



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Empowerment en la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter
Ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Palpa Flores, Mercedes Melisa (ORCID: 0000-0002-7491-1005)

ASESORA:

MSc. Mairena Fox, Petronila Liliana (ORCID: 0000-0001-9402-5601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de estudiar esta hermosa carrera. A mis padres y hermanos por haberme dado su apoyo constante.

A mi esposo, por convertir mis sueños en los suyos. A mi hijo, por ser mi fuerza, mi motivación para seguir esforzándome.

Agradecimiento

A Dios, por darme la gracia, favor y sabiduría para poder culminar esta etapa de mi vida tan importante.

A mi hermano Luis Santiago, por su apoyo incondicional desde que inicié la carrera, a la empresa Hydrocenter Ingenieros SAC, por la disposición para realizar esta investigación, a mis asesores, por guiarme en el proceso de elaboración de esta investigación. A la universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente en esta institución.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mercedes Melisa Palpa Flores con DNI 47564991 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de ciencias empresariales, Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Los olivos, 4 julio de 2019



.....
Palpa Flores Melisa Mercedes
DNI 47564991

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	9
2.1 Tipo y diseño de investigación	9
2.2 Operacionalización de variables	9
2.3 Población y muestra	10
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	10
2.5 Procedimiento	13
2.6 Método de análisis de datos.....	13
2.6 Aspectos éticos.....	14
III. RESULTADOS.....	15
3.1 Análisis descriptivo	15
3.1 Análisis Inferencial	17
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	33

RESUMEN

El presente proyecto tiene por objeto determinar cuál es la influencia del empowerment en la planificación estratégica en la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, Distrito de Surco, año 2018. La investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental de corte transversa o transeccional. En este proceso se ha considerado como unidad de estudio a los gerentes, colaboradores técnicos y administrativos de la empresa. Se desarrolló una encuesta a todos los integrantes de la organización en su conjunto. La recolección de información se realizará con la aplicación de la escala de Likert, elaborada básicamente para medir la influencia del empowerment en la planificación estratégica, esta encuesta está integrada por 24 preguntas que serán aplicadas a 100 colaboradores de la empresa Hidrocenter Ingenieros SAC, 12 preguntas serán enfocadas en los 4 indicadores de la variable independiente Empowerment y las otras 12 preguntas serán enfocadas en los 4 indicadores de la variable dependiente Planificación estratégica. Los instrumentos elaborados fueron validados por tres expertos; así mismo, se realizó una prueba piloto considerando 10 personas, se desarrolló la estadística de fiabilidad en SPSS 24, resultando un alfa de Cronbach de 0,901 con 10 casos procesados para la variable independiente y 0,884 con 10 casos procesados, lo que nos dice que los instrumentos tienen una excelente confiabilidad; de esta manera se concluyó que el empowerment influye significativa en la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, del distrito de surco, 2018

Palabra claves: Empowerment, planificación estratégica, gestión

ABSTRACT

Hidrocenterólogos SAC, District of Surco, year 2018. The investigation was of applied type, with a quantitative approach, the design was not experimental of transverse or transeccional cut. In this process, the managers, technical and administrative collaborators of the company have been considered as a unit of study. A survey has been carried out to all the members of the organization as a whole. Hidrocenter Ingenieros SAC, 12 questions. The compilation of information was done with the application of Likert escalation, it was developed to measure the influence of empowerment. They will focus on the 4 indicators of the independent variable Empowerment and the other 12 questions will focus on the 4 indicators of the dependent variable Strategic planning. The instruments developed were validated by three experts; Likewise, a 10-person pilot test was carried out, it became a reliability statistic in SPSS 24, a Cronbach's alpha of 0.901 was obtained with 10 cases processed for the independent variable and 0.884 with 10 cases processed, which says that the instruments have excellent reliability; In this way, it was concluded that empowerment has a significant influence on the planning of the Hidrocenterólogos SAC company.

Keywords: Empowerment, strategic baking, management.

I. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la globalización ha traído consigo una diversidad de cambios que se dan constantemente y solo permanecerán las empresas que no se resistan a ellos, sino por lo contrario aceptarlos y estar a la vanguardia de los mismos. En los últimos años se están desarrollando distintas estrategias y herramientas de gestión, la utilización de ellas permitirán que las empresas puedan hacer frente a la alta competitividad que se da actualmente en el mercado.

En el contexto **internacional**, Sánchez (2016), explicó que estas herramientas aplicadas en la parte gerencial, busca activar el interés y compromiso de los colaboradores, ya que se le otorga cierto poder y control, con la intención de generar mayor efectividad de las distintas áreas de la empresa. Por otro lado, Mora, Vara y Melgarejo (2015), refieren que planificación estratégica, no solo debe quedar en los documentos, sino que deben llevarse a la aplicación, para lograr buenos resultados. En tal sentido, la empresa transnacional Yum! Brands, una compañía que es líder mundial de comidas rápidas, así también encontramos a la empresa de hoteles Ritz-Carton, empresas que aplican el Empowerment, dándoles a sus colaboradores la facultad de decidir ante unas situaciones que presente sus áreas de trabajo, aun cuando esto signifique un desembolso monetario.

El **Perú** no es ajeno a lo que sucede en otras naciones; por ello, Castro y Nuñez (2018) refieren que el empowerment es una herramienta, que aporta al rendimiento laboral de los colaboradores. Además, Días, Manco y Prialé (2018) explican que la planificación estratégica debe ser elaborada, comunicada e internalizada por todos los colaboradores de tal manera que se logre los objetivos. Lo antes mencionado, es entendido por las empresas que han sabido permanecer fuertes en el mercado frente al nivel competitivo tan alto que se da en la actualidad, por ejemplo la empresa Bimbo es una de las compañías que aplica el empowerment, esta empresa cuenta con grupos de colaboradores que son responsables de un determinado producto y ellos son los encargados de mejorar ese producto, así están comprometidos con sus actividades, ya que de ellos depende la mejora de la calidad de dicho producto.

En el ámbito **local**, Hidrocenter ingenieros S.A.C., actualmente cuenta con su planeación estratégica, sin embargo en los establecidos, es escaso la aplicación del empowerment, ya que dentro de la visión, los objetivos, sus metas, valores e incluso sus políticas carecen de la aplicación del este factor tan importante, como el desarrollo de sus colaboradores; es así, que ellos no ejecutan un proceso si esta no ha sido aprobada por los superiores, hay un escueto compartimiento de información. En consecuencia, hay una deficiencia en el logro de los resultados deseados, incluso muchos desconocen el plan estratégico de la empresa, el personal se siente desmotivado, esto genera que las metas no se cumplen con eficiencia, lo cual repercute en la insatisfacción en los clientes. En relación a lo mencionado, Flores (2017), refiere que entre el empowerment se relaciona positivamente con la productividad de una organización. Así mismo, Aranibar (2017), manifiesta que la planificación estratégica desarrollada con la inclusión del empowerment, ayuda a elevar la productividad.

Es por ello, que esta investigación desarrolla estas dos variables como es el Empowerment y la planificación estratégica, de tal manera, que se vea cual es el grado de aportación que tiene estos factores para la lograr mejores resultados en la empresa, En este estudio se tomó en cuenta el uso metodológico y las distintas teorías, que nos servirán de apoyo y sustento y nos permitieron conocer si el empowerment influye en la Planificación estratégica de la organización Hidrocenter ingenieros S.A.C. en el distrito de Surco.

Internacionalmente, López (2015), planteó como objetivo identificar cual es la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral. La investigación es de diseño descriptivo, además de ello se utilizó el método de significación y fiabilidad de proporciones, con el objetivo de ver cuál es el grado de influencia entre las variables. Para recabar los datos se trabajó con la escala de tipo Likert que contienen 25 preguntas, donde diez de las preguntas pertenecen a la variable independiente y diez de las siguientes pertenecen a la variable dependiente, además cinco de ellas están realizadas a la influencia que tiene una sobre otra respectivamente. Luego del estudio se concluye que influye significativamente el empoderamiento en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en el municipio de Río Bravo. Además de ello, se comprobó que los administrativos de la municipalidad existen empoderamiento y están satisfechos laboralmente.

