



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Empowerment y administración del tiempo en la empresa
Urbanova Inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Minchán Martínez, Myrian Mabel (ORCID: 0000-0003-0977-3109)

ASESOR:

Mgr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-2464-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

En especial a Dios todopoderoso que me renueva las fuerzas para seguir adelante y a mi núcleo familiar, por la ayuda incondicional de mi esposo y de mis tres hermosas hijas, que siempre están pendientes de mí y que me acompañan a cumplir con mis objetivos que está dentro del proyecto familiar y personal.

Agradecimiento

A la vida, por ser el abstracto más hermoso que hace que cada mañana sea especial y amanecer junto a mi familia agradeciendo a Dios por ese gran regalo tan bello de vivir cada día para contarla luego.

Índice de contenidos

Carátura.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y Operacionalización.	27
3.3. Población, muestra y muestreo	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	32
3.6. Método de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS.....	35
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	58

Índice de tablas

Tabla 1 Comparación de una organización tradicional y una con Empowerment.....	12
Tabla 2 Descripción del universo en estudio	28
Tabla 3 Escala de medición del instrumento “Escala de Likert”	30
Tabla 4. Valoración de coeficiente de alfa de Cronbach y dos mitades de Guttman.....	31
Tabla 5 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	33
Tabla 6. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov.	35
Tabla 7. Estadística descriptivos generales.....	36
Tabla 8. Resultados descriptivos ítem por ítem	39
Tabla 9. Prueba de Hipótesis: Rho de Spearman.....	42
Tabla 10. Operacionalización de las variables “Empowerment”.....	59
Tabla 11. <i>Operacionalización de las variable “Administración del tiempo”</i>	60
Tabla 12 Validación de juicio de expertos	75
Tabla 13 Coeficiente de alfa de Cronbach por variable	77
Tabla 14 Coeficiente de alfa de Cronbach por dimensión.....	77
Tabla 15 Coeficiente de dos mitades de Guttman general.....	77
Tabla 16 Resultados de fiabilidad: Coeficientes de Alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento	78
Tabla 17 Estadísticos descriptivos para la pregunta 1: La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales	86
Tabla 18 Estadísticos descriptivos para la pregunta 2: El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa.....	88
Tabla 19 Estadísticos descriptivos para la pregunta 3: Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.....	90
Tabla 20 Estadísticos descriptivos para la pregunta 4: El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.....	91
Tabla 21 Estadísticos descriptivos para la pregunta 5: Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos.....	91
Tabla 22 Estadísticos descriptivos para la pregunta 6: El colaborador es auto eficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.	92
Tabla 23 Estadísticos descriptivos para la pregunta 7: El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.....	92
Tabla 24 Estadísticos descriptivos para la pregunta 8: Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional.....	93
Tabla 25. Estadísticos descriptivos para la pregunta 9: Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa.	93
Tabla 26 Estadísticos descriptivos para la pregunta 10: Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.	94
Tabla 27 Estadísticos descriptivos para la pregunta 11: Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones.	94
Tabla 28 Estadísticos descriptivos para la pregunta 12: El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.....	95
Tabla 29 Estadísticos descriptivos para la pregunta 13: La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas.....	95
Tabla 30 Estadísticos descriptivos para la pregunta 14: Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo.....	96

Tabla 31 Estadísticos descriptivos para la pregunta 15: Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.....	96
Tabla 32 Estadísticos descriptivos para la pregunta 16: Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias.	97
Tabla 33 Estadísticos descriptivos para la pregunta 17: La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.....	97
Tabla 34 Estadísticos descriptivos para la pregunta 17: La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.....	98
Tabla 35 Estadísticos descriptivos para la pregunta 19: Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.	98
Tabla 36 Estadísticos descriptivos para la pregunta 20: Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.	99
Tabla 37 Estadísticos descriptivos para la pregunta 20: Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.	99
Tabla 38 Estadísticos descriptivos para la pregunta 22: Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo.	100
Tabla 39 Estadísticos descriptivos para la pregunta 23: Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.....	100
Tabla 40 Estadísticos descriptivos para la pregunta 24: Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias.	101
Tabla 41 Estadísticos descriptivos para la pregunta 25: Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.	101
Tabla 42 Estadísticos descriptivos para la pregunta 26: Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo.....	102
Tabla 43 Estadísticos descriptivos para la pregunta 27: El colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.....	102
Tabla 44 Estadísticos descriptivos para la pregunta 28: Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias.....	103
Tabla 45 Estadísticos descriptivos para la pregunta 29: Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo.	103
Tabla 46 Estadísticos descriptivos para la pregunta 30: Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.....	104
Tabla 47 Estadísticos descriptivos para la Dimensión 1: Generación de significado.	104
Tabla 48 Estadísticos descriptivos para la Dimensión 2: Autodeterminación	105
Tabla 49 Estadísticos descriptivos para la Dimensión 3: Competencia	105
Tabla 50 Estadísticos descriptivos para la Dimensión 4: Impacto	105
Tabla 51 Estadísticos descriptivos para la Dimensión 5: Priorización de tareas	106
Tabla 52 Estadísticos descriptivos para la Dimensión 6: Delegación de tareas.....	106
Tabla 53 Estadísticos descriptivos para la Dimensión 7: Programación de tareas	106
Tabla 54 Estadísticos descriptivos para la variable 1: Empowerment.....	107
Tabla 55 Estadísticos descriptivos para la variable 2: Administración del tiempo.....	107

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Detalle gráfico de hipótesis formuladas	5
Figura 2. Modelo de Empowerment, teoría de Randolph.	11
Figura 3. Modelo de Empowerment, teoría de Blanchard, Carlos y Randolph	12
Figura 4. Modelo de Empowerment, teoría de María Palomo	13
Figura 5. Modelo de Empowerment, teoría de Molina.....	13
Figura 6. Modelo de Empowerment en la Organización, teoría de Huerta y Rodríguez14	
Figura 7. Modelo de Empowerment en la Organización, teoría de Thomas y Velthouse16	
<i>Figura 8.</i> Dimensiones del Empowerment, según Thomas y Velthouse	16
Figura 9. Modelo cognitivo de potenciación.....	19
Figura 10. Teoría de la administración del tiempo, según Bravo.	20
Figura 11. Teoría de la Administración del tiempo según Tracy	20
Figura 12. Teoría de la Administración del tiempo según Kennedy.....	21
Figura 13. Fundamento de la administración del tiempo, según Griffin y Van Fleet	22
Figura 14. Esquema de variable 1 y variable 2	27
Figura 15. Esquema de preguntas por variables.	30
Figura 16. Resultados gráficos de prueba de hipótesis	43

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación del empowerment con la administración del tiempo en la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC, en el año 2020. Fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel relacional y descriptivo, diseño no experimental con corte transversal. La población fue de 72 colaboradores y censal. La técnica utilizada fue la encuesta, se empleó de manera virtual y con otro grupo de confianza en vía zoom. El instrumento reflejó 30 ítems “preguntas” y contó con el juicio de 5 expertos, utilizándose el coeficiente V. de Aiken con 0,99 resultados de confiabilidad. Los resultados de confiabilidad de alfa de Cronbach por variable se obtuvieron 0,838 para “empowerment” y 0,806 para la “administración del tiempo”, también para el alfa de Cronbach general alcanzó un 0,897 y la confiabilidad de dos mitades de Guttman se consiguió un 0,867. Se calculó los resultados de normalidad, estadísticos descriptivos generales e individuales, por otro lado también las inferenciales. Se concluyó que el empowerment tiene una correlación positiva alta con la administración del tiempo en la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC, 2020 (con una significación asintótica bilateral de 0,000; $r = 0,739$), al igual que sus dimensiones ($p. <0,05$; $r = 0,645$; $0,422$; $0,478$).

Palabras claves: Empowerment, Administración del tiempo, Autonomía.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between empowerment and time management in the company Urbanova Inmobiliaria SAC, in the year 2020. It was of quantitative approach, applied type, relational and descriptive level, non-experimental design with cross section. The population was 72 employees and census. The technique used was the survey, it was used in a virtual way and with another group of confidence in via zoom. The instrument reflected 30 items "questions" and had the judgment of 5 experts, using the Aiken's V. coefficient with 0.99 reliability results. The reliability results of Cronbach's alpha per variable were obtained 0.838 for "empowerment" and 0.806 for "time management", also for the general Cronbach's alpha reached 0.897 and the reliability of two Guttman halves was obtained 0.867. The results of normality, general and individual descriptive statistics were calculated, as well as the inferential ones. It was concluded that empowerment has a high positive correlation with time management in the company Urbanova Inmobiliaria SAC, 2020 (with a bilateral asymptotic significance of 0.000; $r = 0.739$), as well as its dimensions ($p. <0.05$; $r = 0.645$; 0.422 ; 0.478).

Keywords: Empowerment, Time management, Autonomy.

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a la realidad problemática es importante indicar que el empowerment es una necesidad hoy en día y una de las herramientas más usadas a nivel mundial, ya que actualmente las grandes empresas lo emplean en sus colaboradores para que incrementen su seguridad y el nivel de responsabilidad para que obtengan de alguna manera más autonomía y puedan tener compromiso personal de culminar con sus tareas diarias, donde podrán transferir sus capacidades, habilidades y cualidades y así lograr un mejor uso de la herramienta para administrar su propio tiempo y organizar sus metas diarias sintiéndose dueño de su propio trabajo (Tovar, 2007).

En Perú, el empowerment traducido al español es “empoderamiento”, lo que nos brinda una idea de cumplir las metas con herramientas de trabajo a nivel gerencial para que de esta manera potenciar y capacitar a los colaboradores, mediante el cual, permite hacer una evaluación para la definición de perfiles. Las tareas dentro de la organización debe poner a disposición herramientas necesarias a los empleados, ya que son necesarias para el desarrollo personal y a la productividad, tenemos la tecnología, la instrucción e inducción de materias relacionadas a sus actividades y con ello es importante la información necesaria para que el empleado obtenga las herramientas adecuadas y suficientes para cumplir con el objetivo de la empresa de corto y a largo plazo. Gracias a ello permitirá un mayor rendimiento a nivel profesional, se espera que las empresas reemplacen el modelo jerárquico de impartir órdenes (cultura organizacional), ejercido desde el nivel más alto de la empresa, se debe impulsar de forma estratégica el trabajo en equipo (RPP, 2017).

En las empresas de Lima el Empowerment ya es un instrumento funcional para muchas organizaciones, de este modo hacer bien del uso de la herramienta de administrar su tiempo para no hacer desgaste de ello y tener una mejor claridad en la toma de decisiones ya que al utilizar esta herramienta la responsabilidad no solo será en una sola persona, sino más bien podrá contar y comprometer a su equipo de trabajo, donde su participación será clave para llevar adelante cualquier situación y sea resuelta de manera óptima y eficiente (Villanueva, 2018).

En Lima se puede ir abarcando poco a poco el uso de la herramienta del empowerment para las organizaciones, sobre todo en las grandes corporaciones que adoptan este tipo de estrategias ya que logra un porcentaje alto de incremento de confianza, autoridad, responsabilidad, disciplina y compromiso de los colaboradores, en pocas palabras se trata de otorgar cierto poder para hacer sentir a nuestros colaboradores que son pieza principal en la organización, entonces el empowerment brinda una estrategia de misión a nivel gerencial para potenciar sus habilidades y capacitarlos para que obtengan un mayor rendimiento y estén aptos para cualquier situación y defiendan su posición y puesto de trabajo.

Por lo tanto para el desarrollo de esta investigación se realizará a una empresa inmobiliaria ubicado en San Isidro, donde años atrás en el 2014 solo contaba con 14 empleados y que hoy en día al cierre de planifica del 2019 contó con 72 trabajadores. Entonces una de las principales razones para esta investigación es que no refleja una comunicación asertiva de las funciones al personal, ya que el empleado al ocupar el puesto de trabajo y que en mucho de los casos son personal nuevo se encuentran desorientados. El problema es que no llegan a conocer la funcionalidad del tipo de empresa y algunas de sus funciones donde ocupará el puesto de trabajo, a pesar de que se les entrega un manual de funciones (MOF) y reciben feedback no es suficiente, muchas veces no se termina de cerrar bien la idea del tipo de negocio donde están laborando, estas capacitaciones deben ser continuas, hasta que al personal le quede claro la funcionalidad de la empresa. En muchos casos si bien es cierto cuentan con la capacidad de cubrir el puesto de trabajo pero no tienen la experiencia en el tipo de empresa donde trabajarán, sería de mucha importancia fortalecer la capacitación desde la cultura organizacional. Esto repercute para la toma de decisiones de alguna actividad y lo que se requiere es ganar tiempo en una decisión y gestión que sencillamente lo puede manejar el colaborador sin consultar de su superior. Entonces esta investigación sirvió para que en la empresa otorgue al personal cierto poder en la toma de decisiones sobre sus actividades y no tener que consultar en todo momento y solicitar una aprobación de su superior, ya que el facultamiento hará al personal más seguro de sí mismo y pueda alcanzar sin problemas en cumplir con los estándares de calidad al cliente o proveedores. El empowerment busca que las empresas brinde herramientas de gestión, que a su vez las capacitaciones presenciales, virtuales,

prácticos y dinámicos, hará que el colaborador aprenda a desarrollar su planificación del tiempo para que pueda fraccionar sus actividades del día a día, dependiendo de la importancia o urgencia de la demanda de trabajo que se presente, para esto ayudará que el empowerment ya con cierta autonomía y como sabemos es también una herramienta funcional del milenio donde influirá a la organización a distribuir mejor el tiempo de sus trabajadores y que estas actividades diarias la puedan manejar de la mejor forma, resaltando el rendimiento, productividad, profesionalismo, responsabilidad y sobre el todo fortalecer el compromiso con la organización.

En vista de lo analizado pasaremos a la **formulación del problema** de esta investigación: Conforme con Gomez (2012), el problema es una guía del estudio y durante el desarrollo de la investigación deben estar siempre presentes.

El **problema de investigación** fue: ¿Qué relación existe entre el Empowerment y la administración del tiempo en la empresa Urbanova Inmobiliaria S.A.C., San Isidro – 2020?

Para la ejecución de los **problemas específicos**, fueron: ¿Qué relación existe entre el Empowerment y la priorización de tareas en la empresa Urbanova Inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020?, ¿Qué relación existe entre el Empowerment y la delegación de tareas en la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC., San Isidro, 2020?, ¿Qué relación existe entre el Empowerment y la programación de tareas en la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC., San Isidro, 2020?

De acuerdo con Bernal, la **justificación** se orienta a la ejecución de cualquier problema, por lo cual debe justificarse y exponer porque debería ser investigado el problema de tal forma que debe conocerse su viabilidad. (2010).

Los tipos de investigación son: justificación teórica, justificación metodológica y justificación práctica.

En cuanto a la **justificación práctica**, tuvo un objetivo principal de hacer uso de instrumentos y herramientas ayuden a fortalezcan el empowerment individual con el fin de mejorar el desarrollo personal, que a su vez sea motivado y que vaya de la mano con sus funciones y actividades de la empresa para que destaque y aporte para resaltar su productividad.

Para la ejecución de la **justificación teórica** del estudio, permite definir el cómo se relaciona el empowerment con la administración del tiempo, logrando mejorar la

productividad dentro de la empresa. El presente trabajo ayudará a mejorar en las áreas que aún están teniendo este tipo de problema de otorgar cierto poder al equipo de trabajo y que por otro lado se debe considerar como cultura organizacional de la empresa.

Para la ejecución de la **justificación metodológica**, se tomará herramientas de investigación anteriores con el fin de obtener más información del estudio ya que en parte cuenta con una mayor relevancia en lo académico y científico que estará respaldando validación de los expertos en la materia y que con la fiabilidad de la Empresa Urbanova Inmobiliaria SAC, por otro lado se contextualizan los instrumentos como parte del compromiso de entender y brindar la mayor información posible de las variables empowerment y la administración del tiempo dentro de la organización.

Conforme con Bernal, el **objetivo** del estudio es el propósito de la investigación que desea alcanzarse (2010).

Para el **objetivo general** de este estudio fue: Determinar la relación del Empowerment y la Administración del tiempo en la empresa Urbanova inmobiliaria SAC Lima, 2020.

También tenemos los **objetivos específicos** donde estos fueron los siguientes: Determinar la relación entre el Empowerment y la priorización de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020, Determinar la relación entre el Empowerment y la delegación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020, Determinar la relación entre el Empowerment y la programación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020.

Conforme con Bernal, las **hipótesis** de la investigación de tipo descriptivo no es importante tomar en realizar hipótesis, sería mucho si se plantea preguntas de estudio que tengan un planteamiento de problemas y la más vista es los objetivos y las teorías relacionadas. (2010).

Para la **hipótesis general** del estudio fue: “Existe relación directa y significativa entre el Empowerment y la Administración del tiempo en la empresa Urbanova inmobiliaria SAC Lima, 2020”. “Existe relación directa y significativa entre Empowerment y Administración del tiempo, en la empresa Urbanova inmobiliaria SAC Lima, 2020”.

