



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

El Empowerment y Management en los trabajadores de la empresa Grupo Codise  
SAC San Martín de Porres 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Barrios García Richard Johnny (ORCID: 0000-0002-8562-5434)

**ASESOR:**

Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel (ORCID: 0000-0002-1678-1361)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

2019

### **Dedicatoria**

A Dios, por brindarme amor incondicional, a mis padres quienes me inspiran cada día en poder continuar con mis metas y proyectos, a mi hermano por su apoyo moral cuando más lo necesito.

### **Agradecimiento**

Agradezco Dios por la vida y la salud, por medio de la fe en seguir avanzando; y por todo lo que ha dado incondicionalmente.

Al Dr. César Acuña Peralta fundador de la Universidad Cesar Vallejo, gracias por brindar la oportunidad de seguir estudiando en esta Universidad para ser un profesional formado.

A mi asesor el Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza, por el apoyo metodológico, dedicación, orientación y contribución en el desarrollo de este trabajo de investigación, gracias de todo corazón.

A los docentes de la escuela de Administración, por la paciencia y enseñanza que me brindan con mucho cariño.

## **Página del jurado**

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Richard Johnny Barrios García, con DNI N°: 46794049, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 09 de diciembre del 2019.



---

**RICHARD JOHNNY BARRIOS GARCÍA**

**DNI N°: 46794049**

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización de las variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	18
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIÓN	30
VI. RECOMENDACIONES	31
VII. REFERENCIAS	32
VIII. ANEXOS	37

## Índice de Tablas

Tabla N ° 1: Matriz de Operacionalizacion

Tabla N ° 2: Variables Operacionalizacion

Tabla N ° 3: Escala liket

Tabla N ° 4: Resumen de procesamiento de casos

Tabla N ° 5: Análisis de fiabilidad

Tabla N ° 6: Dimensión liderazgo

Tabla N ° 7: Dimensión acondicionamiento de puestos de trabajo

Tabla N ° 8: Equipo de trabajo

Tabla N ° 9: Empowerment

Tabla N ° 10: Managment

Tabla N ° 11: Calidad de servicio como herramienta estratégica

Tabla N ° 12: Responsabilidad social

Tabla N ° 13: Prueba de correlación empowerment- managment

Tabla N ° 14: Prueba de correlación liderazgo- m managment

Tabla N ° 15: Prueba de correlación acondicionamiento de puestos de trabajo- managment

Tabla N ° 16: Prueba de correlación equipo de trabajo- managment

Tabla N ° 17: Prueba de normalidad

## Índice de figuras

Figura N ° 1: Dimensión liderazgo

Figura N ° 2: Dimensión acondicionamiento de puestos de trabajo

Figura N ° 3: Equipo de trabajo

Figura N ° 4: Empowerment

Figura N ° 5: Managment

Figura N ° 6: Calidad de servicio como herramienta estratégica

Figura N °7: Responsabilidad social



## Resumen

La presente investigación tiene como título; El empowerment y management en los trabajadores de la empresa grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres 2019, cuyo objetivo general fue; Determinar la relación la relación entre Empowerment y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.

La investigación tuvo como población 50 colaboradores de ambos sexos. La siguiente investigación fue enfoque; cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental, nivel; descriptivo-correlacional. El instrumento fue el cuestionario tipo Likert, que estuvo conformado de 20 preguntas, el instrumento está dividido en 10 preguntas para la variable empowerment y 10 para la variable management, siendo aprobada por tres expertos de la universidad César Vallejo, que determinaron la validez del contenido, además se utilizó el Alfa de Cronbach que evaluó la confiabilidad del cuestionario, obteniendo un nivel de confiabilidad de 0.812. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS, que brindó resultados permitiendo concluir: El empowerment y management influye significativamente en los trabajadores de la empresa grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres 2019.

**Palabras claves:** Empowerment, management, Quality of service as a strategic tool and leadership.

## **Abstract**

The present investigation has the title; The empowerment and management in the workers of the company Grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres, 2019, whose general objective was; Determine the relationship between Empowerment and management in the company Grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres, 2019.

The research had as a population 50 collaborators of both sexes. The following investigation was approach; quantitative, applied type, with non-experimental design, level; descriptive-correlational. The instrument was the Likert questionnaire, which was made up of 20 questions, the instrument is divided into 20 questions for the empowerment variable and 10 for the management variable, being approved by three experts from the César Vallejo University, who determined the validity of the content In addition, Cronbach's Alpha was used, which evaluated the reliability of the questionnaire, obtaining a reliability level of 0.812. For the data processing the SPSS program was used, which gave results allowing to conclude: The empowerment and management significantly influences the workers of the company Grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres, 2019.

**Keywords:** empowerment, collaborators, management and leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel Internacional se puede notar que las empresas les falta delegar compromisos, responsabilidades para aumentar la confianza en los trabajadores, además en los países como Colombia y Chile, se puede señalar que las Organizaciones Internacionales de las Naciones Unidas con respecto sobre el empowerment y el management esta problemática se extiende en lo social. Lo cual sucede por falta de mecanismos de funciones, lo que originan distintos actos en el sector privado que afecta a la ética de las personas, se imposibilita el trabajo en el proceso de las empresas privadas, se desplaza hasta en las más grandes empresas transnacionales que carecen deudas, por falta de motivación laboral de los trabajadores, falta de una buena gestión, por otro lado, sería bueno manejar una buena gestión para que sean más productiva la empresa.

A nivel Nacional pocas empresas en el Perú usan “el Empowerment y el management” como las empresas; Natura cosmético, Sodimac Perú y Microsoft Perú, por lo que nos encontramos en un país muy competitivo, muchas veces el gerente se muestra autoritario y controlador, aplica órdenes y toma todas las decisiones sin consultar a la empresa, produce un efecto negativo de quiebre en las empresas, necesitamos que las empresas realicen su proceso de producción en el trabajo participen con programas que se ejecuten para capacitar al personal, logren optimizar el desarrollo, obteniendo eficacia y eficiencia, de esta manera se satisfará a los consumidores. Es necesario explicar la toma de decisiones se debe manejar en forma democrática y cambiar a la organización en sus directivas y formar al gerente para que sea un buen líder.

A nivel local la empresa Grupo Codise S.A.C en el distrito de San Martín de Porres, donde laboro existe un problema, se observa que falta la delegación de responsabilidades de los trabajadores, se muestran cansados, poco motivados, no logran desempeñar bien sus funciones con las tareas encomendadas, les falta cumplir metas y objetivos, falta usar estrategias de organización, se presenta en la gestión de la empresa un manejo desordenado administrativo, es así explíco la falta del “empowerment y el management”, debido a que se relaciona el uno con el otro, es por ello para una mejor capacitación, delegación de funciones, toma de decisiones, rendimiento y llevar a la empresa con estrategias favorables, resultaría muy beneficioso aplicar en la empresa “el empowerment y management”, en base

a lo que se quiere lograr o conseguir en la empresa. De esta manera habría motivación y ascenso laboral en los trabajadores, tendrían más eficiencia y organización, así avanzarían de una mejor manera en sus funciones y lograrían sus metas y objetivos deseados.

Aimacaña y Tello (2017) en su investigación *“Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: Caso industria emplástico”*, realizada en la Universidad Técnica de Cotopaxi, en Ecuador, establece la relación del empoderamiento con la gestión de los trabajadores para un mejor desempeño en la empresa. La empresa no maneja ningún tipo de incentivo que permite alcanzar las metas. Mediante una metodología de tipo cuantitativo y diseño no experimental, obtiene un coeficiente cero como dimensión del empowerment, en conclusión; lo que indica que los trabajadores de la empresa estudiada no poseen autonomía a un 40% en la toma de decisiones en los procesos.

Cruz (2015) su tesis *“El empowerment y su relación con la satisfacción laboral”*, para optar el grado de Magister en Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, México, tiene como propósito determinar el grado de injerencia de la variable dependiente empowerment en la variable independiente satisfacción laboral. Haciendo uso del análisis correlacionar, utiliza una metodología no experimental, de campo, descriptivo y transversal. El resultado de la investigación se obtuvo a través de la prueba de correlación de Pearson. Se encontró que la empresa analizada tenía un bajo nivel de empowerment sobre sus colaboradores. La prueba arrojó un resultado de  $r_s = 0.989$  cercano a 1, entre equipo de trabajo de empowerment y la satisfacción laboral.

García del Pilo, Useche y Schlesinger (2014) en su artículo científico titulado; *“Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario Zuliano”*, se observa que hito de esta investigación era establecer que la variable empowerment, al ser estudiada de manera independiente, tenía una influencia directa sobre el compromiso organizacional como variable dependiente de ella. La metodología usada es de tipo correlacional, descriptiva. El resultado del estudio explica como las dimensiones del empowerment (toma de decisiones, la responsabilidad compartida, el conocimiento, el trabajo en equipo y la autonomía) tienen una influencia altamente significativa sobre la identificación, la membrecía y la lealtad de los docentes investigadores

hacia su institución. Se concluyó con una correlación positiva  $r_s = 0,687$  entre acondicionamiento de los puestos de trabajo *Empowerment* y *compromiso organizacional*. Rossillo (2015), en su investigación sobre “*Metodología de implementación de un sistema de workflow para mejorar el proceso administrativo y comunicativo en la facultad de ciencias de la educación de la universidad estatal de Bolívar*”, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador, plantea como objetivo general, proponer una metodología de implementación de un sistema de workflow en la facultad de ciencias de la educación de la Universidad Estatal de Bolívar para mejorar su proceso administrativo y comunicativo. El tipo de investigación fue mixta (cualitativa-cuantitativa), el nivel de estudio fue exploratoria y descriptiva. Y el método de investigación fue inducción y deducción. Se determinó que para mejorar el proceso administrativo y comunicativo en el negocio requería de una metodología apropiada. Se propuso la metodología MIWEC (metodología de implantación de sistemas workflow en entornos corporativos), se eligió esta metodología por ser flexible y acoplable.

Castellanos (2015), en su tesis; “*La responsabilidad social como valor añadido del Facilities Management en la gestión del patrimonio inmobiliario*”, realizada en la Universidad Politécnica de Madrid. Se encontró que “*Los activos existentes en la gestión del patrimonio inmobiliario mejoraran tanto su vida útil como su coste total, aplicando la disciplina de la Facility Management bajo criterios responsables (sociales, económicos y medioambientales)*”. Empleó una metodología de tipo aplicada, con un enfoque cualitativo y cuantitativo. El resultado, permite observar que se requiere de conocimientos y experiencia para la explotación de un activo. Determinó que si este talento se desarrolla en todas y cada una de las fases de su ciclo de vida, aplicando criterios responsables (sociales, económicos y medioambientales), su coste total se verá reducido y su vida útil ampliada. Por lo tanto, la responsabilidad social añade valor al Facilities Management.

Hidalgo (2016), en su tesis “*Empowerment para incrementar la productividad en la distribuidora de productos de consumo masivo S.A.C., Chiclayo 2016*”, plantea como objetivo general, demostrar que el empowerment logra hacer crecer la producción. Utiliza una metodología del tipo cuantitativo, con un diseño pre experimental. Los resultados obtenidos demostraron que la estrategia del empowerment logra hacer crecer la producción de los trabajadores. Para validar la implementación de la estrategia del empowerment, se

aplicó un post test encontrando que la productividad había mejorado en eficiencia, eficacia y efectividad. Así se obtuvo en los niveles medios en eficiencia un 37%, eficacia un 43.5% y efectividad un 58% y en los niveles altos en eficiencia un 63%, eficacia un 56.5% y efectividad un 58.7%. Se encontró una correlación positiva  $r_s = 0.678$  entre Empowerment para incrementar la productividad

Torres (2018), en su investigación titulada "*Happiness management y productividad de los colaboradores en el Dealer Steel Comunicaciones E.I.R.L. de la Ciudad de Chimbote 2018*", realizada en la Universidad César Vallejo, Chimbote, propone como objetivo principal, relacionar el happiness management y la productividad de los colaboradores en la empresa. La metodología usada fue de tipo descriptivo, y el diseño fue No experimental- transversal. Utilizó una encuesta. El resultado respecto a la productividad fue: el 20% tiene un nivel muy deficiente, el 15% es deficiente, el 25% es regular, el 9% es eficiente y el 31% muy eficiente. A su vez sus principales dimensiones como: la flexibilidad se encuentra en muy deficiente 20%, deficiente 13%, eficiente 45% y muy eficiente 22%; y disfruta del trabajo con 26% en un nivel muy deficiente, 35% regular y 40% muy eficiente.

