



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El empowerment y la productividad laboral en los
colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL,
Chimbote 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios -MBA

AUTORA:

Br. Deisy Yesenia Condor Solorzano

ASESOR:

Mg. SICHEZ MUÑOZ VICTOR ALEJANDRO

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerenciales funcionales

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Página del Jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS- MBA

La Bachiller **CONDOR SOLORZANO, DEISY YESENIA**, para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios - MBA, ha sustentado la tesis titulada:

EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES HEN EIRL, CHIMBOTE, 2018.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Nuevo Chimbote, 12 de enero del 2019

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado


Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado


Dra. Mariela Karina Solano Campos

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado


Mgr. Victor Alejandro Sichez Muñoz

Dedicatoria

A Dios, por permitirme vivir este momento, llenarme de salud, haberme iluminado, protegido en el diario caminar de mi vida y por ayudarme a cumplir mi objetivo.

A mis padres y hermanas que me apoyaron incondicionalmente en todo aspecto, a pesar del distanciamiento en todo aspecto, ellos siempre me han incentivado a seguir con el deseo de superación, le dedico esta etapa de mi carrera para que se sientan orgullosos de la hija que han formado con su ejemplo, sabiduría y amor.

Deisy

Agradecimiento

Un sincero agradecimiento a la Empresa Inversiones HEN EIRL, que me brindó la oportunidad de realizar mi investigación para la tesis de maestría.

A mis amigos y compañeros de trabajo, quienes han compartido conmigo vivencias, alegrías y tristezas del convivir diario.

La Autora

Declaración de autoría

Yo, Deisy Yesenia Condor Solorzano con DNI N° 70122140, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote-2018" presentado en 110 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocios - MBA, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, 12 de enero de 2019.



Deisy Yesenia Condor Solorzano

DNI N° 70122140

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones Hen EIRL, Chimbote-2018”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Administración de Negocios

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que la presente investigación esté acorde a las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

Página del Jurado	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice.....	VII
Resumen	IX
Abstract	X
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4. Formulación del Problema.....	24
1.5. Justificación del estudio.....	24
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos	25
II. MÉTODO.....	27
2.1. Diseño.....	28
2.2. Variables, Operacionalización.....	29
2.3. Población, muestra.....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, Confiabilidad.....	30
2.5. Métodos de análisis de datos.....	31
2.6. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS.....	32
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES.....	49
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	59
Anexo 1: Instrumento 1	
Ficha técnica de instrumento 1	
Confiabilidad de instrumento 1	
Validez del instrumento 1	

Instrumento 2

Ficha técnica de instrumento 2

Confiabilidad de instrumento 2

Validez del instrumento 2

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Confiabilidad del Instrumento

Anexo 4: Bases de datos

Anexo 5: Tabla cruzada de niveles de Empowerment y productividad

Anexo 6: Constancia emitida por la institución que acredite la realización de estudio

Anexo 7: Artículo científico

Resumen

La investigación se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. El estudio aplicado fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores de esta empresa. El recojo de información se realizó a través de dos cuestionarios: el primero para medir el empowerment; y el segundo, para medir la productividad laboral. Se empleó los estadísticos descriptivos para la descripción de las variables y los estadísticos inferenciales como el coeficiente de Spearman y la prueba t para la comprobación de hipótesis. Los hallazgos permitieron identificar que el empowerment se ubicó en un nivel medio (58,3%) y en sus dimensiones “poder” predomina el nivel medio con 51,7%; “motivación” predomina el nivel bajo con un 41,7%; “liderazgo” predomina el nivel medio con 41,7%; y, “desarrollo” predomina el nivel medio con 40%; en cuanto a la productividad laboral, según el mayor porcentaje lo ubica en el nivel medio con un 46,7%, y en sus dimensiones: “tiempo de trabajo y condiciones laborales” predomina el nivel medio con un 46,7%, “eficiencia” predomina el nivel bajo con 35% y “eficacia” predomina el nivel bajo con un 45%. Finalmente se comprobó que existe una relación positiva alta ($r=0.812$) significativa ($p<0,05$) entre las variables empowerment y productividad laboral $t_{cal} = 10.60 > t_{tab} = 1,65$, entonces la correlación es significativa, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Palabras clave: empowerment, productividad laboral.

Abstract

The research proposed as a general objective to determine the relationship between empowerment and labor productivity of employees of the company Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. The study applied was descriptive correlational type, with a non-experimental and cross-sectional design. The study sample consisted of 60 workers of this company. The gathering of information was carried out through two questionnaires: the first to measure empowerment; and the second, to measure labor productivity. Descriptive statistics were used for the description of variables and inferential statistics such as the Spearman coefficient and the t test for hypothesis testing. The findings allowed to identify that the empowerment was located at a medium level (58.3%) and in its "power" dimensions, the average level predominates with 51.7%; "Motivation" predominates the low level with 41.7%; "Leadership" predominates the middle level with 41.7%; and, "development" predominates the middle level with 40%; in terms of labor productivity, according to the highest percentage, it places it at the average level with 46.7%, and in its dimensions: "working time and working conditions" dominates the average level with 46.7%, "efficiency" The low level predominates with 35% and "efficiency" predominates the low level with 45%.

Finally it was found that there is a high positive relationship ($r = 0.812$) significant ($p < 0.05$) between the variables empowerment and labor productivity $t_{cal} = 10.60 > t_{tab} = 1.65$, then the correlation is significant, so it is rejected The H_0 and the H_1 is accepted

Keywords: empowerment, labor productivity.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el aspecto internacional, el empowerment como modelo gerenciales en las organizaciones han tenido éxito, la cual se ve reflejado en los colaboradores con gran eficiencia e innovación debido a un ambiente de cambio continuo, ellos son más eficientes y hoy en día hacen que su efectividad se incrementen dentro de la organización, cuando el poder y el control son compartidos, es un factor facilitador para desarrollar y tener accesibilidad en los recursos y por ello proporciona la capacidad para obtener financiación, materiales, tiempo y apoyo necesario e importantes para desempeñar el trabajo y el acceso a la información, los cambios oportunos en el tiempo correcto debido que todo genera resultados beneficios a la organizaciones.

Los numerosos estudios que en las últimas décadas sean realizados sobre el empowerment, llevan a los empleados a un estado de compromiso organizacional, lo cual contribuirá a un mayor nivel de bienestar laboral para los colaboradores, un mejor clima laboral y a una mejor productividad.

En el caso Perú, existen corporaciones que tienen al empowerment como una herramienta, de tal manera es muy oportuna y su vez está logrando que sus colaboradores puedan dar lo mejor de sí, formando grupos que efectivamente tengan mayor compromiso con la organización, logrando mayor participación entre ellos, así permite generar un mayor rendimiento en el plano humano y profesional; el compromiso en la productividad y fomentar el cumplimiento de las metas establecidas.

En cuanto a la productividad en las empresas en el Perú, se menciona que existen experiencias de investigación que comprueban que hay un grado promedio de productividad, por lo tanto, no se tiene una orientación a las metas que se desea alcanzar y por ello la entrega de los recursos no es la apropiada (Alva y Juárez, 2014).

En nuestra localidad la evolución del empowerment aún sigue siendo muy débil, tal como sucede en la La empresa inversiones HEN EIRL, del rubro de construcción civil y servicios generales la cual inició sus actividades el 02 de enero de 20110 y cuyo gerente general es Jeason Asurza Espinoza. A lo largo de los años esta empresa está creciendo en el mercado empresarial, las obras ejecutadas los colaboradores han desempeñado su trabajo, pero se demuestra que aún les falta un poco de comunicación entre sus jefes encargados, algunas sedes ya sea Chimbote, Lima; se observa que solo terminan el trabajo, pero no llegan a las expectativas esperadas, algunos solo cumplen labores. La falta de motivación a los trabajadores, porque algunos son de otros lugares y solo buscaban terminar la labor encomendada y regresar a sus casas, observando solo un cumplir y no un logro positivo en la productividad. Se observa, además falta de incentivos a todos los colaboradores, solo está reflejado a los jefes de área que asumen cargo. Esto se refleja en la productividad del trabajador, que no demuestra aun su óptima labor. Debido al encontrar esas falencias es necesario analizar cómo el empowerment como una herramienta de gestión laboral, permite concentrar la fuerza laboral, motivación y entusiasmo de cada uno de los colaboradores y poder demostrar el compromiso en la productividad laboral.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional

En Ecuador, Cajamarca (2016) tuvo como estudio el empoderamiento y la Productividad Laboral y se planteó como objetivo investigar de qué manera el empoderamiento ejerce influencia en la variable productividad, el tipo de investigación que manejaron fue mixto cualitativo-cuantitativo, Descriptivo y correlacional, como instrumento utilizó el cuestionario estructurado; utilizó fuentes de información a las empresas pesqueras de Ecuador. Concluyeron que la presente investigación de campo realizada con los miembros del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo, se pudo determinar que la variable empoderamiento, según las personas encuestadas, presenta un nivel regular (37%), un nivel alto (35%) y un nivel bajo (28%) y en sus dimensiones: liderazgo presenta como nivel predominante, el regular con un 48%, motivación, el nivel bajo (42%); y poder

predominar el nivel regular (41%). Además se pudo determinar que el empoderamiento que manejan sus agremiados es de tipo estructural, por lo tanto; no se sienten líderes con autonomía dentro de la institución, lo que repercute en el funcionamiento de la misma como frente de trabajo artesanal.

En México, Moreno y Espíritu (2014) en su estudio sobre el empowerment, el liderazgo e innovación en una empresa, su objetivo principal fue Identificar las causas que impiden la aplicabilidad del empowerment y el benchmarking en las pymes, el tipo de investigación que utilizo es descriptivo correlacional, manejaron el instrumento del cuestionario. Dentro del estudio se seleccionaron empresas familiares y pymes en el sector de servicios, se concluyó que no se había considerado dentro del presupuesto la capacitación para los colaboradores y así mejorar la productividad en las pymes.

A nivel nacional

Tejada (2018) desarrollo una investigación acerca del empoderamiento y la productividad laboral, se planteó como objetivo principal comprobar si el empowerment en la productividad laboral, para ello se utilizó el tipo de investigación es explicativo-casual, su población es de 60 colaboradores, utilizando la técnica de investigación denominada encuesta, lo cual ayudó a recoger la información. Concluyendo de la siguiente manera que si existe influencia del empowerment sobre la productividad y del empoderamiento sobre la mejora continua.

Flores (2017) desarrolló una investigación sobre empowerment y la productividad, mediante el empleo de un cuestionario se analizó en la totalidad de los empleados, llegó a una conclusión que el empowerment y la productividad en la empresa tiene relación positiva y altamente significativa.

Arana (2014) investigó sobre la productividad de una empresa de artículos de viaje, se planteó implementar y ejecutar nuevos procesos orientados a lograr la mejora continua en la producción de carteras. Para cumplir con tal propósito ejecutó una capacitación dirigida a los maestros de acabado de accesorios de vestir y artículos de viaje, así como asignó a los trabajadores todas las herramientas y materiales necesarios para obtener mejores resultados en la eficiencia. Se concluyó

que las acciones de capacitación, de asignación de herramientas y materiales necesarias para el trabajo generaron máximos resultados en la productividad de los colaboradores.

Ly (2013) en su tesis de doctorado sobre el Empowerment y la calidad de servicio, la técnica de investigación le permitió recoger la información requerida, mediante la encuesta y el análisis documentarios, para ello concluyó que el empowerment tiene mucha significancia con respecto a la calidad del servicio esto se evidencia en las mejoras que el empowerment brinda en el área de créditos hipotecarios del Banco y estos son: la mejora en mejor desempeño y la satisfacción de los clientes y aumento de credibilidad; mayor responsabilidad y una comunicación efectiva.

A nivel Regional

Pinedo y Rondón (2016) investigó sobre el empowerment. La población estuvo conformada de 64 trabajadores, el instrumento utilizado fue un único cuestionario, concluyeron que existe si se encontró correlacion positiva y significativa entre la empowerment y la efectividad basada en metas; esto se entiende que al mejorar el empowerment se mejorará la efectividad en la institución.

Gonzales y Mamani (2016) plasmó su investigación sobre el Marketing interno y empowerment, el instrumento que utilizaron fue el cuestionario y concluyeron que al respecto a las características del marketing interno es excelente y se pudo determinar que los factores Cambio de cargo o función, orientación al cliente, incentivos financieros y la solución de problemas son considerados buenos. Los factores que tuvo deficiencias, en la aplicación del instrumento fueron la libertad de decisión, la rotación del personal, los productos o servicios nuevos, conocimientos, las nuevas habilidades, las promociones internas, etc.

A nivel Local

Lock (2017) desarrolló su investigación acerca del empowerment y la motivación laboral, presentada en la Universidad César Vallejo de Chimbote, su población estaba conformado por 160 colaboradores y el instrumento que utilizo para medir fue las encuestas, concluyó que el empowerment y la motivación laboral existe relación significativa, donde el chi cuadrado es de $= 171,654$, con 16 grados de libertad y $p = 0.000$, menor que 0.05.

Zavaleta (2017) en su investigación acerca de la Motivación y productividad laboral, el enfoque del estudio fue mixto, y se emplearon los cuestionarios como instrumentos para recoger información, la población compuesta con 38 colaboradores, concluyó que la motivación tiene un nivel medio con 76%, nivel bajo con 24%. En la productividad se estableció un nivel medio con 90% y el nivel con el 10%.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Empowerment

Según Romero y Lescano (2015), lo define como potenciación ya que se convierte como una estrategia para mejorar el liderazgo y esto también mejora el trabajo en equipo y como una motivación personal, por ende mejora en la productividad de la empresa.

Herrera (2012) también señala que el empoderamiento no solo está en delegar funciones, sino motivarlos que tomen a la empresa como suyas para mejorar el desempeño de cada colaborador (p. 45).

El Empowerment es considerado como una "herramienta para cambiar de pensamiento e ideología en las jefaturas donde sólo se delegaba la autoridad a los gerentes (Aubert, 2015).

Establece que el poder no solo debe aferrarse a una sola persona sino que debe delegar a los colaboradores para que sientan que es suya la empresa. Esto significa que para alcanzar los objetivos todos deben participar y tomar decisiones

por el bien de la empresa. Esto se basa en cambiar esquemas y paradigmas en cuanto a decisiones, liderazgo, procesos de integración y comunicación (Ríos, Téllez y Ferrer (2013, p. 106).

Según Bateman y Snell (2009) indica que el poder se distribuye entre sus colaboradores dentro de la empresa, para mejorar la autoestima y motivación en el desempeño de sus trabajos (p.489).

En ese sentido el empowerment es la distribución del poder designado a los empleados en la toma de decisiones sin que sus superiores aprueben dicha decisión (Koontz, 2007, p. 124).

Según Wilson (1997) el empowerment es un cambio de paradigma que lleva a mejorar la comunicación y responsabilidad entre los colaboradores, esto a consecuencia que los gerentes tienden a distribuir el poder entre ellos, y esto conlleva a que los colaboradores puedan tomar decisiones y puedan optimizar mejores resultados.

Respecto a las *dimensiones del empowerment*, Chiavenato (2007) señala que:

La primera dimensión "Poder", hace referencia a la capacidad que poseen los trabajadores para tomar decisiones responsables con autonomía y confianza, empleando al máximo sus habilidades y potencialidades en correspondencia a la confianza de su empleador o jefe en su ámbito laboral (Chiavenato, 2007).

Newstron (2011) Se define como empowerment a la distribución de la gestión del poder hacia los empleados dándole información exacta sobre los factores que afectan su desempeño en el trabajo. Así lograr el empoderamiento y la conceptualización de ser suya la empresa, para que esto quede interiorizado se debe brindar capacitación, entrenamiento y orientación de la experiencia que son factores esenciales para el éxito.

La *delegación de autoridad* constituye un indicador de poder. Debe entenderse como el proceso en el cual la persona asimila la autoridad para conducir

un grupo de personas y poder guiarles a la mejora y el logro de las metas trazadas. dentro de una entidad” (Bateman y Snell, 2009, p. 292).

Tovar (2012) El empowerment se define como potenciación o empoderamiento, que es delegar autoridad, esto significa darle a los empleados autonomía en su trabajo, sin perder el control (p. 234).