Arroyo (2015), buscó determinar la incidencia del Empowerment como herramienta gerencial en la Estructura Organizacional del Área Operativa de la Cooperativa de Ahorro y

Crédito Pakarymuy del cantón Pillaro. La investigación es cuantitativo cualitativo, además la investigación es de nivel explorativa, descriptiva y correlacional. El investigador, concluye que el empowerment incide positivamente en la Estructura Organizacional de la empresa mencionada anteriormente, es decir que estas herramientas aportan a las compañías para realizar planes y lograr una mejor posición en el mercado competitivo.

Huilcapi, Mora y Bayas (2017), en el artículo Empowerment: un indicador de crecimiento de gestión. El estudio, tiene como objeto identificar los factores que afectan a la gestión, para ello la población fue las principales PYMES del canton Babajoyo, investigación de tipo cuantitativa de enfoque básico, se trabajó con la encuesta que fue desarrollada con los funcionarios, además del uso de la bibliografía, que ayudó a realizar un análisis de textos y documentos científicos indexados.

Cálix, Vigier, Martínez, y Núñez (2016). Investigaron para analizar el éxito empresarial, partiendo del empowerment como herramienta de gestión. Esta investigación es de tipo explicativa, se trabajó con una la información recolectada de unas empresas Hondureñas donde la población fue de 1505 empresas de la zona urbana encontradas en la base de datos del Banco HSBC-La Ceiba, se realizó el estudio con 120 empresas, se trabajó con la escala de tipo Likert, así mismo el instrumento fue aprobado con el alpha de cronbach, con una fiabilidad de 0.89. Para la parte estadística del estudio, se aplicó modelos econométricos probit y probit ordinal que permitieron detallar la relación que se da entre las variables de tipo dicotómica u ordinal. De esta manera, se logró demostrar que el empowerment es una variable muy importante que interviene de forma positiva en el éxito empresarial.

Troya, Vásquez y Vaca (2019), establecieron por objetivo en la investigación analizar el empowerment como estrategia competitiva en la administración de las GADS. Así mismo en la metodología, se aplicó la investigación descriptiva de campo y exploratorio descriptivo. Los efectos del estudio muestran que el empowerment es una herramienta fundamental para el desarrollo adecuado, tomando en consideración principal el desarrollo del talento humano dentro de la organización, además de generar un mayor compromiso, desarrollando una identificación mayor, teniendo como resultado el reflejo para los clientes de los GADS, lo ciudadanos.

Román, Krikorian y Betancur (2016). El Objetivo principal fue analizar la influencia que el apoyo organizacional y el empoderamiento psicológico ejercen sobre los comportamientos empoderados, el estudio se realizó con empleados de 3 empresas maquiladoras en Antioquía, Colombia. Esta investigación es de enfoque cuantitativo y su diseño es transversal, se trabajó con una muestra de 581 empleados, Para el análisis estadístico se utilizó la modelación por ecuaciones estructurales, en el proceso de datos recolectados se trabajó el estadístico Smart PLS V. 2.0. De esta manera se tiene como resultado que el apoyo organizacional tiene una influencia indirecta positiva, sobre la participación en actividades de desarrollo de empleados y los comportamientos proactivos.

En el **Perú**, Torres (2016), Estableció como objeto analizar el Empowerment como Estrategia de Gestión en el Hotel Ensueño. Esta investigación se desarrolló con la participación de los colaboradores de la empresa en general. El estudio es de tipo básica, de nivel descriptivo. Para la recopilación de datos, se tomó la técnica de la encuesta con 62 preguntas realizadas a los colaboradores de la empresa. Los resultados arrojaron que 38% de colaboradores no toman decisiones respecto a sus actividades, 48% se encuesta desmotivado, 76% de los colaboradores no mencionan que no hay capacitaciones, 95% de los colaboradores evidencian la falta de liderazgo. De acuerdo a la investigación se el empwerment influye significativamente en la gestión del hotel Ensueño. Así mismo de concluye que la empresa no aplica el empowerment en su gestión.

Castro y Rivero (2015), plantearon como objeto determinar cómo influye del el Empowerment en la Gestión empresarial de la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de Huancavelica, periodo 2014 – 2015. La investigación es de tipo básica, el nivel que abarca la investigación es descriptivo – correlacional, el diseño es no experimental y de corte transversal. De esta manera concluye que hay influencia positiva del empowerment en la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2014 -2015. La relación obtenida es de $r=93\%$ con una probabilidad $p=0,0<0,05$ donde se observa la relación positiva. Además los efectos muestran evidencian que hay un 60% de empowerment bajo y la misma cantidad de gestión empresarial.

Cherres (2017). En esta investigación el autor tuvo por propósito comprobar la relación entre la efectividad organizacional y el empowerment y de los escuelas privadas de inicial en San Martín de Porres, como población se tuvo 50 directores, se trabajó con un muestreo aleatorio simple, el método de estudio fue descriptivo correlacional, no experimental de corte trasversal. Con un nivel de confianza de 95% donde $p < \alpha$, determinándose que el empowerment y la efectividad organizacional se relacionan significativamente.

Falcón (2015). La investigación tiene por objeto, analizar la planificación estratégica de la universidad Central de Venezuela y evaluar la influencia que ha tenido dicho plan sobre la gestión académica administrativa de la institución. El estudio tiene un nivel descriptivo de tipo no experimental con rasgos transversales y transaccionales, con diseño cuali-cualitativo la recopilación de datos se entrevistó a los directivos, decanales, y los coordinadores de la comisión de Planificación estratégica y representantes académicos de la UCV. La investigación tuvo como resultado la existencia de Plan y Mapa estratégico de la UCV, teniendo como relevancia la carencia de proyección tácticas y operativas del mismo, la percepción negativa del plan, la falta de liderazgo por parte de la comunidad académica y administrativa, entre otros. Los resultados revelan que hay una falta de implantación de una cultura de planificación en la institución. Donde más allá de establecer planes, estos sean ejecutados.

Orgambídez-Ramos, Moura y Almeida (2017), el objetivo de este artículo, fue analizar el impacto de estrés de rol (ambigüedad y conflicto) sobre la satisfacción laboral a través del empowerment psicológico en el trabajo, se trabajó con una muestra de 134 trabajadores del sur de Portugal el 69.75% de los participantes fueron mujeres. Para el análisis de datos, se ha utilizado el paquete estadístico STSTS. v. 13, el análisis es descriptivo (media, desviación típica, asimetría), para la confiabilidad, se usó el alpha de Cronbach y se han determinado las correlaciones con el coeficiente de Pearson. Los resultados mostraron que el efecto del conflicto de rol es directo sobre la satisfacción laboral, así mismo el efecto de la ambigüedad fue mediado por las dimensiones autodeterminación y significado del empowerment.

En el enfoque teórico, Wilson (1996), menciona a tres niveles donde el empowerment se ha introducido con fuerza y uno de ellos es el segundo nivel al que refiere como Nivel organizacional. Donde se buscan nuevas ideas y conceptos, por lo que el empowerment siendo más nuevo y novedoso que las teorías ya oxidadas de hacerse rico por medio del trabajo y la motivación, tiene un cierto atractivo. El empowerment organizacional puede ir desde el control de los trabajadores de toda la organización hasta el hecho de que todos los individuos tengan voz y voto sobre la manera en que funcionan sus respectivos trabajos.