Villa. (2018), en su tesis "*El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018*", realizada en la Universidad César Vallejo, Lima. Propone como objetivo determinar si el Empowerment incide significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores en empresas comerciales. Su enfoque es cuantitativo, y el diseño utilizado es No experimental. Los resultados comprobaron que el Empowerment incide en el compromiso organizacional con un 13%, y esta incidencia ha sido significativa ( $r_s = 0,949$ ;  $\text{sig.} = ,000$ ;  $p$ ).entre liderazgo de management y empowerment.

Meléndez (2018), en su investigación titulada "*Influencia de la optimización del modelo de gestión Facilities Management en la mejora del desempeño del personal técnico en empresa de servicios, lima 2018*". Planteo como objetivo demostrar la influencia de la optimización del modelo de gestión de "Facilities Management" en el desempeño del personal técnico en una empresa de servicios, Lima 2018. El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo, y su diseño fue no experimental de nivel correlacional. Los resultados determinaron la relación causa efecto que existe entre las variables. Se utilizó la gráfica de dispersión simple entre las variables: modelo de gestión FM y el desempeño del personal técnico, donde se observó una pendiente positiva, lo que explica que a mayor optimización del modelo de

Gestión FM mejora el desempeño del personal técnico, se concluye calculándose un  $r^2 = 0.903$  lo que explica que la variable dependiente desempeño del personal técnico es causado en un 90.3% por la variable independiente modelo de Gestión FM.

Para Deming (2015), en su artículo científico titulado *Filosofías de Calidad Origen y evolución de la gestión de la calidad*, considerado el padre de la calidad, realizó aportes al desarrollo de la calidad en los procesos de la gestión, propuso los “14 principios de calidad” y el modelo de gestión el “Circulo o Ciclo de Deming”, propone cuatro etapas; planificar, hacer, verificar y actuar en la mejora continua de la organización. Sus principios son; establecen continencia de logro del servicio, proponen novedosa filosofía, el equipo que se forma logra que los proveedores evidencien el control de estadística, reforman la capacitación en los trabajadores, efectiviza la supervisión, genera novedad en programas tecnológicos, resalta habilidades de trabajadores y crea una forma administrativa buena.

Se dice que el desarrollo de mejora continua de la calidad debe ser perennes, logrando obtener la calidad las actividades hechas en la empresa. Según Choque (2012), las organizaciones de calidad son mecanismos efectivos, que se deben lograr en todas las áreas de la empresa, mediante la aplicación del modelo de mejora continua. Esta teoría fue realizada por Ishikawa (citado en Gutiérrez, 2014), manifiesta que “la calidad total es una novedosa filosofía de cómo administrar y convertirse en una importante meta de la compañía, por lo que debe tener metas de largo plazo, fue creado por Kaoru Ishikawa, su aportación comienza y termina con el trato al cliente, con los diagnósticos del proceso diagramado de causa y efecto, así logrando identificar las variantes del problema. Según Butler (2012), en su artículo científico “*Call for organisational agility in the emergent sector of the service industry.*” hace un estudio del modelo de empowerment, establece dos enfoques; el enfoque estructural y el enfoque organizacional. Ambos enfoques tienen las bases que se rige el desarrollo del concepto.

El otro grupo de investigadores comentan el concepto de empowerment o empoderamiento desde una dimensión más psicológica y cognitiva. Según Khajehpour, Kiumars y Mohammad (2016), en su artículo científico titulado *The Effect of Servant Leadership on Organizational Commitment; the Mediating Role of Psychological Empowerment and Organizational Justice*, este grupo de expertos analizan al empoderamiento como un gran

valor para recuperar y desarrollar las labores de la organización. El empoderamiento tiene un vínculo directo con la motivación, la actitud, percepción y tiene un control. Conforme a este enfoque el empoderamiento no es la fuerza del jefe sobre los trabajadores, es la actitud y percepción de los trabajadores en sus puestos de trabajo de dicha organización. Se van identificando organizativamente para cambiar. Este desarrollo es para forjar al trabajador con eficacia. Para Prado (2014), conceptualiza que, “el empowerment es un mecanismo que delega responsabilidad en los trabajadores de una empresa y darles las sugerencias detalladas donde logren competitividad eficiente”. Según Hurtado (2014), “el Empowerment es el poder que está basado en capacitar, dirigir, mandar con liderazgo, conferir a los trabajadores el deseo de ser dueños del trabajo, donde las decisiones que se toman sirvan para un buen desempeño de la organización”. Según Ronquillo (2015), el empowerment “es un instrumento que tiene tipos de incremento prolongado y reingeniería como se dan en las organizaciones más grandes para suministrar insumos y establecer los métodos”.

Para Ajhita (2016), en su artículo científico titulado *English For Empowerment*, nos dice que el empowerment es la capacidad con conocimiento, atributo individual que hace que la persona pueda tener más ventaja, distribuir su capacidad en confianza, honestidad, integridad, con una aceptación en la toma de una decisión (p. 36). Para Lutrell y Quiroz (2009), en su artículo científico titulado; *Understanding and operationalising empowerment*. “ *el empowerment*, dice que se logran metas con visiones claro de empoderamiento, basado en el proceso de importes del plan estratégico en los recursos económicos (p .6). Según estos autores el empowerment se encuentra enfocado en los objetivos basados en el recurso económico. Según Rahman, Khanam y Nghiem (2016), en su artículo científico; El empowerment, no solo lo manejan los varones, sino también las mujeres, ya que pueden tener un cargo importante del cual pueden manejar, realizar con responsabilidad y delegación ( p .1747). El término empowerment también manejan las mujeres, donde deben delegar con mucha cautela y ser responsables con las actividades para los trabajadores.

Para Rahman (2013), en su artículo científico titulado *The effects of microfinance onwomen 's empowerment: new evidence from Bangladesh*, dice el empowerment tiene un papel protagónico de impacto social, debido a que fomenta el proceso del incremento económico hacia un mejor futuro. Para este autor comenta que el empowerment tiene una base importante con la sociedad ayudando a la economía. Según Henriksen (2017), en su



artículo científico titulado “*Learning with Purpose from Empowerment: A study of Methodological Barriers and Challenges to Enhancing Organisational Learning from Women’s Empowerment and Gender Equality Interventions*”, dice que el empowerment tiene un papel en las mujeres, hacen que se desarrollen con mucha potencialidad (p .35). Para este autor se relaciona con el autor anterior Rahaman, ya que afirma que el empowerment tiene un rol en la sociedad, ayudando en la economía, es beneficioso que lo apliquen las mujeres. Para Ulutas (2018), en su artículo científico titulado “*The effect of empowerment on employees’ job satisfaction: a research on konyaindustrial zone.*” menciona que el empoderamiento es el poder donde deriva otros significados como; autoridad, otorgar, motivar a las personas sobre un cargo o una función que lo realicen con total satisfacción. Por eso es importante que el empoderamiento tenga un poderío fundamental que motive a las personas, con esmero y confianza.

Para Xiao y Ransndem (2016) en su artículo científico titulado *Journal of Small Business Management*, mencionan que la relevancia de emprender una empresa junto al capital humano de los recursos es examinar el grado de satisfacción de los clientes y su avance tecnológico en las empresas, donde existe una creciente tendencia del Management. Para estos autores Caicedo, Jiménez y López (2014), en su artículo científico titulado *Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca*, dicen que es fundamental el capital humano en la empresa con el Management, ayudado con el empowerment que transforma a la sociedad en organización, donde tienen una mejor aptitud en la misión sobre sus vidas, teniendo una práctica de poder para uno mismo y hacia los demás (p. 151).

Para estos autores Cáliz, Martínez, Hernán y Núñez (2016), en su artículo científico titulado; *The role of the empowerment in business success. Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás México*, dicen que el empowerment es una herramienta de aplicación empresarial útil, debido a que ayudan en la transformación, organización, y pone la misión en las personas de trabajo. Cuando exista una decisión en el empowerment la organización tiene buenos resultados y habrá más beneficios en el éxito del proceso (p .25). Para estos autores es importante el empowerment, porque habrá muchos resultados trascendentales para la empresa, es decir habrá más beneficios laborales en su éxito mayor.

Según Truss (2019), en su artículo científico titulado *The effect of empowerment on employees' job satisfaction: a research on konyaindustrial zone*, nos dice el empowerment es un medio que usa la gerencia para apoyo a sus trabajadores, cumpliendo el reglamento interno de la empresa, aceptando las actividades de la labor de forma aceptable (p .27). Según esta autora el empowerment es un medio estratégico que parte gerencialmente, donde corrobora en apoyar a los laborantes, haciendo cumplir las normas internas de las empresas en la realización de las actividades en una forma motivada. Para Rohidas (2015), en su artículo científico titulado *Employess Emporwrment in organitation: A study*, nos dice que; l fin del empowerment crece con una base sólida de participación, existe democracia, para tomar decisiones apropiadas del trabajo, se desarrollan en la organización, además la gerencia califica a los trabajadores (p. 234). Este autor opina que su finalidad principal del empowerment es la democracia, donde los trabajadores puedan comentar con participación, ellos podrán mejorar de una forma eficiente para que la empresa siga avanzando económicamente. Para Subramanian, Leong, Maniam y Ershad (2013), en su artículo científico titulado ‘ *Wakplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life*’, nos dicen que el empowerment económico significa que las personas se sacrifican por lograr un grado de satisfacción en la vida, es decir lograr metas específicas (p . 855). Para estos autores el empowerment económico los seres humanos tratan de conseguir los objetivos planeados en los trabajadores.

Para Arjan (2017), en su artículo científico titulado *English For Empowermen*, dice que el empowerment busca un quehacer o un mejoramiento en la cultura, es decir con la producción y la innovación, por lo que conocer el mercado y tener como trabajadoras mujeres ayuda a comprender mejor las exigencias de los clientes. Para este autor piensa en mejorar la producción de la empresa con innovaciones que ayuden a crecer la inversión, es la mejor forma que se aplica el empowerment, por lo que nos permite conocer las necesidades de los compradores. Según Herrera (2014), los elementos del empowerment son; responsabilidad ante los resultados, poder para la toma de decisiones, recursos materiales para la ejecución, información y conocimientos necesarios, competencia profesional del sujeto apoderado.

Por consiguiente, Variable 1: El Empowerment Según Hurtado (2008) “es el poder que está basado en capacitar, dirigir, mandar con liderazgo. Conferir a los trabajadores el deseo de ser dueños del trabajo, donde las decisiones que se toman sirvan para un buen desempeño de

la organización” (p. 122). Sus dimensiones son: Dimensión 1: El liderazgo; se basa en tener equilibrio frente a los trabajadores, en lo que ejecuta un líder para lograr el desarrollo del equipo (Hurtado, 2008). Sus Indicadores son: a) Supervisar: Guiarlos en el desarrollo de sus destrezas y conocimientos. B) Asesorar: contribuir a conseguir un mayor logro en el rendimiento en los trabajadores. C) Estilo de control: dirige a los trabajadores que interactúan. Dimensión 2: Acondicionamiento de los puestos de trabajo; en que los trabajadores se sientan a gusto y tengan un gran sentido de guía en responsabilidad (Hurtado, 2008). Sus siguientes indicadores: a) Autoridad: Tener la potestad de dirigir a un grupo de trabajadores y poder guiarlos. B) Rendimiento significativo: Evaluar la eficiencia laboral que presentan y c) Cambio en las asignaciones: Son elevados a otros puestos o cambios de asignación. Dimensión 3; El equipo de trabajo; forman los grupos para capacitarlos según las funciones que se deriva a cada trabajador, se organizan (Hurtado, 2008). Sus indicadores: a) Planificación: Es el proceso que se busca objetivos y estrategias para que marche bien b) Organización interna: Conseguir que los trabajadores conozcan las normas y c) Rotación de puestos de trabajo: Tienen distintas tareas e intercambian sus áreas de trabajo.