La *responsabilidad* es otro indicador de la dimensión de poder del empowerment. Consiste en asumir el compromiso de realizar las tareas en el tiempo establecido y con el nivel que exige o requiere la organización (Alles, 2002, p. 77).

Cuando los jefes delegan tareas a los empleados estos deben cumplirlas con responsabilidad y si se delegan nuevas tareas se asumen el compromiso de realizarlas responsablemente y de forma eficaz (Alles, 2008, p. 198)

Bateman y Snell (2009) confirman que para los investigadores es compromiso que se establece por parte de los colaboradores dirigidas a la entidad, esto significa que la responsabilidad recae tanto individual como grupal en cualquier entidad, ya sea pública o privada (p.181)

Blanchard y Randolp (1996) señalan que en una organización donde se practica el empowerment la jerarquía es trasladada a los colaboradores.

La confianza es otro indicador de la dimensión de poder del empowerment.

Wilson (2000) señala que la delegación de poder está basada en la confianza que es una actitud organizacional que posibilita que en el trabajo puedan desempeñarse con eficiencia y puedan tomar decisiones asertivas.

Pilco (2016) señala que la generación de confianza genera mayor potestad en toma de decisiones por parte del colaborador de la empresa, para ello se requiere que los gerentes conozcan las funciones que desarrollan sus colaboradores y la interacción entre jefe y colaborador debe ser respetuoso, efectivo y sólido; los roles deben estar claros y debe establecerse un alto nivel de disciplina en todas las áreas.

La libertad en la toma de decisiones es otro indicador de la dimensión de poder del empowerment.

Rowlands (1997) señala que la toma de decisiones, es el empoderamiento que maneja el empleado para tomar decisiones ya sea de diferentes niveles en la entidad sin mediar o pedir permiso a sus superiores. El concepto del empowerment se fundamenta en que los empleados son los más indicados en tomar decisiones porque ellos están relacionados directamente con la tarea a desarrollar y por eso podrán tomar buenas decisiones.

Wilson (2000) señala que el empoderamiento o delegación de poder en las organizaciones tiene como uno de sus estrategias o prácticas gerenciales que la toma de decisiones y control se ha designado o trasladado a los niveles más bajos de la empresa.

La segunda dimensión del empowerment es la "motivación". Para Chiavenato (2007) establece que los trabajadores desarrollarán un buen trabajo solo cuando se sientan motivados, esto conlleva al reconocimiento del buen desempeño, incentivos económicos por cumplimiento de metas y la participación de los resultados en el trabajo. (Chiavenato, Idalberto, 2009).

Vásquez (2012) señala que la motivación en la organización es entendida como el reconocimiento o recompensa otorgada, formal o informalmente, a sus colaboradores, lo cual apoya a la toma de decisiones en la empresa (p. 30).

El ejercicio del empowerment en las organizaciones incrementa la motivación para colaborar, manifestándose una actitud positiva en todas las personas (Giraldo, 2012).

Cabe destacar que la motivación constituye un elemento importante en el empowerment debido a que contribuye al incremento de la productividad y a desarrollar las capacidades de los trabajadores.

El *uso de incentivos* es un indicador de la dimensión motivación del empowerment.

Chiavenato (2007) señala que los incentivos van de la mano con los objetivos de la organización. Se premia con ellos a las personas que, con sus capacidades, contribuyen a los buenos resultados de la organización, es decir, que favorecen el cumplimiento de los objetivos.

Debe tenerse en cuenta que para otorgar incentivos es necesario que los gerentes conozcan a sus colaboradores, saber lo que pueden ofrecer, qué les agrada y en qué son competentes, para ayudarlos a vincular sus capacidades con los objetivos que establece la organización (Giraldo, 2012).

El *reconocimiento* es un indicador de la dimensión motivación del empowerment.

Wilson (2000) señala que el ejercicio del empowerment supone valorar el desempeño, las capacidades, actitudes y talento de los trabajadores. Por ello se requiere que, de manera formal o informal, se reconozca y recompense, a los colaboradores más identificados, los que contribuyan a resolver problemas, a los más responsables y sea la delegación de funciones o responsabilidades una forma de reconocer a los colaboradores más talentosos.

Ha de tenerse en cuenta que la implementación del empowerment en las organizaciones supone aplicar la recompensa como un elemento de motivación para las personas más destacadas en el trabajo (Giraldo, 2012).

La *orientación* es un indicador de la dimensión motivación del empowerment.

Pilco (2016) señala que el ejercicio del empowerment incluye el acceso al apoyo: se relaciona con recibir feedback y toda información necesaria desde los empleados, coordinadores, administrativos y superiores. Esto incide mucho en la estructura y organigrama del Empowerment en el trabajo.

El *“desarrollo”* es otra dimensión del empowerment.

Para Chiavenato (2007) esta dimensión consiste en planificar. Ejecutar y evaluar actividades de capacitación y actualización para desarrollar las

capacidades y actitudes de los trabajadores y contribuir a su crecimiento personal y profesional. Implica asesorar y acompañar a los trabajadores, desarrollar sus conocimientos, enseñarles el manejo de nuevas técnicas o estrategias y desarrollar sus potencialidades.

Según Wilson (2000) la implementación del empowerment requiere que en la empresa se desarrolle una interacción con los mismos trabajadores, equipos de trabajo y la entidad, eso debe conllevar a tener información completa y veraz, tengan la tecnología apropiada y mejoren sus habilidades, responsabilidad y autoridad para la utilización de dicha información.

El “liderazgo” es otra dimensión del empowerment que consiste en la habilidad para ejercer influencia en los colaboradores. Para ello se requiere ofrecer una adecuada retroalimentación, conformar equipos de trabajo, ofrecer una comunicación horizontal que permita generar confianza en los trabajadores y contribuya al logro de los objetivos organizacionales (Vásquez, 2012, p. 31).

Herrera (2012) señala que el ejercicio del empowerment implica contar personas capaces e idóneas para poder cumplir el papel de guía para direccionarlos hacia las metas de la entidad y no simples observadores para el cumplimiento de dichas metas porque de eso depende mucho la estabilidad de la entidad.

Shultz (2008), Pinedo y Rondón (2016, p.15) señalan que: el empowerment es una herramienta que trata de fortalecer el liderazgo para direccionarlo al trabajo y conlleve a la calidad total y no solamente ser un concepto, sino llevarlo a la práctica.

Para poder lograr la implantación del empowerment se debe tener en cuenta algunos factores que nos lleve a alcanzar el éxito y estos son: liderazgo eficaz para poder llevar a los colaboradores orientados en la misión y visión de la entidad a cumplir las metas y objetivos trazados con el ejercicio de valores y ética.

Productividad

Debe entenderse a la productividad como un indicador de la eficacia en la organización. Este concepto hace referencia a la capacidad de los colaboradores para incluir las diferentes habilidades que tiene el trabajador e incorporar la experiencia, adquirida por el tiempo en el servicio y los conocimientos adquiridos que son necesario para cumplir las funciones encomendadas, y con ello mejorar la forma de hacer a la empresa mejor. (Reina, 2016, p. 343).

Dentro de las organizaciones a los gerentes les corresponde cumplir el rol de dirigir y orientar a sus colaboradores a lograr incrementar los niveles de eficacia y eficiencia en el trabajo, aprovechando al máximo el trabajo en equipo y que esto conlleve a satisfacer al usuario (Albarrán, Pelekais y Aguirre, 2014, p. 111).

La productividad es el resultado de la gestión de los distintos recursos con los que cuenta la organización, esto es el resultado o salida del producto o servicio y los recursos utilizados por los colaboradores para su producción (Chiavenato, 2007, p.179).

Productividad en las empresas, representa el acto más valioso del capital humano dentro de la organización, precisamente porque en este acto, las personas movilizan sus experiencias y saberes en el cambio, en la innovación, la creatividad y en la calidad laboral, la obtención de mejores productos y servicios con la finalidad de asegurar el futuro y crecimiento organizacional (Van Der, 2005).

Este mismo autor señala que para el logro de una productividad se debe tomar en cuenta los siguientes principios: despertar el sentido de pertinencia e identidad hacia la organización, motivar adecuadamente a los trabajadores, valorar la importancia de los cargos y puestos, favorecer el proceso de toma de decisiones, atribuir y compensar económicamente a los trabadores de acorde a los resultados obtenidos en la producción, aplicar la mega gerencia.

Chiavenato (2007):

La productividad es definida como el resultado y no como la causa de la gestión de diferentes recursos. Es la relación que existe entre los resultados y los recursos utilizados durante el proceso de producción. En el caso de los recursos humanos se mide por el resultado entre la producción lograda y el

tiempo utilizado. En otras palabras, es esfuerzo realizado, del método racional y sobre todo del interés y motivación de las empresas (p.179).

Respecto a las **dimensiones de la productividad**, según Cuesta y Valencia (2010) se debe tener en cuenta tres dimensiones:

La primera dimensión es el “tiempo de trabajo y las condiciones laborales” que hace referencia al valor de la unidad de tiempo para la ejecución de una tarea y el logro de los resultados estimados o previstos para su ejecución, lo cual contribuye al incremento de la productividad del trabajo (Cuesta y Valencia, 2010).

Hay que tener en cuenta que en la actualidad, el empleo de la tecnología y la comunicación está contribuyendo a gestionar adecuadamente el tiempo y las condiciones de trabajo para obtener mejores resultados y asegurar que las organizaciones en términos de procesos sean cada vez más eficientes, generando que siempre estén a la vanguardia de la optimización de procesos, costos y mejora de calidad (Cuesta y Valencia, 2010).

Las condiciones de trabajo o condiciones laborales hacen referencia a la calidad de la infraestructura, la capacidad tecnológica, condiciones ergonómicas las cuales deben ser óptimas para el buen desempeño de los colaboradores (Cuesta y Valencia, 2010).

La segunda dimensión es la “eficiencia” que se refiere a cumplir con todas las tareas determinadas por la entidad. Se relaciona con los recursos que se emplea para la producción y el nivel de optimización de los recursos para su transformación en productos. Es un indicador de medición de la productividad (Chiavenato, 2007).

La tercera dimensión es la “eficacia”, la cual consiste en realizar de forma óptima los compromisos y responsabilidades en el trabajo, así como implica maximizar los esfuerzos y los recursos para cumplir con las metas y objetivos organizacionales. Además comprende el análisis de la calidad, cantidad, productos y uso de recursos obtenidos por los trabajadores; por ello ha de tenerse en cuenta que los colaboradores han de contar con buenas herramientas, mano de obra calificada, una buena planificación, control y supervisión de las actividades realizadas (Cuesta y Valencia, 2010, p. 428).

Para Koontz (2007), define la eficacia en hacerlo que está bien, quiere decir que lo interactúa con la productividad. Asimismo Chiavenato menciona que la eficacia es el producto del resultado esperado (Chiavenato, 2009).

Fleitman (2008) establece que los indicadores de eficacia son similitudes que se relacionan con los objetivos antes indicados, esto quiere decir que se va a medir si los objetivos y metas se cumplen. Estas metas pueden ser de corto, mediano o largo plazo. La eficacia está directamente enlazada con las metas y objetivos con los programas y presupuestos, que establece la entidad para lograr los objetivos (Fleitman, 2008).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018?

1.5. Justificación del estudio

Teórica

La ejecución del presente trabajo se sustenta teóricamente en los aportes de investigadores del empowerment de la organización y de la productividad de los colaboradores en el ámbito de la gestión de recursos humanos, de ahí que, mediante la descripción de cada una de ellas, con este trabajo se abre camino para aportar resultados y conclusiones en beneficios de gestión de la empresa, en beneficios de los trabajadores y de sus clientes prósperos.

Práctico

Los resultados obtenidos favorecen la toma de decisiones oportunas para que a nivel gerencial se aplique la herramienta del empowerment para generar mejores niveles de productividad laboral en la organización.

Social

La investigación permite contar con un diagnóstico referencial para las empresas del sector de construcción en la ciudad de Chimbote que tengan como

propósito evaluar la herramienta de empowerment y generar estrategias de gestión de recursos orientadas a la mejora de la productividad en los colaboradores de la empresa INVERSIONES HEN E.I.R.L.

Metodológica

Se justifica metodológicamente ya que para la recolección de datos se procedió a crear instrumentos que ayuden a buscar la relación entre las variables a la elección de un tipo de estudio, con un diseño determinado debido que se va alcanzar técnicas determinadas para la correlación de datos e instrumentos de encuesta, cada uno de los procedimientos que metodológicamente son requeridos para obtener los resultados apropiados. Y finalmente se estableció la correlación de las variables, para medir el grado de asociación que estas tienen en un determinado contexto.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H1: Existe una relación positiva entre el empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN E.I.R.L., Chimbote 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

No Existe una relación positiva entre empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN E.I.R.L., Chimbote 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN E.I.R.L., Chimbote 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Analizar el poder, motivación, liderazgo y desarrollo que presenta el empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

Analizar el tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia de la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

Comparar las dimensiones del empowerment con las dimensiones de la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Para esta investigación se tuvo un alcance descriptivo correlacional, porque se pudo elaborar categorías de objetos, en función de ciertas propiedades relevantes, eso en lo descriptivo (Cerna, 2018). Y correlacional por cuanto se buscó la relación entre las variables de estudio “empowerment” y productividad” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El esquema del diseño de investigación:

donde:

M = Muestra

O₁ = “empowerment”

O₂ = “productividad”

r = relación

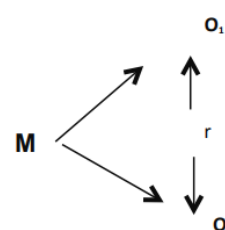


Figura 1. Diseño de investigación

Diseño: No experimental, transversal

Es de diseño no experimental. Ya que no se manipulo los resultados ni hubo experimentación solo se recogió los datos, en su forma natural, de las variables metodología de las 5s y eficiencia asimismo es transversal porque solo se dio en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2. Variables, operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
Empowerment	confirman que para los investigadores es compromiso que se establece por parte de los colaboradores dirigidas a la entidad, esto significa que la responsabilidad recae tanto individual como grupal en cualquier entidad, ya sea pública o privada (Bateman y Snell, 2009, p.489).	Es el acto o facultación del poder, autoridad y responsabilidad hacia los trabajadores dentro de una organización. Se midió a partir del análisis de las dimensiones poder, motivación, liderazgo y desarrollo en la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.	Poder	Delegación de autoridad	1	Ordinal Muy bueno: [76 - 90] Bueno: [61 - 75] Regular: [47 - 60] Malo: [32 - 46] Muy malo: [18 - 31]
				Responsabilidad	2, 3	
				Confianza	4	
				Libertad en la toma de decisiones	5, 6	
			Motivación	Incentivos	7	
				Reconocimiento	8	
				Orientación	9	
			Liderazgo	Objetivos y metas	10	
				Comunicación	11	
				Trabajo en equipo	12, 13	
				Evaluación del desempeño	14	
				Retroalimentación	15	
			Desarrollo	Compartir información	16	
				Enseñar nuevas técnicas	17	
				Crear y desarrollar talentos	18	
Productividad	Es el resultado de la gestión de los distintos recursos con los que cuenta la organización, esto es el resultado o salida del producto o servicio y los recursos utilizados por los colaboradores para su producción (Chiavenato, 2007, p.179).	Es el resultado del trabajo realizado. Se midió a partir del análisis de las dimensiones: tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia en la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.	Tiempo de trabajo y condiciones laborales	Optimización del tiempo	1	Ordinal Muy bueno: [50 - 60] Bueno: [41 - 49] Regular: [31 - 40] Malo: [22 - 30] Muy malo: [12 - 21]
				Implementación de estándares de producción.	2	
				Implementación de desarrollo e innovación tecnológica	3, 4	
			Eficiencia	Cantidad de recursos	5	
				Recursos proyectados	6	
				Grado de aprovechamiento de los recursos	7	
				Relación costos y beneficios	8	
				Despliegue de habilidades	9	
			Eficacia	Esfuerzos y recursos utilizados	10	
				Resultados obtenidos en el trabajo	11	
				Comparación entre los resultados y los objetivos previstos	12	

2.3. Población y muestra

Población:

La población se define como todo los elementos que interactúan en la investigación y que van a ser el los sujetos de estudio donde ser establece la investigación (Carrasco, 2009, p.237).