En cuanto a las **hipótesis específicas**, estas fueron: El Empowerment se relaciona con la priorización de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020; El Empowerment se relaciona con la delegación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020; El Empowerment se relaciona con la programación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria SAC, San Isidro, 2020 y se esquematiza en la figura 1.

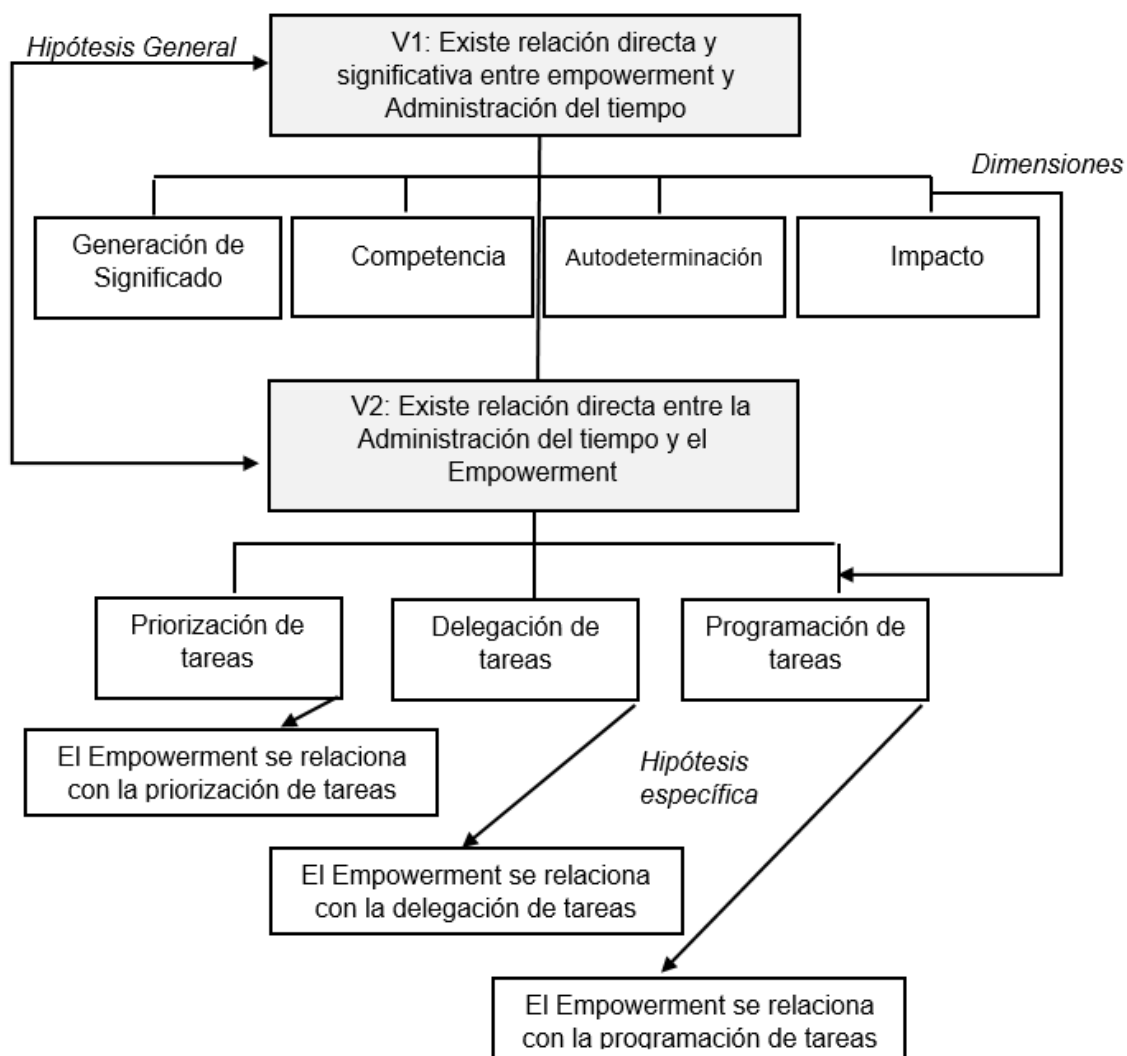


Figura 1. Detalle gráfico de hipótesis formuladas

Fuente: Elaboración propia (2020)

II. MARCO TEÓRICO

Los **antecedentes** que sustentan la ejecución del presente estudio a nivel internacional son las siguientes:

En (Tailandia), Thanawut, Pattana, Somboon y Supawadee (2017), en su investigación sobre "*The relationship between empowerment and the three-component model of organisational commitment: an empirical study of Thai employees working in Thai and American airlines*". Para este estudio fue de tipo aplicada, de nivel relacional, enfoque cuantitativo. La investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida el empowerment y el modelo de tres componentes del compromiso organizativo, Tailandia. Se encuestó un total de 439 empleados, mediante la prueba estadística de rho de Pearson el cual tuvo un valor de 0,935 con una significación asintótica bilateral $p=0.000$, y se logró confirmar que el Empowerment se asocia con el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de permanencia. En concreto, como resultado final lo que nos indica es que muestran que entre la muestra de empleados de aerolíneas tailandesas, la habilitación tiene una relación positiva con el compromiso afectivo.

En Ceiba (México), Cáliz, Martínez, Vigier y Nuñez (2016), en su artículo científico *The Role of the Empowerment in Business Success*. El tipo de investigación fue muestreo no probabilístico, de enfoque cuantitativo. La investigación sostuvo como objetivo en analizar los factores que inciden en el éxito de las empresas en la ciudad de La Ceiba, Honduras. La investigación trabajada para la muestra, reunió información de 185 colaboradores entre directivos, gerentes y jefaturas de 120 empresas de la ciudad de Ceiba. Mediante la prueba estadística del rho de Spearman donde mostro un intervalo de confianza del 0,4892 y con una significación asintótica bilateral $p=0.000$ y como resultado es consistente y muestra que el Empowerment determina las situaciones de las organizaciones como exitosa ante el cumplimiento de los objetivos alcanzados satisfactoriamente.

En (Jordania), Abualoush, Obeidat, Tarhini, Masa'deh, y Al-Badi, (2018), en su artículo científico *The role of Employees' Empowerment as an intermediary variable between Knowledge Management and Information Systems on Employees' Performance*. El tipo de estudio fue muestreo no probabilístico, de enfoque cuantitativo. La investigación estimó como objetivo investigar las interrelaciones entre el conocimiento de gestión, sistemas de Información, y empoderamiento de

los empleados sobre rendimiento de los empleados. La investigación trabajada para la muestra, reunió información de 287 empleados de la industria farmacéutica en Jordania utilizándose el cuestionario. Mediante la prueba estadística del Chi cuadrado donde mostro un intervalo de confianza de 1,871 con un nivel aceptable y con una significación asintótica bilateral $p=0.000$ y como resultado es consistente y que el Empowerment se relaciona con el conocimiento de Gestión, sistema de información y el rendimiento de los empleados con un nivel aceptable de unidimensional y validez convergente.

En (Teherán), Ahmad y Ghasemi, (2017), en su artículo científico *Investigating The Relationship Between Organizational Learning And Empowerment Of The Employees Of The Rafah Bank In The Office Of Branch Affairs In District 1of Tehran*. El tipo de investigación fue muestreo no probabilístico, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptiva correlacional. La investigación sostuvo como objetivo en estudiar la relación entre el aprendizaje organizativo y la potenciación de los empleados de la sucursal del Banco de Rafah. La investigación trabajada para la muestra se seleccionó a 200 empleados de la sucursal del Banco de Rafah en el distrito de Teherán, utilizándose un cuestionario estándar estereotipado. Mediante la prueba estadística del rho de Pearson donde mostro un intervalo de confianza del 0,803 y con una significación asintótica bilateral $p=0.0000$ y como resultado es consistente y muestra que el Empowerment se relaciona significativa y positiva con el aprendizaje organizativo.

Arroyo (2015), en un estudio realizado en Ecuador para la Universidad Técnica de Ambato, analizó la correlación entre la variable Empowerment como herramienta gerencial y la variable Estructura Organizacional, que tiene como objetivo determinar si el Empowerment como herramienta gerencial incide en la Estructura Organizacional, la muestra para esta investigación se enfocó al personal de la cooperativa que hicieron un total de 50 colaboradores siendo el 100% de la investigación, es enfoque cuantitativo con nivel exploratoria descriptiva, se utilizó la prueba estadística del Chi-cuadrado de Pearson el cual tuvo un valor de 9,488, con una significación asintótica bilateral $p=0.005$ por lo tanto la aplicación del Empowerment a manera de herramienta gerencial si permitirá mejorar la estructura organizacional.

En Miami (EE.UU), Grisson, Loeb y Mitani (2015), en su investigación sobre *Principal time management skills: explanation of patterns in the use of directors' time, work stress and perceived effectiveness*. La investigación tuvo como objetivo del estudio, determinar las demandas de tiempo que enfrentan los directores de las escuelas que hacen que la labor sea cada vez más difícil y pesado. Se encuestó a 300 directores en los colegios públicas del estado de Miami-Dade siendo la cuarta comuna escolar más grande de EE.UU, este tipo de encuestas se basaba en el estrés laboral y medidas de efectividad laboral ya que se cuestiona de que la gestión de que la administración del tiempo puede ayudar a satisfacer demandas laborales y reducir el estrés laboral para mejorar el rendimiento. Es de enfoque cuantitativo de nivel correlacional descriptiva, se utilizó la prueba estadística del Chi-cuadrado de Pearson el cual tuvo un valor de 30,060 con una significación asintótica bilateral $p=0.005$. Concluye que los directores con mejores habilidades de administrar el tiempo asignan más tiempo en las aulas y administran la instrucción en las escuelas, pero dedican menor tiempo a la construcción de relaciones interpersonales.

Coyoy (2013), en un estudio realizado en Quetzaltenango, México para la Universidad Rafael Landivar Quetzaltenango, analizó la correlación entre la variable Administración del tiempo y la variable eficacia del personal. Para esta investigación el tipo que siguió fue aplicada, con un de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Para esta investigación la meta fue analizar el impacto de una adecuada administración del tiempo en el ámbito laboral, y adaptar la gestión de administración para llegar una mejoría en le eficacia del personal y esto es provechoso para la corporación y aún más para el cliente. Para esta exploración se entrevistaron a 38 personas, luego se realizó la prueba estadística descriptiva donde se obtuvo un grado de confianza del 95% y un grado de error del 5% por lo tanto se encontró como resultado que los empleados bancarios no utilizan eficientemente la administración del tiempo, al parecer no tiene consciencia de la planificación de sus actividades y no se muestra suficiente delegación, hay muy baja información y conocimiento previos de sus funciones. En cuanto a mi aporte al parecer es que no han implementado herramientas que ayuden al personal, manejar flexiblemente sus tiempos en el día a día, por otro lado estas herramientas deben ser dinámicas para que ayude de manera eficiente y se

logré un ahorro del tiempo y pueda ser administrado competentemente por los usuarios.

A **nivel nacional** que sustenta la ejecución del presente estudio a nivel nacional son las siguientes: Aragón (2015), en un estudio realizado en Lima, Perú en la Universidad San Martín de Porres, analizó la relación entre la variable Empowerment y desempeño Laboral. La investigación fue de tipo aplicada, con nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño correlacional no experimental, la población estudiada constato de 80 trabajadores y 10 Administradores de los restaurantes turísticos. La investigación tuvo como objetivo en determinar la relación entre el empowerment y el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes turísticos de la Ciudad de Huaraz en el año 2014. Se utilizó la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson, el cual tuvo un puntaje de 11,552 y con una significación asintótica bilateral $p=0.021$ y se logró afirmar que no existe relación de significativa entre el empowerment y el desempeño laboral por los colaboradores del restaurante turísticos de Huaraz. Habría que considerar el origen individual del desempeño laboral, hoy en día hay empresas que optan por distinguirse culturalmente de la otra y que deben fortalecer las áreas débiles para llegar al objetivo esperado.

Campos y Mendoza (2019), en un estudio realizado en Trujillo, Perú para la universidad Privada del Norte, donde analizó la relación entre la variable Empowerment y calidad del servicio en la atención del cliente. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel correlacional de diseño no experimental descriptivo-correlacional. La población conformada como resultado para la muestra fue de 176 clientes. Tuvo como objetivo determinar la relación del empowerment y la calidad del servicio en la atención del cliente. Mediante la prueba estadística de rho Spearman que es 0,672 con una correlación directa con buena sig. (bilateral) de 0,000, se afirma que existe relación significativa entre las variables Empowerment y la calidad de servicio en la atención del cliente de la caja municipal de la ciudad de Trujillo, 2018.

Rojas (2017), en un estudio realizado en Lima, Perú para la Universidad Autónoma del Perú, donde analizó la relación entre la variable *Empowerment* y *el variable cansancio emocional*. Para esta investigación fue de tipo aplicada, de nivel correlacional transversal, enfoque cuantitativo y diseño no experimental y la

muestra estudiada es de 60 trabajadores de la Municipalidad distrital de Lince. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el empowerment y cansancio emocional en el personal administrativo. Mediante la prueba estadística del programa SPSS, utilizándose el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual obtuvo un valor de -0,340 y una significación asintótica bilateral $p= 0.008$, y se logró la afirmación que existe relación significativa entre las variables Empoderamiento y Cansancio emocional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Lince 2014.

Lévano (2018), en un estudio realizado en Lima, Perú para la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, donde analizó la correlación entre la variable *Habilidades directivas y la variable empowerment*. El tipo de investigación fue aplicada, de nivel transversal – no experimental y enfoque cuantitativo en cuanto a la muestra estudiada se enfocó a 112 docentes entre 3 instituciones educativas en Chosica. Para esta investigación la meta fue determinar la relación existente entre las habilidades directivas y el empowerment, mediante la prueba estadística del coeficiente de Pearson, el cual se obtuvo 0,43 y una significación asintótica bilateral $p=0,030$, por lo tanto se logró afirmar que existe relación directa entre las Habilidades directivas y el Empowerment.

Cruzado (2017), realizó un estudio en Lima, Perú para la Universidad César Vallejo analizó la relación entre las variables *Administración del tiempo y la variable productividad*. Para la investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la administración del tiempo y la productividad laboral en la Municipalidad de Mancos, Perú. Mediante la prueba estadística del Chi-cuadrado de Pearson el cual obtuvo un valor de 9,49 y una significación asintótica bilateral de 0,000 y se afirmó que las habilidades blandas impactan en la gestión de mezcla de marketing. Concluye que hay relación significativa entre la administración del tiempo y productividad laboral en la Municipalidad distrital de Mancos.

Palacios (2017), en un estudio realizado en Lima, Perú para la Universidad César Vallejo, analizó la relación entre las variables *Administración del tiempo y variable la fuerza de ventas*. El tipo de investigación fue aplicada, de nivel Descriptiva-correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Esta investigación

tuvo como objetivo buscar la relación de la Administración del tiempo y la fuerza de ventas de la empresa Genfar Perú, Lima. Mediante la prueba estadística de rho Spearman el cual obtuvo un valor de 0,860 y significación asintótica bilateral de 0,000 y se logró afirmar que hay relación de ambas variables positiva favorable. Entonces es importante para lograr una mejor venta hay que tomar en cuenta la organización del tiempo para alcanzar los objetivos diarios.

En relación a las **teorías relacionadas** al estudio del empowerment en las empresas se determina entendiendo como empoderamiento de sus funciones y ser dueño de su propio trabajo. En cuanto a las bases teóricas relacionadas, se originó por los años 90's, uno de ellos es: Randolph (1995), afirmó que el empowerment hoy en día ya es una realidad, ya que consiste en un conjunto de valores, actitudes y comportamientos diferentes de los que guiaron las organizaciones en el pasado. En los servicios humanos, hay un triángulo de conocimiento, valor y habilidad que se enseña a los proveedores de nivel inicial, y se aplica en el trabajo con los sistemas del cliente. Siempre habrá resistencia a cualquier cambio en el sistema, ya sea de las empresas o de los servicios humanos. Los viejos métodos son difíciles de olvidar, los nuevos métodos dan miedo no por muy ventajoso que sea, y los cambios en el sistema sí que provocan una interrupción en el medio ambiente. Se esquematiza en la figura 2.

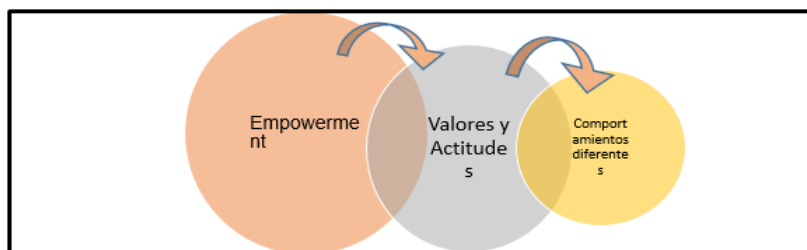


Figura 2. Modelo de Empowerment, teoría de Randolph.