Para Accid (2010), nos dice que el management “se basa en conseguir el desarrollo de los trabajadores, mediante la gestión, conocimientos en el trabajo, estrategias, y el buen funcionamiento de la organización”. Según Smith (2012), management se define “como dice en la historia el ser humano es es un componente de la forma de producción en una compañía o empresa, su finalidad es lograr la producción en la empresa”. Según Alterson (2010), menciona que;” el management está enfocado para integrar a las personas en un trabajo común con una buena administración, se debe identificar elementos claves para la solución de algún inconveniente, plasmado en una gestión organizacional”.

Para Pérez, Alcazar y Sánchez (2014), en su artículo científico titulado *Functional Flexibility in Human Resource Management Systems: Conceptualization and Measurement. International Journal of Business Administration*, dice que el Management tiene su impacto en los recursos humanos, ya que está enfocada en la actividad tecnológica, el conocimiento y la habilidad para hacer crecer a la empresa, por lo que va logrando productividad en el trabajo, motivar a los trabajadores (p .3). Para estos autores Ebrahim, Ebrahimian, Mousavi y Tahrin (2015), en su artículo científico titulado” *International Journal of ManagEMENT*

*Science and Business Administration. Research learp*”, nos dicen que el Management, destaca en los recursos humanos, porque se orienta a la tecnología, la identificación del trabajo. Los trabajadores dentro de la organización tienen un papel que es satisfactorio o insatisfactorio, dependerá del trabajo de producción que puedan realizar de forma eficaz y eficiente ( p. 29). Para este autor es necesario que los trabajadores puedan desarrollar sus labores o actividades encomendadas con satisfacción. Según Setiawan (2019), en su artículo científico titulado; *Economic empowerment through buying intention on online marketing in indonesia*, dice que la dirección del Management está orientada a la gerencia, en el que existe gestiones empresariales, de lo cual se basa en la administración de solucionar inconvenientes de la relación humana guiadas para las labores del trabajo que sean eficientes y eficaces (p. 74). Para Hwang (2013), en su artículo científico titulado “*Organizational Levels of Analysis of Communication Satisfaction and Identification in Relation to Job Satisfaction*”, menciona sobre el management que la organización satisface a la persona con muchas formas de comunicación interpersonal y grupal en la vida cotidiana (p .1).

Una de las importantes gestiones empresariales del Management, colabora en resolver los problemas que se puedan presentar dicha empresa. Según Ramos (2012), en el año 500 A.C, el general Sun Tzu utilizó estrategias en su gestión militar, de tal manera, que los planes estratégicos fueron fundamentales para poder dominar al enemigo. Por otra parte, Artaza (2012) en su libro titulado; *Nicolás de Maquiavelo el príncipe*, menciona del management en una de las historias que nos habla en el libro “el príncipe”, hace mención a la forma de cómo deben gobernar los príncipes, utilizar estrategias con técnicas de dirección y gestión para terminar con el enemigo, sin ser odiados”.

Según Ramos (2012), en su libro titulado; *La práctica de la consultoría estratégica del negocio*, hace mención que en “el siglo XX el fayolismo, llevó la gestión como una tarea individual en los trabajadores, identificando y contribuyendo a diferentes ámbitos administrativos, para dar una mejor solución a los diferentes problemas que se presentan en la empresa”. Según Jaúregui (2016), en su libro titulado *El mangement en las empresas del mundo*, dice que “es importante la misión del management, se basa en lograr un trabajo conjunto y eficaz en los trabajadores”. Para Accid (2010), en su libro titulado “Nuevas tendencias en Management” la teoría de la agencia se fundamenta en el pensamiento filosófico y teórico sobre la ética y la moral, donde la iniciativa en toda gestión empresarial

debe estar asociada a la ética y la moral. Según Accid (2010), la teoría de Fayol se basa en elementos como; organizar, coordinar, planificar, controlar, además de principios como: división de trabajo, disciplina, autoridad, jerarquía, orden, equidad y espíritu en equipo. La finalidad de Fayol fue que se puedan identificar las habilidades directivas para conseguir el éxito en la organización.

Variable 2: El Management, para Gibert (2013), en su libro titulado *Introducción y logística del sistema Management* explica que; “es la gestión de todas las actividades que se desarrollan en la empresa, se trabaja con la organización según los inconvenientes que se puedan dar a medida del trayecto, solucionándolos, y además obteniendo oportunidades de ventajas para que mejore la empresa” (p. 13). Sus dimensiones son: Dimensión 1: La calidad del servicio; depende de cómo se relaciona su personal con los clientes, se detalla cómo se gestiona al personal (Gilbert, 2013, p. 45). Sus indicadores: a) Planificar: Es realizar el trabajo en lo que se ha proyectado en planes, para lograr. b) Organizar: Poner un orden a los trabajadores que consigue en la empresa. c) Liderar: Dirigir a los trabajadores para que puedan mejorar sus funciones y capacidades. Dimensión 2: La responsabilidad social; es el compromiso, obligación y deber que poseen los individuos de una empresa (Gilbert, 2013, p. 45). Sus indicadores son: a) Orden: Es garantizar una jerarquía de los planes, proyectos, y acciones laborales. b) Cumplimiento: Hacer prevalecer y realizar las órdenes que son encomendadas laboral y c) Eficiencia: Cumplir con responsabilidad y estrategia las labores que son encargadas.

El problema General: ¿Cómo se relaciona el Empowerment con el management en la empresa Grupo Codise S.A.C., distrito de San Martín de Porres 2019?. Los problemas Específicas: ¿Cómo se relaciona el Liderazgo con el management en la empresa Grupo Codise S.A.C., distrito de San Martín de Porres 2019?, ¿Cómo se relaciona el acondicionamiento de puestos de trabajo con el management en la empresa Grupo Codise S.A.C., distrito de San Martín de Porres 2019? Y ¿Cómo se relaciona el equipo de trabajo con el management en la empresa Grupo Codise S.A.C., distrito de San Martín de Porres 2019?.

La justificación teórica se basa en los resultados obtenidos en este estudio, sobre la relación entre el empowerment que es el empoderamiento y el management, que es administración,

contribuirá con el análisis teórico en posteriores estudios sobre el tema. Los beneficios de utilizar nuevos descubrimientos permitirán a los investigadores enriquecer los conceptos, y mejorar las referencias teóricas, que sustenten la aplicación o implementación de herramientas muy útiles como el empoderamiento y el management. La justificación práctica, se justifica en una pequeña empresa familiar, en crecimiento, diversificación y expansión, que tiene características de la mayoría de empresas en el Perú. Los resultados permitirán que otras empresas observen la gran posibilidad de implementar planes de empoderamiento que beneficien la gestión, así como el liderazgo, el acondicionamiento de los puestos de trabajo y el trabajo en equipo. En la justificación metodológica el estudio realizado es de tipo aplicado no experimental de nivel descriptivo correlacional, lo que ha permitido acercarnos a determinar en nuestra realidad, cómo se relaciona el empowerment con el management. La metodología ha sido validada a partir de utilizar técnicas e instrumentos reconocidos. Respecto a la confiabilidad de la aplicación metodológica, los ítems del cuestionario aseguran la fiabilidad mediante el método de Alpha de Cronbach, que se ha realizado y cumplido rigurosamente con el propósito de culminar con el proceso de investigación, asegurando la calidad y veracidad de los resultados.

La hipótesis General: El empowerment se relaciona significativamente con el management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martín de Porres, 2019. Las Hipótesis Específicas: El liderazgo se relaciona significativamente con management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martín de Porres 2019. El acondicionamiento de puestos de trabajo se relaciona significativamente con management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martín de Porres, 2019 y El equipo de trabajo se relaciona significativamente con management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martín de Porres 2019.

El Objetivo General: Determinar la relación entre empowerment y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martín de Porres 2019. Los Objetivos Específicos: Determinar la relación entre Liderazgo y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martín de Porres 2019. Determinar la relación entre acondicionamiento de puestos de trabajo y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martín de Porres 2019 y Determinar la relación entre equipo de trabajo y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martín de Porres 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1.1 Enfoque del Estudio**

Según Bernal (2010), es cuantitativo, debido a que es un mecanismo cuantificable que tiene como base medir numéricamente y hacer uso del programa estadístico SPS.

### **2.1.2 Tipo de estudio**

Para Vara (2010), el estudio es aplicada, debido a que el problema es identificado, en la práctica y tiene solución.

### **2.1.3 Diseño de Estudio**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), en la investigación su diseño es no experimental, no están manipuladas las variables. De esta manera, se centra en identificar y analizar el problema como un hecho real. El diseño seleccionado para este estudio es No experimental, porque no se manipulan las variables.

### **2.1.4. Nivel del Estudio**

Hernández, Fernández y Baptista (2014), en la investigación es descriptiva, se describen los caracteres fundamentales de las entidades que participan en el problema de estudio, pudiendo ser; personas, grupos, comunidad o entidades privadas o públicas, etc. El nivel de estudio es Descriptiva (nos permite medir las variables de forma independiente) y Correlacional (nos permite determinar el nivel de relación que existe entre las variables).

Bernal (2010) es correlacional, porque su finalidad es dar a conocer la relación que existe entre las variables que se están estudiando, para llegar a los resultados. No se detalla ni la causa ni la consecuencia, debido a que su fin esencial es la utilización de la estadística.

## **2. 2 . Operacionalización de las Variables**

Para poder cumplir con el objetivo del estudio y aceptar la hipótesis, es necesario medir las variables, es decir operacionalizar las variables, para esto se requiere de transformar las variables de conceptos abstractos, empowerment y management, a conceptos concretos que se puedan medir u observar, como son las dimensiones e indicadores, ver la Tabla 2. Para la medición de las dimensiones estudiadas la técnica utilizada es la encuesta que se lleva a cabo utilizando un cuestionario de 20 ítems, con una escala Lickert de tipo ordinal, en formato para marcar la respuesta, ver la Anexo 1.

**Variable1:** El Empowerment Según Hurtado (2008), “es el poder que está basado en capacitar, dirigir, mandar con liderazgo. Conferir a los trabajadores el deseo de ser dueños del trabajo, donde las decisiones que se toman sirvan para un buen desempeño de la organización”. (p. 122). Sus dimensiones son:

**Dimensión 1:** El liderazgo; se basa en tener equilibrio frente a los trabajadores, en lo que ejecuta un líder para lograr el desarrollo del equipo (Hurtado, 2008). Sus indicadores a) Supervisar, b) asesorar y c) estilo de control .

**Dimensión 2:** Acondicionamiento de los puestos de trabajo; en que los trabajadores se sientan a gusto y tengan un gran sentido de guía en responsabilidad (Hurtado, 2008). Sus siguientes indicadores: a) autoridad, b) rendimiento significativo y c) cambios en las asignaciones.

**Dimensión 3;** El equipo de trabajo; forman los grupos para capacitarlos según las funciones que se deriva a cada trabajador, se organizan (Hurtado, 2008). Sus indicadores: a) Planificación, b) organización interna y c) rotación de puestos de trabajos.

**Variable 2:** El Management para Gibert (2013), explica que; “es la gestión de todas las actividades que se desarrollan en la empresa, se trabaja con la organización según los inconvenientes que se puedan dar a medida del trayecto, solucionándolos, y además obteniendo oportunidades de ventajas para que mejore la empresa” (p .13). Sus dimensiones son:

**Dimensión 1:** La calidad del servicio; depende de cómo se relaciona su personal con los clientes, se detalla cómo se gestiona al personal. (Gilbert, 2013, p. 45). Sus indicadores: a) planificar b) organizar y c) liderar.