Se empleó una población censal o muestra censal, por cuanto el tamaño de la población es pequeño ya que debe ser una muestra significativa para el trabajo de investigación, es por ello que se trabajó con la cantidad total de los 60 colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnica

Se desarrolló la encuesta como técnica de investigación. Esta técnica consiste en preguntar de forma escrita, con el propósito de recaudar información que sea necesaria para la investigación (Hernández et al., 2014).

Se encuestó a los 60 colaboradores de la Unidad de estudio.

Instrumentos

Se empleó como instrumento de medición el cuestionario estructurado que permitieron la recolección de información de la muestra. Para ello se diseñaron dos cuestionarios, uno para recaudar información del empowerment el cual comprende 18 ítems y el segundo para evaluar la productividad que constó de 12 preguntas.

Validez

Se determinó la validez de los instrumentos por medio del criterio de jueces o validación de expertos por parte de tres profesionales especializados en materia de investigación: dos maestros Administración de Negocios – MBA y un maestro en docencia en investigación; quienes evaluaron los instrumentos a través de la matriz de validación y el formato para el resultado de la validación del instrumento.

Confiabilidad

Se empleó el método de consistencia interna de Alfa de Cronbach, que según Hernández et al. (2014) define que la confiabilidad del instrumento es la relación que tienen las preguntas entre sí. El puntaje obtenido debe estar entre 0 a 1 siendo el más cercano a uno el que tenga mayor confiabilidad (p.302).

2.5. Métodos de análisis de datos

Se desarrolló la estadística descriptiva por medio del programa Spss vs 23 y el Excel, en el cual se puede obtener las tablas que nos servirá para los resultados de la investigación, así como los gráficos.

Para la comprobación de los objetivos e hipótesis de la investigación se usó la Correlación de Spearman para verificar la relación entre las variables y para la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba “t” de Student.

2.6. Aspectos éticos

Para esta investigación, se tuvo en cuenta la veracidad de resultado; de tal manera se tuvo en cuenta el anonimato de los participantes. Asimismo, se informó acerca de la investigación y de la aplicación del instrumento.

Se tuvo en cuenta el principio de originalidad, siendo este trabajo de investigación original y se ha respetado las ideas de los autores por medio de las citas en función a las normas internacionales para citas y referencias.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1 Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el empowerment con la productividad laboral.

Tabla 1
Coeficiente de correlación entre Empowerment y productividad

	Productividad	r de Spearman
Empowerment	Coeficiente de correlación	,812**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Interpretación:

De lo observado por la tabla 1, en función a la percepción de los trabajadores, se estableció los siguientes resultados: el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.812, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las variables de Empowerment y Productividad.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.812}{\sqrt{(1-0.812^2)/(60-2)}} \longrightarrow \tau = 10.60$$

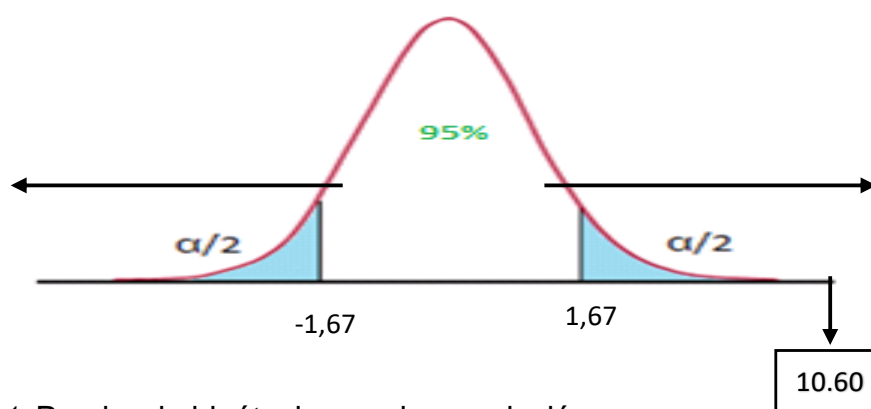


Figura 1. Prueba de hipótesis para la correlación

De los resultados obtenidos se observa que el valor calculado, $t=10.60$ es mayor al valor tabular 1.67 , esto quiere decir que valor calculado está en la región H_1 , por lo que se concluye que existe relación positiva entre las variables. Esto quiere decir que si la variable empowerment aumenta también aumenta la productividad laboral.

3.2 Objetivo específico N° 1: Analizar el poder, motivación, liderazgo y desarrollo que presenta el empowerment.

Tabla 2

Nivel de empowerment de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Empowerment		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	16	26,7
Medio	35	58,3
Alto	9	15,0
Muy alto	0	0,0
Total	60	100,0

Fuente: base de datos de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

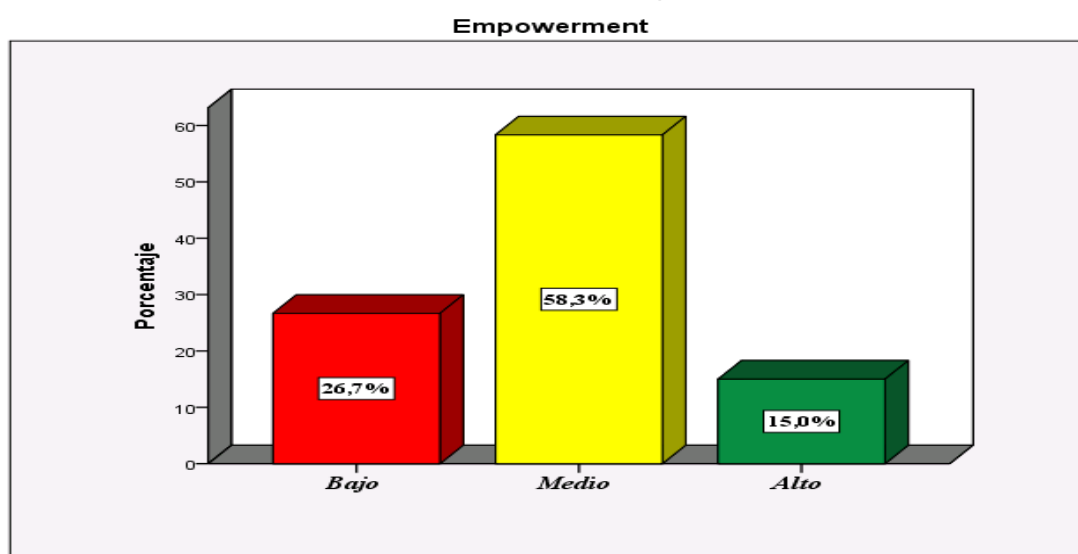


Figura 2. Nivel de empowerment

Interpretación: En la tabla 2, según los colaboradores, el 58,3% opinan que la variable empowerment tiene un nivel medio, además el 26,7% menciona que tienen un nivel bajo y el 15% indican que tienen un nivel de alto.

Tabla 3.

Nivel de la dimensión "poder" que presenta el empowerment de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Nivel de dimensión "Poder"		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	16	26,7
Medio	31	51,7
Alto	13	21,6
Muy alto	0	0,0
Total	60	100,0

Fuente: base de datos de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

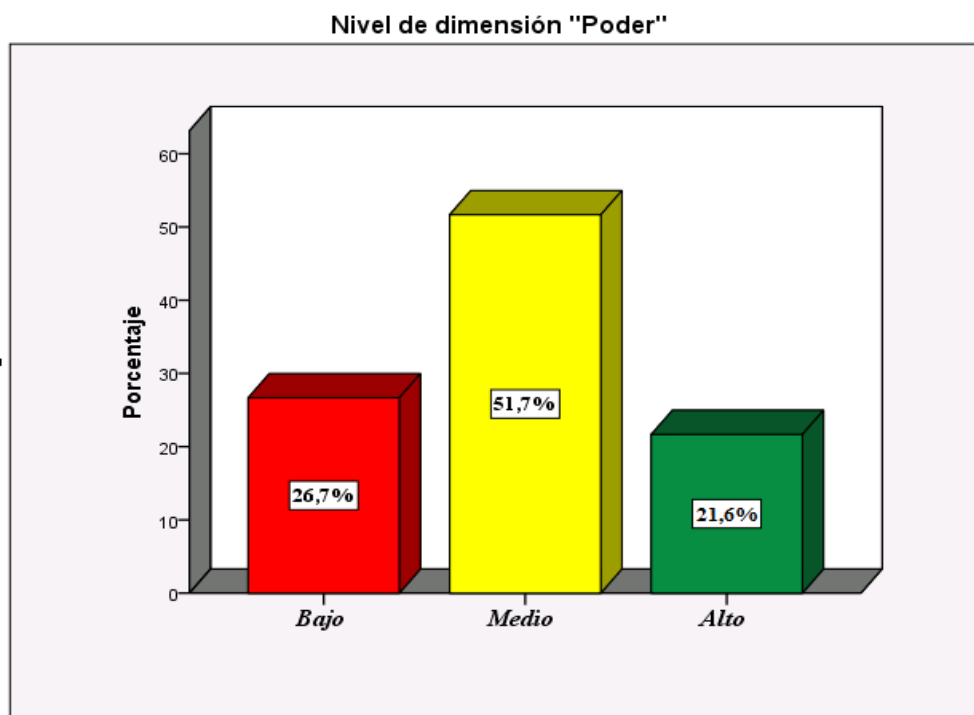


Figura 3. Nivel de la dimensión "poder"

Interpretación: En la tabla 3, se observa en función a los resultados obtenido que el 51,7% de los que participaron en la encuesta indican que tienen nivel medio en la dimensión poder, el 26,7% de los encuestados mencionan que hay un nivel bajo y el 21,6% de ellos mencionan que existe un nivel alto.

Tabla 4.

Nivel de la dimensión "Motivación" que presenta el empowerment de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Nivel de dimensión "Motivación"		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	25	41,7
Medio	23	38,3
Alto	12	20,0
Muy alto	0	0,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

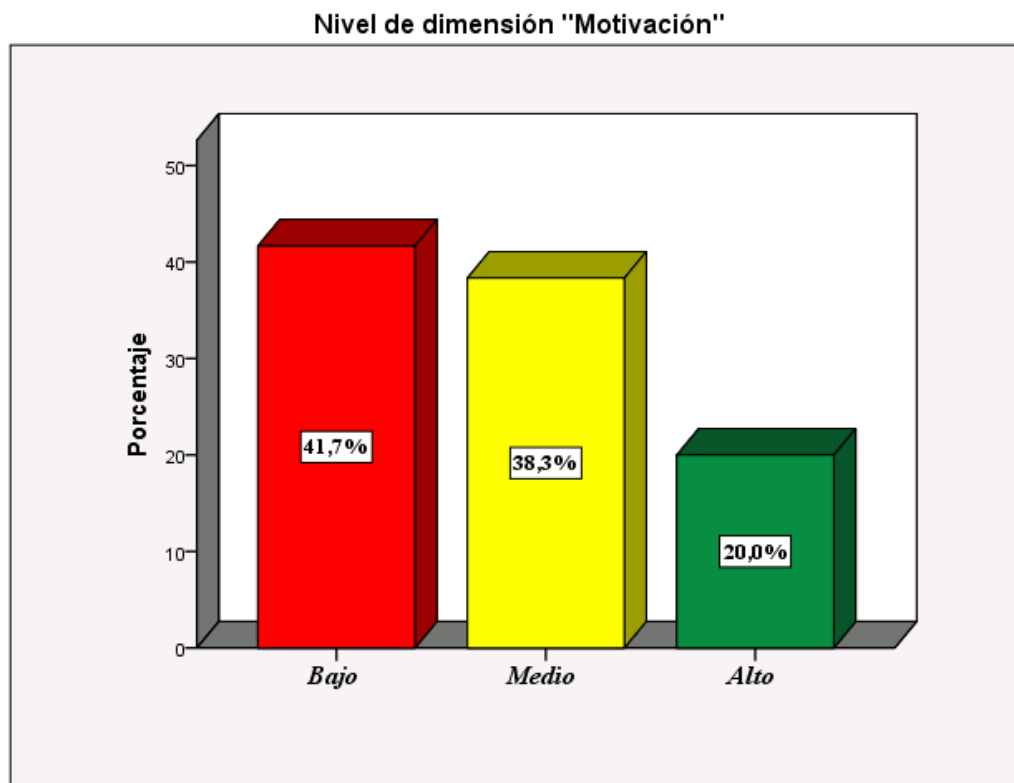


Figura 4. Nivel de la dimensión "Motivación"

Interpretación: En la tabla 4, se observa en función a los resultados obtenido que el 41,7% de los que participaron en la encuesta indican que tienen un nivel bajo en motivación, el 38,3% mencionan que hay un nivel medio y el 20% de ellos indican que tienen un nivel alto.

Tabla 5.

Nivel de la dimensión "Liderazgo" que presenta el empowerment de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Nivel de dimensión "Liderazgo"		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	22	36,7
Medio	25	41,7
Alto	13	21,6
Muy alto	0	0,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL..

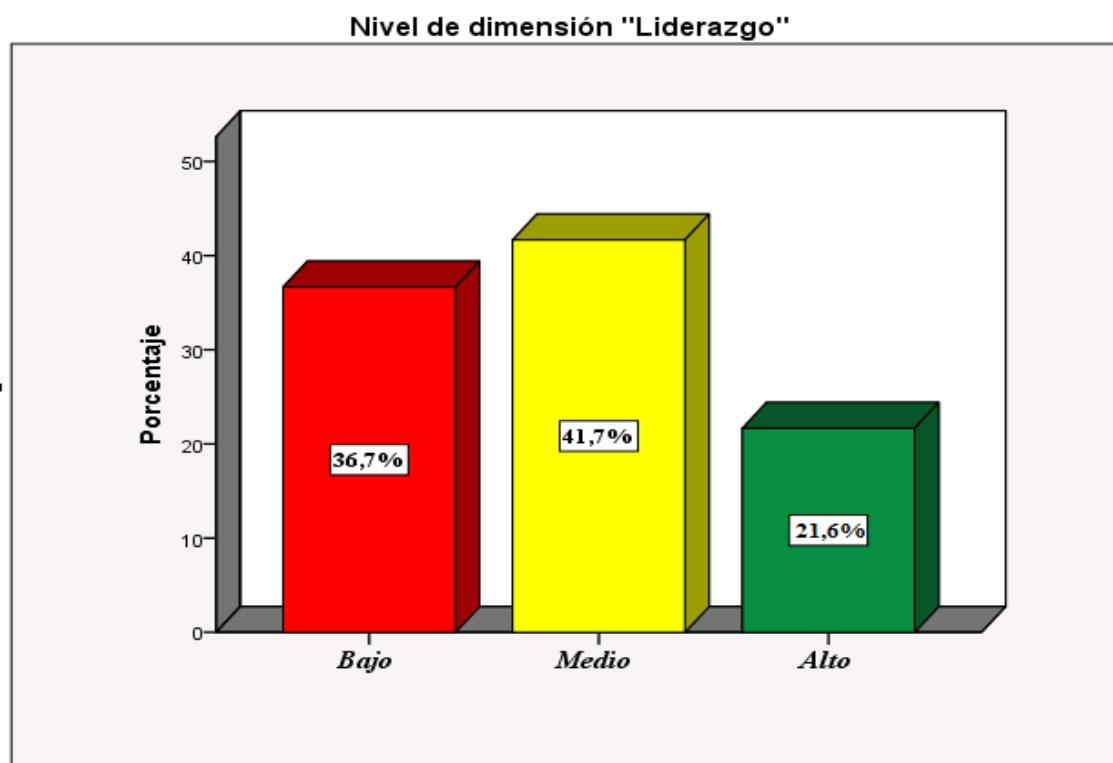


Figura 5. Nivel de la dimensión "Liderazgo"

Interpretación: En la tabla 5, se observa en función a los resultados obtenido que el 41,7% de los que participaron en la encuesta indican como nivel medio en el liderazgo, el 36,7% mencionan que hay un nivel bajo y el 21,6% indican que tienen un nivel alto.

Tabla 6.