Fuente: Elaboración propia, adaptada en Randolph (1995).

Blanchard, Carlos y Randolph, (2001), definieron que el empowerment ofrece el explotar una fuente subutilizada de capacidad humana, pero que tiene que ser utilizado en las empresas para que sobrevivan en el mundo de hoy, ya que cada vez es más complejo y dinámico, ahora los colaboradores que obtienen este facultamiento benefician a la organización y profesionalmente, por lo que demuestra tener un mayor sentido y propósito en su trabajo y personal. Facultar debe entenderse que no hay que dar poder del todo, sino de cierto poder a los

colaboradores, ellos explicaron que las personas ya tienen suficientes estudios y que cuentan con conocimientos previos, experiencia y con mucha motivación para desempeñar magníficamente sus oficios. Nosotros definimos facultar de como liberar ese poder, se puede ver en la figura 3.

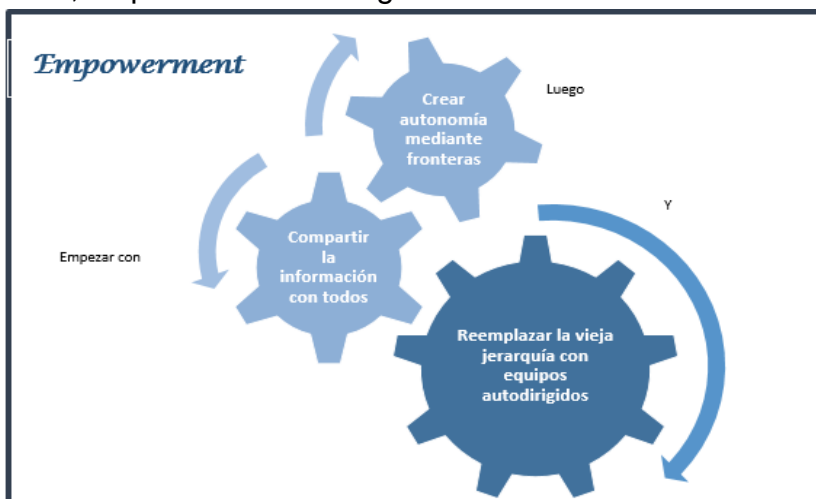


Figura 3. Modelo de Empowerment, teoría de Blanchard, Carlos y Randolph

Fuente: Elaboración propia, adaptado a Blanchard, Carlos y Randolph (1996).

Arroyo (2012), indicó que el empowerment es más que nada en comendar poder y autoridad (sin perder el control) de los colaboradores y que a su vez hay que conferirles a la corporación. Por otro lado es importante crear buen ambiente donde cada trabajador pueda sentir que tiene influencia sobre los estándares que debe cumplir toda corporación como la calidad, el buen servicio y la ser aún mejor en la eficiencia del negocio dentro de la gestión de su área.

Tabla 1

Comparación de una organización tradicional y una con Empowerment

Organización Tradicional	Organización con Empowerment
Organización alrededor de funciones	Organizados por procesos completos
Los empleados están enfocados al desarrollo de tareas específicas.	Los empleados están distribuidos en grupos encaminados a obtener resultados específicos y confiables.
Existen diferentes categorías funciones de trabajo.	Pocas categorías, al trabajo multifuncional.
La clásica cadena de mando.	Estructura Plana
Sistemas de reconocimiento ligado al desarrollo individual.	Sistema de reconocimiento ligado al desarrollo individual y las habilidades demostradas al trabajo en equipo.
Dirección por supervisión.	Influencia de igualdad y compromiso personal.

Fuente: Arroyo, (2012)

Palomo (2014), profundizó que el empowerment es una necesidad de las empresas modernas ya que no en vano se considera como una herramienta, táctica, o instrumento de gestión indispensable para obtener altos niveles de implicación y de satisfacción, se puede visualizar en la figura 4.

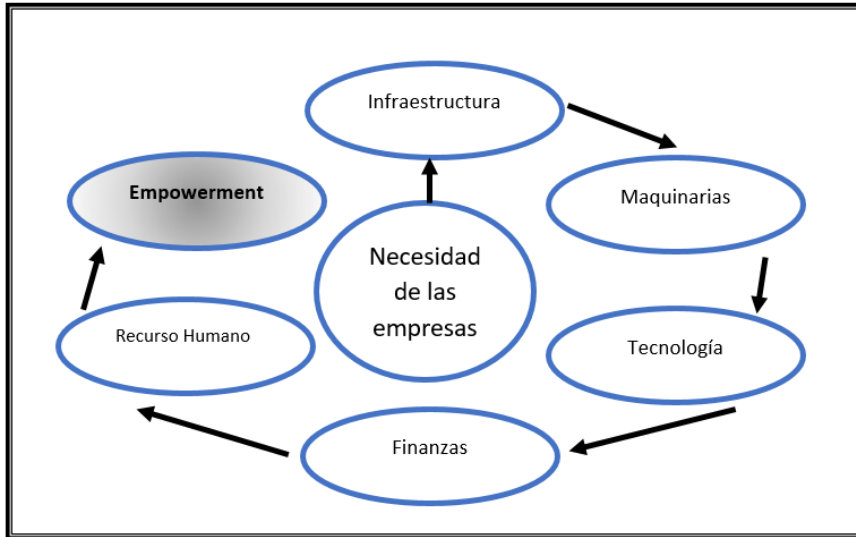


Figura 4. Modelo de Empowerment, teoría de María Palomo

Fuente: Elaboración propia, adaptada de Palomo (2014).

Molina (2006), señaló que el empowerment tiene que ver mucho con habilitar, conceder, ya que esto permite que la persona tenga iniciativa y pueda actuar por sí misma y propiciar sus actividades. Se puede entender que el empowerment es sinónimo de cultura de participación que requiere de todas las herramientas necesarias para alcanzar objetivos de calidad y que a su vez exista un equilibrio en la en la vida y en la carrera de personal. Se puede verificar en la figura 5.

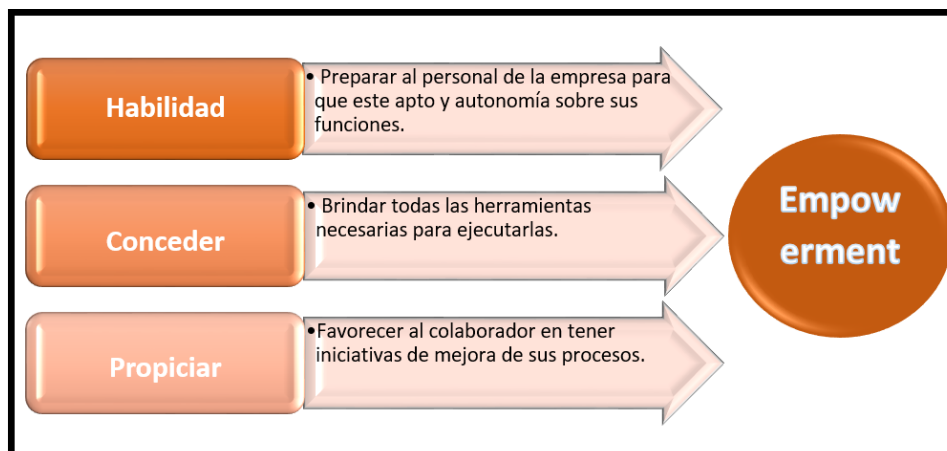


Figura 5. Modelo de Empowerment, teoría de Molina

Fuente: Elaboración propia, adaptado a Molina, 2006

Huerta y Rodríguez (2014), profundizaron que el empowerment que es un desplazamiento que te permite soltar, aumentar y aprovechar que hay personas que tienen potencialidades y esto ayuda a que obtenga más relación, confianza y buscar la mejora continua. La delegación hoy es día ya debe ser una necesidad que de parte de la gerencia brinde al personal a multiplicar los medios para la ejecución de sus tareas. Es también contemplar un desarrollo estratégico que busca la mejora de la efectividad y el desempeño de las empresas, pues contempla agregar significativamente cambios en la cultura y el clima organizacional, para potenciar diferentes capacidades del colaborador. El Empowerment en una mayoría es una forma de instruir a una persona o que a su vez se le brinde estrategias necesarias para escuchar y solucionar situaciones de negocio que incurren dentro de la corporación. De tal manera la teoría nos brinda los detalles importantes en donde la empresa debe enfocarse en la delegación de responsabilidad a la organización, que en parte estas decisiones parten desde la gerencia hacia el personal de la organización, se puede ver en la figura 6.

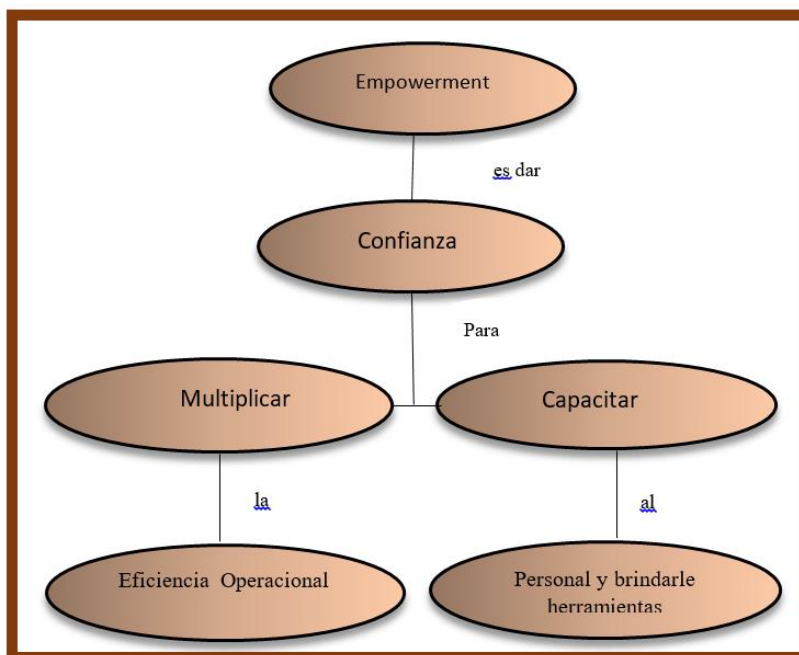


Figura 6. Modelo de Empowerment en la Organización, teoría de Huerta y Rodriguez

Fuente: Elaboración propia, adaptada de Huerta y Rodriguez (2014).

Daft (2011), precisó que el cambio en la cultura corporativa fundamentalmente modifica la forma en que como se ha venido trabajando en la corporación y puede llevar a una responsabilidad transformada y al empowerment de los empleados, así como a un vínculo más fuerte entre la empresa y sus clientes.

Lussier y Achua. (2016), sostienen que un gerente puede tener solo poder por posición o ambos, por posición y personal, pero alguien con un puesto inferior solamente tiene autoridad de sí mismo. Los líderes exitosos actuales comparten el empowerment al transferir éste y la toma de decisiones a la organización.

Jaffe y Scott (2007), establecieron que el empowerment es un proceso estratégico que en su día a día busca relacionarse entre socios dentro de la organización y su personal, ya que esto ayuda a brindar una mayor confianza, será aún más responsabilidad, autoritario y que sobre todo tendrá el compromiso para dar una buena atención y servicio al cliente.

Thomas y Velthouse (1990), señalaron que el empowerment es el aumento de la motivación intrínseca de la tarea, señalan que el poder significa autoridad, por lo que el empoderamiento puede significar autorización. Concluyen en argumentar que el empowerment está compuesto por cuatro componentes que considera significativamente que el rol del colaborador debe brindarse de la siguiente manera: generación de significado, competencia, autodeterminación e impacto, dentro de una organización. La generación de significado es el valor de un objetivo o propósito, juzgado relacionamente en sus propios criterios de la persona. La competencia se refiere al nivel de que el colaborador puede realizar las actividades requeridas, pero dependerá de él en medir tanto su habilidad y su productividad para terminar en un tiempo determinado sus objetivos. La autodeterminación es la iniciativa personal que se forja para tomar una buena acción y a la vez hacer uso de la toma de decisiones con una comunicación asertiva. El impacto se refleja en la conducta de la persona y se considera en "hacer algo diferente" para conseguir la meta o propósito de una determinada tarea, esto genera un mayor efecto a nivel organizacional, se puede verificar en la figura 7.

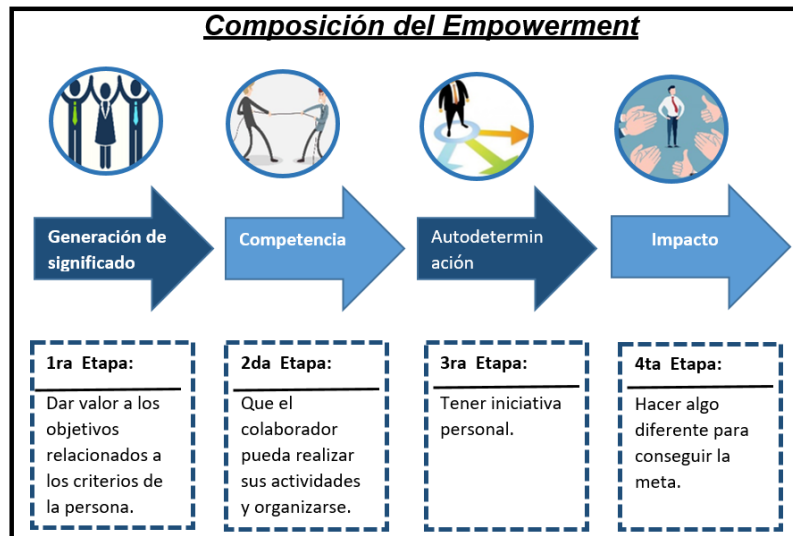


Figura 7. Modelo de Empowerment en la Organización, teoría de Thomas y Veltouse

Fuente: Elaboración propia, adaptada de Thomas y Veltouse (1990).

Respecto a las dimensiones de empowerment, este estudio ha encontrado que son: generación de significado, de competencia, de autodeterminación y de impacto, se puede verificar en la figura 8.

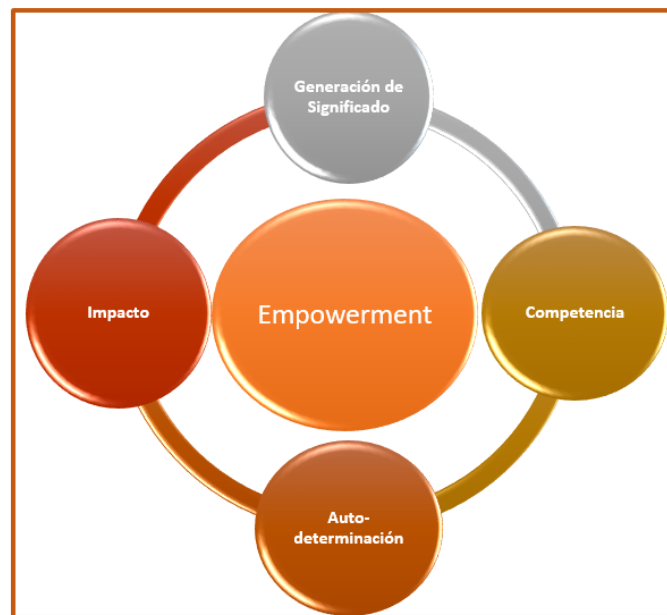


Figura 8. Dimensiones del Empowerment, según Thomas y Velthouse

Fuente: Thomas y Velthouse (1990).

En cuanto a la **generación de significado**, según Thomas y Velthouse (1990), el empowerment busca asignar adecuadamente los objetivos de las actividades, pero que el colaborador pueda brindar criterio propio para resolver las tareas, ya que de alguna manera involucra un tipo de conflicto en su rol de llevar sus

actividades, sus conceptos, valores y actitud, ya que deberá aprender a priorizar las actividades del día a día. Si bien es cierto que las metas influyen en el comportamiento y desempeño del colaborador (Molina, 2000), estas se ven positivamente influenciadas si se le provee de empowerment. El criterio opta una denominación como norma para llegar a la verdad, con una determinación para opinar hacer juicio o discernimiento, para el empowerment es relevante que el criterio personal debe estar alineados con las pautas o principios y tener la capacidad de distinguir una cosa de la otra. Por otro lado tenemos al rol de trabajo que sostiene que cada individuo posee un comportamiento en el entorno laboral (Estrada y Peña, 2013), donde debe demostrar y desarrollar eficientemente sus funciones establecidas dadas por la organización. En los Valores son ideales abstractos, que por lo general se representa de dos formas que pueden ser a una reacción positiva o negativa, dependiendo de cualquier objeto o situación específica de una persona (Stefani, Tartaglini, Feldberg, Clemente, Hermida, Pereyra y Ofman, 2013), como valor principal para insertar al empowerment debemos de actuar positivamente, ya que esto nos llevará a una mayor responsabilidad de nuestros actos a donde vayamos.