El empowerment tiene dos tipos; el empowerment estructural y el empowerment psicológico, en este sentido Kanter (1993), desarrolló la teoría del primer tipo de empowerment mencionado, donde se muestra que para el adecuado desempeño de las labores de los colaboradores y el logro de metas establecidas es necesario que la organización asigne a los colaboradores principalmente el acceso a la información, a los recursos, soporte y oportunidades para crecer en conocimiento y desarrollarse. Por otro lado Coger y Kanung, (1998), desarrollaron la teoría del empowerment psicológico, los autores sugieren que el empowerment debe ser un elemento estimulador para los colaboradores y no solo para delegar poder, considerando entonces al empowerment como una forma de mejorar entre los integrantes la auto-eficiencia, a través de la identificación.

Chiavenato y Sapiro (2011), establece que es el proceso en el que se procede a formular y accionar las estrategias de las empresas con el objetivo de incluirla de acuerdo a su trabajo y sentido que se encuentra. El desarrollo de la planeación estratégica, no debería ser tan formal o burocrática, esta debe iniciar con preguntas sencillas. ¿En qué situación se encuentra la empresa? ¿De qué manera se desempeña frente a sus clientes y a su competencia? Si no se dieran cambios, ¿Cómo se visualiza la organización dentro de uno, dos, cinco, diez años? En el caso que las preguntas anteriores no fueran aceptadas, ¿Qué acciones deben tomar los administradores? ¿Qué tipo de riesgos deben adoptar?

En el enfoque conceptual, Luna (2015), refiere que el Empowerment, es facultar de poder a los empleados (recurso humano) de la empresa obteniendo los beneficios óptimos de la tecnología de la información; los integrantes, los equipos de trabajo y la organización, tendrán completo acceso y uso de información crítica, poseerán la tecnología, habilidades, responsabilidad y autoridad para utilizar la información y cumplir con las funciones de la

organización. Así mismo; Luna, hace referencia a los siguientes dimensiones (a) compartir información, (b) crear autonomía (c), equipos auto dirigidos.

Luna (2015), explica que la planeación estratégica, se determina en el primer nivel jerárquico de la empresa con la aportación de los otros niveles del negocio se comprende como el proceso sinérgico que consiste en definir la naturaleza de la empresa determinando una misión, visión, valores y objetivos realizando un análisis interno y externo para formular, implementar y desarrollar la estrategia, ponderar y retroalimentar a mediano y largo plazo, según cambios suscitados y trabajar con un proceso de mejora continua y sostenible. Así también, menciona las dimensiones como (a) Misión, (b) Visión, (c) Valores, (d) Objetivos.

La investigación abordó la **problemática** orientada a conocer ¿Cuál es la influencia significativa entre el empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros S.A.C, en el distrito de Surco, año 2018?; así mismo, se establecieron problemas específicos (a) ¿Cuál es la influencia significativa entre la Gestión del empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros S.A.C, en el distrito de Surco, año 2018?; (b) ¿Cuál es la influencia significativa entre el Compartimiento de información y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros S.A.C, en el distrito de Surco, año 2018?; (c) ¿Cuál es la influencia significativa equipos auto dirigidos en la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros S.A.C, en el distrito de Surco, año 2018?.

La investigación se **justifica teóricamente**, lleva como congruencia teórica, por la aplicación de la investigación de forma intensiva, lo cual apoyará a conocer la profundidad del tema a investigar, así mismo contar con un respaldo sólido. Así mismo, valorar y sean valoradas la contribución del presente estudio, que estará respaldado con fundamentos teológicos y metodológicas, con la intención de mostrar la significancia de ambas variables presentadas

Metodológicamente, La presente investigación se justifica, ya que está integrada de instrumentos, los cuales, después de haber sido validados y realizada la confiabilidad, fueron de utilidad para la medición de las variables; así mismo, para tener un resultado confiable y real, tomarán métodos, técnicas, instrumentos adecuados, para lograr favorablemente los objetivos establecidos en el estudio.

La **justificación práctica**, radica en que la empresa pueda aplicar el conocimiento generado y tomar decisiones adecuadas; así mismo, otras organizaciones que caigan en la misma necesidad sepan cómo afrontar ese problema.

En el estudio se abordó con la hipótesis referida a que Existe influencia significativa entre el empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018; así mismo, se manejaron las hipótesis específicas (a) Existe influencia significativa entre la gestión del empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018; (b) Existe influencia significativa entre el compartimiento de información y la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018; (c) Existe influencia significativa entre equipos auto dirigidos y la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

Así mismo, en la investigación se plantearon los **objetivos**. Como objetivo general está determinar cuál es la influencia significativa entre empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, Distrito de Surco, año 2018. Así mismo, se establecieron objetivos específicos; (a) Determinar cuál es la influencia significativa entre la Gestión del empowerment y la planificación de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018; (b) Determinar cuál es la influencia significativa entre el compartimiento de información en la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018; (c) Determinar cuál es la influencia significativa entre equipos auto dirigidos y la planificación estratégica de la de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada, porque tiene como propósito la utilización del conocimiento adquirido. Behar (2008), Según el propósito de la investigación esta puede ser básica o aplicada, conocida también como activa o dinámica. La investigación aplicada, parte de una teoría y con el propósito de comparar la teoría con la realidad, además, esta investigación permite la aplicación de los conceptos a situaciones concretas, en escenarios y particularidades específicas.

La investigación es de diseño no experimental, con naturaleza transversal y correlacional causal. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010), explican que el diseño de la investigación pueden ser experimentales, no experimentales o cuasi experimentales; en tanto, es así que la investigación no experimental no manipula las variables.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Niveles	Escala de medición
Empowerment	Luna, (2015), Es facultar de poder a los empleados (recurso humano) de la empresa obteniendo los beneficios óptimos de la tecnología de la información; los integrantes, los equipos de trabajo y la organización, tendrán completo acceso y uso de información crítica, poseerán la tecnología, habilidades, responsabilidad y autoridad para utilizar la información y cumplir con las funciones de la organización.	Se elaborará una encuesta con 12 ítems para medir las siguientes dimensiones: gestión empresarial, compartimiento de información, crear autonomía, crear equipos auto dirigidos.	Gestión del empowerment	Enfoque de los directivos	1-3	(1)Nunca (2)Casi Nunca (3)A veces	Ordinal
				Nivel de confianza			
				Comunicación			
			Compartimiento de información	Nivel de difusión de información	4-6	(4)Casi siempre (5)Siempre	
				Nivel de visión aclarada			
				Comunicación			
			Crear autonomía	Toma de desión y control	7-9		
				Liderazgo			
				Delegación de Responsabilidad			
			Equipos autodirigidos	Liberar potencial humano	10-12		
				Trabajo en equipo			
				Metas			

planificación estratégica	Luna, (2015) Se determina en el primer nivel jerárquico de la empresa con la aportación de los otros niveles del negocio se comprende como "el proceso sinérgico que consiste en definir la naturaleza de la empresa determinando una misión, visión, valores y objetivos realizando un análisis interno y externo para formular, implementar y desarrollar la estrategia, ponderar y retroalimentar a mediano y largo plazo, según cambios suscitados y trabajar con un proceso de mejora continua y sostenible	Se elaborará una encuesta con 12 ítems para medir las siguientes dimensiones: Visión, misión, objetivos, estrategias	Visión	Nivel de difusión	1-3	(1)Nunca (2)Casi Nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre	Ordinal
				Nivel comprensión			
				Nivel realismo			
			Misión	Nivel de diferenciación	4-5		
				Nivel motivación de compromiso			
				Nivel de claridad y solidez			
			Objetivos	Nivel de comunicación	5-7		
				Nivel de compromiso			
				Nivel de cumplimiento			
			Estrategias	Cumplimiento de metas	8-12		
				Comunicación efectiva			
				Gestión de recursos			

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

La población estuvo integrada por 100 colaboradores de la empresa, incluidos administrativos y técnicos. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010) menciona es un conjunto que tienen las mismas características. Así mismo, Jiménez (1998) menciona que la población es sobre quienes va a recaer los resultados o conclusiones finales del estudio.