**Dimensión 2:** La responsabilidad social; es el compromiso, obligación y deber que poseen los individuos de una empresa. (Gilbert, 2013, p. 45). Sus indicadores: a) orden, b) cumplimiento y c) eficiencia.



**Tabla 1 Matriz de Operalización**

<b>TÍTULO:</b> Empowerment y Management en los trabajadores de la empresa Grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres, 2019.					
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OPERACIONALIZACION DE VARIABLES</b>		<b>METODOLOGIA</b>
			<b>Variables y Dimensiones</b>	<b>INDICADORES</b>	
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre Empowerment y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre Liderazgo y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019?.</p> <p>¿Cuál es la relación entre acondicionamiento de puestos de trabajo y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019?.</p> <p>¿Cuál es la relación entre equipo de trabajo y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación la relación entre Empowerment y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre Liderazgo y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.</p> <p>Determinar la relación entre acondicionamiento de puestos de trabajo y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.</p> <p>Determinar la relación entre equipo de trabajo y management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>El empowerment se relaciona significativamente con management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>El liderazgo se relaciona significativamente con management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.</p> <p>El acondicionamiento de puestos de trabajo se relaciona significativamente con management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.</p> <p>El equipo de trabajo se relaciona significativamente con management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.</p>	<p><b>V1: Empowerment</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>–Liderazgo</p> <p>–Acondicionamiento de trabajo.</p> <p>–Equipo de trabajo</p> <p><b>V2: Management</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>–Calidad de servicio como herramienta estratégica.</p> <p>–Responsabilidad social</p>	<p>–Supervisión</p> <p>–Asesorar trabajadores</p> <p>–Estilo de Control</p> <p>–Autoridad</p> <p>–Rendimiento significativo</p> <p>–Cambio en las asignaciones de trabajo.</p> <p>–Planificación</p> <p>–Organización Interna</p> <p>–Rotación de puestos de trabajo</p> <p>–Planificar</p> <p>–Organizar</p> <p>–Liderar</p> <p>–Orden</p> <p>–Cumplimiento</p> <p>–Eficiencia</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de Estudio:</b> Aplicada</p> <p><b>Tipo de diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Diseño de estudio general:</b> Transversal</p> <p><b>Diseño de estudio específico:</b> Correlacional</p> <p><b>Método de investigación:</b> Hipotético – deductivo</p> <p><b>Población</b> 20 trabajadores</p> <p><b>Muestra</b> 20 trabajadores</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

**Tabla 2 Operacionalización de las Variables**

VARIABLES	DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO DE MEDICION
EMPOWERMENT	Según Hurtado (2008) “el Empowerment es el poder que se le otorga al trabajador, está basado en capacitar, dirigir, mandar con liderazgo. Conferir a los trabajadores el deseo de ser dueños del trabajo, donde las decisiones que toman son para mejorar el desempeño de la organización” (p. 122).	Es un proceso que permite dar a los colaboradores herramientas para tomar decisiones. Es el estatus del trabajador que le permite a partir de la motivación lograr un liderazgo sostenido en la autoridad y autonomía para cumplir con los objetivos planteados y dar solución a los problemas que se presenten, desarrollando sus actividades con confianza y libertad de acción. Sus dimensiones son: Liderazgo; Acondicionamiento de los puestos de trabajo; y Equipo de trabajo.	Liderazgo	Supervisión	1	CUESTIONARIO  TIPO LIKERT  ORDINAL
				Asesorar a los trabajadores	2	
				Estilo de Control	3	
			Acondicionamiento los puestos de trabajo	Autoridad	4	
				Rendimiento significativo	5	
				Cambio en las asignaciones de trabajo	6	
			Equipo de trabajo	Planificación	7	
				Organización Interna	8	
				Rotación de puestos de trabajo.	9 - 10	
MANAGEMENT	Gibert (2013), explica que “el management es la gestión de todas las actividades que se desarrollan en la empresa. Permite solucionar inconvenientes y problemas conforme se van presentando. A su vez, aprovecha las ventajas competitivas y las oportunidades que contribuyen a mejorar la empresa” (p. 13).	Es la gestión que se usará para mejorar la empresa en términos de sus dos dimensiones: calidad de servicio; y responsabilidad social.	Calidad de servicio como herramienta estratégica	Planificar	11	
				Organizar	12	
				Liderar	13	
			Responsabilidad Social	Orden	14 -15	
				Cumplimiento	16 -17	
				Eficiencia	18 - 19 - 20	

## 2.3 . Población y muestra

### La Población

Para Carrasco (2008), es el conjunto de componentes o elementos que se desea estudiar, se refiere a: personas, objetos, instituciones, entre otros”. La población tiene 50 trabajadores de la empresa Grupo Codise S.A.C., del distrito de San Martín de Porres.

### La muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la muestra, “es una porción o abstracción que se obtiene de la población general que se va a estudiar”. Debido a que la población es muy pequeña es censal, porque se selecciona en un total del 100% de la población donde todo es la muestra.

### Muestreo

Según Sampieri (2010), la probabilidad de que el muestreo indique cómo se comporta la población general si es alta. Para este estudio no se excluyó a ningún colaborador. Participó toda la población.

## 2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

### 2.4.1 Técnica

Para Díaz (2009), “la encuesta es una herramienta que consta en hacer interrogaciones escritas mediante un formulario en preguntas cerradas”. Se encuestará a 50 trabajadores.

### 2.4.2. Instrumento

Para Hernández et al. (2010), el cuestionario, es “un grupo de interrogantes que se relacionan con las variables, dimensiones e indicadores”. El instrumento es el cuestionario con 20 preguntas cerradas se califican con la escala de Likert, ver **Tabla 3**. “El instrumento debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez” (Bernal, 2010, p.247).

*Tabla 3 Escala de Likert*

Escala Likert		
Casi Nunca	<b>CN</b>	1
Nunca	<b>N</b>	2
A veces	<b>A</b>	3
Siempre	<b>S</b>	4
Casi Siempre	<b>CS</b>	5

El instrumento fue validado por tres expertos de grados académicos:

1. Teodoro Carranza Estela.

- 2.Jesús Enrique Barca Barrientos
- 3.César Alva Arce

### 2.4.3. Confiabilidad del instrumento

Según Bernal (2010) “La confiabilidad de un cuestionario hace referencia a su contextura de las puntuaciones que obtienen de las personas, mediante una información recolectada.” (p. 247).

### 2.5.4. Validez del instrumento

Según Bernal (2010) “Un instrumento de medida válida cuando se midió para lo que fue propuesto”. (p.247).

### 2.4.5. Fiabilidad

El instrumento se puso a prueba Piloto es una pequeña escala de viabilidad que se procesaron 12 casos, ver **Tabla 4**, y el resultado alcanzó un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.851, ver **Tabla 5**. Según el resultado que arrojó la fiabilidad de 0.851.

**Tabla 4 Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

**Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	20

### 2.5. Procedimiento

Para analizar el nivel de consistencia y concordancia entre el título, el problema, los objetivos, las hipótesis, las variables, sus dimensiones, los indicadores y la metodología elaboramos la Matriz de Consistencia, ver Tabla 1.

## **2.6. Método de análisis de datos**

El instrumento de 20 ítems tiene una escala de Lickert, con puntaje para cada respuesta manifestada por cada colaborador: Casi Nunca, CN = 1; Nunca, N = 2; A veces, A = 3; Casi Siempre, CS = 4; y Siempre, S = 5, fue revisado y validado por 3 expertos en el tema de investigación. Se codificó, ver Anexo 2, se verificó la confiabilidad del instrumento con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.851, ver Anexo 3.

## **2.7. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación ha cumplido con las normas éticas establecidas tanto por la empresa Grupo Codise S.A.C, como por la Universidad César Vallejo. Se ha cumplido con el diseño de investigación cuantitativa. Se fue respetando las consultas de los libros. También, se ha cumplido con citar a los autores y elaborar las referencias bibliográficas según lo establecen las normas APA 6ta. Edición. Del mismo modo, se ha cumplido con redactar las referencias bibliográficas.

### III. RESULTADOS

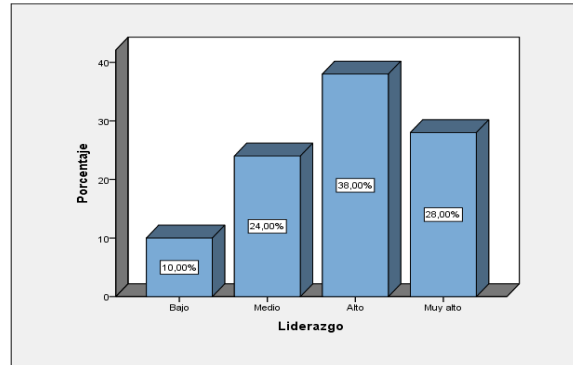
#### 3.1. Resultados descriptivos

##### 3.1.1. Liderazgo

Tabla 7

*Distribución de frecuencias del liderazgo*

<u>Niveles</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	
Válid do	Bajo	5	10,0
	Medio	12	24,0
	Alto	19	38,0
	Muy alto	14	28,0
	<u>Total</u>	<u>50</u>	<u>100,0</u>



*Figura 1. Nivel del liderazgo*

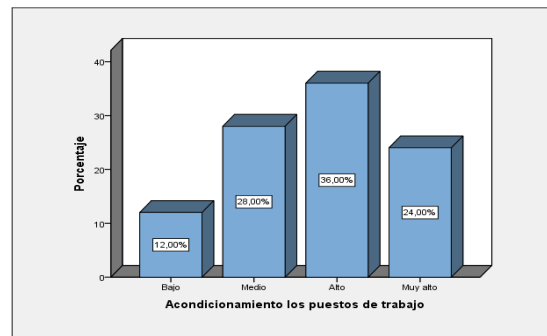
En la tabla 7 y figura 1, se observa que el liderazgo en la empresa Grupo Codise S.A.C, San Martín de Porres que representa el 100% de la muestra, el 10% indicaron que el liderazgo tiene un nivel bajo, el 24% un nivel medio, el 38% un nivel alto y el 28% un nivel muy alto.

##### 3.1.2. Acondicionamiento de los puestos de trabajo

Tabla 8

*Distribución de frecuencias del Acondicionamiento de los puestos de trabajo*

<u>Niveles</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	
Válid o	Bajo	6	12,0
	Medio	14	28,0
	Alto	18	36,0
	Muy alto	12	24,0
	<u>Total</u>	<u>50</u>	<u>100,0</u>



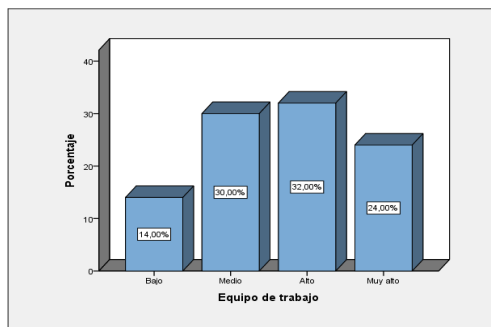
*Figura 2. Nivel del Acondicionamiento de los puestos de trabajo*

En la tabla 8 y figura 2, se observa que el acondicionamiento los puestos de trabajo en la empresa Grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres que representa el 100% de la muestra, el 12% indicaron un nivel bajo, el 28% un nivel medio, el 36% un nivel alto y el 24% un nivel muy alto.

### 3.1.3. Tabla 9

*Distribución de frecuencias del Equipo de trabajo*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	14,0
	Medio	15	30,0
	Alto	16	32,0
	Muy alto	12	24,0
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



*Figura 3. Nivel del Equipo de trabajo*

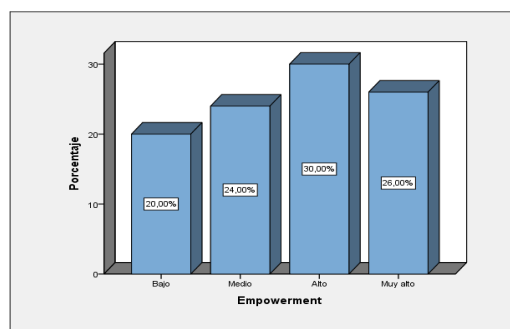
En la tabla 10 y figura 3, se observa que el equipo de trabajo en la empresa Grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres que representa el 100% de la muestra, el 14% indicaron un nivel bajo, el 30% un nivel medio, el 32% un nivel alto y el 24% un nivel muy alto.