En cuanto a la **competencia**, según Thomas y Velthouse (1990), se interpreta como autoeficacia de uno mismo, ya que las aptitudes deben ejercer bien sus acciones para demostrar sus habilidades dentro de la organización. Este término de competencia desarrolla aún más la autoestima porque se enfoca en mejorar cada día la eficacia específica dentro del rol de trabajo. Se entiende que la autoeficacia comprende desde la confianza que se trasmite uno mismo y que posee la aptitud para realizar sus actividades sin problemas (Haro, 2017), de tal manera que podemos ver que tomando forma con el empowerment ya que trasmite confianza y se caracteriza por tener buena actitud y capacidad para enfrentar las cosas. Por otro lado la actividad es una acción que desarrolla la persona de manera cotidiana, de tal manera que el desarrollo de las actividades deben ser bajo las acciones empowerment asignadas. La importancia de la autoestima es el valor que una persona se otorga a sí misma, lo cual constituye el componente evaluativo de autoconocimiento (Ramos, 2016), una de las cosas cuando se le otorga empowerment a la persona crece su autoestima y puede equilibrarla con muchas de sus actividades y también agregar valor y sobre todo con humildad.

En cuanto a la **autodeterminación**, según Thomas y Velthouse (1990), es un sentimiento personal de poder elegir uno mismo cuando iniciar sus actividades del día. Lo importante es que brinda autonomía para decidir en qué momento iniciar, o continuar un proceso o acción dentro de la empresa; un ejemplo simple sería tomar la decisión de cómo establecer sobre los métodos de trabajo que voy a usar, la cadencia y el esfuerzo que demandará para realizar las actividades. En cuanto a la autonomía es una capacidad que las personas obtienen y les permite desarrollar sus actividades con responsabilidad (Álvarez, 2015), para ello es importante que el empowerment sea asignadas a las personas que puedan estar en su capacidad de alcance cierta autonomía para que puedan ejercer sus labores y brindar solución a los problemas. Esto también le permite a que cada tarea que realice la persona tenga el compromiso y la capacidad de reflexión con la finalidad de asignar un orden de prioridades para ejercer sus actividades. Entendemos como proceso a la actividad secuenciada para terminar una tarea específica, (Cantón, 2010), cada proceso conlleva una serie de actividades donde se orientan a obtener resultados dentro de la organización. En cuanto a la toma de decisión se define como proceso de resolución de problemas, para esto es importante obtener toda la información posible para dar una clara respuesta, (Sandoval y Diaz, 2016), podemos decir que la toma de decisión, gracias al empowerment se obtiene desde los conocimientos previos e información genuina, porque así será más fácil identificar el problema y lo más importante el criterio personal. Mientras tanto el método es estratégico y se requiere de una metodología de carácter sistemático de la actividad, (Mora, 2012), como vemos para el empowerment la metodología debe estar enfocada en realizar otras tácticas que nos permita desarrollar otras estrategias sistemáticas.

En cuanto al **impacto**, según Thomas y Velthouse (1990), es el nivel donde el empleado puede influir e imponer una estrategia administrativa u gestión operativa dentro y fuera del trabajo. Por lo tanto el impacto es diferente al control debido que el impacto es más influyente al contexto de trabajo, mientras que el locus de control se caracteriza tener una personalidad que prevalece a través de diversas situaciones. Vemos que el influyente puede liderar sobre los demás, se caracteriza por ser una persona inteligente, persuasivo, emprendedor y utiliza los más importante, que el poder del convencimiento, (Vásquez, Bernal y Liesa, 2014), vemos que para ser líder el empowerment te da cierto liderazgo sobre tus

funciones, teniendo la capacidad para influir o dirigir a otro grupo de personas para conseguir un objetivo en común, se refleja en la figura 9.

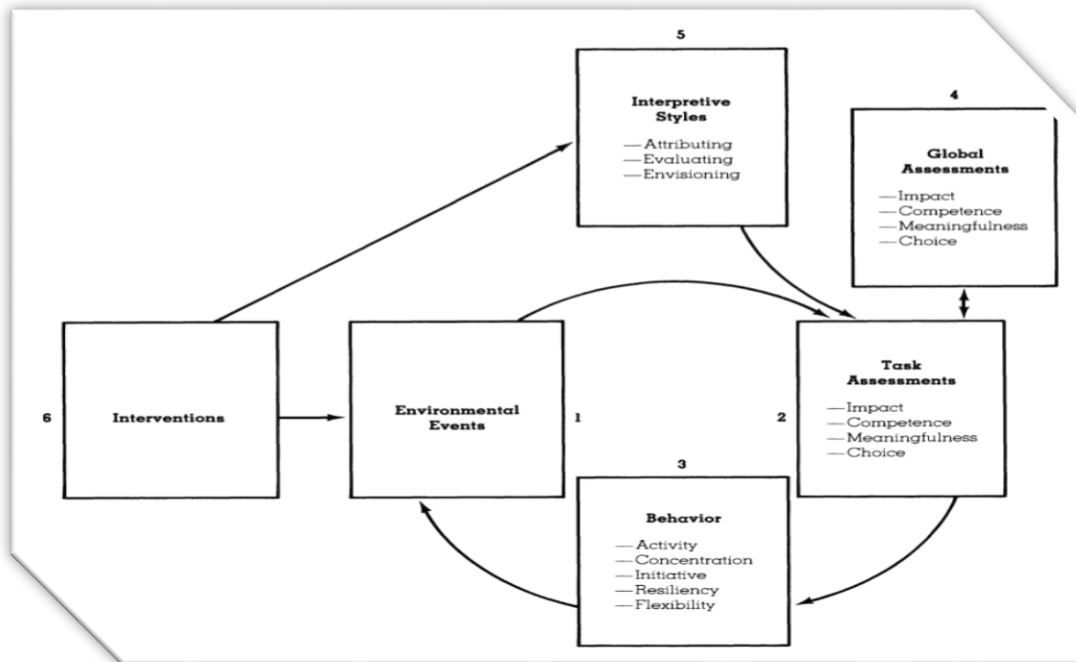


Figura 9. Modelo cognitivo de potenciación

Fuente: Thomas y Velthouse (1996).

Por otro lado las estrategias es el entorno de las empresas, se dice que esto genera interés en los asuntos administrativos, (Noguera, Ángela, Barbosa, David, Castro y Guido (2014), estas estrategias aplican al empowerment como contexto específico dentro de la organización para poder delegar a cada empleado sus funciones y objetivos que debe cumplir por año.

En relación a las **teorías relacionadas** al estudio de la **Administración del tiempo** en las empresas donde puede lograr a entenderse el manejo de nuestro tiempo personal dentro y fuera de los centros de labores.

Bravo (2005), señaló que según la enseñanza de Frederick Taylor (1915), la Administración del tiempo es un control que toma un tiempo adecuado para resolver un problema y luego pasará a ser controlada por el tiempo en que él mismo los resolvía, con ello determinaba la relación de tiempos de jefe / colaborador que le permitía crear las nuevas pruebas con un tiempo definido de solución. Por otro lado señalo que a través de la administración de tarea llega a lo que llamamos enseñanza personalizada o administración del tiempo. Lo reflejamos en la figura 9.

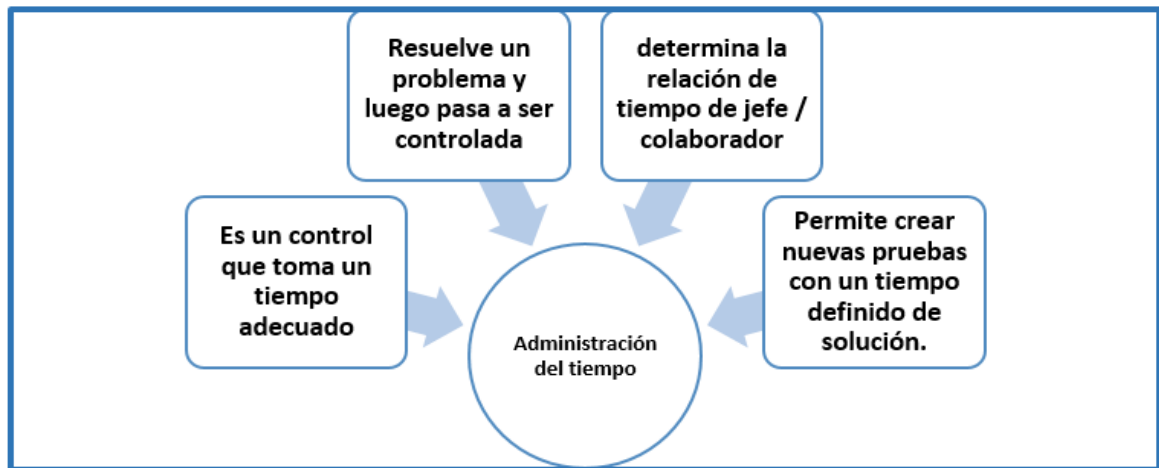


Figura 10. Teoría de la administración del tiempo, según Bravo.

Fuente: Elaboración propia, adaptado a Bravo (2005).

Tracy (2016), mostró que las personas se sienten bien consigo mismo y piensan positivamente cuando administran bien su tiempo ya que demuestra que es eficaz, apto y productivo. Mientras se desarrolle estas cualidades también van aumentando su autoestima la persona, ya que se siente capaz de manejar situaciones, mientras mayor sea su autoestima más productivo y apto será, se refleja en la figura 11.

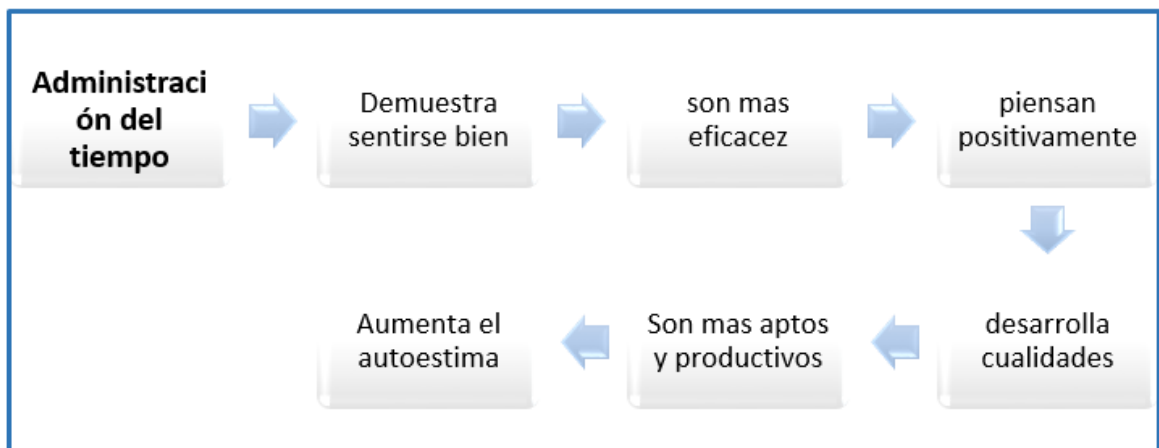


Figura 11. Teoría de la Administración del tiempo según Tracy

Fuente: Elaboración propia, adaptado a Tracy (2016).

Rodríguez (2011), señaló que es el arte de que funcione de manera correcta para el beneficio de los empleados y de la organización. La administración del tiempo es la gestión de todas tus actividades que tengas en el día y que puedas manejar y decidir en qué momento hacer todas las tareas y manejar sus funciones con las herramientas adecuadas para administrar el uso adecuado del tiempo.

Kennedy (2019), definió la administración del tiempo como la forma en que como una persona organiza y plantea su tiempo de acuerdo a las actividades y tareas específicas que debe manejar durante disponibilidad del tiempo. Por lo general en el trabajo son 8 horas laborales para cumplir todo lo que se plantea en el día, y dependerá mucho del criterio que uno maneje en la división del tiempo y uno mismo decidirá y prorrata las actividades que tenga por hacer, por otro lado concretó que la administración del tiempo es tomar un balance que uno debe encontrar dentro del proceso de planeación y cómo lograr a obtener el equilibrio de tus actividades y tareas que se enfrentan en el día para tener el éxito en diversas áreas de nuestras vidas hay que constantemente darle y nunca disminuir el ritmo de su marcha para poder alcanzarlos y de tal forma manejar esta fórmula mágica es saber cómo organizarse efectivamente con el tiempo. Para ello se cuenta con la relación que incluyen en los siguientes: Definir metas y prioridades, Ejecutar las actividades de acuerdo al orden de la urgencia, Crear un adecuado ambiente propicio para la efectividad y la eficiencia, se refleja en la figura 12.

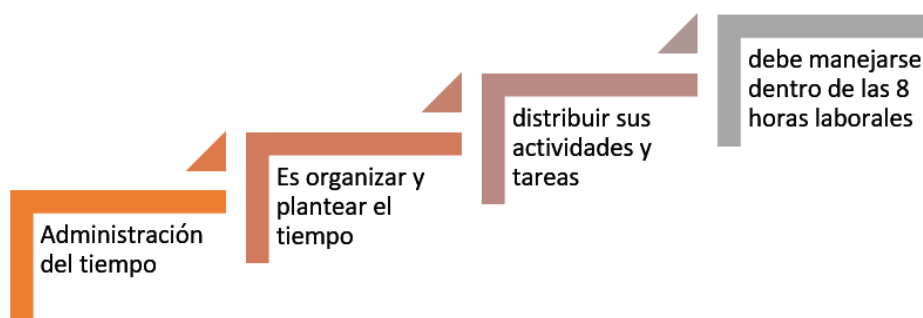


Figura 12. Teoría de la Administración del tiempo según Kennedy

Fuente: Elaboración propia, adaptado a Kennedy (2019).

Griffin y Van Fleet (2016), señalaron que a medida que las tareas en la organización se incrementan, también reflejaría en aumentar el tiempo que se exige del colaborador, debe contar con la importancia de gestionar el tiempo con mucha eficiencia ya que esto permitirá culminar en el tiempo adecuado sus actividades, por otro lado ayudará a incrementar las habilidades para administrar mejor el tiempo y el empleado optará por ampliar sus capacidades para organizar sus labores por prioridad, para trabajar con mucha eficacia al momento de delegar funciones que se emplea con mucha responsabilidad., se refleja en la figura 13.

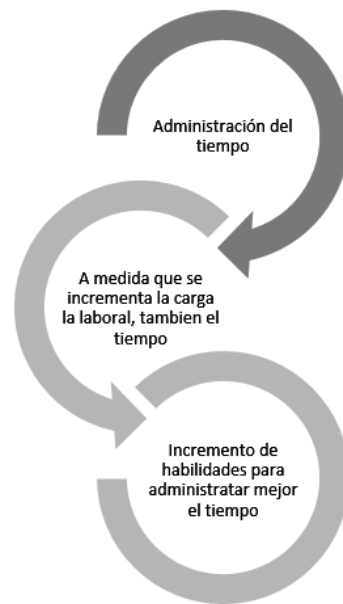


Figura 13. Fundamento de la administración del tiempo, según Griffin y Van Fleet

Fuente: Elaboración propia, adaptado a Griffin y Van Fleet (2016).

Respecto a las dimensiones de administración del tiempo, según Griffin y Van Fleet (2016), se están considerando: priorización de tareas, delegación de tareas y programación de tareas.

En cuanto a **priorización de tareas**, según Griffin y Van Fleet (2016), lo más importante de esta dimensión es que debe demostrar administrar con eficiencia el tiempo y tener la capacidad para priorizar sus actividades. Prioridad se refiere a la capacidad para entender la importancia relativa que tienen las tareas y actividades diarias. Tenemos como ejemplo la ejecución de dos tareas, donde una es para preparar un informe ejecutivo donde deberá explicar y entregar a su jefe directo a primera hora del día siguiente y la otra es contestar una encuesta de alguna reunión informativa dentro de la organización donde le da un tiempo de realizarlo de 3 días calendarios, creo que la respuesta es más que obvio que el informe ejecutivo será primero y la resolución de la encuesta después del informe. Se debe contemplar este orden de prioridades, ya que en su mayoría hay actividades que requieren de mucho tiempo y atención, para ello es necesario saber realizar dentro de lo importante y urgente de las actividades, saber separarlas. Las decisiones sobre cuáles se desarrollará primero y tener una secuencia, se necesita que puedan tener la capacidad para establecer su orden de prioridad, esto debe contemplar algunos elementos importantes, como: – El tiempo, saber qué actividad realizará primero y manejar los tiempos para cumplir con las otras actividades de menor importancia y

sobre todo llevar al objetivo. – La responsabilidad, debe tener la capacidad para delegar o asignar las tareas debidamente al quien corresponda. – Importancia, tener el orden de la importancia de actividad, ya que esto podría traer consecuencias futuras.

