y perseverante		/		
			29. Se somete a evaluaciones mensuales y crea soluciones si se encuentran problemas.		/		
			30. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.		/		
Firma del experto <i>Alexandra Ramos Martinez</i>			Fecha <i>20/11/2018</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

## Anexo 4: Base de Datos

N° Encuesta	EMPOWERMENT															PRODUCTIVIDAD														
	Percepción de control						Competencia					Internalización de metas				Eficiencia						Eficacia								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	1	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	4	1	1	2	3	1	2	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	4	4	4	4	3	1	4	1	4	1	4
6	1	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	4	1	1	2	3	1	2	1	2	1
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	4	4	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	1	4	4	4	4	3	1	4	1	4	1	4
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1
16	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1
17	2	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	4	4	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	4	4	4	4	3	1	4	1	4	1	4
20	1	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	4	1	1	2	3	1	2	1	2	1
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	4	4	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	4	4	4	4	3	1	4	1	4	1	4







### Anexo 5: Resultado de Turnitin

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE          TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 28-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo,

Victor Fabian Romero Escalante

..... docente de la Facultad Ciencias Empresariales y  
 Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo Sede Ate  
 (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

“ EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SIGNIA  
 SOLUCIONES LOGÍSTICAS SAC, LIMA, 2018 ”

del (de la) estudiante Edgar Coaquira Chuquimia

....., constato que la investigación tiene un índice de  
 similitud de 27...% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Ate, 04 de diciembre del 2018



Firma

Victor Fabian Romero Escalante

DNI: 40786760



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SAC	Controló	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	----------	---------------------------------

**Resumen de coincidencias**

**27 %**

Se están viendo fuentes externas

[Ver fuentes en Google Books](#)

**Coincidencias**

27	1	Entregado a Universidad	13 %
Fi	2	responsabilidad social pe	9 %
⊘	3	www.militeria.edu.pe	1 %
⬇	4	Entregado a Pontificia	1 %
⌚	5	responsabilidad social pe	<1 %
	6	Entregado a Universidad	<1 %
	7	www.ambito.com	<1 %
	8	Entregado a Universidad	<1 %
	9	Entregado a Universidad	<1 %
	10	www.ambito.com	<1 %
	11	Entregado a Universidad	<1 %
	12	Entregado a Universidad	<1 %
	13	www.ambito.com	<1 %



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Empowerment y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

Coaguira Choquinia, Edgar

**ASESOR:**

Mg. Victor Fabian Romero

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2018





## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Edgar Coaquira Chuquimia  
Título del ejercicio: TESIS  
Título de la entrega: Empowerment y la productividad en..  
Nombre del archivo: Coaquira\_CE\_TURNITIN.pdf  
Tamaño del archivo: 869.23K  
Total páginas: 47  
Total de palabras: 11,274  
Total de caracteres: 60,876  
Fecha de entrega: 05-jun-2019 06:40p.m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 1134363296

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Empowerment y la productividad en la empresa Signis Soluciones Logísticas  
SAC, Lima, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:  
Coaquira Chuquimia, Edgar

ASESOR:  
Mg. Víctor Fabian Romero

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ  
2018



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a)..... **Edgar Coaquira Chuquimia**.....

cuyo título es:.....  
**EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA**  
**SIGNIA SOLUCIONES LOGISTICAS SAC, LIMA, 2018**  
 .....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...**16**...(número)  
**DIECISEIS**.....(letras).

Trujillo (o Filial) **ATE**, **4** de **12** del 20**18**



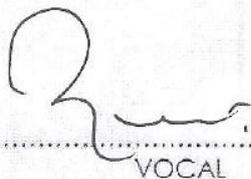
.....  
 PRESIDENTE

**Dr. Roberto Justo Tejada Estrada**



.....  
 SECRETARIO

**Mg. Gonzalo Alonso Briceño Doria**



.....  
 VOCAL

**Mg. Víctor Fabián Romero Escalante**



Elaboro

Dirección de  
 Investigación

Revisó

Responsable del SGC

Aprobó

Vicerrectorado  
 de Investigación







# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

COAQUIRA CHUQUIMIA, EDGAR

---

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SIGNIA SOLUCIONES LOGÍSTICAS SAC, LIMA, 2018

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 04 de diciembre del 2018

NOTA O MENCIÓN: 16



Mgtr. VÍCTOR ROMERO ESCALANTE