### 3.1.4. Empowerment

Tabla 10

*Distribución de frecuencias del Empowerment*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	20,0
	Medio	12	24,0
	Alto	15	30,0
	Muy alto	13	26,0
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



*Figura 4. Nivel del Empowerment*

En la tabla 10 y figura 4, se observa que el Empowerment en la empresa Grupo Codise

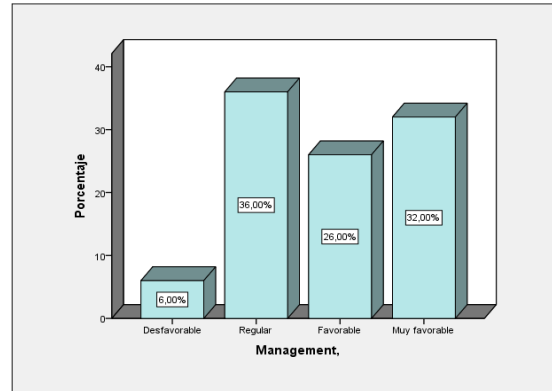
S.A.C, San Martin de Porres que representa el 100% de la muestra, el 20% indicaron un nivel bajo, el 24% un nivel medio, el 30% un nivel alto y el 26% un nivel muy alto.

### 3.1.5. Management

Tabla 11

*Distribución de frecuencias del Management*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido Desfavorable	3	6,0
Regular	18	36,0
Favorable	13	26,0
Muy favorable	16	32,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



*Figura 5. Nivel del Management*

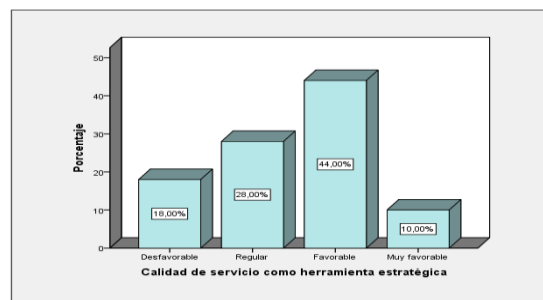
En la tabla 11 y figura 5, se observa que el Management en la empresa Grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres que representa el 100% de la muestra, el 6% indicaron un nivel desfavorable, el 36% un nivel regular, el 26% un nivel favorable y el 32% un nivel muy muy favorable.

### 3.1.6. Calidad de servicio como herramienta estratégica

Tabla 12

*Distribución de frecuencias de la Calidad de servicio como herramienta estratégica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido Desfavorable	9	18,0
Regular	14	28,0
Favorable	22	44,0
Muy favorable	5	10,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



*Figura 6. Nivel de la Calidad de servicio como herramienta estratégica*

En la tabla 12 y figura 6, se observa que la Calidad de servicio como herramienta estratégica en la empresa Grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres que representa el



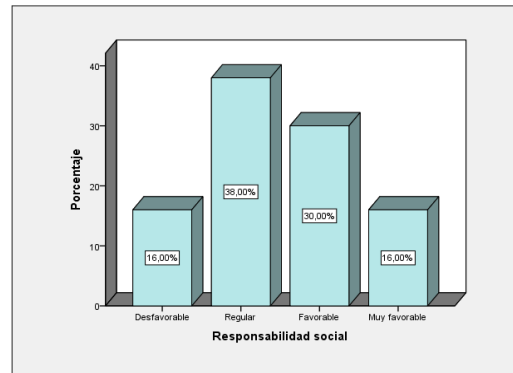
100% de la muestra, el 18% indicaron un nivel desfavorable, el 28% un nivel regular, el 44% un nivel favorable y el 10% un nivel muy muy favorable.

### 3.1.7. Responsabilidad social

Tabla 13

*Distribución de frecuencias de la Responsabilidad social*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido Desfavorable	8	16,0
Regular	19	38,0
Favorable	15	30,0
Muy favorable	8	16,0
Total	50	100,0



*Figura 7. Nivel de la Responsabilidad social*

En la tabla 13 y figura 7, se observa que la Responsabilidad social en la empresa Grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres que representa el 100% de la muestra, el 16% indicaron un nivel desfavorable, el 38% un nivel regular, el 30% un nivel favorable y el 16% un nivel muy muy favorable.

### 3.2. Contraste de hipótesis

#### Hipótesis General

**H<sub>0</sub>:** El empowerment no se relaciona significativamente con el management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.

**H<sub>1</sub>:** El empowerment se relaciona significativamente con el management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.

#### Nivel de significación:

El nivel de significación teórica  $\alpha = 0.05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

#### Regla de decisión:

El nivel de significación " $p$ " es menor que  $\alpha$ , rechazar  $H_0$

El nivel de significación " $p$ " no es menor que  $\alpha$ , no rechazar  $H_0$

#### Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial rho de Spearman

Tabla 14.

*Prueba de Spearman entre: Empowerment y management*

Correlaciones		Empowerment	Management
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,713*
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Management	Coefficiente de correlación	,713**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

En la tabla 14, se observa que existe una correlación positiva y significativa entre Empowerment y management con un coeficiente de correlación de 0,713 lo cual indica una correlación positiva considerable y  $p=0,000 << 0,05$ , por lo que se toma la decisión de rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general.

### Hipótesis Específica 1

H<sub>0</sub>: El liderazgo no se relaciona significativamente con management en la empresa

Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.

H<sub>1</sub>: El liderazgo se relaciona significativamente con management en la empresa Grupo

Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.

Tabla 16.

*Prueba de Spearman entre: liderazgo y management*

Correlaciones		Liderazgo	Management
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Management	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

En la tabla 15, se observa que existe una correlación positiva y significativa entre liderazgo y management con un coeficiente de correlación de 0,758 lo cual indica una correlación positiva considerable y  $p=0,000 << 0,05$ , por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1.

## Hipótesis Específica 2

H<sub>0</sub>: El acondicionamiento de puestos de trabajo no se relaciona significativamente con management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.

H<sub>1</sub>: El acondicionamiento de puestos de trabajo se relaciona significativamente con management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.

Tabla 17:

*Prueba de Spearman entre: Acondicionamiento los puestos de trabajo y management*

Correlaciones		Acondicionamiento los puestos de trabajo	Management	En la tabla 16, se observa que existe una correlación positiva y significativa entre acondicionamiento los puestos de trabajo y management con un coeficiente de correlación de 0,617 lo cual indica una correlación positiva considerable y $p=0,000 << 0,05$ , por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica. 2
Rho	Acondicionamiento de los puestos de trabajo	1,000	,617**	
Spearman	Management	,617**	1,000	
	Sig. (bilateral)	.	,000	
	N	50	50	
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	50	50	

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

## Hipótesis Específica 3

H<sub>0</sub>: El equipo de trabajo no se relaciona significativamente con management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.

H<sub>1</sub>: El equipo de trabajo se relaciona significativamente con management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019.

Tabla 17.

*Prueba de Spearman entre: Equipo de trabajo y management*

Correlaciones		Equipo de trabajo	Management
Rho	Equipo de trabajo	1,000	,690**
Spearman	Management	,690**	1,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

En la tabla 17, se observa que existe una correlación positiva y significativa entre equipo de trabajo y management con un coeficiente de correlación de 0,690 lo cual indica una correlación positiva considerable y  $p=0,000 \ll 0,05$ , por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3.

### 3.2.1. Prueba de normalidad

La estadística, el Test de Kolmogorov-Smirnov se utiliza para hacer un contraste de normalidad de un grupo de datos. Se plantea como hipótesis nula  $H_0$ ) que una muestra proviene de una población normalmente distribuida.  $(n > 50)$ .

Criterios:

Si  $\text{sig} > 0.05$  la muestra proviene de una población normal

Si  $\text{sig} < 0.05$  la muestra no proviene una población normal

Tabla 18

*Prueba de normalidad para  $n \leq 50$*

<i>Pruebas de normalidad</i>	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,158	50	,003
Acondicionamiento los puestos de trabajo	,170	50	,001
Equipo de trabajo	,145	50	,010
Empowerment	,139	50	,017
Management,	,108	50	,007
Calidad de servicio como herramienta estratégica	,142	50	,014
Responsabilidad social	,106	50	,000*

Concordando con los resultados de la matriz de normalidad, se evidenciaron que el  $\text{sig} < 0,05$  por lo tanto se concluye que la muestra no proviene de una población normal, dando lugar que la prueba de hipótesis se hará con el estadístico no paramétrico; Prueba rho de Spearman.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Los resultados que se obtuvieron se aplican con la técnica estadística que se predice con el programa SPSS V25, para lograr tener la información estadística descriptiva de las variables de estudio y la contrastación de las hipótesis concordando con los objetivos planteados en la de investigación, se evidenciaron:

El objetivo general planteado fue determinar la relación entre empowerment y management en la empresa Grupo Codise S.A.C, S de pelotas recupera los San Martin de Porres 2019. Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se aplicaron los instrumentos a las variables empowerment y management

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable Empowerment en la tabla 11 y figura 4, se observa que el Empowerment en la empresa Grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres 2019, que representa el 100% de la muestra, el 20% indicaron un nivel bajo, el 24% un nivel medio, el 30% un nivel alto y el 26% un nivel muy alto.; lo sustenta Hurtado (2008), el empowerment “es el poder que está basado en capacitar, dirigir, mandar con liderazgo. Conferir a los trabajadores el deseo de ser dueños del trabajo, donde las decisiones que se toman sirvan para un buen desempeño de la organización”

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable Management en la tabla 12 y figura 5, se observa que el Management en la empresa Grupo Codise S.A.C, San Martin de Porres que representa el 100% de la muestra, el 6% indicaron un nivel desfavorable, el 36% un nivel regular, el 26% un nivel favorable y el 32% un nivel muy muy favorable; lo sustenta Gibert (2013), el management “es la gestión de todas las actividades que se desarrollan en la empresa, se trabaja con la organización según los inconvenientes que se puedan dar a medida del trayecto, solucionándolos, y además obteniendo oportunidades de ventajas para que mejore la empresa”.

De acuerdo a los resultados para probar si se cumple el objetivo general, en la tabla 15 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre Empowerment y management con un coeficiente de correlación de 0,713 lo cual indica una correlación positiva considerable y  $p=0,000 << 0,05$ , por lo que se toma la decisión

de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general; Similarmente en la investigación realizada por Hidalgo (2016), en su tesis “Empowerment para incrementar la productividad en la distribuidora de productos de consumo masivo S.A.C., Chiclayo 2016, quien encontró una correlación significativa  $r_s = 0,678$ ,  $p < 0.05$  entre Empowerment para incrementar la productividad; lo sustentan Hurtado (2008) “el empowerment es el poder que está basado en capacitar, dirigir, mandar con liderazgo. Conferir a los trabajadores el deseo de ser dueños del trabajo, donde las decisiones que se toman sirvan para un buen desempeño de la organización” y Gibert (2013) el management “es la gestión de todas las actividades que se desarrollan en la empresa, se trabaja con la organización según los inconvenientes que se puedan dar a medida del trayecto, solucionándolos, y además obteniendo oportunidades de ventajas para que mejore la empresa”.

De acuerdo al objetivo específico 1, en la tabla 16 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre liderazgo y calidad de servicio management con un coeficiente de correlación de 0,758 lo cual indica una correlación positiva considerable y  $p = 0,000 < < 0,05$ , por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1; al respecto en la investigación realizada por Villa. (2018), en su tesis “El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018., quien encontró una correlación significativa ( $r_s = 0,949$ ; sig. = ,000; p).entre liderazgo de empowerment y management.; lo sustentan Hurtado (2008) el liderazgo; se basa en tener equilibrio frente a los trabajadores, en lo que ejecuta un líder para lograr el desarrollo del equipo y Gibert (2013), la calidad del servicio; depende de cómo se relaciona su personal con los clientes, se detalla cómo se gestiona al personal.