Nivel de la dimensión "Desarrollo" que presenta el empowerment de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Nivel de dimensión "Desarrollo"		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	23	38,3
Medio	24	40,0
Alto	13	21,7
Muy alto	0	0,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

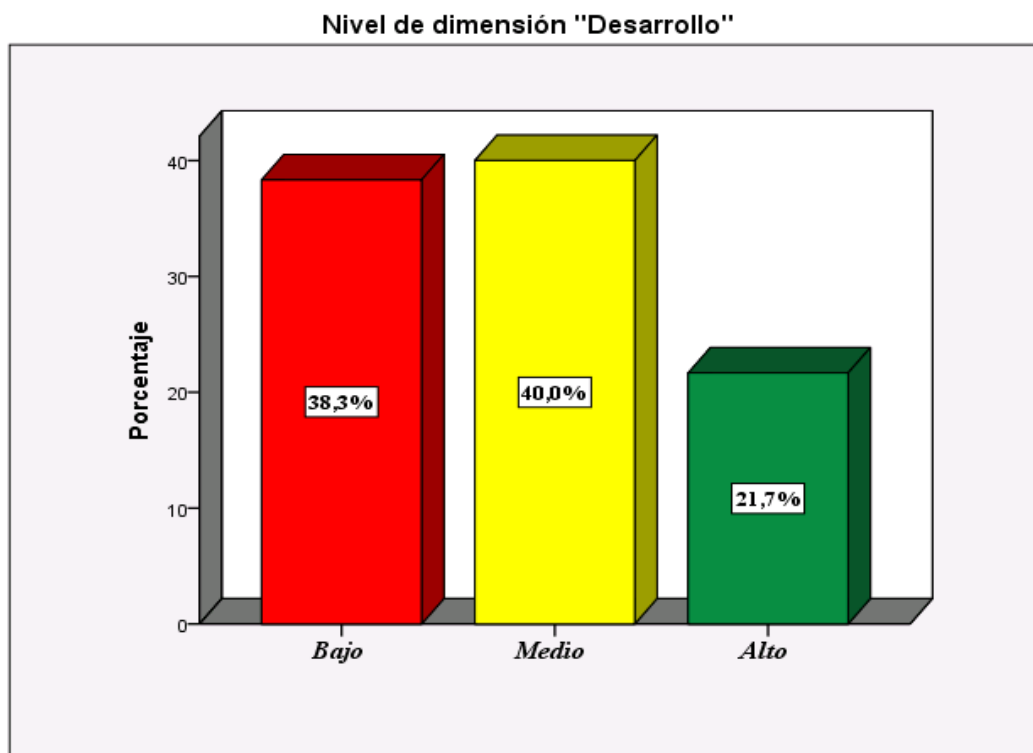


Figura 6. Nivel de la dimensión "Desarrollo"

Interpretación: En la tabla 6, se observa en función a los resultados obtenidos que el 40% de los que participaron en la encuesta indican como un nivel medio el desarrollo, el 38,3% mencionan que hay un nivel bajo y el 21,7% indican que tienen un nivel alto de desarrollo de la empresa Inversiones HEN EIRL.

3.3 Objetivo específico N° 2: Analizar el tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia de la productividad.

Tabla 7

Nivel de productividad de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Productividad		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	18	30,0
Medio	28	46,7
Alto	14	23,3
Muy alto	0	0,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

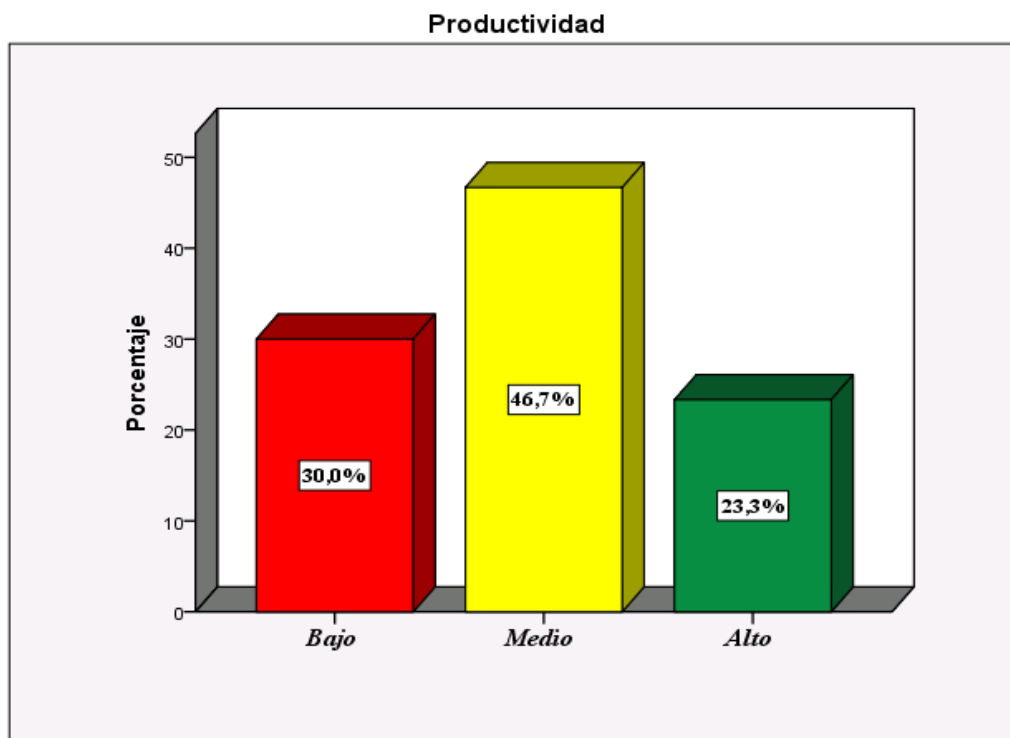


Figura 7. Nivel de productividad

Interpretación: En la tabla 7, se observa en función a los resultados obtenido que, el 46,7% de los que participaron en la encuesta indican como un nivel medio la productividad, el 30% mencionan que hay un nivel bajo y el 23,3% indican que tienen un nivel de alto de productividad en la empresa Inversiones HEN EIRL.

Tabla 8.

Nivel de la dimensión "tiempo de trabajo y condiciones laborales" de la productividad de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Nivel de dimensión "tiempo de trabajo y condiciones laborales"

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	18	30,0
Medio	28	46,7
Alto	14	23,3
Muy alto	0	0,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

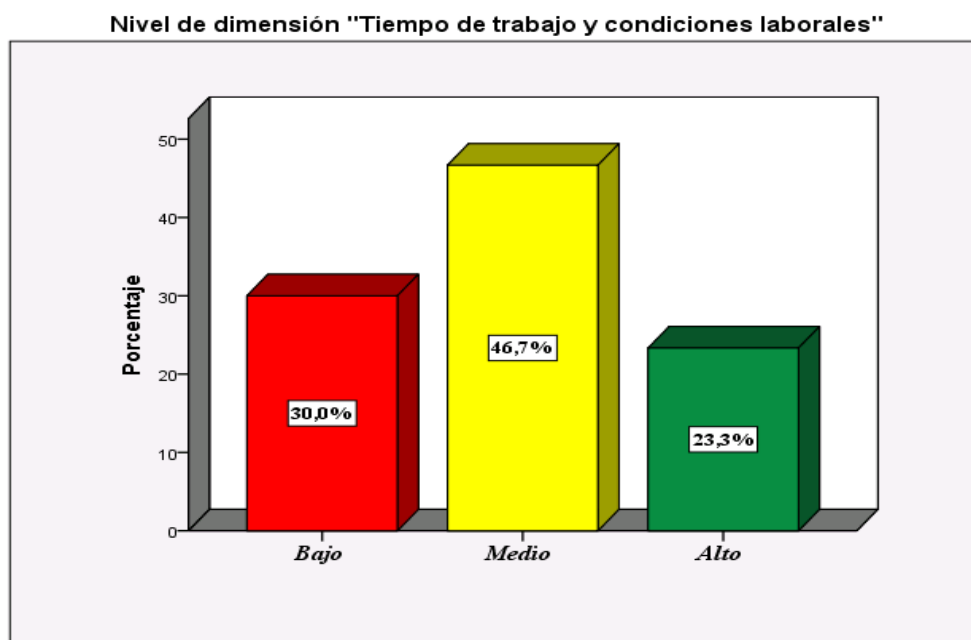


Figura 8. Nivel de la dimensión "tiempo de trabajo y condiciones laborales"

Interpretación: En la tabla 8, se observa en función a los resultados obtenido que el 46,7% de los que participaron en la encuesta indican como un nivel medio el tiempo de trabajo y condiciones laborales, el 30% mencionan que hay un nivel bajo y el 23,3 indican que tienen un nivel alto.

Tabla 9.

Nivel de la dimensión "Eficiencia" de la productividad de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Nivel de dimensión "Eficiencia"		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	21	35,0
Medio	21	35,0
Alto	18	30,0
Muy alto	0	0,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

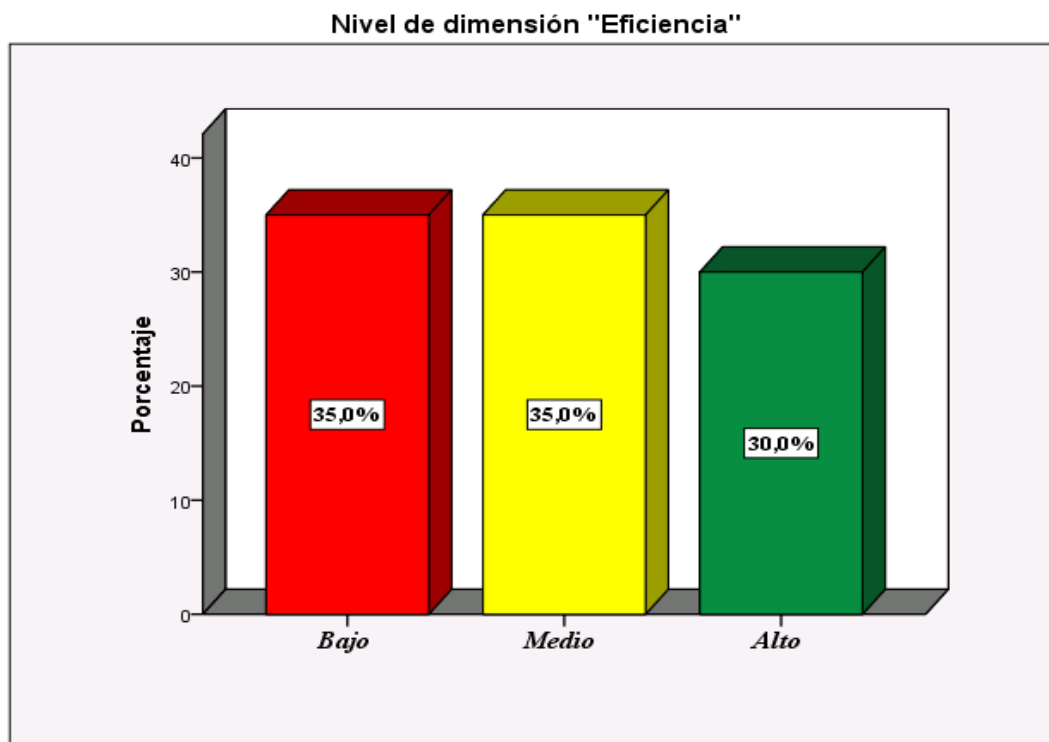


Figura 9. Nivel de la dimensión "Eficiencia"

En la tabla 9, se observa en función a los resultados obtenido que el 35% de los que participaron en la encuesta indican como nivel bajo la eficiencia, el 35% mencionan que hay un nivel medio y el 30% indican que tienen un nivel alto.

Tabla 10.

Nivel de la dimensión "Eficacia" de la productividad de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Nivel de dimensión "Eficacia"		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0,0
Bajo	27	45,0
Medio	13	21,7
Alto	20	33,3
Muy alto	0	0,0
Total	60	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

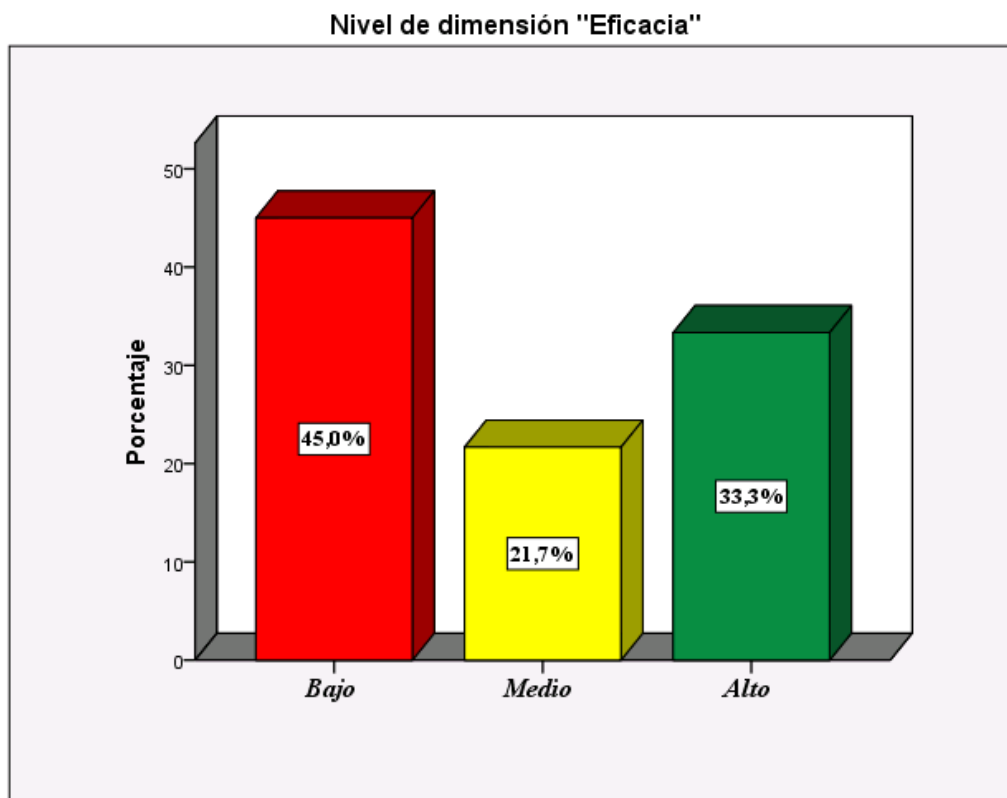


Figura 10. Nivel de la dimensión "Eficacia"

En la tabla 10, se observa en función a los resultados obtenidos que el 45% de los que participaron en la encuesta indican como nivel bajo la eficacia, el 33,3% mencionan que hay un nivel alto y el 21,7% indican que tienen un nivel medio.

Objetivo específico N° 3: Comparar las dimensiones del empowerment con las dimensiones de la productividad.

Tabla 11.

Relación de la dimensión de Empowerment "Poder" con la dimensión de Productividad "Tiempo de trabajo y condiciones laborales" de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Dimensión "Tiempo de trabajo y condiciones laborales"	r de Spearman	
	Coefficiente de correlación	,561
Dimensión "Poder"	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 11, se observa en función a los resultados obtenidos que el coeficiente de correlación r de Spearman = 0.505 lo que significa una correlación

positiva moderada del empowerment “Poder” con la Productividad “Tiempo de trabajo y condiciones laborales” de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Tabla 12.

Relación de la dimensión de Empowerment “Motivación” con la dimensión de Productividad “Eficiencia” de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

	Dimensión "Eficiencia"	r de Spearman
	Coefficiente de correlación	,779
Dimensión "Motivación"	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 12, se observa en función a los resultados obtenido que el coeficiente de correlación r de Spearman = 0.779 lo que significa una correlación positiva alta del empowerment “Motivación” con la Productividad “Eficiencia” de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Tabla 13.

Relación de la dimensión de Empowerment “Motivación” con la dimensión de Productividad “Eficacia” de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

	Dimensión "Eficacia"	r de Spearman
	Coefficiente de correlación	,785
Dimensión "Motivación"	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 13, se observa en función a los resultados obtenido que el coeficiente de correlación r de Spearman = 0.785 lo que significa una correlación positiva alta del empowerment “Motivación” con la Productividad “Eficacia” de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Tabla 14.