En el estudio la muestra es censal, debido a que se tomó a toda la población, para el desarrollo del estudio. Hayes (1999), mencionó que la muestra censal refiere a cuando se toma toda la población; es decir, cuando la muestra es la misma cantidad que la población.

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

La técnica que se utilizó para la presente investigación es la encuesta debidamente administrada. Hueso y Cascant (2012). Refiere que es un cuestionario organizado que va a permitir la recolección de la información de interés

Los instrumentos que se utilizó para la recolección de daros son los cuestionarios que corresponde a la técnica de la encuesta. Baena (2017), menciona que los instrumentos son los soportes para que la técnica logre su objetivo.

La validación de la presente investigación, está realizada bajo el juicio de los expertos en el tema, donde se presentó los instrumentos básicos, además de los cuestionarios para la corroboración de la información este instrumento incluye la información de la variable independiente que es Empowerment, como la variable dependiente Planificación estratégica. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010), Refiere que es el nivel en el que el instrumento, reamente mida las variables de estudio. (Ver tabla N°2)

Tabla 2

Validación de instrumentos de recolección de datos por juicio de expertos

EXPERTOS	CALIFICACIÓN
Dr. Cárdenas Saavedra Abrahan	Aplicable
Mg. Bueno Galarza Elba	Aplicable
Mg. Rosales Domínguez Ediht	Aplicable

Fuente: Calificación por docentes de la escuela

En esta investigación para la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 10 colaboradores se aplicó el cuestionario con la escala de Likert, con las respuestas de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. Los resultados de la prueba piloto fueron evaluados con el alfa de cronbach, para establecer la consistencia del instrumento. Jiménez (1998), menciona que la confiabilidad, refiere el nivel en el que el instrumento produce resultados coherentes y consistencia.

Tabla 3*Valores de los niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández y otros (2010). *Metodología de la investigación científica. 5ª ed.* México DF, México: McGraw Hill., p. 208.

Tabla 4*Resumen de procesamiento de casos de la variable empowerment*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesado en el software SPSS, versión 24.

Tabla 5*Estadísticas de fiabilidad de la variable empowerment*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,901	,887	12

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesado en el software SPSS, versión 24.

Los valores obtenidos luego de hacer la prueba piloto muestran que el instrumentos de la primera variable, tiene un alfa de 0.901, en comparación con la tabla de valores de niveles de confiabilidad (ver tabla 3), esto quiere decir que el instrumento es excelente confiabilidad.

Tabla 6*Resumen de procesamiento de casos de la variable planificación estratégica*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesado en el software SPSS, versión 24.

Tabla 7*Estadísticas de fiabilidad de la variable planificación estratégica*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,884	,873	12

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesado en el software SPSS, versión 24.

Los valores obtenidos luego de hacer la prueba piloto, muestran que el instrumento para la segunda variable, tiene un alfa de 0.884, en comparación con la tabla de valores de niveles de confiabilidad (ver tabla 3), esto quiere decir que el instrumento es excelente confiabilidad.

2.5 Procedimiento

En el estudio como acto primero, se procedió a la elaboración de las herramientas de la encuesta; seguidamente, se coordinó con la organización donde se realizó la investigación donde se dio el conocimiento informado; como tercero se desarrollaron las encuestas.

2.6 Método de análisis de datos

Para la investigación se trabajó el método cuantitativo, donde se estableció la estadística descriptiva, debido a que se presentaron gráficos y tablas, con sus interpretaciones. Para el desarrollo del mismo, se trabajó una prueba de hipótesis; la información se logró a través del programa SPSS VERSIÓN 24 trabajando con la estadística descriptiva, luego de ello, se llevaron a cabo cuadros de frecuencias y de porcentaje.

Análisis descriptivo, Ávila (2006), menciona que es el grupo de métodos que es usado para que la información sea procesada en formas cuantitativas, donde finalmente se les da un significado.

Análisis inferencial, Ávila (2006), refiere que es un medio para tomar decisiones basado en información que se obtiene del estudio de la muestra y lo que es determinado como error de la muestreo para realizar conclusiones generalizadas a la población.

2.6 Aspectos éticos

Nuestra conducta social está influenciada por las normas culturales actuales en el lugar que vivimos. Sin embargo, el ser humano tiene la capacidad de controlar sus impulsos gracias a nuestra capacidad de análisis, reflexión y elección. En investigación se aplicará el valor de la honestidad, porque se estará trabajando con transparencia y verdad, además de la honra a los autores que personalmente es más que el respeto, ya que compartiremos los conocimientos con todos. En la tesis se tomará en cuenta ética de los colaboradores y dueño de negocio para la formulación de planes estratégicos y logro de los mismos en la organización.

III. RESULTADOS

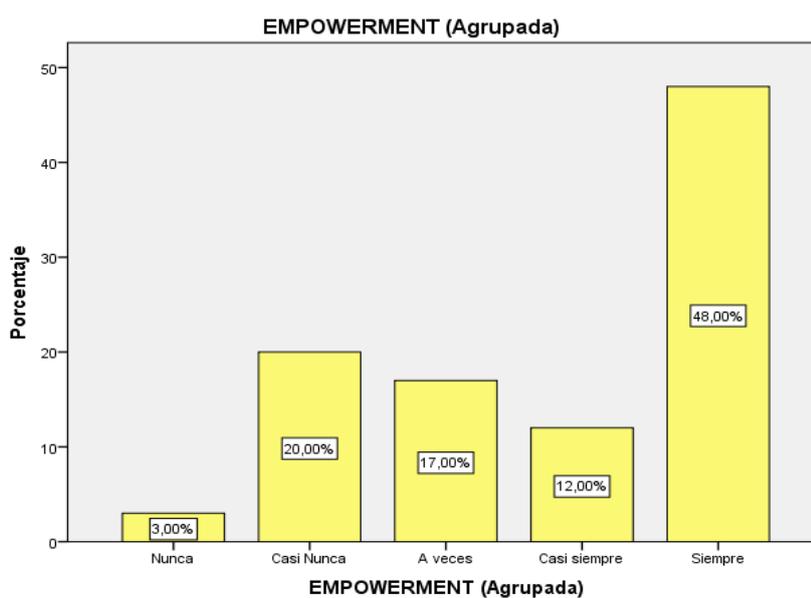
3.1 Análisis descriptivo

Tabla 8

Nivel de percepción de la variable empowerment

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,0	3,0	3,0
	Casi Nunca	20	20,0	20,0	23,0
	A veces	17	17,0	17,0	40,0
	Casi siempre	12	12,0	12,0	52,0
	Siempre	48	48,0	48,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base a ala técnica de la encuesta procesada en el software SPSS. Versión 24.

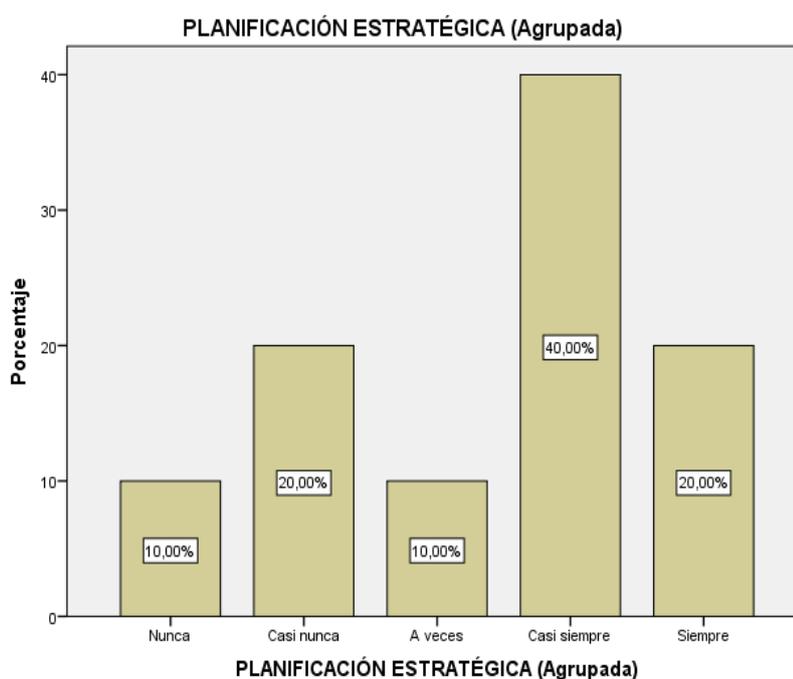


Interpretación: En la tabla 18, se puede observar que los colaboradores de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC. Respondieron a la encuesta elaborada para la variable empowerment de la siguiente manera, 3 equivale al (3%) contestaron la categoría nunca, 20 equivalente a (20%) consideraron la categoría casi nunca, 17 equivalente al (17%) contestaron la categoría a veces y 48 equivalente al (48%) consideraron la categoría siempre.