En cuanto a **delegación de tareas**, según Griffin y Van Fleet (2016), otro elemento importante para la administración eficaz del tiempo es saber en qué momento delegar debidamente. Entonces significa establecer el patrón de las atribuciones a otro colaborador. Concretamente, delegar es el proceso que se sigue para asignar a otras personas una parte de su carga total del trabajo. El personal también pueden apoyar una parte de la carga cuando se realizan por lo general, labores que demandan más tiempo y presencia, como las reuniones de la empresa, la visita de un cliente, reuniones gubernamentales fuera de la oficina, etc. En algunos casos el personal de apoyo puede tener más experiencia que aquel en el caso de un problema particular, esta delegación sirve también para que el personal que asumido esa responsabilidad pueda desarrollar y mostrar sus habilidades de resolver los problemas que se puedan contemplar y de que de alguna manera se puedan dar funciones cruzadas, ser partícipes de la toma de decisiones y que sobre todo aprenden otras actividades de otro puesto de trabajo.

En cuanto a **programación de tareas**, según Griffin y Van Fleet (2016), las reuniones son parte normal y frecuente del colaborador, dependiendo muchas veces del cargo en la organización. Por lo general estas reuniones cuando son bien programadas y dirigidas ofrecen un tiempo estupendo para tomar decisiones, quizás dar puntos de vista, resolver todo tipo de conflictos, etc. Por otro lado, cuando estas son mal programadas y se pierde demasiado tiempo y crea una serie de conflictos en sus actividades y lamentablemente al terminar el día se suele procrastinar las actividades. Para ello es importante realizar bien la planeación de tareas, donde tenga una secuencia de programación de tareas dentro del día. Además sabemos que hay tareas que demandan más tiempo pero que es importante saber cómo moverse para cumplir estas demandas y si es necesario solicitar una sala para cumplir con estas metas, deberá de programar un tiempo solo para llegar a la meta de la actividad. Algunas veces debemos de aprovechar el tiempo cuando terminamos las labores temprano en la organización, ya que esto nos servirá contemplar actividades que tengamos por hacer al día siguiente y así

programar en su agenda y organizarlas dependiendo de la demanda o también programarlas dentro de las herramientas brindadas en la organización como los correo electrónicos, agendas electrónicas, etc.

En relación a los **enfoques conceptuales** donde se enmarca la investigación son las siguientes:

Empowerment: Están estructuradas de tal modo que su personal se siente apto, proactivo para alcanzar los resultados de la empresa, deben realizar sus actividades de manera libre y que puedan ser recompensados en algún momento por otras capacitaciones para su desarrollo personal (Arroyo, 2012). También para (Roberto, 2008), consiste en la liberación de los conocimientos, la experiencia y la capacidad de motivarse uno mismo.

Sistema: Es un conjunto de técnicas que busca simplificar el trabajo y con ello incrementar la productividad en los sistemas administrativos de un organismo social (Kramis, 1994).

Eficacia: Se define como perseguir los objetivos pulcramente, llegar a un logro de los efectos deseados. (Koontz, 2002)

Mejora continua: Es la percepción de mejorar la economía empresarial, busca la eficiencia, eficacia y haciendo bien el uso de la toma de decisiones, como consecuencia se logra una empresa competitiva. (Minaya y Fernández-Bedoya, 2017).

Autonomía: Sería la capacidad del individuo de escoger su propio comportamiento, se refiere al gobierno de sí mismo, es decir uno puede decir lo que va hacer, lo que decida hacer y por lo tanto puede dirigirse como responsable que controla el comportamiento propio y al controlar nuestro comportamiento podemos conseguir los objetivos que queremos alcanzar y a la vez somos responsables de lo que hemos hecho. (Álvarez, 2015).

Delegar: Disponer las tareas que requieran de algunas manos extras, siempre y cuando se necesite ayuda del equipo de trabajo, así de esta forma será más productivo y la velocidad de terminación de la tarea tendrá ejecución. (Kennedy, 2019).

Planear: Es saber que tan productivo puedes ser en el día para planear lo del día siguiente, como ejemplo puede ser limpiar tu espacio de trabajo y organizar las actividades del día siguiente. (Kennedy, 2019).

Procrastinar: Este error por lo general se comete aunque uno no se dé cuenta, por lo mismo que se aplaza actividades pesadas que toman mucho tiempo, es una forma de evadir actividades y responsabilidades que al final tarde o temprano lo terminará haciendo. (Kennedy, 2019).

Establece una rutina: Proponerse una rutina laboral diaria nos hará mucho más productivo ya que nos va permitir ir directo a las tareas requeridas. (Kennedy, 2019).

Valores: Son una serie de principios que se rigen al ser humano, ya que esto nos sirven de guía para saber cómo vamos a conducirnos para vivir armónicamente en comunidad, con la familia, amigos, en el trabajo, etc. (Chiavenato, 2009).

Tareas: Trabajo que debe hacerse en un corto plazo con la mínima acción que forma parte de una actividad. (Chiavenato, 2009).

Tareas importantes: Las importantes son las primeras en atenderse, porque las consecuencias podría llevar a la falta de irresponsabilidad y pueden ser mal vistos por la organización. (Kennedy, 2019).

Actividades:

Capacidad humana: Es la motricidad que cuya ciencia estudia, de tal manera que corresponde a una determinada zona de conocimiento. (Pazos-Couto y Trigo, 2014).

Conocimiento: Es un proceso no acabado, simbólico y que está en constante construcción es también un producto colectivo, social, que comparten muchos individuos. (Esparza y Rubio, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para este estudio fue de **tipo aplicado**, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es investigación aplicada porque se enfoca en estudiar el problema de investigación, pero que a su vez utiliza conocimientos previos de otros autores a fin de aplicarlos en una realidad específica.

Para la investigación este fue de **enfoque cuantitativo**, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), presenta un grupo de procesos por lo que por lo general es secuencial y probatorio. De tal manera será de ayuda la recolección de datos para sustentar la hipótesis en el principio para la evaluación numérica y sintetizar la estadística que probará las teorías.

El **nivel fue relacional y descriptivo**, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es relacional y descriptivo, porque determinaremos la relación entre las variables de la investigación. Para ello la meta de este estudio se obtendrá a estudiar lo siguiente: variable N° 01: Empowerment y variable N° 02: Administración del tiempo en la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC.

Para la investigación este fue de **diseño no experimental**, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es con diseño no experimental, lo definen de esta manera porque lo estudiado debe ser sin manipular a propósito las variables, ya que se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables y ver la relación de cada una de ellas.

Es de **corte transversal**, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), ya que esta información se recolectara en determinado momento para obtener la información y luego para ver los resultados vaciaremos los datos en la herramienta del SPSS versión 19.

Esquema:

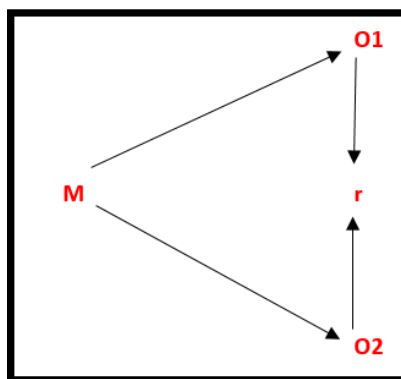


Figura 14. Esquema de variable 1 y variable 2

Fuente: Elaboración propia acondicionado de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

- M** : Muestra
- O1** : Variable 1 - Empowerment
- O2** : Variable 2 – Administración del Tiempo
- r** : Relación para ambas variables.

3.2. Variables y Operacionalización.

En las variables de esta investigación de estudio son cualitativas, contó con un nivel correlacional descriptivo, se presentaron dos variables: Variable 1 y Variable 2.

La variable 1 es: Empowerment, busca en obtener correlación con la variable 2, en cuanto a sus dimensiones, estos son: generación de significado, competencia, autodeterminación e impacto Cabe resaltar que la variable independiente es cuantitativa, por lo que se reflejará en la escala Likert de cinco opciones, y medida ordinal.

La variable 2 es: Administración del tiempo, busca en relacionarse con la variable 1, en cuanto a sus dimensiones, estos son: priorización de tareas, delegación de tareas y programación de tareas. Cabe resaltar que ambas variables son correlacionales y por lo tanto son de enfoque cuantitativo y a través de la escala Likert de cinco opciones. De tal manera que se implementó la matriz de operacionalización donde se indica la definición de cada variable, como sus dimensiones y los indicadores que contienen la investigación, la cual se encuentra en el ANEXO 3.

3.3. Población, muestra y muestreo

Con referencia a la **población** según Hernández, Fernández y Baptista (2014), definieron que la población como un grupo de personas con el cual se va a llevar a cabo la investigación.

Una de las cosas que más me motivó para realizar la investigación de mi empresa, es que siempre hay cosas por mejorar y con la investigación se podrá desarrollar mejor los equipos de trabajo y en un futuro ayudará a los demás que deseen explorar mis líneas de investigación.

Para este plan de investigación se necesitó el total de toda la población de la empresa que son 72 colaboradores de la organización, de acuerdo a la planilla de trabajadores al 31 de diciembre del 2019.

Criterios de inclusión: La población del estudio, está constituido por el total de los colaboradores de la empresa Urbanova Inmobiliaria, conforme a la planilla corporativa de diciembre del 2019.

Criterios de exclusión: Se excluye a la población que no son los colaboradores de la empresa Urbanova Inmobiliaria, de acuerdo a la planilla corporativa de diciembre del 2019.

Tabla 2

Descripción del universo en estudio

Población	Hombres	Mujeres
Muestra	39	33
Total		72

Fuente: Según planilla a diciembre del 2019.

En cuanto a la **muestra**, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), sustenta que es un subgrupo de la población de interés de estudio sobre el cual se recogerán los datos.

Para la muestra en la presente de esta investigación, se realizará una muestra probabilística y destacamos la fórmula estadística, donde podremos a prueba la población conocida por muestreo que en este caso es censal. Pero si en caso de realizarse una muestra piloto se hará el cálculo de la muestra donde se encuentra en el ANEXO 15. Entonces como resultado de la formula, son 56 colaboradores si en caso se tomará como muestra piloto. Ahora para la población de la investigación se les aplicará se les aplicará un cuestionario para medir las variables de estudio.

El cuanto a **muestreo**, de acuerdo con López-Roldán y Fachelli (2015), la investigación es censal porque hace referencia a toda la población. Entonces para esta investigación se tomará al cierre de planilla del 2019, se considerará el 100% del total de la población del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la **técnica de instrumentos** en recolección de datos, conforme con Hernández, Fernández y Baptista (2014), se encuentran diversos tipos como advertencia, diversas escuelas de entrevista, aprendizaje de casos, etc. Es significativo considerar el uso de materiales que faciliten la recolección de información como cintas, y grabaciones, fotografías, videos y técnicas de mapeo.

Encuesta: Este estudio se considerará en utilizar una técnica para obtener información sobre la táctica de las variables que se van a medir, a través de una relación de enunciados que se formulan correctamente.

Para **validar el instrumento** se hace como referencia al grado de medición para obtener los resultados óptimos de las variables a estudiar según Hernández, Fernández y Baptista, (2014).

En cuanto al **cuestionario** según Hernández, Fernández y Baptista (2014). El cuestionario es un grupo de preguntas, a partir de una o más variables, pero la lógica es que estas se puedan medir.

Por tal razón se solicitó los criterios de los jueces o expertos con el grado de maestro o doctor para que así puedan valorar los instrumentos que es el **cuestionario**, utilizados en la investigación, analizando la correlación que existe entre las variables y sus dimensiones. De tal manera se requirió el soporte de la validación del experto, que a su vez se logró contactar a 5 especialistas profesionales en el tema, donde dieron su aprobación con una calificación apta para su aplicación a las 30 preguntas del cuestionario, el detalle lo podemos ver en el ANEXO 9.

Por otro lado tenemos las **escalas de respuestas**, para ver los grados de prueba se van a tener que tomar un procedimiento de la herramienta de cálculo para esta medición utilizaremos la **Escala de Likert**. En el siguiente gráfico podemos validar los números de ítem que se utilizó para medir la información y a su vez indicar que el cuestionario se encuentra en el ANEXO 4.

Tabla 3
Escala de medición del instrumento “Escala de Likert”

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Fuente: Elaboración propia

Mostramos en la siguiente a continuación como se despejaron las preguntas por variables, dimensión e indicador, lo vemos en la siguiente figura 15.

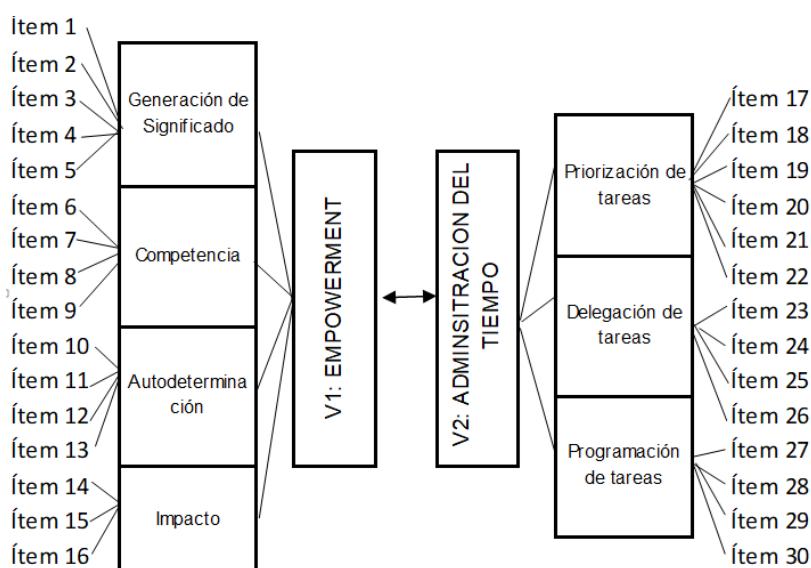


Figura 15. Esquema de preguntas por variables.

Fuente: Cuestionario.

Entonces para la **Validez**, según (Robles, 2015), el problema de investigación tiene como meta en sustentar una descripción cuantificable que será validado por el juicio de expertos que tendrán experiencia en la rama. Por lo tanto para esta investigación se aplica la V de Aiken y se cargó los datos obtenidos de la evaluación del instrumento gracias al juicio de 5 expertos donde se consideraron 3 aspecto en la evaluación que son: claridad, pertinencia y relevancia, gracias a esta medición conjunto de los expertos se obtuvo una valoración “Aplicable” del cuestionario, ya con esto se podrá obtener la información que se desea para la investigación, los resultados de la evaluación de expertos lo podemos encontrar en el ANEXO 9.

Los resultados de la V de Aiken se calcularon en base de las 30 preguntas del cuestionario, donde se promedió los puntajes de las 30 preguntas y se obtuvo una puntuación de 1.00, los podemos ver en el ANEXO 11.

Para la **confiabilidad** fue realizada por el coeficiente de alfa de Cronbach y dos mitades de Guttman, para determinar el comportamiento del coeficiente de tal manera que ayudará si este estudio dará buenos resultados ante la fiabilidad, para esta medición se utilizó la interpretación de Chávez-Mendoza y Rodríguez-Miranda, (2014). Así mismo, para la confiabilidad se realizó el coeficiente del Alfa de Cronbach en el programa SPSS, que está considerado como uno de los métodos estadísticos más confiables y consistentes de tal manera lo vemos en el siguiente cuadro las valoraciones correspondientes:

Tabla 4.

Valoración de coeficiente de alfa de Cronbach y dos mitades de Guttman

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5 [Inaceptable
[0,5 ; 0,6 [Pobre
[0,6 ; 0,7 [Débil
[0,7 ; 0,8 [Aceptable
[0,8 ; 0,9 [Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chávez-Mendoza y Rodríguez-Miranda (2018)

Para el resultado de **Alfa de Cronbach** según se muestra en el ANEXO 12, la valoración de coeficiente de alfa de Cronbach, según Chávez-Mendoza y Rodríguez-Miranda, los resultados del coeficiente de alfa de Cronbach **por variable**, como específica en la tabla 4, los resultados del análisis de fiabilidad que es 0,838 y tan como muestra el rango de la tabla de Cronbach, se decreta que la medición de la variable Empowerment es bueno. Por otro lado de acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad para la Administración del tiempo es de 0,806 y según el rango de la tabla de valores del coeficiente de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia buena.

Para la valoración de coeficiente de alfa de Cronbach, según Chávez-Mendoza y Rodríguez-Miranda, los resultados del coeficiente de **alfa de Cronbach por dimensión** como específica en el ANEXO 12, tenemos en la dimensión D1. “Generación de Significado” se obtuvo 0,648 de 5 elementos, conforme con el rango de la tabla de valores de Cronbach es “Débil”, para la dimensión D2. “Competencia” se obtuvo 0,603 de 4 elementos, conforme con el rango de la tabla de valores de Cronbach es “Débil”, para la dimensión D3. “Autodeterminación” se obtuvo 0,490 de 4 elementos, conforme con el rango de la tabla de valores de Cronbach es

“Inaceptable”, para la dimensión D4. “Impacto” se obtuvo 0,592 de 3 elementos, conforme con el rango de la tabla de valores de Cronbach es “pobre”, para la dimensión D5. “Priorización de tareas” se obtuvo 0,700 de 7 elementos, conforme con el rango de la tabla de valores de Cronbach es “aceptable”, para la dimensión D6. “Delegación de tareas” se obtuvo 0,401 de 4 elementos, conforme con el rango de la tabla de valores de Cronbach es “Inaceptable”, para la dimensión D7. “Programación de tareas” se obtuvo 0,771 de 4 elementos, conforme con el rango de la tabla de valores de Cronbach es “Aceptable”.