Relación de la dimensión de Empowerment “Liderazgo” con la dimensión de Productividad “Eficiencia” de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

	Dimensión "Eficiencia"	r de Spearman
	Coefficiente de correlación	,935
Dimensión "Liderazgo"	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 14, se observa en función a los resultados obtenido que el coeficiente de correlación r de Spearman = 0.935 lo que significa una correlación positiva muy alta del empowerment "Liderazgo" con la Productividad "Eficiencia" de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Tabla 15.

Relación de la dimensión de Empowerment "Liderazgo" con la dimensión de Productividad "Eficacia" de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

	Dimensión "Eficacia"	r de Spearman
	Coefficiente de correlación	,815
Dimensión "Liderazgo"	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 15, se observa en función a los resultados obtenido que el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.815 lo que significa una correlación positiva alta del Empowerment "Liderazgo" con la Productividad "Eficacia" de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Tabla 16.

Relación de la dimensión de Empowerment "Desarrollo" con la dimensión de Productividad "Eficiencia" de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

	Dimensión "Eficiencia"	r de Spearman
	Coefficiente de correlación	,749
Dimensión "Desarrollo"	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 16, se observa en función a los resultados obtenido que el coeficiente r spearman = 0.749 lo que significa una correlación positiva alta del Empowerment “Desarrollo” con la Productividad “Eficiencia” de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

Tabla 17.

Relación de la dimensión de Empowerment “Desarrollo” con la dimensión de Productividad “Eficacia” de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

	Dimensión "Eficacia"	r de spearman
	α	,711
Dimensión "Desarrollo"	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 17, se observa en función a los resultados obtenido que el r spearman = 0.711 lo que significa una correlación positiva alta del Empowerment “Desarrollo” con la Productividad “Eficacia” de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación muestran la relación existente entre el empowerment (poder, motivación, liderazgo y desarrollo) y la productividad laboral (tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia), en la empresa Inversiones HEN EIRL.

De la tabla y figura 1, el coeficiente de correlación $r_{xy} = 0,812$, lo que indica correlación positiva alta con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta entre las variables empowerment y productividad laboral en la empresa Inversiones HEN EIRL. Estos resultados difieren a los obtenidos por Flores (2017) quien desarrolló una investigación sobre empowerment y la productividad, mediante el empleo de un cuestionario se analizó en la totalidad de los empleados, quien afirma que si existe relación positiva y altamente significativa ($r=0.784$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$)). Asimismo los resultados se fundamentan en Ríos, Téllez y Ferrer (2013): quienes afirman que el poder no solo debe aferrarse a una sola persona sino se debe delegar a los colaboradores para que sientan que es suya la empresa. Esto significa que para alcanzar los objetivos todos deben participar y tomar decisiones por el bien de la empresa.

En cuanto a la variable “empowerment”, los resultados obtenidos en la tabla 2 muestran en gran medida un nivel medio con 58,3%, el 26,7% según los participantes a la encuesta mencionan un nivel bajo y el 15% en un nivel alto. Estos resultados son similares a los obtenidos por Flores (2017) quien concluyó que el 55% de los que colaboraron para la realización de la investigación señalan que el empowerment en la empresa tienen un nivel regular, mientras que el 18% mencionan un nivel bueno. Por tanto, existe una percepción positiva respecto al empowerment en la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

Se determinó que las dimensiones con mayor relevancia en empowerment en la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018 son: “poder” cuyos niveles más altos se encuentran en un 51,7% en el nivel medio y el 26.7% en el nivel bajo; en la dimensión “motivación” predomina el nivel bajo con un 41,7% y el nivel medio con un 38,3%. Estos resultados son similares a los obtenidos por Cajamarca (2016) quien concluyó que la variable empoderamiento, según las personas encuestadas,

presenta un nivel regular con un 37%, un nivel alto con un 35% y un nivel bajo en un 28% y en sus dimensiones: liderazgo presenta como nivel predominante, el regular con un 48%, en la dimensión motivación, predomina el nivel bajo con un 42%; y en la dimensión poder predominar el nivel regular con un 41%. Por tanto, existe una percepción parcialmente positiva sobre la valoración del empowerment por cuanto se encontraron falencias en la motivación de los trabajadores y la delegación de poder asignadas a los trabajadores de esta empresa.

En cuanto a la variable productividad laboral, se obtuvieron resultados que a continuación se detalla en función a los encuestados, donde indican que el mayor porcentaje es el nivel medio, con un 46,7%, el 30% mencionan que el nivel es bajo y el 23,3% de los encuestados mencionan que se tiene un nivel alto. Estos resultados son similares a los obtenidos por Flores (2017) quien determinó que el nivel de la productividad está en un nivel regular en un 40%, así también mencionan los encuestados que el 42% indican que tienen un nivel malo. Es por ello que existe una productividad deficiente, esto hace referencia que los trabajadores presenta limitaciones en cumplir con sus actividades laborales.

Al hacer un análisis correlacional entre las dimensiones del empowerment y la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, en donde se visualizó en las tablas 11 a 17 y se encontró los siguiente: existe relación positiva moderada entre el "Poder" y el "Tiempo de trabajo y condiciones laborales" ($\rho=0.505$), así también se encontró que existe relación positiva alta entre la "Motivación" y "Eficiencia" ($\rho=0.779$), igualmente también existe relación positiva alta entre la "Motivación" y "Eficacia" ($\rho=0.785$), existe relación positiva alta entre el "Liderazgo" y "Eficiencia" ($\rho=0.935$), existe relación positiva alta entre el "Liderazgo" y "Eficacia" ($\rho=0.815$), existe relación positiva alta entre el "Desarrollo" y "Eficiencia" ($\rho=0.749$), y por último existe relación positiva alta entre el "Desarrollo" y "Eficacia" ($\rho=0.711$). Estos resultados se sustentan en Arana (2014), quien concluyó que las acciones de capacitación, de asignación de herramientas y materiales necesarias para el trabajo generaron mejores resultados en la eficiencia y productividad de los trabajadores.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

5.1. Conclusión general:

Se pudo inferir que existe una relación positiva alta ($r=0.812$) significativa ($p<0,05$) entre las variables empowerment y productividad laboral. Ya que si se mejora el empowerment se podrá tener una mayor productividad laboral en los colaboradores.

5.2. Conclusiones específicas:

Se identificó el nivel de empowerment en la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote-2018, y se pudo concluir que, en función a los encuestados que indicaron que el empowerment está en un nivel medio con 58,3%, el 26,7% indican un nivel bajo y el 15% en un nivel alto.

Se identificó el nivel de productividad laboral en la empresa Inversiones HEN EIRL, y se pudo llegar como conclusión que, el porcentaje que predomina es el nivel medio con un 46,7%, el 30% lo ubica en un nivel bajo y el 23,3% lo establece en un nivel alto.

Se determinó la relación entre las dimensiones del empowerment con las dimensiones de la productividad, en las tablas 11 a 17 se observaron los resultados y se encontró que: existe relación positiva moderada entre el "Poder" y "Tiempo de trabajo y condiciones laborales" ($\rho=0.505$), existe relación positiva alta entre la "Motivación" y "Eficiencia" ($\rho=0.779$), existe relación positiva alta entre la "Motivación" y "Eficacia" ($\rho=0.785$), existe relación positiva alta entre la "Liderazgo" y "Eficiencia" ($\rho=0.935$), existe relación positiva alta entre el "Liderazgo" y "Eficacia" ($\rho=0.815$), existe relación positiva alta entre el "Desarrollo" y "Eficiencia" ($\rho=0.749$), existe relación positiva alta entre el "Desarrollo" y "Eficacia" ($\rho=0.711$).

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

Al gerente de la entidad Inversiones HEN EIRL, Chimbote se recomienda desarrollar acciones de delegación de poder, liderazgo, desarrollo y motivación de los trabajadores en el día a día como también en la toma de decisiones en la organización con el objetivo de mejorar los resultados de la productividad laboral de los trabajadores en términos de eficacia y eficiencia.

Al gerente de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote se recomienda supervisar continuamente en la productividad laboral con la finalidad de identificar las debilidades presentadas en los indicadores de eficacia y eficiencia de los trabajadores, para tomar acciones de acompañamiento, supervisión, asesoría y así se puedan mejorar los resultados de la productividad laboral.

Se recomienda implementar directivas de trabajo a fin de garantizar la consecución de mejores resultados en la productividad a partir de lineamientos de trabajo que relacionen acciones de motivación con eficiencia en el trabajo, de liderazgo ““Motivación” y “Eficacia”, “Liderazgo” y “Eficiencia”, “Liderazgo” y “Eficacia” ($\rho=0.815$), “Desarrollo” y “Eficiencia” y “Desarrollo” y “Eficacia”.

VII

REFERENCIAS

- Albarrán, M., Pelekais, C. y Aguirre, R. (2014). El liderazgo de servicio como instrumento fundamental de productividad en las organizaciones universitarias de gestión privada. *REVISTA DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS* 16 (2), 315-326. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín Maracaibo, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/993/99331125008/>
- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. México: Granica.
- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*. México: Granica
- Arana, L. (2014). *Mejora de productividad en el área de producción de carteras en una empresa de accesorios de vestir y artículos de viaje*. (Tesis de Ingeniero industrial). Universidad de Lima.
- Aubert, G. (2015). *Reflexiones sobre empowerment ejecutivo*. Recuperado de <http://grupodesarrollohumano.com/wp-content/uploads/Reflexiones-sobreCoaching-Ejecutivo-por-GilbertAubert.pdf>
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Administración su Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8ª ed.). México: McGraw Hill.
- Blanchard, K., y Randolp, A. (1996). *Empowerment: 3 claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa*. Colombia: Norma.
- Cajamarca, J. (2016). *El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecanismo del Cantón Salcedo*. (Tesis de grado en Psicología Industrial). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24392/1/EL%20EMPODE>

RAMIENTO%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20LABORAL%20DE%20
 LOS%20MIEMBROS%20DEL%20SINDICATO%20DE%20MEC%3%81NI
 COS%20DEL%20CANT%3%93N%20SALCEDO.pdf

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.

Cerna, C. (2018). *Investigación científica. Método y técnicas*. Cajamarca: Imprenta Publimas.

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8ª ed.). México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. (8.ª ed.). México: McGraw-Hill.

Cuesta, A. y Valencia, M. (2010). *La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Armando_Santos3/publication/49594977_LA_PRODUCTIVIDAD_DEL_TRABAJO_DEL TRABAJADOR DEL CONOCIMIENTO/links/5696ab7808ae1c427903db5e.pdf

Fleitman J. (2008). *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. México: Schoenfeld pax.

Flores, D. (2017). *El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios el Tigre S.A. en el distrito de Comas, años 2017*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13871/Flores_QDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Giraldo, S. (2012). *El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales*. Universidad Nacional de Colombia, Manizales. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6917/1/7709506.2012.pdf>
- Gonzales, E. y Mamani, Y. (2016). *Marketing interno y empowerment de talento humano de la empresa el fogón, Huaraz, 2016*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2064>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Herrera, C. (2012), "Empowerment y liderazgo". *Adminístrate hoy*, N°98, México, Junio, pp.17-27.
- Koontz, H. (2007). *Elementos de la administración. Un enfoque internacional*. México: McGraw Hill.
- Lock, M. (2017). *El empowerment y la motivación laboral en el personal administrativo del Ministerio Público - Chimbote 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12113>
- Moreno, R. y Espíritu, R. (2014). *Empowerment, el liderazgo e innovación en empresas de servicios, como ventaja competitiva en medianas empresas del municipio de Tecoman, Colima, México*. (Tesis de maestría). Universidad de Colima, México. Recuperado de http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/ojs/index.php/desarrollogerencial/user/setLocale/en_US?source=%2Frdigital%2Fojs%2Findex.php%2Fdesarrollogerencial%2Farticle%2Fview%2F227%2F0.
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGraw Hill.

- Pilco, J. (23 de Diciembre de 2016). *Outsourcing y Empowerment*. Recuperado de Issuu: [https://issuu.com/jessypilco/docs/ebo ok_admi](https://issuu.com/jessypilco/docs/ebo_ok_admi)
- Pinedo, T. y Rondón, L. (2016). *El empowerment y la efectividad del trabajador en la superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° VII – Sede Huaraz, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo, Huaraz, Ancash, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1847/T033_46801948_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reina, R. (2016). Productividad de recursos humanos, innovación de producto y desempeño exportador: Una investigación empírica. *Intangible Capital*, 12 (2), 619-641.
- Ríos, M., Téllez, M. y Ferrer, J. (2013). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*, (231), 103-125. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006&lng=es&tlng=es.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación.
- Rowlands, J. (1997). *Cuestionando el empoderamiento*. Oxford: Oxfam
- Romero, C. y Lescano, R. (2015). *El empowerment en las organizaciones*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rosales, M. (2009). *Diccionario de Administración*. Lima: San Marcos
- Shultz, M. (2008). La influencia de los empleados y sus culturas. En H. Mary, *Esencia de Marca*. Madrid: Editorial Empresarial.

- Tejada, J. (2018). *El empoderamiento y su influencia en la productividad laboral en el teleperformance Perú S.A.C., Magdalena del mar, 2018.* (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19317>
- Tovar, R. (2012). *Habilidades gerenciales, desarrollo de destrezas competencias y actitud.* Colombia: Imagen Editorial Impresores.
- Vazquez, S. (2012). *La persuasión en el liderazgo empresarial: un caso de estudio.* Estrategias de persuasión básicas para un liderazgo efectivo. España: Verlag
- Van Der, E. (2005). *Gestión y gerencias empresariales.* Santa Fe de Bogotá: Ecoe ediciones.
- Wilson, T. (1997). *Manual del empowerment: cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores.* Barcelona: Gestión 2000.
- Zavaleta, J. (2017). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12069>

ANEXOS

Anexo N°1: Instrumento de recolección de datos

Instrumento de recolección de datos 1:

Cuestionario para analizar el empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad analizar el poder, motivación, liderazgo y desarrollo que presenta el empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción respecto al empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018, , según la siguiente escala:

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

Datos informativos

Sexo: Masculino Femenino

Preguntas	Opciones de respuesta				
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: Poder					
1. ¿En la empresa, los jefes suelen delegar funciones y autoridad a sus colaboradores más talentosos?					
2. ¿En la empresa, los jefes suelen delegar responsabilidad a sus colaboradores para el ejercicio de sus funciones?					
3. ¿En la empresa, ante los problemas presentados en el trabajo, tanto los jefes y colaboradores participan responsablemente para su atención y solución respectivas?					
4. ¿En la empresa, se confía en las capacidades e iniciativa de los colaboradores para resolver los problemas que se					

presentan en el trabajo?					
5. ¿En la empresa, los colaboradores tienen el poder para tomar decisiones sin tener que requerir la autorización de sus superiores?					
6. ¿El poder para tomar decisiones que tienen los colaboradores les permite conseguir los resultados previstos por la organización?					
DIMENSIÓN 2: Motivación					
7. ¿Se otorgan incentivos a los colaboradores por su buen desempeño y aportes hacia la organización?					
8. ¿Se otorgan reconocimientos (diplomas, resoluciones, bonos) como forma para motivar a los colaboradores en las diferentes áreas de la organización?					
9. ¿Los jefes brindan el apoyo necesario a sus colaboradores para que realicen un buen trabajo?					
DIMENSIÓN 3: Liderazgo					
10. ¿El líder informa el rol de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos y metas que debe cumplir la organización?					
11. ¿El líder establece una comunicación clara, asertiva y fluida para asegurar las buenas relaciones con sus colaboradores?					
12. ¿El líder promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización?					
13. ¿El líder promueve la identificación de los colaboradores con la misión y visión de la organización?					
14. ¿El líder evalúa el desempeño de sus colaboradores para medir las habilidades y actitudes hacia el trabajo y hacia la organización?					
15. ¿Se realiza la retroalimentación de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño de los colaboradores?					
DIMENSIÓN 4: Desarrollo					
16. ¿Se comparte la información con la finalidad de contribuir a su desarrollo y mejor desempeño en el trabajo?					
17. ¿Se enseña nuevas técnicas a los colaboradores para que les permita desarrollarse profesionalmente en beneficio suyo y de la empresa misma?					
18. ¿La empresa se preocupa por crear y desarrollar talentos que contribuyan al logro del éxito esperado?					