De acuerdo al objetivo específico 2, en la tabla 17 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre acondicionamiento de los puestos de trabajo y management con un coeficiente de correlación de 0,617 lo cual indica una correlación positiva considerable y  $p = 0,000 < < 0,05$ , por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica. 2; al respecto en la investigación realizada por García del Pilo, Useche y Schlesinger (2014), en su investigación “Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el

ámbito universitario Zuliano., quien encontró una correlación significativa positiva  $r_s=0,0687$  entre acondicionamiento de los puestos de trabajo Empowerment y compromiso organizacional; lo sustentan Hurtado (2008), acondicionamiento de los puestos de trabajo; en que los trabajadores se sientan a gusto y tengan un gran sentido de guía en responsabilidad

De acuerdo al objetivo específico 3, en la tabla 18 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre equipo de trabajo y management con un coeficiente de correlación de 0,690 lo cual indica una correlación positiva considerable y  $p=0,000 < < 0,05$ , por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica. 3; al respecto en la investigación realizada por Cruz (2015), su tesis “El empowerment y su relación con la satisfacción laboral”, para optar el grado de Magister en Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, México, quien encontró una correlación significativa  $r_s= 0.989$  cercano a 1, entre equipo de trabajo de empowerment y la satisfacción laboral; lo sustentan lo sustentan Hurtado (2008), el equipo de trabajo; forman los grupos para capacitarlos según las funciones que se deriva a cada trabajador, se organizan y Gibert (2013), el management “es la gestión de todas las actividades que se desarrollan en la empresa, se trabaja con la organización según los inconvenientes que se puedan dar a medida del trayecto, solucionándolos, y además obteniendo oportunidades de ventajas para que mejore la empresa”.

#### IV. CONCLUSIONES

Al realizar la constatación de la hipótesis general, existen evidencias suficientes para manifestar que el empowerment tiene relación importante con el management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019, ( $r_s = 0.713$ ,  $p=000$ ).

Al realizar la constatación de la de la específica 1, existen evidencias suficientes para manifestar que el liderazgo tiene relación importante con el management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019, ( $r_s = 0.758$ ,  $p=000$ ).

Al realizar la constatación de la de la específica 2, existen evidencias suficientes para manifestar que el acondicionamiento de puestos de trabajo tiene relación importante con el management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019, ( $r_s = 0.617$ ,  $p=000$ ).

Al realizar la constatación de la de la específica 3, existen evidencias suficientes para manifestar que el equipo de trabajo tiene relación importante con el management en la empresa Grupo Codise S.A.C., San Martin de Porres 2019, ( $r_s = 0.690$ ,  $p=000$ ).



## **V. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al gerente de la Empresa Grupo CODISE S.A.C, dar a conocer los resultados de esta investigación a fin de dar a entender la influencia que tiene el empowerment en management sobre las organizaciones.

Se recomienda al gerente de la Empresa Grupo CODISE S.A.C, hacer capacitaciones a todo su personal en liderazgo de empowerment .

Se recomienda al gerente de la Empresa Grupo CODISE S.A.C, hacer capacitaciones a todo su personal en acondicionamiento de los puestos de trabajo,

Se recomienda al gerente de la Empresa Grupo CODISE S.A.C, hacer capacitaciones a todo su personal sobre equipos de trabajo de empowerment.

## REFERENCIAS

- Arjan, B. (2017). The Win-Win Case for Women's Economic Empowerment and Growth: Review of the Literature. GrOW Working Paper Series. GrOW Working Paper Series. 17(03), 1-40. Recuperado de: <http://grow.research.mcgill.ca/publications/working-papers/gwp-2017-03.pdf>
- Ajitha, K. (2016). English For Empowerment. Department of English, Bharathiyar University. 14 (02), 35-39. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/319956752\\_English\\_For\\_Empowerment](https://www.researchgate.net/publication/319956752_English_For_Empowerment)
- Accid. (2010). Nuevas tendencias en Management. Fundamentos y aplicaciones. Barcelona: Profit Editorial.
- Artaza, M. (2012). Nicolás de Maquiavelo el príncipe. (1ª ed.). Madrid: Ediciones Istmo S.A.
- Alles. (2015). Productividad y Desarrollo laboral (2ª. ed.). México: Instituto Tecnológico de Sonora.
- Alterson, M. (2010). El área de management (2ª ed.). Argentina: Universidad de Palermo.
- Amicaña, O y Tello, M. Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: Caso industria emplástico. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3778/1/T-UTC-0225.pdf>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3ª ed). Colombia: Pearson.
- Butler, B. (2012). Call for organisational agility in the emergent sector of the service industry. The editorial Board. 15(10), 2-148. Recuperado de: [https://www.ba.lv/wp-content/uploads/2015/08/no10jbm\\_nr\\_10.pdf](https://www.ba.lv/wp-content/uploads/2015/08/no10jbm_nr_10.pdf)
- Caicedo, E, Jiménez, M y López, C. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca. Avances en Psicología Latinoamericana. 14 (01), 149-157. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/799/79929780011.pdf>

- Cáliz, G, Martínez, L, Hernán, V y Núñez, J. (2016). The role of the empowerment in business success. Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás México. Investigación Administrativa. 16 (117), 23-37. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>
- Castellanos, M. (2015). La responsabilidad social como valor añadido del Facilities Management en la gestión del patrimonio inmobiliario. (Tesis de doctorado). Recuperado de: [http://oa.upm.es/22406/1/MONTSERRAT\\_CASTELLANOS\\_MORENO.pdf](http://oa.upm.es/22406/1/MONTSERRAT_CASTELLANOS_MORENO.pdf)
- Cruz, O. (2015). El empowerment y su relación con la satisfacción laboral. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://bit.ly/2EWSqm7>
- Deming, E. (2015). Filosofías de Calidad Origen y evolución de la gestión de la calidad. Recuperado de <http://documents.mx/documents/unidad-1-filosofias-de-calidad.html>
- Ebrahim, N, Ebrahimian, H y Mousavi, M y Tahrin, F. (2015). International Journal of Management Science and Business Administration. Research learp. 15( 1), 6-64. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/272944033\\_International\\_Journal\\_of\\_Management\\_Science\\_and\\_Business\\_Administration\\_Volume\\_1\\_Issue\\_3](https://www.researchgate.net/publication/272944033_International_Journal_of_Management_Science_and_Business_Administration_Volume_1_Issue_3)
- García del Pilo, L., Useche, M y Schlesinger, M. (2014). Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario Zuliano. Redhecs. 13(01), 6-19. Recuperado de: [file:///C:/Users/INTEL/Downloads/Dialnet-EmpowermentYCompromisoOrganizacionalDelPersonalDoc-4773079%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/INTEL/Downloads/Dialnet-EmpowermentYCompromisoOrganizacionalDelPersonalDoc-4773079%20(2).pdf)
- Gilbert, L. (2013). Introducción y logística del sistema Management (2ª ed). Estados Unidos: Wiley
- Gutiérrez W. (2014). Motivación y Satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones (Tesis de grado, PUCP). Recuperada de.

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERR  
EZ% 20 WALTER%20MOTI VACION SATISFACCION LABORAL  
OBREROS 114 VE STIGACIONES.pdf?sequence= 1 &isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERR<br/>EZ%20WALTER%20MOTIVACION%20SATISFACCION%20LABORAL%20OBREROS%20114%20VE%20ESTIGACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, S. (2010). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: D.F. Pearson

Hernández, R, Fernández, C y Baptista P, (2010). Metodología de la investigación científica. (5ª edición). México: MC Graw Hill.

Hernández, R, Fernández, C y Baptista P, (2014). Metodología de la investigación científica. (6ª edición). México: MC Graw Hill.

Henriksen, A. (2017). Learning with Purpose from Empowerment A study of Methodological Barriers and Challenges to Enhancing Organisational Learning from Women's Empowerment and Gender Equality Interventions. Lund University, Sweden. 17 (01), 2-68. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/8ef0/55d0c5ad5b9baeb05a2465dec39e6315677f.pdf>

Hurtado, D. (2008). Principios de Administración. (1ªed). Medellín: Instituto tecnológico Metropolitano.

Hwang, E. (2013). Journal of Economics, Business and Management 13 (01), 2-149. .Recuperado de :<http://www.cebmm.org/history/con-2013%20joebm%20v1n1.pdf>

Jaúregui, M. (2016). El magement en las empresas del mundo. (2ª ed.). Medellín: Editores Barcas.

Khajehpour, M, Kiumars, B, Mohammad M. (2016). The Effect of Servant Leadership on Organizational Commitment; the Mediating Role of Psychological Empowerment and Organizationa Justice. 16 (01), 55-81. Recuperado en: <file:///C:/Users/INTEL/Downloads/5062520160204.pdf>

Xiao, L y Ramsden, M. (2016). Founder Expertirse, Strategic, Shoices, formation, and survival of high-tech smes in china: A resource-subtitium Approach. Journal of Small Bussines Management 16 (10), 1-20. Recuperado de:[https://www.researchgate.net/publication/282333598\\_Journal\\_of\\_Small\\_Busin  
ess\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/282333598_Journal_of_Small_Business_Management). Journal of Small Business Management. 16 (01), 1-19. Recuperado en: [https://www.researchgate.net/publication/282333598\\_Journal\\_of\\_Small\\_Business](https://www.researchgate.net/publication/282333598_Journal_of_Small_Business)

## \_Management

- Lutrell, C y Quiroz, S. ( 2009). Understanding and operationalising empowerment. Working Paper 308 (1), 2-31. Recuperado en:<https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/5500.pdf>
- Meléndez, A. (2018). *Influencia de la optimización del modelo de gestión Facilities Management en la mejora del desempeño del personal técnico en empresa de servicios, lima 2018*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31036/Melendez\\_PAF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31036/Melendez_PAF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, S Alcazar y Sánchez, G. (2014). Functional Flexibility in Human Resource Management Systems: Conceptualization and Measurement . International Journal of Business Administration . International Journal of Business Administration. 14 (01), 1-5. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/259745808\\_International\\_Journal\\_of\\_Business\\_Administration](https://www.researchgate.net/publication/259745808_International_Journal_of_Business_Administration)
- Ramos, J. (2012). Manuel Cen. La práctica de la consultoría estratégica del negocio. (1º ed.). España.
- Ronquillo, L. (2015). Administración básica de la empresa familiar: Un enfoque práctico. (1º ed.). México: Panorama
- Rahman, M, Khanam, R y Nghiem, S . ( 2016). The effects of microfinance on women’s empowerment: new evidence from Bangladesh. 16 (44), 1745-1757. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/320992179\\_International\\_Journal\\_of\\_Social\\_Economics\\_The\\_effects\\_of\\_microfinance\\_on\\_women%27s\\_empowerment\\_new\\_evidence\\_from\\_Bangladesh\\_Article\\_information](https://www.researchgate.net/publication/320992179_International_Journal_of_Social_Economics_The_effects_of_microfinance_on_women%27s_empowerment_new_evidence_from_Bangladesh_Article_information)
- Rahman, A. (2013). Women’s Empowerment: Concept and Beyond. Global Journals Inc. 13(13),9-13. Recuperado de: [https://globaljournals.org/GJHSS\\_Volume13/2-Womens-Empowerment-Concept.pdf](https://globaljournals.org/GJHSS_Volume13/2-Womens-Empowerment-Concept.pdf)

- Rohidas, S. (2015). Employess Emporwrment in organitation. IRJMSH. 15(6), 231-235.  
 Recuperado de:  
[https://www.academia.edu/23443737/EMPLOYEES\\_EMPOWERMENT\\_IN\\_ORGANIZATIONS\\_A\\_STUDY](https://www.academia.edu/23443737/EMPLOYEES_EMPOWERMENT_IN_ORGANIZATIONS_A_STUDY)
- Smith, C. (2012). El management del siglo XXI. Reflexiones sobre el pensamiento de Javier Fernández Aguado. (1ªed). Barcelona: Ediciones y diseños Brand Smith.
- Setiawan, D. (2019). Economic empowerment through buying intention on online marketing in indonesia. Journal of Economic Empowerment Strategy (JEES).19 (02), 71-82. Recuperado en: <http://journal.kopertis-4.org/index.php/jees/article/view/50/39>
- Subramanian, G, Leong, P, Maniam, B y Ershad, E. (2013). Wakplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life. Vol. 13. Procedencia Social and Behovioral Sciences. Science Direct. 13 (105), 885 – 893. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813044650>
- Torres, I. (2018). Happiness management y productividad de los colaboradores en el Dealer Steel Comunicaciones E.I.R.L. de la Ciudad de Chimbote 2018. ( Tesis de Licenciatura). Recuperado en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28663/Iturrizaga\\_TJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28663/Iturrizaga_TJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Trus, M. (2019). Nurse Managers’ Work-Related EmpowermentEvaluated in connection to power issuesand Organizational Social Context. Academic Disertation.19 (34). 3-345. Recuperado de: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105472/978-952-03-1041-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ulutas, M. (2018). The effect of empowermenton employees’ job satisfaction:aresearch on konyainustrial zone. MANAS Sosyal Arařtırmalar Dergisi. 18(07), 590-600. Recuperado en: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/578288>

## **ANEXOS**



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ENCUESTA

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene como finalidad; determinar la relación que existe entre empowerment (empoderamiento) y management (administración) en la empresa Grupo Codise S.A.C, San Martín de Porres, 2019.