También en el ANEXO 14, tenemos los resultados del **Alfa de Cronbach si se elimina algún elemento**, esta como anexo de la investigación.

Para que los resultados sean aún más fiable se vio conveniente realizar la prueba de **dos mitades de Guttman general**, según la valoración de coeficiente de alfa de Cronbach, según Chávez-Mendoza y Rodríguez-Miranda, para los resultados del coeficiente y se obtuvo una puntuación de 0,867, conforme con el rango de la tabla de valores es “Bueno”, por lo cual se encuentra detallado en el ANEXO 13.

3.5. Procedimientos

Se procedió con la toma de datos de este estudio donde se realizó un cuestionario de 30 preguntas, donde 16 preguntas van dirigidas a la variable “Empowerment” y 14 preguntas van dirigidas a la variable “Administración del tiempo”, donde se procedió a recolectar las muestras en distintas formas para obtener la información mediante correo electrónico grupal a la empresa, una parte por vía Zoom con mi equipo de trabajo y algunas presenciales que se adquirió en el proyecto pasado, por otro lado la información se mantuvo en confidencialidad de los voluntariados. Se realizó la encuesta por el total de la población de 72 colaboradores, dado que es de corte transversal se recaudó los datos en la 1ra semana de mayo y una parte en noviembre del 2019. Se adjunta la autorización se encuentra en el ANEXO 6 y evidencia de recolección de datos en el ANEXO 16.

3.6. Método de análisis de datos

Luego se aplicaron en un estadístico descriptivo con la **prueba de normalidad**, Kolmogorov-Smirnov, luego seguidamente se utilizaron estadísticos descriptivos pregunta por pregunta.

De acuerdo con Martínez y Campos (2014), el coeficiente de correlación de los resultados debe ser cercanos y adecuado para la investigación y verificar que los datos no sean normales. Se recolectará los datos y se pasará en el Excel para la tabulación de datos y luego al programa estadístico SPSS, donde arrojará las respuestas esperadas para luego utilizar los **estadísticos generales** que nos permitirán resolver las frecuencias y porcentajes cuantitativos bajo esquemas de tablas estadísticas, que gráficamente se completan con figuras en barras.

Luego se realizará los **resultados descriptivos ítem por ítem**, para obtener una mayor información sobre cada pregunta respondida y nos enfocaremos en sus mejores resultados, y los detalles lo veremos en el anexo 18.

Para finalizar se hizo la **prueba de hipótesis** utilizando el estadísticos rho de Spearman ya que la prueba de coeficiente de correlación es cuantificable, para esta tesis relacional con esta prueba de coeficiente se quiere mostrar que en las variables 1 y la variable 2 tenga relación. Para la interpretación de esta medición se utilizó la propuesta de Martínez y Campos (2015).

Tabla 5

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

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

Fuente: Martínez y Campos (2015).

3.7. Aspectos éticos

Para la realización de la tesis, se tomó en cuenta parámetros que demostró ser confiable en los datos procesados en la investigación, como también la claridad de los resultados estadísticos que gracias al instrumento que se logró recopilar la data de las encuestas de todos los colaboradores de la empresa. Por otro lado se afirma que todo el contenido es veraz y real, no habido manipulación en los datos, las citas son correctas y verdaderas. Todo mi procedimiento de desarrollo de la tesis es genuino, respecto a la propiedad intelectual se citaron a varios autores que se puso como referencia para esta investigación y que a su vez demostró la correlación de las variables de estudio. También se procesó el TURNITIN a fin de no tener coincidencias, ya que lo permitido para la universidad es hasta 25% de similitud y se logró obtener un porcentaje por debajo de lo permitido, a su vez demostró que se puede lograr menos puntaje con información original del autor. Por lo tanto se garantizará la veracidad de la información recibida con resultados óptimos y de suma importancia en el marco teórico y metodológico, con respeto de los autores e investigadores; también se respetó el citado bajo las normas APA. Se solicitó el V.B. para lograr una investigación más transparente en la organización, para este punto se adjunta la declaratoria de consentimiento informado, según ANEXO 7.

IV. RESULTADOS

Para este resultado se aplicó la **prueba de normalidad**, la cual de acuerdo con Bernal (2010), sirve para entender la conversión de la medida de la muestra en valores. Se aplicaron el estadístico del SPSS para adquirir el producto y comprobar que los datos de la muestra surgen de una entrega normal, según Romero, 2016. Esto nos ayudará a identificar que los datos no son normales, debido a que las personas no tienen el mismo pensamiento, idea, etc. La tabla 6 se obtiene los resultados de la prueba realizada mediante la prueba kolmogorov-Smirnov.

Entonces se concluye el coeficiente de correlación: De acuerdo a la tabla 6, se puede obtener los siguientes resultados.

Tabla 6.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

		V1: Empowerment	V2: Administración del tiempo
N		72	72
Parámetros normalesa,b	Media	4.19	4,13
	Desviación típica	.464	,442
Diferencias más extremas	Absoluta	.440	,445
	Positiva	.440	,445
	Negativa	-.310	-.347
Z de Kolmogorov-Smirnov		3.736	3.773
Sig. Asintót. (bilateral)		.000	.000

Fuente: Estadístico SPSS Versión 19.

Para la **prueba de Normalidad** de Kolmogorov-Smirnov, según (Romero-Saldaña 2016), es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Para esta investigación los resultados de la prueba de kolmogorov-Smirnov lo encontramos en la tabla 11. Se obtuvo una sig. Asintótica (bilateral) de 0,000, donde muestra que es menor a 0,05, donde los datos no son normales; por lo tanto, la variable 1 “empowerment” no contiene datos normales, por otro lado, la variable 2 “administración del tiempo” tampoco presentó características no normales, puesto que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue 0,000. De tal manera que lo no normal del resultado es bueno, porque quiere decir que no todos tenemos la misma forma de pensar o decir las cosas.

Tabla 7.
Estadística descriptivos generales

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico
1.- La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales.	72	2	3	5	4.19	.065	.547
2.- El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa.	72	2	3	5	4.50	.069	.581
3.- Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.	72	3	2	5	4.25	.076	.645
4.- El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.	72	2	3	5	4.42	.065	.550
5.- Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos.	72	2	3	5	3.83	.095	.805
6.- El colaborador es auto eficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.	72	2	3	5	4.18	.057	.484
7.- El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.	72	2	3	5	3.75	.092	.783
8.- Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional.	72	2	3	5	4.22	.063	.537
9.- Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa.	72	2	3	5	4.49	.071	.605
10.- Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.	72	2	3	5	4.43	.076	.646
11.- Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones.	72	4	1	5	4.06	.076	.648
12.- El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.	72	3	2	5	3.61	.098	.832
13.- La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas en la organización.	72	2	3	5	3.63	.078	.659
14.- Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo.	72	3	2	5	4.26	.077	.650

15.- Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.	72	3	2	5	3.97	.084	.712	.506
16.- Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias.	72	2	3	5	4.29	.070	.592	.350
17.- La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.	72	3	2	5	3.57	.084	.709	.502
18.- El colaborador brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas.	72	2	3	5	4.25	.062	.524	.275
19.- Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.	72	2	3	5	4.36	.069	.589	.347
20.- Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.	72	2	3	5	4.60	.070	.597	.357
21.- Maneja usted un control de sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas.	72	3	2	5	4.67	.077	.650	.423
22.- Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo	72	3	2	5	4.08	.065	.550	.303
23.- Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.	72	3	2	5	4.03	.091	.769	.591
24.- Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias.	72	4	1	5	3.94	.074	.625	.391
25.- Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.	72	3	2	5	4.03	.084	.712	.506
26.- Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo.	72	4	1	5	3.64	.098	.827	.685
27.- El colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.	72	3	2	5	4.06	.079	.669	.448
28.- Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias.	72	3	2	5	4.58	.083	.707	.500
29.- Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo.	72	2	3	5	4.40	.078	.664	.441
30.- Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.	72	3	2	5	4.03	.068	.581	.337
Generación de Significado	72	2	3	5	4.24	.054	.459	.211
Competencia	72	2	3	5	4.25	.055	.467	.218
Autodeterminación	72	2	3	5	4.10	.066	.561	.314

Impacto	72	2	3	5	4.22	.066	.562	.316
Priorización de Tareas	72	2	3	5	4.25	.059	.496	.246
Delegación de tareas	72	2	3	5	4.10	.066	.561	.314
Programación de Tareas	72	2	3	5	4.39	.067	.571	.326
Empowerment	72	2	3	5	4.19	.055	.464	.215
Administración del tiempo	72	2	3	5	4.13	.052	.442	.195
N válido (según lista)	72							

Fuente: Estadístico SPSS 2019.

Para la prueba de **estadísticos descriptivos generales**, según la tabla 12, los resultados obtenidos de la investigación del total de las 30 preguntas se obtuvieron un promedio de 4.14 de la media, un 0,648 de la desviación Estándar y 0,428 de la Varianza.

Para el dato estadístico de la **media**, tenemos la pregunta con **mayor aceptación**, donde las respuestas de los participantes que se obtuvo de 3 a 5 de puntos es la pregunta 21, que obtuvo un promedio de 4.67 y la pregunta con **menor aceptación** es porque han respondido de 3 a 5 puntos es la pregunta 17, donde se obtuvo un 3.57 de promedio de la media.



Para el dato estadístico de la **Desviación Estándar**, tenemos la pregunta con **mayor aceptación**, donde las respuestas de los participantes que se obtuvo de 4 a 5 de puntos es la pregunta 26, que obtuvo un promedio de 0,827 y la pregunta con **menor aceptación** es porque han respondido de 2 a 5 puntos es la pregunta 6, donde se obtuvo un 0,484 de promedio de desviación Estándar.














Para el dato estadístico de la **Varianza**, tenemos la pregunta con **mayor aceptación**, donde las respuestas de los participantes que se obtuvo de 2 a 5 de puntos es la pregunta 5, que obtuvo un promedio de 0,648 y la pregunta con **menor aceptación** es porque han respondido de 2 a 5 puntos es la pregunta 6, donde se obtuvo un 0,235 de promedio de la Varianza.

Para el promedio de respuestas de la variable 1 y 2, tenemos un puntaje de 4.19 para la Variable 1 “Empowerment” y un puntaje de 4.13 para la Variable 2 “Administración del tiempo”, de la investigación.

Los resultados descriptivos generales, se aprecian en la Tabla 7, donde se detalla la alternativa más respondida para cada una de las preguntas del cuestionario. Cabe señalar que la gráfica, el color mostaza representa “totalmente de acuerdo”, el color marrón “de acuerdo”, el color verde “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, el color amarillo “en desacuerdo”, el color naranja “totalmente en desacuerdo”, la información también lo podemos apreciar en la tabla 8.

Tabla 8.
Resultados descriptivos ítem por ítem

<p>Pregunta 1.- El 66% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “la empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales”.</p>	
<p>Pregunta 2.- El 54% de los encuestados se refleja totalmente de acuerdo con el enunciado “el trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa”.</p>	
<p>Pregunta 3.- El 57% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales”.</p>	
<p>Pregunta 4.- El 53% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “el colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo”.</p>	
<p>Pregunta 5.- El 42% de los encuestados se refleja que estuvieron ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el enunciado “me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos”.</p>	
<p>Pregunta 6.- El 74% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “el colaborador es auto eficiente para brindar buenos resultados de su trabajo”.</p>	
<p>Pregunta 7.- El 46% de los encuestados se refleja que estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado “el colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo”.</p>	
<p>Pregunta 8.- El 67% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional”.</p>	
<p>Pregunta 9.- El 54% de los encuestados se refleja que estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado “consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa”.</p>	

<p>Pregunta 10.- El 51% de los encuestados se refleja que estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado “tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias”.</p>	
<p>Pregunta 11.- El 69% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones”.</p>	
<p>Pregunta 12.- El 53% de los encuestados se refleja que estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado “el jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia”.</p>	
<p>Pregunta 13.- El 47% de los encuestados se refleja que estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado “la empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas en la organización”.</p>	
<p>Pregunta 14.- El 56% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo”.</p>	
<p>Pregunta 15.- El 67% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones”.</p>	
<p>Pregunta 16.- El 57% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias”.</p>	
<p>Pregunta 17.- El 51% de los encuestados se refleja que estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado “la empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades”.</p>	
<p>Pregunta 18.- El 67% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “el colaborador brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas”.</p>	
<p>Pregunta 19.- El 53% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias”.</p>	
<p>Pregunta 20.- El 65% de los encuestados se refleja que estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado “sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante”.</p>	
<p>Pregunta 21.- El 74% de los encuestados se refleja que estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado “maneja usted un control de sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas”.</p>	
<p>Pregunta 22.- El 74% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo”.</p>	

<p>Pregunta 23.- El 63% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo”.</p>	
<p>Pregunta 24.- El 76% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado “usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias”.</p>	
<p>Pregunta 25.- El 67% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo”.</p>	
<p>Pregunta 26.- El 50% de los encuestados se refleja que estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado “tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo”.</p>	
<p>Pregunta 27.- El 68% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “el colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa”.</p>	
<p>Pregunta 28.- El 68% de los encuestados se refleja que estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado “usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias”.</p>	
<p>Pregunta 29.- El 50% de los encuestados se refleja que estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado “tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo”.</p>	
<p>Pregunta 30.- El 71% de los encuestados se refleja que estuvieron de acuerdo con el enunciado “le brindan a usted información completa para realizar sus actividades”.</p>	

Fuente: SPSS versión 19, (Elaboración propia).

Tabla 9.
Prueba de Hipótesis: Rho de Spearman

		V1: Empowerment	V2: Administración del tiempo	D5: Priorización de Tareas	D6: Delegación de tareas	D7: Programación de Tareas	
Rho de Spearman	V1: Empowerment	Coeficiente de correlación	1.000	.739	.645	.422	.478
		Sig. (bilateral)	.	.000	.000	.000	.000
		N	72	72	72	72	72
	V2: Administración del tiempo	Coeficiente de correlación	.739	1.000	.701	.482	.507
		Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.000	.000
		N	72	72	72	72	72
	D5: Priorización de Tareas	Coeficiente de correlación	.645	.701	1.000	.243	.656
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.	.039	.000
		N	72	72	72	72	72
	D6: Delegación de tareas	Coeficiente de correlación	.422	.482	.243	1.000	.090
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.039	.	.451
		N	72	72	72	72	72
	D7: Programación de Tareas	Coeficiente de correlación	.478	.507	.656	.090	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.451	.
		N	72	72	72	72	72

Fuente: Estadístico SPSS Versión 19.

En cuanto a la **prueba de normalidad de Spearman** los datos no son normales, en el siguiente detalle validaremos la prueba de hipótesis, a continuación de acuerdo a la tabla 11 estos son:

La Variable 1 “Empowerment” mostró correlación significativa con la Variable 2 “administración del tiempo”, tal cual como se verifica en el resultado de la tabla 11, la significación asintótica bilateral de 0,000. Ahora en el grado de correlación, este fue de 0,739, lo cual es considerado como correlación positiva alta.

La Variable 1 “Empowerment” mostró correlación significativa con la Dimensión 5 “priorización de tareas”, tal cual como se verifica en el resultado de la tabla 11, la significación asintótica bilateral es de 0,000. Entonces el grado de correlación, este fue de 0,645, lo cual es considerado como correlación positiva moderada.

La Variable 1 “Empowerment” mostró correlación significativa con la Dimensión 6 “delegación de tareas”, tal cual como se verifica en el resultado de la tabla 11, la significación asintótica bilateral es de 0,000. Entonces el grado de correlación, este fue de 0,422, lo cual es considerado como correlación positiva moderada.

La Variable 1 “Empowerment” mostró correlación significativa con la Dimensión 7 “programación de tareas”, tal cual como se verifica en el resultado de la tabla 11, la significación asintótica bilateral es de 0,000. Entonces el grado de correlación, este fue de 0,478, lo cual es considerado como correlación positiva moderada.

A continuación en la figura 16, se muestra la relación de las variables de estudio.