Instrumento de recolección de datos 2:

Cuestionario para analizar la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad el tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia de la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción respecto a la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018, , según la siguiente escala:

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

Datos informativos

Sexo: Masculino Femenino

Preguntas	Opciones de respuesta				
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: Tiempo de trabajo y condiciones laborales					
1. ¿Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción?					
2. ¿Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores?					
3. ¿Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que le permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo?					
4. ¿El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa?					
DIMENSIÓN 2: Eficiencia					
5. ¿Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción?					

6. ¿Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción?					
7. ¿Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes?					
8. ¿Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad?					
DIMENSIÓN 3: Eficacia					
9. ¿Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales?					
10. ¿Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa?					
11. ¿Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa?					
12. ¿Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa?					

Ficha Técnica 1:

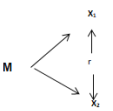
DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO	Cuestionario para analizar el empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.
AUTOR	Br. Deisy Yesenia Condor Solorzano
MUESTRA DE ESTUDIO	60 colaboradores
ESCALA DE MEDICIÓN	Tipo escala de frecuencia
CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	Categorías: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
NIVELES DE MEDICIÓN	Muy bueno: [76 - 90] Bueno: [61 - 75] Regular: [47 - 60] Malo: [32 - 46] Muy malo: [18 - 31]
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	$\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.87$ de confiabilidad muy bueno
Nº DE ÍTEMS	18
DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES	Poder 1, 2, 3, 4, 5, 6
	Motivación 7, 8, 9
	Liderazgo 10, 11, 12, 13, 14, 15
	Desarrollo 16, 17, 18
CRITERIO DE VALIDACIÓN	A juicio de 03 expertos 1 Docente Metodólogo: 2 profesionales del área con el grado de maestría

Ficha Técnica 2:

DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO	Cuestionario para analizar la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.
AUTOR	Br. Deisy Yesenia Condor Solorzano
MUESTRA DE ESTUDIO	60 colaboradores
ESCALA DE MEDICIÓN	Tipo escala de frecuencia
CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	Categorías: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
NIVELES DE MEDICIÓN	Muy bueno: [50 - 60] Bueno: [41 - 49] Regular: [31 - 40] Malo: [22 - 30] Muy malo: [12 - 21]
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	$\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.89$ de confiabilidad muy bueno
Nº DE ÍTEMS	12
DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES	Tiempo de trabajo y condiciones laborales 1, 2, 3,4,
	Eficiencia 5, 6, 7, 8
	Eficacia 9, 10, 11, 12
CRITERIO DE VALIDACIÓN	A juicio de 03 expertos 1 Docente Metodólogo: 2 profesionales del área con el grado de maestría

Anexo N°2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: ““El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones Hen EIRL, Chimbote-2018”.

Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población/ muestra	Marco Teórico	Marco conceptual
¿Cuál es la relación entre el empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018?	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar el poder, motivación, liderazgo y desarrollo que presenta el empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. - Analizar el tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia de la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. - Comparar las dimensiones del empowerment con las dimensiones de la productividad en las funciones de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. 	Empowerment	Poder	Delegación de autoridad	<p>Enfoque metodológico. Cuantitativa</p> <p>Tipo: Descriptiva - Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional correlacional</p>  <p>donde: m: muestra sometida al estudio X1: Nivel de Empowerment X2: Nivel de productividad r: relación entre las dos variables</p>	Para la presente investigación se consideró la población total de la empresa Inversiones HEN EIRL, que integran 60 colaboradores.	<p>1. Empowerment</p> <p>1.1. Definiciones</p> <p>1.2. Importancia</p> <p>1.3. Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poder - Motivación - Liderazgo - Desarrollo <p>2. Productividad</p> <p>2.1. Definiciones</p> <p>2.2. Importancia</p> <p>2.3. Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de trabajo y condiciones laborales - Eficiencia 	<p>Empowerment Poder</p> <p>Motivación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Desarrollo</p> <p>Productividad</p> <p>Tiempo de trabajo y condiciones laborales</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>
				Responsabilidad				
				Confianza				
				Libertad en la toma de decisiones				
			Motivación	Incentivos				
				Reconocimiento				
				Orientación				
			Liderazgo	Objetivos y metas				
				Comunicación				
				Trabajo en equipo				
				Evaluación del desempeño				
			Desarrollo	Retroalimentación				
				Compartir información				
				Enseñar nuevas técnicas				
Crear y desarrollar talentos								
Productividad	Tiempo de trabajo y condiciones laborales	Optimización del tiempo						
		Implementación de estándares de producción.						
		Implementación de desarrollo e innovación tecnológica						
Eficiencia	Eficiencia	Cantidad de recursos						
		Recursos proyectados						
		Grado de aprovechamiento de los recursos						

				Relación costos y beneficios				
				Despliegue de habilidades				
			Eficacia	Esfuerzos y recursos utilizados				
				Resultados obtenidos en el trabajo				
				Comparación entre los resultados y los objetivos previstos				

Anexo N°3: Validación de los instrumentos de recolección de datos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar el empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

OBJETIVO: Analizar el poder, motivación, liderazgo y desarrollo que presenta el empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Gestión del Talento humano



Mg. Manuel Cardoza Sernaqué

DNI 02855165

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: “El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO					
Empowerment	Poder	Delegación de autoridad	1. ¿En la empresa, los jefes suelen delegar funciones y autoridad a sus colaboradores más talentosos?											X		X					
		Responsabilidad	2. ¿En la empresa, los jefes suelen delegar responsabilidad a sus colaboradores para el ejercicio de sus funciones?														X				
			3. ¿En la empresa, ante los problemas presentados en el trabajo, tanto los jefes y colaboradores participan responsablemente para su atención y solución respectivas?												X			X			
		Confianza	4. ¿En la empresa, se confía en las capacidades e iniciativa de los colaboradores para resolver los problemas que se presentan en el trabajo?												X		X				
		Libertad en la toma de decisiones	5. ¿En la empresa, los colaboradores tienen el poder para tomar decisiones sin tener que requerir la autorización de sus superiores?															X			
			6. ¿El poder para tomar decisiones que tienen los colaboradores les permite conseguir los resultados previstos por la organización?													X			X		
	Motivación	Incentivos	7. ¿Se otorgan incentivos a los colaboradores por su buen desempeño y aportes hacia la organización?								X					X		X			
		Reconocimiento	8. ¿Se otorgan reconocimientos (diplomas, resoluciones, bonos) como forma para motivar a los colaboradores en las diferentes áreas de la organización?												X		X				
		Orientación	9. ¿Los jefes brindan el apoyo necesario a sus colaboradores para que realicen un buen trabajo?												X		X				
	Liderazgo	Objetivos y metas	10. ¿El líder informa el rol de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos y metas que debe cumplir la organización?													X		X			
		Comunicación	11. ¿El líder establece una comunicación clara, asertiva y fluida para asegurar las buenas relaciones con sus colaboradores?													X		X			
		Trabajo en equipo	12. ¿El líder promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización?														X		X		
			13. ¿El líder promueve la identificación de los colaboradores con la misión y visión de la organización?															X			

	Evaluación del desempeño	14. ¿El líder evalúa el desempeño de sus colaboradores para medir las habilidades y actitudes hacia el trabajo y hacia la organización?										X	X	X			
		Retroalimentación	15. ¿Se realiza la retroalimentación de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño de los colaboradores?										X		X		
	Desarrollo	Compartir información	16. ¿Se comparte la información con la finalidad de contribuir a su desarrollo y mejor desempeño en el trabajo?										X		X		
		Enseñar nuevas técnicas	17. ¿Se enseña nuevas técnicas a los colaboradores para que les permita desarrollarse profesionalmente en beneficio suyo y de la empresa misma?										X		X		
		Crear y desarrollar talentos	18. ¿La empresa se preocupa por crear y desarrollar talentos que contribuyan al logro del éxito esperado?										X		X		

Nuevo Chimbote, octubre 2018


 Mg. Manuel Cardoza Sernaqué

DNI 02855165

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar el empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

OBJETIVO: Analizar el poder, motivación, liderazgo y desarrollo que presenta el empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mantilla Farfán, Samuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios



Mgtr. Samuel Mantilla Farfán
DNI 44875785

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: “El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO					
Empowerment	Poder	Delegación de autoridad	1. ¿En la empresa, los jefes suelen delegar funciones y autoridad a sus colaboradores más talentosos?											X			X				
		Responsabilidad	2. ¿En la empresa, los jefes suelen delegar responsabilidad a sus colaboradores para el ejercicio de sus funciones?															X			
			3. ¿En la empresa, ante los problemas presentados en el trabajo, tanto los jefes y colaboradores participan responsablemente para su atención y solución respectivas?												X				X		
		Confianza	4. ¿En la empresa, se confía en las capacidades e iniciativa de los colaboradores para resolver los problemas que se presentan en el trabajo?												X			X			
		Libertad en la toma de decisiones	5. ¿En la empresa, los colaboradores tienen el poder para tomar decisiones sin tener que requerir la autorización de sus superiores?																X		
			6. ¿El poder para tomar decisiones que tienen los colaboradores les permite conseguir los resultados previstos por la organización?									X							X		
	Motivación	Incentivos	7. ¿Se otorgan incentivos a los colaboradores por su buen desempeño y aportes hacia la organización?													X		X			
		Reconocimiento	8. ¿Se otorgan reconocimientos (diplomas, resoluciones, bonos) como forma para motivar a los colaboradores en las diferentes áreas de la organización?												X			X			
		Orientación	9. ¿Los jefes brindan el apoyo necesario a sus colaboradores para que realicen un buen trabajo?												X			X			
	Liderazgo	Objetivos y metas	10. ¿El líder informa el rol de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos y metas que debe cumplir la organización?													X		X			
		Comunicación	11. ¿El líder establece una comunicación clara, asertiva y fluida para asegurar las buenas relaciones con sus colaboradores?													X		X			
			12. ¿El líder promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la													X		X			

	Trabajo en equipo	organización?																		
		13. ¿El líder promueve la identificación de los colaboradores con la misión y visión de la organización?																		
		Evaluación del desempeño	14. ¿El líder evalúa el desempeño de sus colaboradores para medir las habilidades y actitudes hacia el trabajo y hacia la organización?																	
	Retroalimentación	15. ¿Se realiza la retroalimentación de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño de los colaboradores?																		
	Desarrollo	Compartir información	16. ¿Se comparte la información con la finalidad de contribuir a su desarrollo y mejor desempeño en el trabajo?																	
		Enseñar nuevas técnicas	17. ¿Se enseña nuevas técnicas a los colaboradores para que les permita desarrollarse profesionalmente en beneficio suyo y de la empresa misma?																	
Crear y desarrollar talentos		18. ¿La empresa se preocupa por crear y desarrollar talentos que contribuyan al logro del éxito esperado?																		

Nuevo Chimbote, octubre 2018



Mgtr. Samuel Mantilla Farfán
DNI 44875785

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar el empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

OBJETIVO: Analizar el poder, motivación, liderazgo y desarrollo que presenta el empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Aguilar Sánchez, Mirelly Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en administración de Negocios



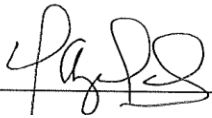
Mgtr. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez
DNI 32969014

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda

	Trabajo en equipo	organización?																		
		13. ¿El líder promueve la identificación de los colaboradores con la misión y visión de la organización?																		
		Evaluación del desempeño	14. ¿El líder evalúa el desempeño de sus colaboradores para medir las habilidades y actitudes hacia el trabajo y hacia la organización?																	
	Retroalimentación	15. ¿Se realiza la retroalimentación de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño de los colaboradores?																		
	Desarrollo	Compartir información	16. ¿Se comparte la información con la finalidad de contribuir a su desarrollo y mejor desempeño en el trabajo?																	
		Enseñar nuevas técnicas	17. ¿Se enseña nuevas técnicas a los colaboradores para que les permita desarrollarse profesionalmente en beneficio suyo y de la empresa misma?																	
Crear y desarrollar talentos		18. ¿La empresa se preocupa por crear y desarrollar talentos que contribuyan al logro del éxito esperado?																		

Lugar y fecha: Nuevo Chimbote, octubre 2018



Mgr. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez
DNI 32969014

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

OBJETIVO: Analizar el tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia de la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Gestión del Talento humano



Mg. Manuel Cardoza Sernaqué

DNI 02855165

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda

	Resultados obtenidos en el trabajo	11. ¿Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa?										X		X		
	Comparación entre los resultados y los objetivos previstos	12. ¿Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa?										X		X		

Nuevo Chimbote, octubre 2018



Mg. Manuel Cardoza Sernaqué

DNI 02855165

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

OBJETIVO: Analizar el tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia de la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

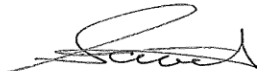
DIRIGIDO A: colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mantilla Farfán, Samuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios



Mgtr. Samuel Mantilla Farfán
DNI 44875785

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: “El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
Productividad	Tiempo de trabajo y condiciones laborales	Optimización del tiempo	1. ¿Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción?										X			X		
		Implementación de estándares de producción.	2. ¿Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores?										X			X		
		Implementación de desarrollo e innovación tecnológica	3. ¿Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que le permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo?														X	
			4. ¿El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa?														X	
	Eficiencia	Cantidad de recursos	5. ¿Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción?												X		X	
		Recursos proyectados	6. ¿Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción?												X		X	
		Grado de aprovechamiento de los recursos	7. ¿Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes?												X		X	
		Relación costos y beneficios	8. ¿Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad?												X		X	
		Despliegue de habilidades	9. ¿Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales?												X		X	
	Eficacia	Esfuerzos y recursos utilizados	10. ¿Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa?										X		X		X	

	Resultados obtenidos en el trabajo	11. ¿Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa?											X		X		
	Comparación entre los resultados y los objetivos previstos	12. ¿Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa?											X		X		

Nuevo Chimbote, octubre 2018



Mgtr. Samuel Mantilla Farfán
DNI 44875785

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

OBJETIVO: Analizar el tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia de la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

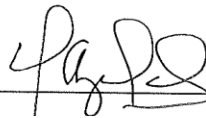
DIRIGIDO A: colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Aguilar Sánchez, Mirelly Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en administración de Negocios



Mgtr. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez

DNI 32969014

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: “El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
									Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Productividad	Tiempo de trabajo y condiciones laborales	Optimización del tiempo	1. ¿Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción?										X		X		
		Implementación de estándares de producción.	2. ¿Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores?										X		X		
		Implementación de desarrollo e innovación tecnológica	3. ¿Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que le permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo?													X	
			4. ¿El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa?										X			X	
	Eficiencia	Cantidad de recursos	5. ¿Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción?												X		X
		Recursos proyectados	6. ¿Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción?												X		X
		Grado de aprovechamiento de los recursos	7. ¿Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes?												X		X
		Relación costos y beneficios	8. ¿Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad?												X		X
		Despliegue de habilidades	9. ¿Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales?												X		X
	Eficacia	Esfuerzos y recursos utilizados	10. ¿Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa?										X		X		

	Resultados obtenidos en el trabajo	11. ¿Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa?											X		X		
	Comparación entre los resultados y los objetivos previstos	12. ¿Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa?											X		X		

Lugar y fecha: Nuevo Chimbote, octubre 2018



Mgr. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez
DNI 32969014

Anexo N°3: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE EMPOWERMENT

<i>Items</i>	<i>01</i>	<i>02</i>	<i>03</i>	<i>04</i>	<i>05</i>	<i>06</i>	<i>07</i>	<i>08</i>	<i>09</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>18</i>	<i>Puntaje</i>
Sujetos																			
01	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	64
02	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	3	59
03	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	57
04	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	58
05	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	2	4	2	4	57
06	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	53
07	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	55
08	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	47
09	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	42
10	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	64
Varianza	0.6	0.8	0.5	0.2	0.3	0.2	1	0.3	1.2	1	0.3	0.5	0.1	0.2	0.9	0.3	0.8	0.5	47.60
Total	9.53																		