Tabla 9*Nivel de percepción de la variable planificación estratégica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	20	20,0	20,0	30,0
	A veces	10	10,0	10,0	40,0
	Casi siempre	40	40,0	40,0	80,0
	Siempre	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base a ala técnica de la encuesta procesada en el software SPSS. Versión 24.



Interpretación: En la tabla 23, se puede observar que los colaboradores de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC. Respondieron a la encuesta elaborada para la variable planificación estratégica de la siguiente manera, 10 equivale al (10%) de ellos y consideran que nunca, 10 equivalente a (10%) consideran que casi nunca, 40 equivalente al (40%) manifiestan que a veces, 20 equivalente al (20%) consideran que casi siempre y 10 equivalente al (10%) contestaron la categoría siempre.

3.1 Análisis Inferencial

Regla de decisión:

H0: $R=0$; V1 no está relacionada con la V2

H1: $R>0$; V1 está relacionada con la V

Significancia de tabla = 0.05; **nivel de aceptación** = 95%

Decisión

Sig. E < Sig. A (0.05) entonces se rechaza Ho.

Sig. E > Sig. A (0.05) entonces se acepta H

Baremos de coeficientes de correlación rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Prueba de hipótesis general

H_G: Existe influencia significativa entre el empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

H₀: No existe influencia significativa entre la gestión del empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018

H₁: Existe influencia significativa entre la gestión del empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018

Tabla 10

Correlación entre la variable empowerment y planificación estratégica

			EMPOWERMENT (Agrupada)	PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA (Agrupada)
Rho de Spearman	EMPOWERMENT (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: Elaborado en base a la técnica de la encuesta procesado en el software SPSS, versión 24

Interpretación: En la tabla 10 muestra que el valor resultante de la evaluación muestra que el grado de influencia que tiene la variable empowerment sobre la variable Planificación estratégica se encuentra en 0.889 teniendo en consideración el valor Sig p = 0,000 menor al valor de Sig $\alpha = 0.05$ (Sig p < Sig α), es este sentido de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la Hipótesis nula (H₀) y se acepta la Hipótesis alterna (H₁), entonces se concluye que las variables de la presente investigación tienen una correlación positiva muy fuerte de 0,889, por lo tanto existe influencia positiva muy fuerte entre variable Empowerment y la variable Planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018

Prueba de hipótesis específica

H_{E1}: Existe influencia significativa entre la gestión del empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018

H₀: No Existe influencia significativa entre la gestión del empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018

H₁: Existe influencia significativa entre la gestión del empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018

Tabla 11

Correlación entre la dimensión gestión del empowerment y planificación estratégica

			GESTIÓN DEL EMPOWERMEN T	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (Agrupada)
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL EMPOWERMENT	Coefficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: Elaborado en base a la técnica de la encuesta procesado en el software SPSS, versión 24

Interpretación: En la tabla 11 muestra que el valor resultante de la evaluación muestra que el grado de influencia que tiene la dimensión Gestión del empowerment sobre la variable Planificación estratégica se encuentra en 0.525 teniendo en consideración el valor Sig p = 0,000 menor al valor de Sig $\alpha = 0.05$ (Sig p < Sig α), es este sentido de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la Hipótesis nula (H₀) y se acepta la Hipótesis alterna (H₁), entonces se concluye que la dimensión y la variable mencionada de la presente investigación tienen una correlación positiva moderada de 0,525, por lo tanto existe influencia positiva considerable entre la dimensión gestión del empowerment y la variable Planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

H_{E2}: Existe influencia significativa entre el compartimiento de información y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018

H₀: No Existe influencia significativa entre el compartimiento de información y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018

H₁: Existe influencia significativa entre el compartimiento de información y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión compartimiento de información y la planificación estratégica

		PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)		
		COMPARTIMIENTO DE INFORMACION		
Rho de Spearman	COMPARTIMIENTO DE INFORMACION	Coefficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: Elaborado en base a la técnica de la encuesta procesado en el software SPSS, versión 24

Interpretación: En la tabla 12 muestra que El valor resultante de la evaluación muestra que el grado de influencia que tiene la dimensión Compartimiento de información sobre la variable Planificación estratégica se encuentra en 0.731 teniendo en consideración el valor Sig p = 0,000 menor al valor de Sig $\alpha = 0.05$ (Sig p < Sig α), es este sentido de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la Hipótesis nula (H₀) y se acepta la Hipótesis alterna (H₁), entonces se concluye que la dimensión y la variable mencionadas en la presente investigación tienen una correlación positiva considerable de 0,731, por lo tanto existe influencia positiva considerable entre la dimensión Compartimiento de información y la variable Planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

H_{E4}: Existe influencia significativa entre equipos auto dirigidos y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

H₀: No existe influencia significativa entre equipos auto dirigidos y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

H₁: Existe influencia significativa entre equipos auto dirigidos y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión equipos autodirigidos y variable planificación estratégica

			EQUIPOS AUTODIRIGIDOS	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (Agrupada)
Rho de Spearman	EQUIPOS AUTODIRIGIDOS	Coefficiente de correlación	1,000	,971**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,971**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: Elaborado en base a la técnica de la encuesta procesado en el software SPSS, versión 24

Interpretación: En la tabla 13 muestra que El valor resultante de la evaluación muestra que el grado de influencia que tiene la dimensión Equipos autodirigidos sobre la variable Planificación estratégica se encuentra en 0.971 teniendo en consideración el valor Sig p = 0,000 menor al valor de Sig $\alpha = 0.05$ (Sig p < Sig α), es este sentido de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la Hipótesis nula (H₀) y se acepta la Hipótesis alterna (H₁), entonces se concluye que la dimensión y la variable mencionadas en la presente investigación tienen una correlación positiva perfecta de 0,971; por lo tanto, existe influencia positiva perfecta entre la dimensión Equipos autodirigidos y la variable Planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