**INSTRUCCIONES:** La presente encuesta, consta de 20 preguntas, será empleada con fines académicos. Esta encuesta es anónima. Es importante su cooperación y que se responda con sinceridad, marca con (X) la respuesta que consideres conveniente.

Dónde: **N** es Nunca; **CN** es Casi Nunca; **A** es A veces; **CS** es Casi Siempre; y **S** es Siempre.

ITEMS		Escala de Linkert				
EMPOWERMENT		1	2	3	4	5
Liderazgo		N	CN	A	CS	S
1	La supervisión del jefe es apropiada					
2	El jefe que asesora al grupo de trabajadores se abastece con todos los colaboradores					
3	El estilo de control que maneja el jefe en los trabajadores es el más indicado					
<b>Acondicionamiento de los puestos de trabajo</b>						
4	El administrador tiene autoridad en los trabajadores					
5	El buen rendimiento de los trabajadores hace mejorar la empresa en varios aspectos					
6	Es adecuado el cambio en las asignaturas de trabajo de los colaboradores					
<b>Equipo de trabajo</b>						
7	La planificación en la empresa es la mejor opción para los trabajadores					
8	La organización interna de los trabajadores es lo más correcto					
9	La rotación de puestos de trabajo afecta en el desempeño de los empleados					



10	Cuando se produce la rotación de trabajo les afecta el sueldo a los trabajadores					
<b>MANAGEMENT</b>						
<b>Calidad de servicio como herramienta estratégica</b>						
11	La calidad de servicio es una herramienta estratégica en la planificación laboral					
12	Hay planificación en la estrategia de Calidad de servicio					
13	El liderazgo es la mejor manera de mejorar la calidad de servicio					
<b>Responsabilidad Social</b>						
14	El orden en el trabajo es un factor importante en la empresa					
15	El desempeño de los trabajadores es según la especialidad que realizan en sus funciones					
16	Cumplir metas en el trabajo satisface a los trabajadores					
17	Las tareas de los trabajadores es cumplir metas y objetivos según el alcance que se propongan					
18	Los trabajadores se desempeñan con eficiencia en el trabajo					
19	El jefe debe mostrar eficiencia en su trabajo					
20	Una de las ventajas para la eficiencia en los trabajadores es la motivación en el trabajo					

**Anexo 2 Base de Datos de la Encuesta**

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
4	4	2	4	3	4	4	2	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	82
3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	66
4	4	2	4	4	3	2	2	5	3	5	3	5	5	3	4	2	3	5	4	72
2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	5	4	2	4	3	63
2	2	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	5	4	69
2	4	1	3	2	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	61
3	3	2	2	3	2	3	1	4	4	4	2	4	5	3	4	3	4	4	3	63
3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	5	4	3	4	3	3	4	4	63
3	3	3	3	4	2	3	2	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	75
2	3	2	2	3	2	3	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	58
4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	73
2	2	1	2	3	2	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	57
<b>0,70</b>	<b>0,63</b>	<b>0,61</b>	<b>0,73</b>	<b>0,45</b>	<b>0,45</b>	<b>0,64</b>	<b>0,52</b>	<b>0,63</b>	<b>0,57</b>	<b>0,52</b>	<b>0,63</b>	<b>0,39</b>	<b>0,63</b>	<b>0,24</b>	<b>0,61</b>	<b>0,63</b>	<b>0,39</b>	<b>0,42</b>	<b>0,45</b>	<b>10,80</b>

**Anexo 3 Cálculo del Alfa de Cronbach**

<b>K</b>	20
<b>SUMA Vi</b>	10,8
<b>Vt</b>	56,3
<b>Seccion 1</b>	1,053
<b>Secion 2</b>	0,808
<b>Absoluto S2</b>	0,808
<b><math>\alpha</math></b>	0,851


*Anexo 4 Planilla de Certificación de la Fiabilidad del Instrumento*

Título de la investigación:	EMPOWERMENT Y MANAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO CODISE S.A.C, SAN MARTIN DE PORRAS, 2019
Apellidos y nombres del investigador:	BARRIOS GARCIA RICHARD JOHNNY
Apellidos y nombres del experto:	CARRAANZA ESTELA TEODORO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Liderazgo	Supervision	La supervisión del jefe es apropiado	N: nunca CN: casi nunca AV: a veces CS: casi siempre S: siempre	✓		
		Asesorar	El jefe que asesora al grupo de trabajadores se abastece con todos los colaboradores		✓		
		Estilo de control	El estilo de control que maneja el jefe en los trabajadores es el más indicado		✓		
	Acondicionamientos de trabajo	Autoridad	El administrador tiene autoridad en los trabajadores		✓		
		Rendimiento significativo	El buen rendimiento de los trabajadores hace mejorar la empresa en varios aspectos		✓		
		Cambio en las asignaciones de trabajo	Es adecuado el cambio en las asignaturas de trabajo de los colaboradores		✓		
	Equipo de trabajo	Planificación	La planificación en la empresa es la mejor opción para los trabajadores		✓		
			Organizar		La organización interna de los trabajadores es lo más correcto	✓	
		Rotación de puestos de trabajo	La rotación de puestos de trabajo afecta en el desempeño de los empleados		✓		
			Cuando se produce la rotación de trabajo les afecta el sueldo a los trabajadores		✓		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
Management	Calidad de servicio como herramienta estrategica	planificar	La calidad de servicio es una herramienta estratégica en la planificación laboral	N: nunca CN: casi nunca AV: a veces CS: casi siempre S: siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
		organizar	Hay planificación en la estrategia de Calidad de servicio		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Liderar	El liderazgo es la mejor manera de mejorar la calidad de servicio		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Responsabilidad social	orden			El orden en el trabajo es un factor importante en la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>		
					El desempeño de los trabajadores es según la especialidad que realizan en sus funciones	<input checked="" type="checkbox"/>		
		cumplimiento			Cumplir metas en el trabajo satisface a los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
					Las tareas de los trabajadores es cumplir metas y objetivos según el alcance que se propongan	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Eficiencia			Los trabajadores se desempeñan con eficiencia en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
					El jefe debe mostrar eficiencia en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Una de las ventajas para la eficiencia en los trabajadores es la motivación en el trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Firma del experto:				Fecha:			

*Boris B...*


VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS		
Management	Calidad de servicio como herramienta estrategica	planificar	La calidad de servicio es una herramienta estratégica en la planificación laboral	N: nunca CN: casi nunca AV: a veces CS: casi siempre S: siempre	<input checked="" type="checkbox"/>				
		organizar	Hay planificación en la estrategia de Calidad de servicio		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Líderar	El liderazgo es la mejor manera de mejorar la calidad de servicio		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Responsabilidad social	orden			El orden en el trabajo es un factor importante en la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>			
					El desempeño de los trabajadores es según la especialidad que realizan en sus funciones	<input checked="" type="checkbox"/>			
		cumplimiento			Cumplir metas en el trabajo satisface a los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>			
					Las tareas de los trabajadores es cumplir metas y objetivos según el alcance que se propongan	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Eficiencia			Los trabajadores se desempeñan con eficiencia en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
					El jefe debe mostrar eficiencia en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
					Una de las ventajas para la eficiencia en los trabajadores es la motivación en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Firma del experto: 			Fecha: 13/6/19				

Título de la investigación:	EMPOWERMENT Y MANAGERMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO CODISE S.A.C, SAN MARTIN DE PORRAS, 2019
Apellidos y nombres del investigador:	BARRIOS GARCIA RICHARD JOHNNY
Apellidos y nombres del experto:	BARCA BARRIENTOS JESUS ENRIQUE

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Liderazgo	Supervision	La supervisión del jefe es apropiado	N: nunca CN: casi nunca AV: a veces CS: casi siempre S: siempre	/		
		Asesorar	El jefe que asesora al grupo de trabajadores se abastece con todos los colaboradores		/		
		Estilo de control	El estilo de control que maneja el jefe en los trabajadores es el más indicado		/		
	Acondicionamiento s de trabajo	Autoridad	El administrador tiene autoridad en los trabajadores		/		
		Rendimiento significativo	El buen rendimiento de los trabajadores hace mejorar la empresa en varios aspectos		/		
		Cambio en las asignaciones de trabajo	Es adecuado el cambio en las asignaturas de trabajo de los colaboradores		/		
	Equipo de trabajo	Planificación	La planificación en la empresa es la mejor opción para los trabajadores		/		
			Organizar		La organización interna de los trabajadores es lo más correcto	/	
		Rotación de puestos de trabajo	La rotación de puestos de trabajo afecta en el desempeño de los empleados		/		
			Cuando se produce la rotación de trabajo les afecta el sueldo a los trabajadores		/		


Título de la investigación:	EMPOWERMENT Y MANAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO CODISE S.A.C., SAN MARTIN DE PORRAS, 2019.
Apellidos y nombres del investigador:	BARRIOS GARCIA RICHARD JOHNNY
Apellidos y nombres del experto:	Dr. ALVA ARCE ROSEL CESAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
Empowerment	Liderazgo	Supervision	La supervisión del jefe es apropiado	N: nunca CN: casi nunca AV: a veces CS: casi siempre S: siempre	✓			
		Asesorar	El jefe que asesora al grupo de trabajadores se abastece con todos los colaboradores		✓			
		Estilo de control	El estilo de control que maneja el jefe en los trabajadores es el más indicado		✓			
	Acondicionamiento s de trabajo	Autoridad	El administrador tiene autoridad en los trabajadores		✓			
		Rendimiento significativo	El buen rendimiento de los trabajadores hace mejorar la empresa en varios aspectos		✓			
		Cambio en las asignaciones de trabajo	Es adecuado el cambio en las asignaturas de trabajo de los colaboradores		✓			
	Equipo de trabajo	Planificación	Planificación		La planificación en la empresa es la mejor opción para los trabajadores	✓		
			Organizar		La organización interna de los trabajadores es lo más correcto	✓		
		Rotación de puestos de trabajo	Rotación de puestos de trabajo		La rotación de puestos de trabajo afecta en el desempeño de los empleados	✓		
					Cuando se produce la rotación de trabajo les afecta el sueldo a los trabajadores			