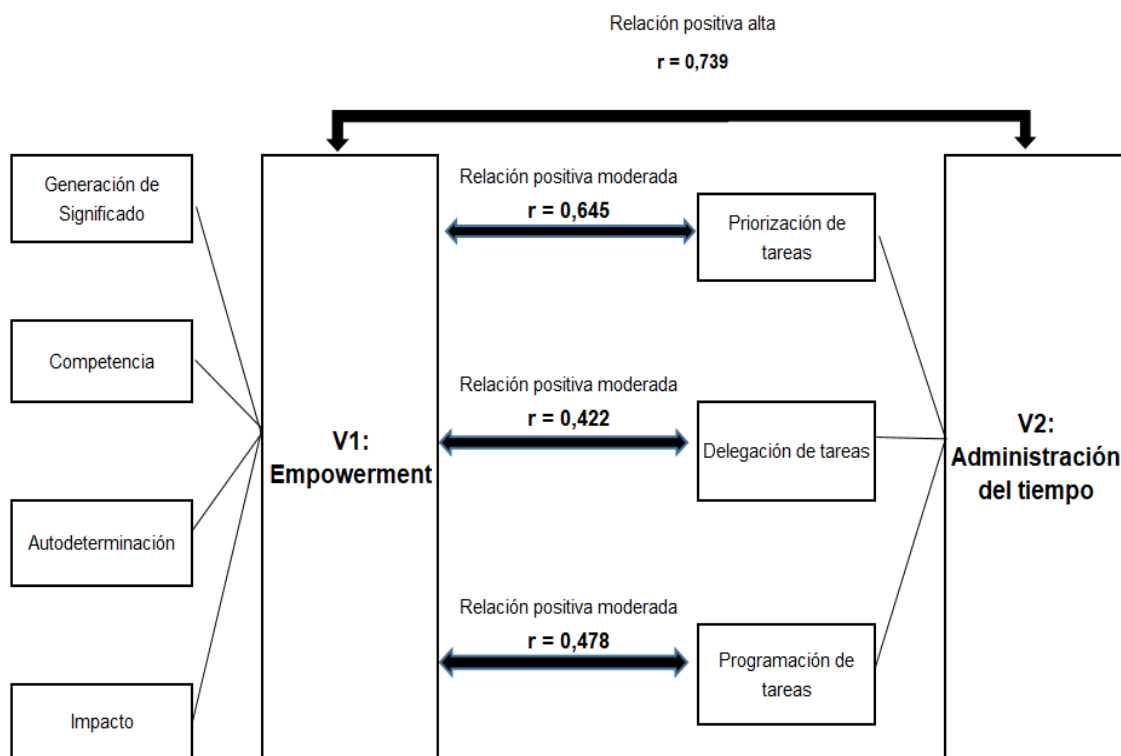


Figura 16. Resultados gráficos de prueba de hipótesis

Fuente: Elaboración propia, 2020.

V. DISCUSIÓN

Barbón, Calderón, Buenaño, Pimienta, Camaño y Poalasín (2017), para ellos la discusión es tanto el órgano principal de la rama más compleja de elaborar y organizar, porque pone a evaluación la fortaleza científica de un investigador.

La investigación presentada por Thanawut, Pattana, Somboon y Supawadee (2017), tuvo como objetivo determinar la relación entre el empowerment y el modelo de tres componentes del compromiso organizativo, esta investigación planteó determinar la relación entre el empowerment y la administración del tiempo. En cuanto al contexto por Thanawut, Pattana, Somboon y Supawadee (2017), su estudio fue realizado a los empleados tailandeses que trabajan en aerolíneas tailandesas y americanas, pero fue desarrollado en Tailandia, por otra parte esta investigación fue realizada al personal de una empresa inmobiliaria ubicada en la zona de San Isidro. La muestra estudiada por Thanawut, Pattana, Somboon y Supawadee (2017), estuvo compuesta por 439 empleados, mientras que la muestra de este estudio se compuso de 72 colaboradores. En ambos estudios se utilizó la prueba de rho de Spearman, obteniendo valores de significación bilateral menor a 0,05 y por lo tanto, estableciendo relación entre las variables, sin embargo los resultados de Thanawut, Pattana, Somboon y Supawadee (2017), mostraron una relación moderadamente alta ($r=0,935$), mientras que esta investigación mostró una correlación positiva alta de ($r=0,739$) basándose en la puntuación de Martínez y Campos (2014). Se concluye que las variables empowerment y el modelo de tres componentes del compromiso organizativo estudiadas por Thanawut, Pattana, Somboon y Supawadee (2017), tienen un alto porcentaje de correlación en el entorno estudiado, lo cual es complementado por este estudio, al agregar evidencia estadística que la variable empowerment también se relaciona con la administración del tiempo en el contexto del distrito de San Isidro.

La investigación presentada por Cáliz, Martínez, Vigier y Nuñez (2016), tuvo como objetivo el determinar la relación entre el empowerment en el éxito empresarial, esta investigación planteó determinar la relación entre el empowerment y la administración del tiempo. En cuanto al contexto por Cáliz, Martínez, Vigier y Nuñez (2016), su estudio fue realizado a los colaboradores de 120 empresas entre directivos, gerentes y jefaturas en la ciudad de Ceiba (México), por otra parte esta investigación fue realizada a los colaboradores de una empresa

inmobiliaria ubicada en el distrito de San Isidro. La muestra estudiada por Cáliz, Martínez, Vigier y Nuñez (2016), estuvo compuesta por 185 colaboradores, mientras que la muestra de este estudio se compuso de 72 colaboradores. En ambos estudios se utilizó la prueba de rho de Spearman, obteniendo valores de significación bilateral de 0,000 y por lo tanto establecen una relación entre las variables, sin embargo los resultados de Cáliz, Martínez, Vigier y Nuñez (2016) mostraron una correlación positiva moderada de ($r=0,4892$), mientras que esta investigación mostró una relación positiva alta de ($r=0,739$) basándose en la puntuación de Martínez y Campos (2014). Se concluye que las variables empowerment y el éxito empresarial estudiadas por Cáliz, Martínez, Vigier y Nuñez (2016), tienen una correlación media en el entorno estudiado, lo cual es complementado por este estudio, al agregar evidencia estadística de la variable empowerment que también se correlaciona con la administración del tiempo en el contexto del distrito de San Isidro.

Para la siguiente investigación publicada por Abualoush, Obeidat, Tarhini, Masa'deh, y Al-Badi (2018), tuvo como objetivo investigar las interrelaciones entre el Conocimiento Gestión, Sistemas de Información y Empowerment de los Empleados sobre Rendimiento de los empleados, esta investigación planteó determinar la relación entre el empowerment y la administración del tiempo. En cuanto al contexto por Abualoush, Obeidat, Tarhini, Masa'deh, y Al-Badi (2018), su estudio fue realizado a empleados de la industria farmacéutica en (Jordania), por otra parte esta investigación fue realizada a los colaboradores de una empresa inmobiliaria ubicada en el distrito de San Isidro. La muestra estudiada por Abualoush, Obeidat, Tarhini, Masa'deh, y Al-Badi (2018), estuvo compuesta por 287 empleados, mientras que la muestra de este estudio se compuso de 72 colaboradores. Para el estudio Abualoush, Obeidat, Tarhini, Masa'deh, y Al-Badi (2018), utilizó la prueba estadística del Chi cuadrado donde mostro un intervalo de confianza de 1,871 con un nivel aceptable y para esta investigación se utilizó la prueba estadística de rho de Spearman teniendo una correlación significativa, ambos estudios se obtuvo valores de significación bilateral de 0,000 y por lo tanto, estableciendo relación entre las variables, sin embargo los resultados de Abualoush, Obeidat, Tarhini, Masa'deh, y Al-Badi (2018), mostraron una relación con un nivel aceptable de ($r=1,871$), mientras que esta investigación mostró una

relación positiva alta de ($r=0,739$), basándose en la puntuación de Martínez y Campos (2014). Se concluye que las variables empowerment y conocimiento de gestión, estudiadas por Abualoush, Obeidat, Tarhini, Masa'deh, y Al-Badi (2018), tienen una correlación de nivel aceptable en el entorno estudiado, lo cual es complementado por este estudio, al agregar evidencia estadística de la variable empowerment que también se correlaciona con la administración del tiempo en el ambiente del distrito de San Isidro.

En la siguiente investigación presentada por Ahmad y Ghasemi (2017), tuvo como objetivo en estudiar la relación entre el aprendizaje organizativo y el empowerment, esta investigación planteó determinar la relación entre el empowerment y la administración del tiempo. En cuanto al entorno por Ahmad y Ghasemi (2017), su estudio fue realizado a empleados de la sucursal del Banco de Rafah, por otro lado esta investigación fue realizada a los colaboradores de una empresa inmobiliaria ubicada en el distrito de San Isidro. La muestra estudiada por Ahmad y Ghasemi (2017), estuvo compuesta por 200 empleados, mientras que la muestra de este estudio se compuso de 72 colaboradores. Para el estudio de Ahmad y Ghasemi (2017), utilizó la prueba estadística de rho de Pearson, donde mostro un intervalo de confianza de 0,803 con un nivel de correlación positiva alta y para esta investigación se utilizó la prueba estadística de rho de Spearman teniendo una correlación significativa alta, ambos estudios se obtuvo valores de significación bilateral de 0,000 y por lo tanto, estableciendo relación entre las variables, sin embargo los resultados de Ahmad y Ghasemi (2017), mostró una relación con un nivel positiva alta ($r=0,803$), mientras que esta investigación mostró una relación positiva alta de ($r=0,739$), basándose en la puntuación de Martínez y Campos (2014). Se concluye que las variables empowerment y aprendizaje organizativo, estudiadas por Ahmad y Ghasemi (2017), tienen un alto porcentaje de correlación en el contexto de estudio, lo cual es complementado por este estudio, al agregar evidencia estadística de la variable empowerment donde también se correlaciona con la administración del tiempo en el entorno del distrito de San Isidro.

En la siguiente investigación presentada por Arroyo (2015), tuvo como objetivo en estudiar el empowerment como herramienta gerencial y la estructura Organizacional, esta investigación planteó determinar la relación entre el empowerment y la administración del tiempo. En cuanto al contexto por Arroyo

(2015), su estudio fue realizado a empleados de una cooperativa en Guayaquil, por otro lado esta investigación fue realizada a los colaboradores de una empresa inmobiliaria ubicada en el distrito de San Isidro. La muestra estudiada por Arroyo (2015), estuvo compuesta por 50 empleados, mientras que la muestra de este estudio se compuso de 72 colaboradores. Para el estudio de Arroyo (2015), utilizó la prueba estadística del Chi-cuadrado de Pearson, donde mostro un intervalo de confianza de 9,488 con un nivel de correlación alta y para esta investigación se utilizó la prueba estadística de rho de Spearman teniendo una correlación significativa alta, ambos estudios se obtuvo valores de significación bilateral de 0,000 y por lo tanto, estableciendo relación entre las variables. Se concluye que las variables empowerment como herramienta gerencial y la estructura organizacional, estudiada por Arroyo (2015), tiene un alto porcentaje de correlación en el contexto de estudio, lo cual se complementa en este estudio, al agregar evidencia estadística de la variable empowerment donde también se correlaciona con la administración del tiempo en el entorno del distrito de San Isidro.

En la siguiente investigación presentada por Aragón (2015), tuvo como objetivo en estudiar la relación entre el empowerment y el desempeño laboral, esta investigación planteó determinar la relación entre el empowerment y la administración del tiempo. En cuanto al contexto por Aragón (2015), su estudio fue realizado en 10 restaurantes turísticos de la Ciudad de Huaraz, por otro lado esta investigación fue realizada en una empresa inmobiliaria ubicada en el distrito de San Isidro. La muestra estudiada por Aragón (2015), estuvo compuesta por 90 empleados de los restaurantes turísticos de la Ciudad de Huaraz, mientras que la muestra de este estudio se compuso de 72 colaboradores. Para el estudio de Aragón (2015), utilizó la prueba estadística del Chi-cuadrado de Pearson, donde mostro un intervalo de confianza de 11,552 con un nivel de correlación alta y para esta investigación se utilizó la prueba estadística de rho de Spearman teniendo una correlación significativa alta ($r = 0,739$), ambos estudios se obtuvo un valor menor de significación bilateral de 0,05. Se concluye que las variables empowerment y desempeño laboral, estudiado por Aragón (2015), tiene un alto porcentaje del contexto de estudio, lo cual se complementa en este estudio, al agregar evidencia estadística de la variable empowerment donde también se correlaciona con la administración del tiempo en el contexto de San Isidro.

En la siguiente investigación presentada por Campos y Mendoza (2019), tuvo como objetivo determinar la relación del empowerment y la calidad del servicio en la atención del cliente, esta investigación planteó determinar la relación entre el empowerment y la administración del tiempo. En cuanto al contexto por Campos y Mendoza (2019), su estudio fue realizado a clientes en la universidad Privada del Norte en Trujillo, por otro lado esta investigación fue realizada en una empresa inmobiliaria ubicada en el distrito de San Isidro. La muestra estudiada por Campos y Mendoza (2019), estuvo compuesta por 176 clientes, para esta investigación la muestra se compuso de 72 colaboradores. En ambos estudios se utilizó la prueba de rho de Spearman, ambos estudios se obtuvo un valor menor en significación bilateral menor a 0,05, de esta manera se establece la relación entre las variables, sin embargo los resultados de Campos y Mendoza (2019), mostraron una relación positiva moderada ($r=0,672$) mientras que para este estudio se encontró una relación positiva alta ($r=0,739$). Se concluye que las variables empowerment y calidad de servicio en la atención al cliente estudiadas por Campos y Mendoza (2019), tiene un alto porcentaje de correlación en el entorno estudiado, lo cual es complementado por este estudio, de tal manera se agrega evidencia estadística de la variable empowerment donde también se correlaciona con la administración del tiempo en el contexto de San Isidro.

En la siguiente investigación presentada por Rojas (2017), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el empowerment y cansancio emocional, esta investigación planteó determinar la relación entre el empowerment y la administración del tiempo. En cuanto al contexto por rojas (2017), su estudio fue realizado trabajadores de la municipalidad de Lince, por otro lado esta investigación fue realizada en una empresa inmobiliaria ubicada en el distrito de San Isidro. La muestra estudiada por Campos y Mendoza (2019), estuvo compuesta por 60 trabajadores, mientras que esta investigación la muestra se compuso de 72 colaboradores. En ambos estudios se utilizó la prueba de rho de Spearman, ambos estudios se obtuvo un valor menor en significación bilateral menor a 0,05, de esta manera se establece la relación entre las variables, sin embargo los resultados de Campos y Mendoza (2019), mostraron una relación negativa baja ($r=-0,340$) mientras que para este estudio se encontró una relación positiva alta ($r=0,739$). Se concluye que las variables empowerment y cansancio emocional estudiada por

Rojas (2017), tiene bajo porcentaje de correlación en el entorno estudiado, lo cual es complementado por este estudio, de tal manera se agrega evidencia estadística de la variable empowerment donde también se correlaciona con la administración del tiempo en el contexto de San Isidro.

En la siguiente investigación presentada por Lévano (2018), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el empowerment y las habilidades directivas, esta investigación planteó determinar la relación entre el empowerment y la administración del tiempo. En cuanto al contexto por Lévano (2018), su estudio fue realizado en 3 instituciones educativas ubicadas en Chosica, por otro lado esta investigación fue realizada en una empresa inmobiliaria ubicada en el distrito de San Isidro. La muestra estudiada por Lévano (2018), estuvo compuesta por 112 docentes, mientras que esta investigación la muestra se compuso de 72 personas entre personal administrativos, coordinadores y jefes. Para el estudio de Rojas (2017) utilizó la prueba de coeficiente de Pearson y para estudio rho de Spearman, ambos estudios demostraron tener una relación positiva moderada de ($r=0,43$) para Rojas (2017), y para esta investigación de ($0,739$), de la misma manera obtuvieron un valor menor en significación bilateral de $0,05$, de esta manera se establece la relación entre las variables, Se concluye que las variables Habilidades directivas y empowerment estudiada por Lévano (2018), tiene una correlación moderada en el entorno estudiado, lo cual es complementado por este estudio, de tal manera se agrega evidencia estadística de la variable empowerment donde también se correlaciona con la administración del tiempo en el contexto de San Isidro.

Conforme con la **teoría** revisada, la variable 1 "Empowerment" fue establecido por las dimensiones "Generación de significado", "competencia", "Autodeterminación" y "Impacto" según Thomas y Veltouse (1990). Los resultados del análisis descriptivo general realizado, cuida la relación con la teoría, ya que los promedios de respuesta de los encuestados fueron altos (generación de significado = $4,24$; competencia = $4,25$; Autodeterminación = $4,10$ e impacto = $4,22$), para el cuestionario se utilizó la escala de Likert donde 1 fue totalmente en desacuerdo y 5 fue totalmente de acuerdo. De esta manera, este estudio confirma la posición del autor teórico con relación a las dimensiones que integran la variable "empowerment".