IV. DISCUSIÓN

Primera

La investigación tuvo como objetivo general Determinar cuál es la influencia significativa entre empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, Distrito de Surco, año 2018. Por consiguiente, se realizó la prueba de confiabilidad del instrumento a través de la técnica del Alfa de Cronbach, resultando un valor de 0.901 para la variable empowerment y 0.884 para Planificación estratégica. De esta manera se determinó que la confiabilidad del instrumento es buena. De acuerdo a los resultados obtenidos, el empowerment tiene una influencia positiva alta sobre la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018. El resultado de la prueba no paramétrica de Spearman, resultó una correlación positiva muy fuerte de un Coeficiente de correlación =0.889 con un valor Sig $p=0.000$ menor del valor $\alpha = 0.05$ (Sig $p < \text{Sig } \alpha$). Lo que conlleva de acuerdo a la regla de decisión a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1). Por lo tanto se afirma que existe influencia significativa entre el empowerment y la planificación estratégica. En relación a la investigación desarrollada por Aranibar (2017), el objetivo de la investigación fue probar qué relación existe entre la planificación estratégica y el Empowerment en la institución educativa. Luego de haber encuestado a 48 docentes y haber procesado los datos con un nivel de confianza de 93% concluye que existe relación directa entre la Planificación estratégica y el empowerment. En este sentido, Wilson (1996), sostiene al respecto que el empowerment Organizacional, puede ir desde el control de los trabajadores de toda la organización hasta el hecho de que todos los individuos tengan voz y voto sobre la manera en que funcionan sus propios trabajos. Así mismo, Luna (2015), explica que la planificación estratégica es determinada en el primer nivel jerárquico de la empresa con la aportación de los otros niveles, esto es determinado como el proceso sinérgico, mismo que consiste en determinar la misión, visión y objetivos, luego de un análisis interno y externo para que esta sea implementada adecuadamente, de tal manera que sea sostenible en el tiempo. Entonces, teniendo en cuenta los aportes presentados por Aranibar, señalados anteriormente en la parte superior y además de argumentar la posición de Wilson y Luna, donde se señala la relación y la importancia de cada variable, podemos inferir que La variable empowerment guarda una influencia significativa sobre la variable planificación estratégica.

Segundo

Como primer objetivo específico se planteó determinar cuál es la influencia significativa entre la gestión del empowerment y la planificación de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018. Luego de haber realizado el procesamiento de la información, se encuentra en Coeficiente de correlación $=0.525$ teniendo en consideración el valor $\text{Sig } p = 0,000$ menor al valor de $\text{Sig } \alpha = 0.05$ ($\text{Sig } p < \text{Sig } \alpha$), es este sentido de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_1), concluyendo que la dimensión empowerment y la variable planificación estratégica de la presente investigación tienen una correlación positiva considerable de $0,525$, por lo tanto existe influencia positiva considerable de la dimensión Gestión del Empowerment y la variable Planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018. En relación a la investigación realizada, Castro y Rivero (2015), planteó como objetivo determinar la influencia del el empowerment en la gestión empresarial de la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de Huancavelica, periodo 2014 – 2015. Luego del análisis de la información tuvo como resultado una relación de $r=93\%$ con una probabilidad $p=0,0 < 0,05$ donde se determina que hay una relación positiva y significativa entre las variables de estudio. En este sentido, Wilson (1996), menciona que la gestión del empowerment se refiere a la forma en que el empowerment es incluido, introducido, desarrollado o aplicado dentro de la empresa. En relación a lo mencionado, se evidencia claramente la importancia de la dimensión establecida. Entonces, tomando en cuenta los partes de los autores como son Castro, Rivero y Wilson, mencionados en los párrafos anteriores y en conjunto con los resultados obtenidos del contraste de hipótesis de la dimensión 1 con la variable independiente, se puede inferir que existe influencia directa de la gestión del empowerment en la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

Tercera

Como segundo objetivo se planteó determinar cuál es la influencia significativa entre el compartimiento de información en la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018. donde se tuvo como resultado un valor de Coeficiente de correlación =0.525 teniendo en consideración el valor Sig p = 0,000 menor al valor de Sig α = 0.05 (Sig p < Sig α), es este sentido de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alterna (H1), concluyendo que la dimensión y la variable mencionada de la presente investigación tienen una correlación positiva moderada de 0,525; por lo tanto, existe influencia positiva considerable entre la dimensión Gestión del Empowerment sobre la variable Planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018. De acuerdo a la investigación realizada, Luna (2015), la facultar de poder a los colaboradores se obtiene beneficios óptimos de la tecnología de información, los integrantes los equipos de trabajo y la organización en su conjunto. Además, también refiere que se debe compartir la información delicada, ya que quienes carecen de información no pueden actuar con responsabilidad. Entonces, tomando en cuenta los aportes de Luna, mencionados en los párrafos anteriores y considerando la presentación de los resultados logrados del procesamiento de datos y el contraste de hipótesis, señalados en los párrafos anteriores, podemos inferir bajo un argumento sólido que Existe influencia directa de la Gestión del empowerment en la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

Cuarta

El objetivo que se planteó determinar cuál es la influencia significativa entre equipos auto dirigidos y la planificación estratégica de la de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018. En tanto luego de haber realizado el procesamiento de la información, se tuvo como resultado Coeficiente de correlación =0.971 teniendo en consideración el valor Sig p = 0,000 menor al valor de Sig α = 0.05 (Sig p < Sig α), es este sentido de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alterna (H1), entonces se concluye que la dimensión y la variable mencionadas en la presente investigación tienen una correlación positiva perfecta de 0,922; por lo tanto, existe influencia positiva perfecta entre la dimensión Equipos autodirigidos sobre la variable Planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018. De acuerdo a lo mencionado, Para Luna (2015), en su libro sostiene que quipos auto dirigidos refiere a un conjunto de trabajadores que conforman un equipo, los cuales tienen a cargo un proceso determinado del desarrollo de un producto, es decir desde la planeación hasta el control, para contar con un equipo de esta categoría hay que facultar a sus integrantes. Así mismo, Koontz y Weihrich (2004), explica que la facultad que se le da a los trabajadores o equipos para dirigir actividades. Finalmente, teniendo en cuenta los aportes de Luna, Koontz y Weihrich, en conjunto con los resultados de la información procesada y luego de la contratación de hipótesis, señaladas en los párrafos anteriores, se infiere que Existe influencia directa de crear autonomía en la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe influencia significativa de 0.889 considerado positiva muy fuerte entre el empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

Segundo: Se determinó que existe influencia significativa de 0.525 considerado positivo considerable entre la gestión del empowerment y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

Tercero: Se determinó que existe influencia significativa de 0.731 considerado positiva alta entre el compartimiento de información y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

Cuarto: Se determinó que existe influencia significativa de 0.971 considerada positiva perfecta entre el equipos auto dirigidos y la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: De acuerdo a los resultados obtenidos del empowerment y la planificación estratégica se determinó que si existe influencia significativa, en tanto se recomienda la empresa hidrocenter ingenieros SAC., desarrolle esta herramienta de gestión integrándolas a su planificación estratégica, además hacer inca pie, en que no solo debe quedar en un documento, si no esta debe ser aplicada para mejorar los resultados, que se verán reflejados tanto en el clima laboral, como el la productividad y compromiso de los trabajadores.

Segundo: Respecto a la dimensión gestión del empowerment, observando que hay una influencia significativa entre la dimensión y la variable planificación estratégica, se recomienda que luego de ser haber integrado el empowerment en la planificación estratégica, esta debe ser gestionada adecuadamente, para el logro de mejores resultados, teniendo en cuenta los tipos de empowerment, como son el estructural y el psicológico, de tal manera que sea manejado correctamente y así lograr el objetivo deseado, y sobre todo el desarrollo integral del empowerment.

Tercero: Respecto a la dimensión compartimiento de información, se recomienda desarrollar la cultura de compartir la información con los colaboradores que son parte del objetivo a lograr de esta manera se aprovechará al máximo el capital humano, además se les permitirá entender cuál es la situación actual y a donde se quiere llegar, de esa manera se creará confianza en toda la organización.

Cuarto: Respecto a la dimensión equipos auto dirigidos, se recomienda que la organización remplace la cultura de la jerarquía piramidal para trabajar con equipos auto dirigidos que puedan tener cierta autonomía. Claro está, estos deben estar capacitándose, para poder asumir la responsabilidad y compromiso.