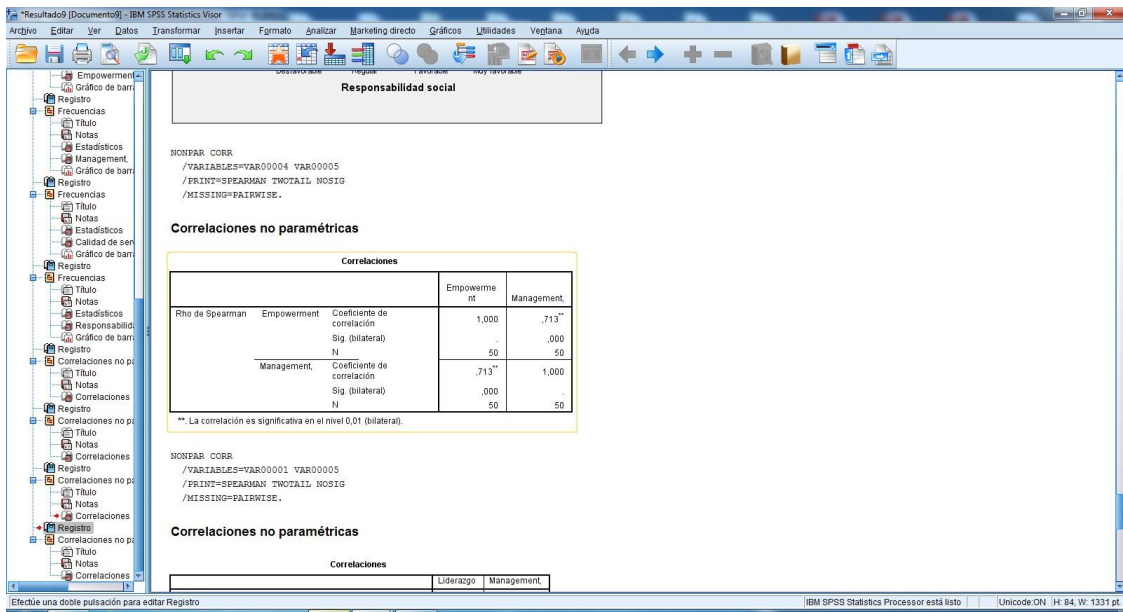
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS		
Management	Calidad de servicio como herramienta estrategica	planificar	La calidad de servicio es una herramienta estratégica en la planificación laboral	N: nunca CN: casi nunca AV: a veces CS: casi siempre S: siempre	<input checked="" type="checkbox"/>				
		organizar	Hay planificación en la estrategia de Calidad de servicio		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Liderar	El liderazgo es la mejor manera de mejorar la calidad de servicio		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Responsabilidad social	orden			El orden en el trabajo es un factor importante en la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>			
					El desempeño de los trabajadores es según la especialidad que realizan en sus funciones	<input checked="" type="checkbox"/>			
		cumplimiento			Cumplir metas en el trabajo satisface a los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>			
					Las tareas de los trabajadores es cumplir metas y objetivos según el alcance que se propongan	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Eficiencia			Los trabajadores se desempeñan con eficiencia en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
					El jefe debe mostrar eficiencia en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
					Una de las ventajas para la eficiencia en los trabajadores es la motivación en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Firma del experto: 			Fecha: 11.06.19				



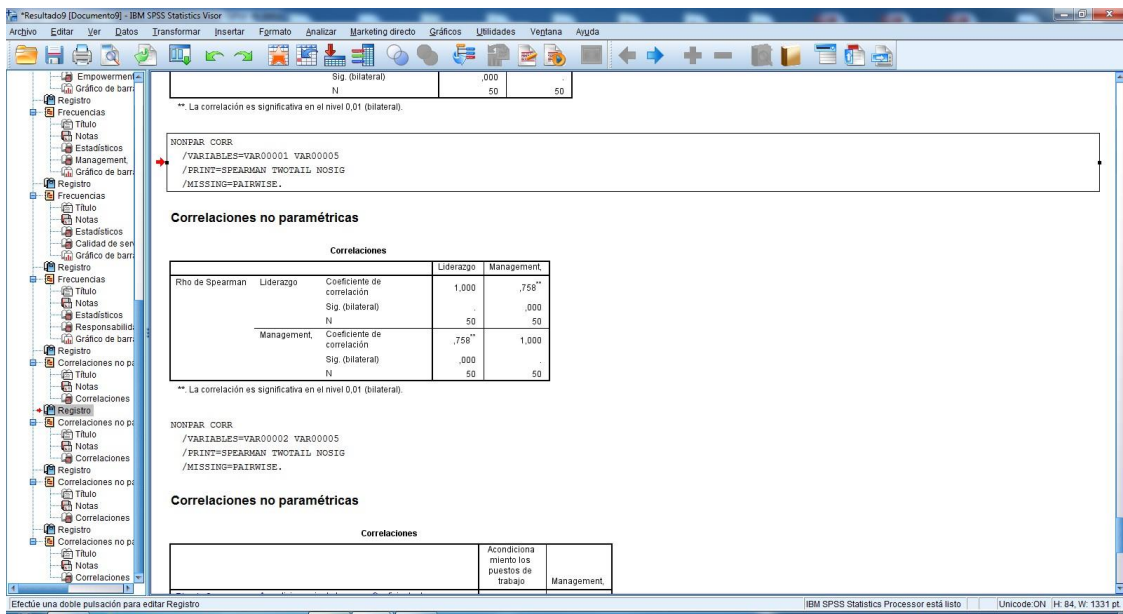
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
Management	Calidad de servicio como herramienta estrategica	planificar	La calidad de servicio es una herramienta estratégica en la planificación laboral	N: nunca CN: casi nunca AV: a veces CS: casi siempre S: siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
		organizar	Hay planificación en la estrategia de Calidad de servicio		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Liderar	El liderazgo es la mejor manera de mejorar la calidad de servicio		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Responsabilidad social	orden			El orden en el trabajo es un factor importante en la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>		
					El desempeño de los trabajadores es según la especialidad que realizan en sus funciones	<input checked="" type="checkbox"/>		
		cumplimiento			Cumplir metas en el trabajo satisface a los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
					Las tareas de los trabajadores es cumplir metas y objetivos según el alcance que se propongan	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Eficiencia			Los trabajadores se desempeñan con eficiencia en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
					El jefe debe mostrar eficiencia en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Una de las ventajas para la eficiencia en los trabajadores es la motivación en el trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Firma del experto:	Varguete			Fecha:			

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS		
Management	Calidad de servicio como herramienta estrategica	planificar	La calidad de servicio es una herramienta estratégica en la planificación laboral	N: nunca CN: casi nunca AV: a veces CS: casi siempre S: siempre	<input checked="" type="checkbox"/>				
		organizar	Hay planificación en la estrategia de Calidad de servicio		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Liderar	El liderazgo es la mejor manera de mejorar la calidad de servicio		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Responsabilidad social	orden			El orden en el trabajo es un factor importante en la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>			
					El desempeño de los trabajadores es según la especialidad que realizan en sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		cumplimiento			Cumplir metas en el trabajo satisface a los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>			
					Las tareas de los trabajadores es cumplir metas y objetivos según el alcance que se propongan	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Eficiencia			Los trabajadores se desempeñan con eficiencia en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
					El jefe debe mostrar eficiencia en su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
					Una de las ventajas para la eficiencia en los trabajadores es la motivación en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Firma del experto: 			Fecha: 11.06.19				

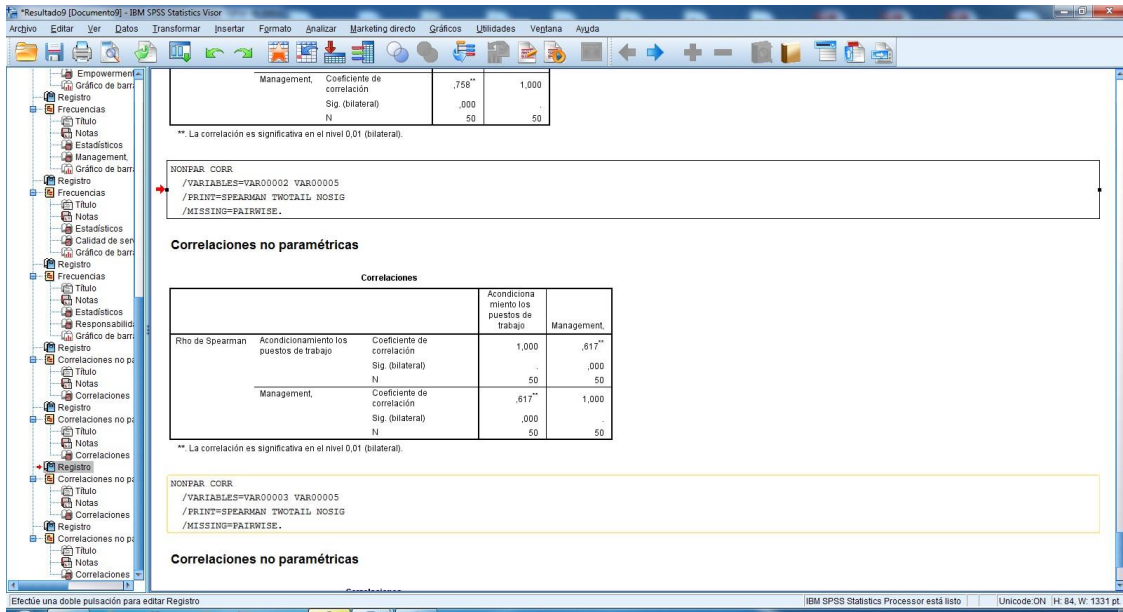
# Pantallazos Hipótesis general



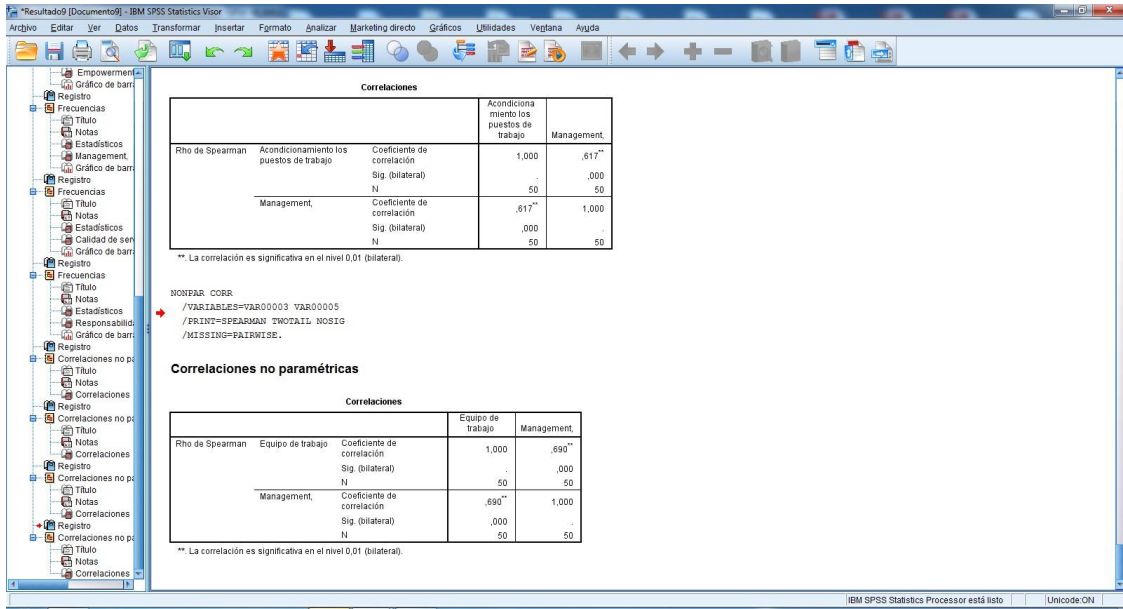
## HE1



## HE2



### HE3





**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 25-02-2019  
Página : 1 de 1

Yo, Juan Manuel Vásquez Espinoza, docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada

"El Empowerment y Management en los trabajadores de la empresa Grupo Codise SAC San Martin de Porres 2019"

del estudiante: Richard Johnny Barrios Garcia, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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.

Los Olivos, 12 de diciembre del 2019

Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza  
CORLAD REGUC: 238723  
DNI: 09301600

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------