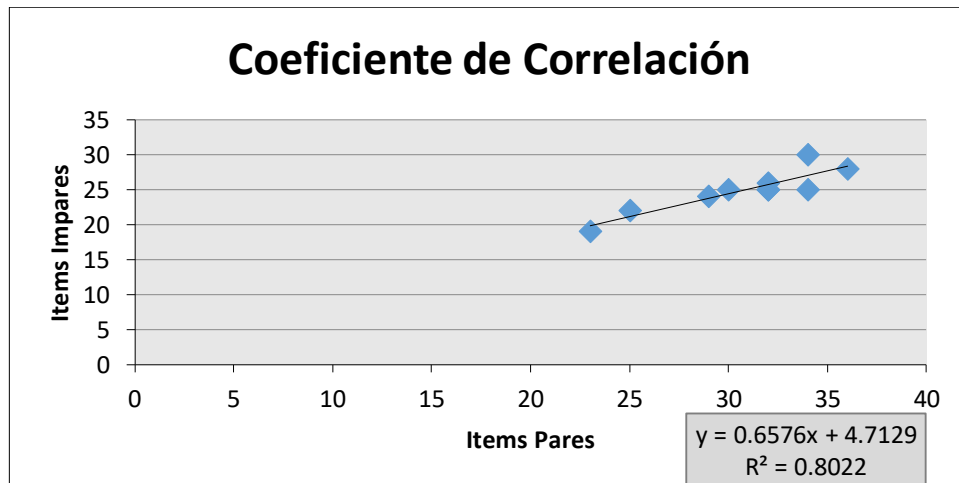
- K:** El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems
 S_T^2 : La varianza de la suma de los ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

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

$$\alpha = \frac{18}{17} \left(1 - \frac{9.53}{47.60} \right) \Rightarrow \alpha = 1.06 (1 - 0.20) \Rightarrow \alpha = 0.85$$

CORRELACIÓN DE PEARSON DE LA ENCUESTA DE EMPOWERMENT

Sujeto	<i>Suma Items</i>	<i>Suma Items</i>
	<i>pares</i>	<i>impares</i>
01	36	28
02	34	25
03	32	25
04	32	26
05	32	25
06	29	24
07	30	25
08	25	22
09	23	19
10	34	30



R de Pearson: 0.90

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD

<i>Items</i>	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	<i>Puntaje</i>
<i>Sujetos</i>													
01	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	40
02	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	42
03	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	42
04	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	41
05	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	41
06	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	36
07	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	34
08	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	29
09	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	24
10	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	40
Varianza	0.5	1.2	0.2	1	0.3	1.4	1	0.2	0.5	0.1	0.2	1.1	38.10
Total	7.69												

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 : La varianza de la suma de los ítems

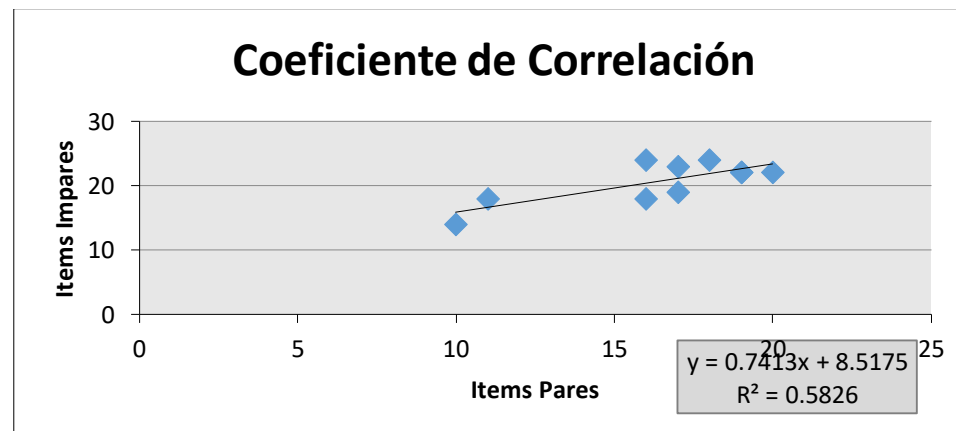
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

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

$$\alpha = \frac{12}{11} \left(1 - \frac{7.69}{38.10} \right) \longrightarrow \alpha = 1.09 (1 - 0.20) \longrightarrow \alpha = 0.87$$

CORRELACIÓN DE PEARSON DE LA ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD

Sujeto	<i>Suma Items</i>	<i>Suma Items</i>
	<i>pares</i>	<i>impares</i>
01	16	24
02	18	24
03	20	22
04	19	22
05	19	22
06	17	19
07	16	18
08	11	18
09	10	14
10	17	23



R de Pearson: 0.76

Anexo N°4: Base de datos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos

BASE DE DATOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT

DIMENSIONES	PODER								MOTIVACIÓN					LIDERAZGO								EFICACIA					SUMA V1
Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	SUMA D1	TOTAL D1	7	8	9	SUMA D2	TOTAL D2	10	11	12	13	14	15	SUMA D3	TOTAL D3	16	17	18	SUMA D4	TOTAL D4	
1	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	12	4	70
2	4	2	3	3	4	3	19	3	3	4	4	11	4	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	11	4	64
3	2	2	2	3	4	2	15	2	2	3	3	8	3	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	9	3	51
4	3	3	3	3	4	3	19	3	3	2	2	7	2	2	3	2	3	4	4	18	3	3	4	4	11	4	55
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	12	4	72
6	2	2	3	3	3	2	15	2	2	3	4	9	3	4	3	4	3	2	3	19	3	3	2	3	8	3	51
7	2	2	4	4	4	2	18	3	2	2	2	6	2	2	2	2	4	2	2	14	2	4	2	2	8	3	46
8	3	3	2	3	4	3	18	3	3	4	4	11	4	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	11	4	63
9	4	2	3	3	4	4	20	4	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	11	4	66
10	2	3	4	3	3	2	17	3	3	2	4	9	3	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	11	4	61
11	2	3	3	3	4	2	17	3	2	3	3	8	3	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	9	3	51
12	3	3	2	2	4	3	17	3	3	2	2	7	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	6	2	42
13	4	4	4	4	3	2	21	4	4	3	3	10	4	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	12	4	65
14	2	2	2	2	4	2	14	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	6	2	38
15	3	3	2	2	4	3	17	3	3	4	4	11	4	3	4	3	2	4	3	19	3	2	4	3	9	3	56
16	3	2	3	2	3	2	15	2	4	4	4	12	4	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	11	4	61
17	2	3	4	4	4	2	19	3	2	3	2	7	2	2	2	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12	4	58
18	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	3	7	2	3	3	3	2	4	4	19	3	2	4	3	9	3	51
19	2	2	3	3	4	2	16	3	2	3	4	9	3	4	4	3	3	3	2	19	3	2	3	2	7	2	51

20	4	4	3	3	4	3	21	4	3	2	2	7	2	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	7	2	48
21	2	3	4	4	4	2	19	3	2	2	2	6	2	2	2	2	4	2	2	14	2	3	2	2	7	2	46
22	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	9	3	53
23	3	3	2	3	2	2	15	2	4	3	2	9	3	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	9	3	49
24	2	3	4	4	4	2	19	3	2	2	2	6	2	2	2	2	4	2	2	14	2	3	2	2	7	2	46
25	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	4	11	4	3	4	3	3	2	4	19	3	3	2	4	9	3	58
26	4	4	4	4	3	4	23	4	3	2	2	7	2	2	2	2	4	2	2	14	2	3	2	2	7	2	51
27	2	2	2	2	4	2	14	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	6	2	38
28	2	2	2	2	4	2	14	2	2	3	2	7	2	2	2	4	2	4	4	18	3	2	4	3	9	3	48
29	2	3	4	3	3	3	18	3	3	2	2	7	2	2	2	2	4	2	2	14	2	3	2	2	7	2	46
30	2	2	4	4	4	2	18	3	2	3	3	8	3	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	9	3	54
31	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	7	2	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	7	2	45
32	4	4	3	3	4	4	22	4	3	2	2	7	2	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	7	2	49
33	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	3	9	3	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	9	3	58
34	2	4	2	2	3	2	15	2	4	3	3	10	4	3	3	4	2	2	3	17	3	2	2	3	7	2	49
35	4	4	2	2	3	4	19	3	3	3	2	8	3	2	2	2	2	3	3	14	2	2	3	2	7	2	48
36	2	2	4	4	4	2	18	3	2	4	3	9	3	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	9	3	55
37	4	4	2	2	4	2	18	3	4	2	2	8	3	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	2	6	2	46
38	4	4	4	4	3	4	23	4	4	2	2	8	3	2	2	2	4	2	2	14	2	2	2	3	7	2	52
39	3	3	3	3	4	3	19	3	3	2	2	7	2	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	7	2	46
40	4	4	3	3	4	2	20	4	4	3	4	11	4	4	3	4	3	2	3	19	3	2	2	3	7	2	57
41	3	3	2	2	3	2	15	2	3	4	2	9	3	2	2	4	2	4	4	18	3	2	3	4	9	3	51
42	2	2	4	4	4	2	18	3	2	2	2	6	2	2	2	2	4	2	2	14	2	3	2	2	7	2	45
43	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	2	8	3	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	12	4	64
44	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	9	3	55
45	3	3	3	3	4	2	18	3	3	2	2	7	2	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	7	2	45

46	3	3	4	4	3	3	20	4	3	2	2	7	2	3	3	2	4	2	2	16	3	3	2	2	7	2	50
47	2	2	2	2	3	2	13	2	2	4	3	9	3	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	8	3	47
48	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	2	8	3	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	9	3	50
49	3	3	4	4	3	3	20	4	3	2	2	7	2	2	2	2	4	2	2	14	2	3	2	2	7	2	48
50	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	9	3	3	2	4	2	3	4	18	3	2	3	4	9	3	55
51	3	3	4	4	4	3	21	4	3	2	2	7	2	2	2	2	4	2	2	14	2	4	2	2	8	3	50
52	3	3	2	2	4	3	17	3	3	4	2	9	3	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	8	3	50
53	3	3	2	2	3	2	15	2	3	3	3	9	3	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	8	3	49
54	2	2	3	3	3	2	15	2	2	4	4	10	4	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	11	4	59
55	2	2	2	2	4	2	14	2	2	4	2	8	3	4	4	4	2	4	4	22	4	2	3	4	9	3	53
56	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	6	2	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	7	2	40
57	2	2	4	4	3	2	17	3	2	2	2	6	2	2	2	2	4	2	2	14	2	4	2	2	8	3	45
58	2	2	4	4	2	2	16	3	2	4	3	9	3	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	12	4	59
59	2	2	3	3	3	2	15	2	2	2	2	6	2	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	7	2	41
60	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	7	2	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	8	3	44

BASE DE DATOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

DIMENSIONES Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADO	Tiempo de trabajo y condiciones laborales						EFICIENCIA								EFICACIA					SUMA V2	TOTAL V2
	1	2	3	4	SUMA D1	TOTAL D1	5	6	7	8	9	SUMA D2	TOTAL D2	10	11	12	SUMA D3	TOTAL D3			
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	11	4	46	4	
2	3	3	3	3	12	3	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	12	4	42	4	
3	2	2	2	3	9	2	3	3	3	4	2	15	3	3	4	3	10	4	34	3	
4	3	3	3	2	11	3	3	4	2	4	3	16	3	2	2	2	6	2	33	3	
5	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	12	4	46	4	
6	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	10	4	37	3	
7	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	6	2	27	2	
8	3	2	3	4	12	3	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	12	4	42	4	
9	4	3	4	2	13	3	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	12	4	44	4	
10	3	4	2	3	12	3	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	11	4	42	4	
11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	7	2	34	3	
12	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	6	2	25	2	
13	4	4	4	3	15	4	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	10	4	43	4	
14	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	6	2	25	2	
15	3	2	3	3	11	3	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	12	4	41	4	
16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	12	4	46	4	
17	3	4	3	4	14	4	3	4	2	4	4	17	4	2	4	2	8	3	39	3	
18	2	2	2	3	9	2	3	4	3	4	2	16	3	3	3	3	9	3	34	3	
19	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	12	4	45	4	
20	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	6	2	26	2	

21	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	6	2	27	2
22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	9	3	36	3
23	3	3	4	4	14	4	3	3	2	3	3	14	3	2	3	2	7	2	35	3
24	3	4	4	2	13	3	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	6	2	31	3
25	2	3	2	2	9	2	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	12	4	40	3
26	4	4	3	4	15	4	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	6	2	33	3
27	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	6	2	24	2
28	2	2	2	3	9	2	3	4	2	4	2	15	3	2	2	2	6	2	30	2
29	4	4	4	2	14	4	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	6	2	32	3
30	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	9	3	38	3
31	3	3	3	4	13	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	6	2	30	2
32	4	3	4	2	13	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	6	2	30	2
33	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	9	3	38	3
34	3	2	2	3	10	3	3	4	3	4	2	16	3	3	4	3	10	4	36	3
35	2	2	2	2	8	2	3	3	2	3	2	13	3	2	2	2	6	2	27	2
36	4	4	4	3	15	4	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	9	3	40	3
37	2	2	2	3	9	2	2	2	3	2	2	11	2	3	2	3	8	3	28	2
38	3	4	3	2	12	3	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	6	2	30	2
39	3	3	4	3	13	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	6	2	30	2
40	3	3	3	4	13	3	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	12	4	44	4
41	2	2	2	2	8	2	3	4	2	4	2	15	3	2	3	2	7	2	30	2
42	4	4	2	2	12	3	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	6	2	30	2
43	3	4	4	3	14	4	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	11	4	45	4
44	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	9	3	36	3
45	3	3	3	2	11	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	6	2	28	2
46	4	4	4	2	14	4	2	2	3	2	4	13	3	3	2	3	8	3	35	3

47	2	2	2	3	9	2	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	9	3	32	3
48	4	3	4	4	15	4	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	7	2	35	3
49	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	6	2	27	2
50	3	3	3	3	12	3	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	10	4	39	3
51	3	4	2	4	13	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	6	2	30	2
52	3	2	3	4	12	3	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	8	3	34	3
53	2	2	2	3	9	2	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	9	3	32	3
54	4	3	3	3	13	3	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	12	4	44	4
55	3	2	3	4	12	3	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	12	4	42	4
56	4	3	2	4	13	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	6	2	30	2
57	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	6	2	27	2
58	3	2	3	3	11	3	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	10	4	39	3
59	4	3	4	4	15	4	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	6	2	32	3
60	2	2	2	3	9	2	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	9	3	32	3

Anexo N°5: Tabla cruzada de niveles de Empowerment y productividad de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

Tabla 18

Empowerment y productividad de la empresa inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

		Productividad											
		Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Empowerment	Muy bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Bajo	0	0%	14	23%	2	4%	0	0%	0	0%	16	27%
	Medio	0	0%	4	7%	26	43%	5	8%	0	0%	35	58%
	Alto	0	0%	0	0%	0	0%	9	15%	0	0%	9	15%
	Muy alto	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total		0	0%	18	30%	28	47%	14	23%	0	0%	60	100%

Elaboración propia.

En los resultados de la tabla 18 se muestra que el 58% de los colaboradores de la empresa inversiones HEN EIRL opinan que el nivel de Empowerment es medio, el 27% de ellos manifiesta que tiene un nivel bajo y solo el 15% consideran que el nivel de Empowerment es alto. Transversalmente el 47% de los colaboradores de la empresa inversiones HEN EIRL opinan que la Productividad es regular en contraste con el 30% de ellos que opina que el nivel es bajo a diferencia del solo el 23% de ellos que opina que el de productividad de la empresa inversiones HEN EIRL es alto.

Anexo 6: Constancia emitida por la/s institución/es que autoriza/n la realización de la investigación

Chimbote 31 de octubre de 2018

Señorita:

CPC. Deisy Yesenia Condor Solorzano

Estudiante de la maestría en Administración de Negocios-MBA.

Asunto: Autorización para ejecución de Proyecto de Investigación

Es grato dirigirme a Ud. para saludarla y a su vez brindarle respuesta a la solicitud presentada el día 30-10-2018 en la que solicita conceder la autorización para desarrollar la investigación "Propuesta metodológica para evaluar El Empowerment y la Productividad Laboral en los Colaboradores de la Empresa Inversiones Hen E.I.R.L., Chimbote - 2018".