REFERENCIAS

- Aranibar, E. (2017). Planificación Estratégica y Empowerment en docentes de la Institución Educativa “Telesforo Catacora”, Ate Vitarte – Ugel N° 06, 2015 (Tesis de maestro). Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1775/TM%20CE-Ge%203566%20A1%20-%20Aranibar%20Gamarra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arroyo, C. (2015). El Empowerment a manera de herramienta gerencial como propuesta para mejorar la Estructura Organizacional del Área Operativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pakarymuy del Cantón Píllaro. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/10046/1/241%20o.e..pdf>
- Ávila L. (2006) Introducción a la metodología de la investigación Edición electrónica. Recuperado de: <https://clea.edu.mx/biblioteca/INTRODUCCION%20A%20LA%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. recuperado de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Baena, G. (2017), Metodología de la investigación. (3era edición). Mexico: Grupo editoria Patria, SA de CV. Recuperado de: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Castro, Y. y Rivero, W. (2015). El Empowerment y Gestión empresarial en la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de Huancavelica, periodo 2014 - 2015 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/58/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200055.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, Y. Y Nuñez, C. (2018). Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH de la empresanAgropucalá S.A.A., Pucalá 2017. (Tesis de pregrado). Recuperado de:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4590/Castro%20Rojas%20-%20N%C3%BA%20Campos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chacón, A. (2013). Ejecución del plan estratégico para pequeñas empresas bajo un esquema interactivo de consultoría. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/jspui/bitstream/132.248.52.100/6600/1/Tesis.pdf>

Cherres, F. (2017). "El Empowerment y su relación con la efectividad organizacional en instituciones educativas privadas de San Martín de Porres, 2017." Recuperado de : https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6a2ad863c722567334fde730acada148

Cortés, M. (2014). Generalidades sobre metodología de la investigación. Mexico. Universidad del Carmen. Recuperado de:

http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Cálix, C., & Martínez, L., & Vigier, H., & Núñez, J. (2016). El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. Investigación Administrativa, (117). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456046142002>

Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. Contaduría y Administración, 61 (3), 422-440. Available in: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39546036002>

Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2011). *Planeación estratégica fundamentos y aplicación*. (2.a ed). México: McGraw-Hill.

Díaz, G., Manco, C. y Priale, P. (2018). La planeación estratégica como herramienta de mejora en la gestión del gobierno municipal de la Molina (Tesis de Magister). Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623860/D%C3%ADaz_fg.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Garcimartín Cerezo, P., & Juvé-Udina, M., & Delgado-Hito, P. (2016). Concepts and measures of patient empowerment: a comprehensive review. Revista da Escola de Enfermagem da USP, 50 (4), 664-671. Available in: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=361047445018>

- Flores, D. (2017). El Empowerment y la productividad en la empresa industrial y de servicios El tigre S.A., en el distrito de comas, año 2017 (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13871/Flores_QDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Falcón Chirinos, C. (2015). La planificación estratégica en la universidad venezolana. caso: universidad central de venezuela. Revista de Pedagogía, 36 (99), 157-173. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65945575012>
- Freire, M. (2013). El Empowerment y su incidencia en el compromiso laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Tungurahua (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6819/1/FCHE-IFTGPI-38.pdf>
- Hayes, B. (1999). Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios. 2.ed. España: Gestión
- Hueso, A. y Cascant, J. (2012). *Cuadernos docentes en procesos de desarrollo: Metodología y técnicas cuantitativas de investigación.* Recuperado de: https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodolog%C3%ADa%20y%20t%C3%A9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%C3%B3n_6060.pdf?sequence
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación.* (5ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, S. y Rodríguez (2011). *Introducción a la Administración.* (5. a ed.). México: McGraw-Hill.
- Jiménez (1998). Metodología de la investigación. Cuba: Editorial ciencias médicas. Recuperado de: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-doc/metodologia_dela_investigacion-texto.pdf
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global.* (12.a ed.). México: McGraw-Hill.
- Kanter, R. M. (1993). Men and women of the corporation. New York: Basic Books.
- Konger, J. A., & Kanungo, R. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. Academy of Manage Review.

- López, L. (2015). Empoderamiento y satisfacción laboral (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>
- Louffat, E. (2012). *Administración: fundamentos del proceso de la administración*. (3.a ed). Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- Luna, G. (2015). *Proceso Administrativo*. (2.a ed). México: Grupo Editorial Patria.
- Mapcal, (1998). "Nuevos instrumentos el managment". Madrid: Días de Santos. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=0hKUONibWHMC&printsec=frontcover&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Mora-Riapira, E., & Vera-Colina, M., & Melgarejo-Molina, Z. (2015). Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá. *Estudios Gerenciales*, 31 (134), 79-87. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043009>
- Niño, V. (2011), *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones la U. Recuperado de: <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>
- Orgambídez-Ramos, A., & Moura, D., & de Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 35 (1), 257-278. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3378/337849319010.pdf>
- Real Academia Española. (2014). En *Diccionario de la lengua española* (23° ed.). Consultado de <http://www.rae.es/>
- Román-Calderón, J., & Krikorian, A., & Ruiz, C., & Betancur Gaviria, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Estudios Gerenciales*, 32 (139), 154-161. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/212/21246274006.pdf>
- Sánchez, P. (2016). Empowerment como recurso para potencializar el desarrollo efectivo de los programas de responsabilidad social empresarial (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10568/1/Tesis_Petter%20Sanchez_RSE%20y%20Empowerment.pdf

Torres, A. (2016). El empowerment como estrategia de gestión en el Hotel Ensueño, Arequipa - 2014 (tesis de pregrado). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/54222633.pdf>

Troya Andrade, R. P., Vásquez Fajardo, C. E., & Fajardo Vaca, L. M. (2019). Empowerment: a strategic tool as an advantage of competitiveness in the administration of decentralized autonomous governments (GADS). RECIMUNDO, 3(1), 1110-1135. Recuperado de: [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.1110-1135](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.1110-1135)

Wilson, T. (1996). *Manual del empowerment*. España: Gestión 200

ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO

Variable Independiente: Empowerment

(Escala de tipo Likert)

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario se desarrollará para conocer las empowerment en la planificación estratégica en la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, Distrito de Surco, año 2018.

El presente documento se aplicará en un solo acto a los COLABORADORES

Tener en cuenta que no hay respuesta correcta o incorrecta

Todas las respuestas son anónimas

N°	Ítem	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que Los directivos sesarrollan el empowerment (empoderamiento) en las actividades de la empresa?					
2	¿Considera usted que los trabajadores tienen la confianza de hacer aportes o cosas nuevas en la empresa?					
3	¿Considera que la empresa maneja una cultura en cuanto a la comunicación?					
4	¿Considera que los encargados o jefes le informan sobre los cambios que se realizan en la organización?					
5	¿Conoce usted la visión de la empresa?					
6	¿Considera que los trabajadores de la empresa están informados de lo que afecta de forma positiva o negativa a la empresa?					
7	¿Considera que todas las decisiones que les afecta como trabajadores, son tomadas solo por los directivos?					
8	¿Considera que la empresa desarrolla un estilo de liderazgo en sus colaboradores?					
9	¿Considera usted que está preparado para asumir responsabilidades importantes para la empresa?					
10	¿La empresa hace esfuerzos para desarrollar el talento de los empleados?					
11	¿Considera que en la empresa se conoce el poder de trabajo en equipo?					
12	¿Se establecen metas constantes para los equipos de trabajo?					

TABLA DE VALORACIÓN

(Escala de likert)

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

RANGO	NIVEL
0 - 12	Empowerment muy deficiente
13 - 24	Empowerment deficiente
25 - 36	Empowerment regular
37 - 48	Empowerment bueno
49 - 60	Empowerment excelente

ANEXO 2. CUESTIONARIO

Variable dependiente: Planificación estratégica

(Escala de likert)

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario se desarrollará para conocer las empowerment en la planificación estratégica en la empresa Hydrocenter ingenieros SAC, Distrito de Surco, año 2018.