Al respecto comunico a usted, que considerando su solicitud "La investigación en cuestión no afecta los intereses de nuestra Institución", por lo que se otorga el permiso respectivo para el desarrollo de su investigación.

Atentamente,



ING. JEASON ASURZA ESPINOZA
Gerente General
Inversiones HEN E.I.R.L.

Jeason Asurza Espinoza
Gerente General Empresa Inversiones HEN E.I.R.L.

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**SOLICITO: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación**

**SEÑOR: Jeason Asurza Espinoza
Gerente General de la Empresa Inversiones Hen E.I.R.L.**

Yo, **DEISY YESENIA CONDOR SOLORZANO**, identificado con DNI: 70122140, con domicilio Dos de mayo calle Santa rosa lt.4 mz.28 ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que, siendo Estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chimbote, solicito a usted permiso para realizar un trabajo de investigación en su Institución sobre **“Modelos y Herramientas Gerenciales”** para optar el grado de Magíster con mención en Administración de Negocios – MBA.

Por lo expuesto:
Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Chimbote, 30 de octubre de
2018



DEISY CONDOR SOLORZANO
DNI: 70122140

ANEXO 7

Artículo científico

1. Título: “El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote-2018”

2. Autor: Deisy Yesenia Condor Solorzano

CORREO: condorsolorzanod@gmail.com

AFILIACION INSTITUCIONAL: Universidad César Vallejo

3. Resumen

La investigación se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. El estudio aplicado fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores de esta empresa. El recojo de información se realizó a través de dos cuestionarios: el primero para medir el empowerment; y el segundo, para medir la productividad laboral. Se empleó los estadísticos descriptivos para la descripción de las variables y los estadísticos inferenciales como el coeficiente de Spearman y la prueba t para la comprobación de hipótesis. Los hallazgos permitieron identificar que el empowerment se ubicó en un nivel medio (58,3%) y en sus dimensiones “poder” predomina el nivel medio con 51,7%; “motivación” predomina el nivel bajo con un 41,7%; “liderazgo” predomina el nivel medio con 41,7%; y, “desarrollo” predomina el nivel medio con 40%; en cuanto a la productividad laboral, según el mayor porcentaje lo ubica en el nivel medio con un 46,7%, y en sus dimensiones: “tiempo de trabajo y condiciones laborales” predomina el nivel medio con un 46,7%, “eficiencia” predomina el nivel bajo con 35% y “eficacia” predomina el nivel bajo con un 45%. Finalmente se comprobó que existe una relación positiva alta ($r=0.812$) significativa ($p<0,05$) entre las variables empowerment y productividad laboral $t_{cal} = 10.60 > t_{tab} = 1,65$, entonces la correlación es significativa, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

4. Palabras clave: empowerment, productividad laboral.

5. Abstract

The research proposed as a general objective to determine the relationship between empowerment and labor productivity of employees of the company Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. The study applied was descriptive correlational type, with a non-experimental and cross-sectional design. The study sample consisted of 60 workers of this company. The gathering of information was carried out through two questionnaires: the first to measure empowerment; and the second, to measure labor productivity. Descriptive statistics were used for the description of variables and inferential statistics such as the Spearman coefficient and the t test for hypothesis testing. The findings allowed to identify that the empowerment was located at a medium level (58.3%) and in its "power" dimensions, the average level predominates with 51.7%; "Motivation" predominates the low level with 41.7%; "Leadership" predominates the middle level with 41.7%; and, "development" predominates the middle level with 40%; in terms of labor productivity, according to the highest percentage, it places it at the average level with 46.7%, and in its dimensions: "working time and working conditions" dominates the average level with 46.7%, "efficiency" The low level predominates with 35% and " efficiency" predominates the low level with 45%. Finally it was found that there is a high positive relationship ($r = 0.812$) significant ($p < 0.05$) between the variables empowerment and labor productivity $t_{cal} = 10.60 > t_{tab} = 1.65$, then the correlation is significant, so it is rejected The H_0 and the H_1 is accepted

6. Key words: empowerment, labor productivity.

7. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, el empowerment como modelo gerenciales en las organizaciones han tenido éxito, la cual se ve reflejado en los colaboradores con mayor capacidad e innovación debido a un ambiente de cambio continuo, ellos son más eficientes y hoy en día hacen que su efectividad se incrementen dentro de la organización, cuando el poder y el control son compartidos, es un factor facilitador para desarrollar y tener mayor acceso a los recursos que esto se

refiere a la propia capacidad para adquirir la financiación, materiales, tiempo y apoyo necesario para hacer el trabajo y el acceso a la información, los cambios oportunos en el tiempo correcto debido que todo genera resultados beneficios a la organizaciones.

En Ecuador, Cajamarca (2016) en su tesis titulada “El empoderamiento y la Productividad Laboral de los miembros del Sindicato de Mecanismo del Cantón Salcedo”. Concluyeron que la presente investigación de campo realizada con los miembros del Sindicato de Mecánicos del cantón Salcedo, se pudo determinar que la variable empoderamiento, según las personas encuestadas, presenta un nivel regular (37%), un nivel alto (35%) y un nivel bajo (28%) y en sus dimensiones: liderazgo presenta como nivel predominante, el regular con un 48%, motivación, el nivel bajo (42%); y poder predomina el nivel regular (41%). Además se pudo determinar que el empoderamiento que manejan sus agremiados es de tipo estructural, por lo tanto; no se sienten líderes con autonomía dentro de la institución, lo que repercute en el funcionamiento de la misma como frente de trabajo artesanal.

Pinedo y Rondón (2016) en su tesis titulada “El empowerment y la efectividad del trabajador en la superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona Registral N° VII – Sede Huaraz, 2016. Concluyeron que existe una relación positiva entre la empowerment y la efectividad basada en metas del trabajador en la Superintendencia Nacional de Los Registro Públicos Zona Registral N° VII – Sede Huaraz, 2016; siendo así que al mejorar el empowerment se obtendrán mejores resultados en la institución.

Zavaleta (2017) en su tesis de maestría “Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017, concluyó que el nivel de relación de la motivación, predominan: el nivel medio con 76%, nivel bajo con 24%. En la productividad predomina el nivel medio con 90% y el nivel con el 10%.

Herrera (2012) señala que el empoderamiento es “el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo”. En otras palabras, significa empoderamiento, apoderamiento o potenciación.

El Empowerment es considerado como una “herramienta gerencial fundamental para romper los viejos modelos que están orientados a dirigir y controlar a la gente” (Aubert, 2015).

La productividad es el resultado de la gestión de los distintos recursos con los que cuenta la organización, esto es el resultado o salida del producto o servicio y los recursos utilizados por los colaboradores para su producción (Chiavenato, 2007).

Chiavenato (2007) señala que la productividad es definida como el resultado y no como la causa de la gestión de diferentes recursos. Es la relación que existe entre los resultados y los recursos utilizados durante el proceso de producción. En el caso de los recursos humanos se mide por el resultado entre la producción lograda y el tiempo utilizado. En otras palabras, es esfuerzo realizado, del método racional y sobre todo del interés y motivación de las empresas.

8. MÉTODO

El presente estudio corresponde al tipo descriptivo, correlacional, con un diseño no experimental transversal. La población de estudio estuvo conformado por una muestra de 60 colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL de la ciudad de Chimbote. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: El primer Instrumento **Cuestionario para analizar el empowerment en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018**, con un número de 18 ítems estructurados en las dimensiones: poder, motivación, liderazgo y desarrollo y **Cuestionario para analizar la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018**, con un número de 12 ítems estructurados en las dimensiones tiempo de trabajo y condiciones laborales, eficiencia y eficacia. Para su validación estuvo a cargo de expertos, que consiste en 2 personas conocedoras del tema, para que se revise el instrumento de recolección de datos: Cuestionario. Para su confiabilidad se empleó la técnica de encuesta, donde se trabajó con el instrumento de cuestionario, según las variables determinadas en el estudio.

9. RESULTADOS

El coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.812, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las variables de Empowerment y Productividad.

El valor calculado, $t=10.60$ es mayor al valor tabular 1.67, es decir el valor calculado está en la región H_1 , por lo que se concluye que existe relación positiva entre el empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018.

En la tabla 2, según los colaboradores encuestados, el 58,3% opinan que la variable empowerment presenta un nivel medio, el 26,7% opina que presenta un nivel bajo y el 15% que opinan presenta un nivel de alto.

En la tabla 7, según los colaboradores encuestados, el 46,7% opinan que la productividad presenta un nivel medio, el 30% opinan que presenta un nivel bajo y el 23,3% que opinan que presenta un nivel de alto.

10. DISCUSIÓN

De la tabla 1 y figura 1, el coeficiente de correlación $r_{xy} = 0,812$, lo que indica correlación positiva alta con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta entre las variables empowerment y productividad laboral y $t_{cal} = 10.60 > t_{tab} = 1,65$, entonces la correlación es significativa, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir existe relación positiva alta y significativa entre empowerment y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote-2018. Estos resultados difieren a los obtenidos por Flores (2017) quien concluyó se afirma que si existe relación positiva y altamente significativa ($r=0.784$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$)) entre el empowerment y la productividad en la empresa. Asimismo los resultados se fundamentan en Ríos, Téllez y Ferrer (2013): quienes afirman que el empowerment implica potenciar la motivación y los resultados de los colaboradores en una organización a través de la delegación y la transmisión del poder.

11. CONCLUSIONES

Conclusión general:

Existe una relación positiva alta ($r=0.812$) significativa ($p<0,05$) entre las variables empowerment y productividad laboral $t_{cal} = 10.60 > t_{tab} = 1,65$, entonces la correlación es significativa, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir existe relación positiva alta y significativa entre empowerment y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote-2018 (tabla 1).

Conclusiones específicas:

Se identificó el nivel de empowerment en la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote-2018, llegando a la conclusión que, según el mayor porcentaje de trabajadores ubican a esta variable en un nivel medio (58,3%), el 26,7% lo ubica en un nivel bajo y el 15% en un nivel alto, en cuanto a las dimensiones “poder” predomina el nivel medio con 51,7%; en la dimensión “motivación” predomina el nivel bajo con un 41,7%; en la dimensión “liderazgo” predomina el nivel medio con 41,7%; y, en la dimensión “desarrollo” predomina el nivel medio con 40% (tablas 2, 3, 4, 5, 6).

Se identificó el nivel de productividad laboral en la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote-2018 llegando a la conclusión que, según los trabajadores encuestados, según el mayor porcentaje lo ubica en el nivel medio con un 46,7%, el 30% lo ubica en un nivel bajo y el 23,3% lo ubica en un nivel alto; y en cuanto a sus dimensiones: “tiempo de trabajo y condiciones laborales” predomina el nivel medio con un 46,7%, en la dimensión “eficiencia” predomina el nivel bajo con 35%; en la dimensión “eficacia” predomina el nivel bajo con un 45% (tablas 7 a 10).

Se analizó la correlación entre las dimensiones del empowerment con las dimensiones de la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018, en las tablas 11 a 17 se encontró que: existe correlación positiva moderada entre las dimensiones “Poder” y “Tiempo de trabajo y condiciones laborales” ($\rho=0.505$), existe correlación positiva alta

entre las dimensiones “Motivación” y “Eficiencia” ($\rho=0.779$), existe correlación positiva alta entre las dimensiones “Motivación” y “Eficacia” ($\rho=0.785$), existe correlación positiva alta entre las dimensiones “Liderazgo” y “Eficiencia” ($\rho=0.935$), existe correlación positiva alta entre las dimensiones “Liderazgo” y “Eficacia” ($\rho=0.815$), existe correlación positiva alta entre las dimensiones “Desarrollo” y “Eficiencia” ($\rho=0.749$), existe correlación positiva alta entre las dimensiones “Desarrollo” y “Eficacia” ($\rho=0.711$) (tablas 11 a 17).

12. REFERENCIAS

- Albarrán, M., Pelekais, C. y Aguirre, R. (2014). El liderazgo de servicio como instrumento fundamental de productividad en las organizaciones universitarias de gestión privada *Telos* 16 (2), 315-326. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín Maracaibo, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/993/99331125008/>
- Blanchard, K., y Randolp, A. (1996). *Empowerment: 3 claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa*. Colombia: Norma.
- Cajamarca, J. (2016). *El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecanismo del Cantón Salcedo*. (Tesis de grado en Psicología Industrial). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24392/1/EL%20EMPODERAMIENTO%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20LABORAL%20DE%20LOS%20MIEMBROS%20DEL%20SINDICATO%20DE%20MEC%20NICOS%20DEL%20CANT%20SALCEDO.pdf>
- Flores, D. (2017). *El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios el Tigre S.A. en el distrito de Comas, años 2017*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13871/Flores_QDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Giraldo, S. (2012). *El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales*. Universidad Nacional de Colombia, Manizales. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6917/1/7709506.2012.pdf>
- Herrera, C. (2012), “Empowerment y liderazgo”. *Adminístrate hoy*, N°98, México, Junio, pp.17-27.
- Koontz, H. (2007). *Elementos de la administración. Un enfoque internacional*. México: McGraw Hill.

- Lock, M. (2017). *El empowerment y la motivación laboral en el personal administrativo del Ministerio Público - Chimbote 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12113>
- Moreno, R. y Espíritu, R. (2014). *Empowerment, el liderazgo e innovación en empresas de servicios, como ventaja competitiva en medianas empresas del municipio de Tecoman, Colima, México*. (Tesis de maestría). Universidad de Colima, México. Recuperado de http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/ojs/index.php/desarrollogerencial/user/setLocale/en_US?source=%2Frdigital%2Fojs%2Findex.php%2Fdesarrollogerencial%2Farticle%2Fview%2F227%2F0.
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGraw Hill.
- Pilco, J. (23 de Diciembre de 2016). *Outsourcing y Empowerment*. Recuperado de Issuu: https://issuu.com/jessypilco/docs/ebo_ok_admi
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación.
- Shultz, M. (2008). La influencia de los empleados y sus culturas. En H. Mary, *Esencia de Marca*. Madrid: Editorial Empresarial.
- Tejada, J. (2018). *El empoderamiento y su influencia en la productividad laboral en el teleperformance Perú S.A.C., Magdalena del mar, 2018*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19317>
- Vazquez, S. (2012). *La persuasión en el liderazgo empresarial: un caso de estudio*. Estrategias de persuasión básicas para un liderazgo efectivo. España: Verlag
- Wilson, T. (1997). *Manual del empowerment: cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Barcelona: Gestión 2000.
- Zavaleta, J. (2017). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12069>

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Condor Solorzano Deisy Yesenia, estudiante de la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado con D.N.I. N° 70122140, con la tesis titulada: "El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote-2018". Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni parcial ni totalmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis, constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Nuevo Chimbote, 12 de enero de 2019.



Condor Solorzano Deisy Yesenia

D.N.I. N° 70122140

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **EDWIN LÓPEZ ROBLES**, docente del Programa de maestría en **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS** de la Universidad César Vallejo de la filial **CHIMBOTE** revisor de la tesis titulada:

“El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones ~~Hen~~ EIRL, Chimbote 2018”, de la estudiante **DEISY YESENIA CONDOR SOLORZANO**, constaté que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa **Turnitio**.

La suscrita 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.

Nuevo Chimbote, 04 de agosto de 2019



Dr. Edwin López Robles

DNI: 32959952

DTC – POSGRADO – UCV - CHIMBOTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CONDOR SOLORZANO DEISY YESENIA

D.N.I. : 79122149

Domicilio : Dña. de Mayo, calle Santa Rosa, casa 28, 119

Teléfono : Fijo : Móvil : 942052766

E-mail : condorsolorzanosd@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

 Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

 Tesis de Post Grado Maestría Doctorado

Grado : Maestría

Mención : Administración de Negocios - MBA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CONDOR SOLORZANO DEISY YESENIA

Título de la tesis:

"El engagement y la productividad laboral en las colaboradoras de la empresa Operaciones HENRI. S.A. durante 2018"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 12/01/2019



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

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Condor Solorzano, Deisy Yesenia

INFORME TITULADO:

El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobar por seriedad*



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles

DTC Escuela de Posgrado UCV