El presente documento se aplicará en un solo acto a los COLABORADORES

Tener en cuenta que no hay respuesta correcta o incorrecta

N°	Ítem	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que los directivos difunden la visión de la empresa?					
2	¿Considera usted que la visión de la empresa es clara?					
3	¿Considera usted que la visión de la empresa es alcanzable y se relaciona con los objetivos establecidos?					
4	¿Considera usted que la misión responde al propósito básico de la empresa?					
5	¿Considera usted que la misión establecida genera motivación y compromiso a los miembros de la organización?					
6	¿Considera usted que la misión de la empresa es clara y sólida?					
7	¿Considera usted que le comunican los objetivos establecidos?					
8	¿Considera usted que está comprometido con los objetivos de la empresa?					
9	¿Considera usted que se da cumplimiento a los objetivos establecidos?					
10	¿Considera usted que los directivos emplean estrategias que logren el cumplimiento de metas establecidas?					
11	¿Considera usted que las estrategias son comunicadas a los colaboradores de la empresa?					
12	¿Considera usted que los colaboradores de la empresa están capacitados para analizar adecuadamente los recursos asignados?					

TABLA DE VALORACIÓN

(Escala de likert)

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

RANGO	NIVEL
0 - 12	Empowerment muy deficiente
13 - 24	Empowerment deficiente
25 - 36	Empowerment regular
37 - 48	Empowerment bueno
49 - 60	Empowerment excelente

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

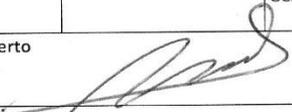
Título de la investigación: Empowerment en la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter Ingenieros SAC, en el Distrito de Surco, año 2018

Apellidos y nombres del investigador: Palpa Flores, Mercedes Melisa

Apellidos y nombres del experto: *Mg. Edelmir G. Rosales Domínguez*

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
EMPOWERMENT	Gestión del empowerment	Enfoque de los directivos	¿Considera que Los directivos desarrollan el empowerment (empoderamiento) en las actividades de la empresa?	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de confianza	Considera usted que los trabajadores tienen la confianza de hacer aportes o cosas nuevas en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	¿Considera que la empresa maneja una cultura en cuanto a la comunicación?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Compartimiento de información	Nivel de difusión de información	¿Considera que los encargados o jefes le informan sobre los cambios que se realizan en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de visión aclarada	¿Conoce usted la visión de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	¿Considera que los trabajadores de la empresa están informados de lo que afecta de forma positiva o negativa a la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Crear autonomía	Toma de decisión y control	¿Considera que todas las decisiones que les afecta como trabajadores, son tomadas solo por los directivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Liderazgo	¿Considera que la empresa desarrolla un estilo de liderazgo en sus colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Delegación de Responsabilidad	Considera usted que está preparado para asumir responsabilidades importantes para la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Equipos autodirigidos	Liberar potencial humano	¿La empresa hace esfuerzos para liberar los talentos y habilidades de todos los colaboradores de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Trabajo en equipo	¿Considera que en la empresa se desarrolla de manera eficiente el trabajo en equipo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Metas	¿Se establecen metas constantes para los equipos de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha <u> </u> / <u> </u> / <u> </u> <i>7/4/18</i>				

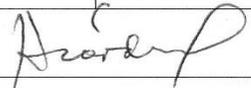
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Empowerment en la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter Ingenieros SAC, en el Distrito de Surco, año 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Palpa Flores, Mercedes Melisa							
Apellidos y nombres del experto: <i>Mg. Edilberto G. Rosales Domínguez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Visión	Nivel de difusión	¿Considera usted que los directivos difunden la visión de la empresa?	Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel comprensión	¿Considera usted que la visión de la empresa es clara?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel realismo	¿Considera usted que la visión de la empresa es alcanzable y se relaciona con los objetivos establecidos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Misión	Nivel de diferenciación	¿Considera usted que la misión responde al propósito básico de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel motivación de compromiso	¿Considera usted que la misión establecida genera motivación y compromiso a los miembros de la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de claridad y solidez	¿Considera usted que la misión de la empresa es clara y sólida?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Objetivos	Nivel de comunicación	¿Considera usted que le comunican los objetivos establecidos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de compromiso	¿Considera usted que está comprometido con los objetivos de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de cumplimiento	¿Considera usted que se da cumplimiento a los objetivos establecidos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estrategias	Cumplimiento de metas	¿Considera usted que los directivos emplean estrategias que logren el cumplimiento de metas establecidas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación efectiva	¿Considera usted que las estrategias son comunicadas a los colaboradores de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Gestión de recursos	¿Considera usted que los colaboradores de la empresa están capacitados para utilizar adecuadamente los recursos asignados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha				
			<i>7/11/18</i>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Empowerment en la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter Ingenieros SAC, en el Distrito de Surco, año 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Palpa Flores, Mercedes Melisa							
Apellidos y nombres del experto: <i>D. CAROLINA SANCHEZ ABUJANAY</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
EMPOWERMENT	Gestión del empowerment	Enfoque de los directivos	¿Considera que Los directivos desarrollan el empowerment (empoderamiento) en las actividades de la empresa?	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de confianza	Considera usted que los trabajadores tienen la confianza de hacer aportes o cosas nuevas en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	¿Considera que la empresa maneja una cultura en cuanto a la comunicación?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Compartimiento de información	Nivel de difusión de información	¿Considera que los encargados o jefes le informan sobre los cambios que se realizan en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de visión aclarada	¿Conoce usted la visión de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	¿Considera que los trabajadores de la empresa están informados de lo que afecta de forma positiva o negativa a la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Crear autonomía	Toma de decisión y control	¿Considera que todas las decisiones que les afecta como trabajadores, son tomadas solo por los directivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Liderazgo	¿Considera que la empresa desarrolla un estilo de liderazgo en sus colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Delegación de Responsabilidad	Considera usted que está preparado para asumir responsabilidades importantes para la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Equipos autodirigidos	Liberar potencial humano	¿La empresa hace esfuerzos para liberar los talentos y habilidades de todos los colaboradores de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Trabajo en equipo	¿Considera que en la empresa se desarrolla de manera eficiente el trabajo en equipo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Metas	¿Se establecen metas constantes para los equipos de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha				
<i>Acordel</i>			<i>07.11.18</i>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Empowerment en la planificación estratégica de la empresa Hydrocenter Ingenieros SAC, en el Distrito de Surco, año 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Palpa Flores, Mercedes Melisa							
Apellidos y nombres del experto: Dr. CORDERMI SAAVEDRA ABRAHAM							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Visión	Nivel de difusión	¿Considera usted que los directivos difunden la visión de la empresa?	Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5	✓		
		Nivel comprensión	¿Considera usted que la visión de la empresa es clara?		✓		
		Nivel realismo	¿Considera usted que la visión de la empresa es alcanzable y se relaciona con los objetivos establecidos?		✓		
	Misión	Nivel de diferenciación	¿Considera usted que la misión responde al propósito básico de la empresa?		✓		
		Nivel motivación de compromiso	¿Considera usted que la misión establecida genera motivación y compromiso a los miembros de la organización?		✓		
		Nivel de claridad y solidez	¿Considera usted que la misión de la empresa es clara y sólida?		✓		
	Objetivos	Nivel de comunicación	¿Considera usted que le comunican los objetivos establecidos?		✓		
		Nivel de compromiso	¿Considera usted que está comprometido con los objetivos de la empresa?		✓		
		Nivel de cumplimiento	¿Considera usted que se da cumplimiento a los objetivos establecidos?		✓		
	Estrategias	Cumplimiento de metas	¿Considera usted que los directivos emplean estrategias que logren el cumplimiento de metas establecidas?		✓		
		Comunicación efectiva	¿Considera usted que las estrategias son comunicadas a los colaboradores de la empresa?		✓		
		Gestión de recursos	¿Considera usted que los colaboradores de la empresa están capacitados para utilizar adecuadamente los recursos asignados?		✓		
Firma del experto		 Fecha <u> 1 </u> - <u> 1 </u> - <u> 07 </u> <u> 11 </u> - <u> 18 </u>					