Conforme con la **teoría** revisada, la variable 2 “Administración del tiempo” fue compuesta por las dimensiones “priorización de tareas”, “delegación de tareas”, “programación de tareas” y “Impacto” según Griffin y Van Fleet (2016). Los resultados del análisis descriptivo general realizado, defiende la relación con la teoría, ya que los promedios de respuesta de los encuestados fueron altos (priorización de tareas = 4,25; delegación de tareas = 4,10 y programación de tareas = 4,39), para el cuestionario se utilizó la escala de Likert donde 1 fue totalmente en desacuerdo y 5 fue totalmente de acuerdo. De esta manera, este estudio confirma la posición del autor teórico con relación a las dimensiones que integran la variable “empowerment”.

VI. CONCLUSIONES

Conforme con Lam (2016), las conclusiones son propagaciones de un producto, que este caso es el estudio de la investigación y que a su vez este constituye aportes para las novedades de la tesis elaborada. A continuación se detallan las conclusiones que se definió en este estudio.

1. Existe relación directa y significativa entre el Empowerment y la Administración del tiempo en la empresa Urbanova inmobiliaria SAC Lima, 2020; por lo tanto fue ratificado a través de la prueba de rho de Spearman (Significación asintótica bilateral de 0,000).
2. El empowerment se relaciona con la priorización de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020; por lo tanto este a su vez también fue ratificado a través de la prueba de rho de Spearman (Significación asintótica bilateral de 0,000).
3. El empowerment se relaciona con la delegación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020; por lo tanto este a su vez también fue ratificado a través de la prueba de rho de Spearman (Significación asintótica bilateral de 0,000).
4. El empowerment se relaciona con la programación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria SAC, San Isidro, 2020; por lo tanto este a su vez también fue ratificado a través de la prueba de rho de Spearman (Significación asintótica bilateral de 0,000).

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con Orozco-Ugarriza (2018), las recomendaciones de la investigación se deben considerar por encima de todo lo que se origine durante el proceso de realización del estudio, de tal manera que las recomendaciones de la tesis sean un punto de interés y con validez académica.

Para la empresa se recomienda que brinde a los empleados el empowerment sobre sus funciones y darle cierta autonomía para el buen desenvolvimiento en la corporación. Es necesario fortalecer las capacitaciones de sus actividades y de herramientas que utilice en la organización con el fin de potencializar sus capacidades, habilidades y destrezas del capital humano, también es importante la inducción de la cultura organizacional para que estén identificados con el tipo de negocio de la empresa. Esto también le da confianza para que gestione bien sus funciones, se sienta dueño de su propio trabajo y podrá manejarlo con mucha responsabilidad donde le permita manejar situaciones donde incluirá al trabajo de equipo siendo aún más productivo y eficiente. Teniendo un personal competitivo lleva a la organización a cumplir los estándares de calidad y sobre todo que fortalece la cadena de valor de las actividades primarias. La investigación presentada ha logrado definir que existe correlación positiva alta, entre el empowerment y la administración del tiempo.

A empresas similares se recomienda brindar el empowerment a sus trabajadores para que tengan más confianzas de sí mismos y así lograr la productividad que se busca en un empleado, los resultados obtenidos para este estudio, fue brindado a través del estadístico realizándose la prueba de rho de Spearman, la cual se obtuvo buenos resultados para que más adelante este estudio pueda ser aplicados en otros contextos; por lo tanto, en caso presenten realidades problemáticas superiores, estos podrían ser solucionados con esta propuesta de estudio.

A investigadores del campo de gestión de organizaciones y a estudiantes de pregrado y posgrado se pone a disposición este estudio y la información comprendida ya que para esta estudio se recopiló literatura teórica, implicancias prácticas solucionadas, y modelos metodológicos empleados, a fin de que puedan ser utilizadas en un futuro para sus investigaciones. De tal manera se recomienda el estudio de las variables empleadas a fin de realizar discusión.

REFERENCIAS

- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., Masa'deh, R., y Al-Badi, A. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 217-237. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-08-2017-0050>
- Ahmad S., y Ghasemi R, L. S. (2017). Investigating the relationship between organizational learning and empowerment of the employees of the Rafah bank in the office of branch affairs in district 1 Tehran. *IUSH Institución Universitaria Salazar y Herrera*, 2394-2399. Recuperado de <https://revistas.proeditio.com/iush/quid/article/view/2224/2283>
- Álvarez, S. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. Argentina. *Análisis filosófico*, 35(1), 13-26. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=340042261002>
- Aragón Ortega, P. (2015). *El Empowerment y el Desempeño Laboral en los Restaurantes Turísticos de la Ciudad de Huaraz en el año, 2014*. (Tesis de maestría) Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/4697/ARAGON_OP.pdf;jsessionid=93594DF14D4D809C0013823E359CF683?squence=1
- Arroyo Carrillo, C. (2015). *El Empowerment a manera de herramienta gerencial como propuesta para mejorar la Estructura Organizacional del Área Operativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pakarymuy del Cantón Pillaro*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/10046>
- Arroyo Tovar, R. (2018). *Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Barbón G., Calderón Á., Buenaño C., Pimienta I., Camaño L., y Poalasin L. (2017). La elaboración de la sección "Discusion" de artículos científicos originales. ¿Un reto para los docentes universitarios? *Revista Educación Médica*, 20(6), 380-386. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.12.011>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación - Administración, Economía, humanidades y Ciencias Sociales*. Colombia: Pearson Educación.
- Blanchard, K., Carlos, J., y Randolph, A. (2001). *Empowerment - 3 Claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcione*. Colombia: Norma
- Bravo J. (2009). *Taylor Revisitado, La Productividad es la Clave*. Santiago de Chile: Evolución S.A.
- Calix C., Martínez B., Vigier, H., y Nuñez, J. (2016). The Role of the Empowerment in Business Success. *Revista Instituto Politécnico Nacional*. 45(117), Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782016000100002

- Campos Asmat, V., y Mendoza Salazar, T. (2019). *Relación entre empowerment y calidad del servicio en la atención del cliente de una caja municipal en la ciudad de Trujillo, 2018. Trujillo - Perú*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/23244>
- Cantón, I. (2010). Introducción a los Procesos de Calidad. *Revista Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(5), 3-18. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55119084001>
- Chaves-Barboza, E., y Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. Recuperado de <https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Coyoy López, M. (2013). *Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancario de la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de licenciado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Coyoy-Miguel.pdf>
- Cruzado Mejía, M. (2017). *Relación de la Administración del tiempo y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Mancos - Año 2017*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11955>
- Daft, R. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional*. México: Cengage Learning Editores. S.A.
- Española, R. A. (2020). *Diccionario de la lengua española (23ava. ed.)*. Recuperado de RAE: <https://dle.rae.es>
- Esparza R., y Rubio J. (2016). The question About Knowledge. *Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente – Saber*, 28(4), 813-818. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622016000400016
- Estrada, E., y Peña, A. (2013). Team role influences in software development activities. *Revista electrónica de Computación, Informática Biomédica y Electrónica*, 2(1), 7. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=512251560002>
- Gómez S. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Griffin, R., y Van Fleet, D. (2016). *Habilidades Directivas Evaluación y Desarrollo*. México: Cengage Learning Editoriales, S.A.
- Grisson, J., Loeb, S., y Mitani, H. (2015). Principal Time management skills: explanation of patterns in the use of directors' time, work stress and perceived effectiveness. *Journal of Educational Administration*, 53(6), 773-793. <http://dx.doi.10.1108/JEA-09-2014-0117>
- Haro, M. (2017). ¿Cómo desarrollar la autoeficacia del estudiantado? Presentación y evaluación de una experiencia formativa en el aula de traducción. *Revista*

- Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(2), 50-74.
<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.567>
- Hernández R., Fernández C., y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.ª ed.) México: Mc Graw Hill Education.
- Huerta, J., y Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. México: Pearson Educación.
- Jaffe, T., y Scott, C. (2007). *Empowerment*. México: Oxford University Press.
- Kennedy, J. (2019). *Administración del Tiempo - El poder del tiempo y como Manejarlo*. EE.UU: Babelcube, Inc.
- Kolmogorov A (1933). Sulla determinazione empirica di una legge di distribuzione. *G. Ist. Ital. Attuari*, 4(1), 83–91.
- Lam R. (2016). Writing a Scientific paper. *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*, 32(1), 57-69. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/hih/v32n1/hih06116.pdf>
- Lévano Á. (2018). *Habilidades directivas y empowerment en la gestión de organizaciones públicas*. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2553/TM%20AD-Gp%204169%20L1%20-%20Levano%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López-Roldgán, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. (4.ª ed.) Barcelona - España: Creative Commons. Recuperada de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Lussier, R., y Achua, C. (2016). *Liderazgo, Teoría, aplicación y Desarrollo de Habilidades*. (4.ª ed.) México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Martínez, A., y Campos W. (2015). The Correlation Among Social Interaction Activities Registered Through New Technologies and Elderly's Social Isolation Level. *Revista Mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-190. <http://dx.doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Martínez R., Cruz H., Blanco I., y Salazar Y. (2019). Social innovation, practices to produce autonomy, empowerment and new institutionality? *Revista Internacional de Sociología*, 77(2), 126. Recuperada de <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.2.17.022>
- Minaya, M y Fernández-Bedoya, V. (2017). Implementation of the AB Costing System and the Perception of Continuous Improvement in Industrial Companies of Metal Mechanics in Lurigancho, Lima, 2017. *Revista universidad UCV*, 10(1). [https://DOI: 10.18050/RevUcv-Scientia.v10n1a3](https://DOI:10.18050/RevUcv-Scientia.v10n1a3)
- Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, 16(75), 23-33. Recuperada de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002

- Mora Nawrath, H. (2012). Métodos y técnicas de investigación social: el problema de las fronteras entre disciplinas vecinas. *Intersecciones en Antropología*, 13(1), 295-314. Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179525061020>.
- Noguera Á., Barbosa D., y Castro G., (2014). Organizational strategy: A study proposal. *Revista de Estudios Gerenciales*. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.004>
- Orozco-Uarriza, M. (2018). Recomendaciones para escribir un artículo científico: principios y estructura general. *Revista de investigación Agropecuaria y Desarrollo Sostenible (RIADS)*, 3(2) 8-9. Recuperada de <http://revistas.sena.edu.co/index.php/riads/issue/view/293>
- Palacios Quijandría, A. (2017). *Administración del tiempo y la Fuerza de Ventas en la Empresa Genfar Perú S.A. Lima, 2017*. (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21643/Palacios_QAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomo, M. T. (2014). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo*. (9.^a ed.) Madrid - España: ESIC Editorial.
- Pazos-Couto, J., y Trigo, E. (2016). Human Kinetics and Municipal Managment. *Revista de Estudios pedagógicos Valdivia*, 40(1), 373-387. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000100022>
- Ramos-Oliveira, D. (2016). Autoestima personal y colectiva: asociación con la identidad étnica en los brasileños. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 46(2), 74-82. Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97049408004>
- Randolph, W. A. (1995). Navigating the Journey to Empowerment. *Revista Organizational Dynamic*, 23(4), 19-32. Recuperada de [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(95\)90014-4](https://doi.org/10.1016/0090-2616(95)90014-4)
- Robles Pastor, B. (2018). Content Validity index: Aiken V coefficient. *Pueblo Continente*, 29(1). Recuperada de <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/991>
- Rodríguez, M. (2015). *Administración del Tiempo*. (2.^a ed.) México: El Manual Moderno S.A. Recuperada de https://www.academia.edu/34685330/Administracion_del_tiempo_booksmedicos
- Rojas Chuquichuana, F., y Vasquez Ruiz S., (2017). *Empowerment y Cansancio Emocional en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Lince-2014*. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/457>
- Romero-Saldaña, M. (2016). Metodología de la Investigación, pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista enfermería del trabajo* 2016, 6(3), 105-114. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

- RPP. (01 de setiembre, 2017). *Empowerment: ¿Es importante empoderar a tus trabajadores o colegas? Emprende Hoy*. Recuperada de <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/que-es-el-empowerment-noticia-1073980>
- Sandoval, E., y Diaz, S. (2016). Decision Making and adaptation processes to climate change. *Revista de Ambiente y Sociedades*, 9(4), 215-234. <https://doi.org/10.1590/1809-4422asocex0004v1942016>
- Smirnov, N. (1948). Table for Estimating the Goodness of Fit of Empirical Distributions. *The Annals of Mathematical Statistics*, 19(2), 279–281. <http://doi:10.1214/aoms/1177730256>
- Stefani, D., Tartaglioni, M., Feldberg, C., Clemente, M., Hermida, P., Pereyra, C., y Ofman, S. y. (2013). Values and the Meaning of Existence. An Observational Study of Family Caregivers of Neurological Patients. *Revista Colombiana de Psicología*, 22-2, 293-306. Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80429824005>
- Taylor, F. W. (1969). *Principios de la Administración Científica*. Argentina: El Ateneo.
- Thanawut, L., Pattana, B., Somboon, K., y Supawadee, P. (2017). The relationship between empowerment and the three-component model of organisational commitment: an empirical study of Thai employees working in Thai and American Airlines. *Revista Internacional de Investigación sobre cultura, Turismo y Hostelería* 11(2), 227-242. <http://dx.doi.org/10.1108/IJCTHR-07-2015-0069>
- Thomas, K. W., y Velthouse, B. A., (1990). Cognitive elements of empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *The Academy of Management Review* 15(4) 666-681. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10945/45984>
- Tovar Chumpitaz, E. (20 de Mayo de 2007). Empowerment y manejo del poder y la autoridad. *Revista Gestipolis*. Recuperada de <https://www.gestipolis.com/empowerment-y-manejo-del-poder-y-la-autoridad/>
- Tracy, B. (2016). *Administración del Tiempo*. Nashville, Tennessee: Grupo Nelson. Editorial General: Graciela Lelli
- Vásquez S., Bernal J., y Liesa M. (2014). Leadership conceptualization: an approach from the educational practice. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE)*, 12(5) 79-97. Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55132460004>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de Variables

Tabla 10.
Operacionalización de las variables “Empowerment”

VARIABLE (ES)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN (ES)	INDICADOR (ES)	INSTRUMENTO
EMPOWERMENT	Thomas y Velthouse (1990), concluyeron en argumentar que el empowerment está compuesto por cuatro componentes que considera significativamente que el rol del colaborador debe brindarse de la siguiente manera: generación de significado, competencia, autodeterminación e impacto, dentro de la organización. La generación de significado es el valor de un objetivo o propósito, juzgado relacionamente a sus propios criterios de la persona. La competencia se refiere al nivel de que el colaborador puede realizar las actividades requeridas, pero dependerá de él en medir tanto su habilidad y su productividad para terminar en un tiempo determinado sus objetivos. La autodeterminación es la iniciativa personal que se forja para tomar una buena acción y a la vez hacer uso de la toma de decisiones con una comunicación asertiva. El impacto se refleja en la conducta de la persona y se considera en “hacer algo diferente” para conseguir la meta o propósito de una determinada tarea, esto genera un mayor efecto a nivel organizacional.	El empowerment permite que el rol del colaborador sea más significativo, que tenga criterios propios e incluida la autonomía, que esto permitirá dar lugar a un aumento del sentido de la competencia y la autoestima del colaborador para el desarrollo de sus actividades y que a la vez utilice esta estrategias para potencializar su autoeficacia, logrando desarrollar procesos de calidad más competente y le será eficiente para la toma de decisiones, donde podrá satisfacerse de lo aprendido para luego influir hacia los demás y crear impacto positivo para la compañía.	Generación de significado	Metas Propósitos Criterios propios rol de trabajo Valores	CUESTIONARIO: Escala de Likert: 5= Totalmente de Acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= En desacuerdo 5= Totalmente en Desacuerdo
			Competencia	Autoeficacia Capacidades Actividades Autoestima	
			Autodeterminación	Autonomía proceso toma de decisión	
			Impacto	métodos influir estrategia operativamente	

Fuente: Estadístico
SPSS Versión 19.

Tabla 11.
Operacionalización
de las variable
“Administración del
tiempo”

VARIABLE (ES)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	Griffin y Van Fleet (2016) señalaron que a medida que las tareas en la organización se incrementan, también reflejaría en aumentar el tiempo que se exige del colaborador, debe contar con la importancia de gestionar el tiempo con mucha eficiencia ya que esto permitirá culminar en el tiempo adecuado sus actividades, por otro lado ayudará a incrementar las habilidades para administrar mejor el tiempo y el empleado optará por ampliar sus capacidades para organizar sus labores por prioridad, para trabajar con mucha eficacia al momento de delegar funciones que se emplea con mucha responsabilidad.	La administración del tiempo es planificar, organizar, dirigir y controlar todas las actividades cotidianas, priorizando siempre desde lo más importante hasta lo más urgente y tener en cuenta el equilibrio de resaltar las actividades con mayor demanda laboral. Las actividades deben utilizarse herramientas que se tienen disponibles para mejorar procesos de atención por actividad, dependiendo del volumen de trabajo, esto a su vez ayudará a incrementar la capacidad de manejar las tareas y reuniones importantes con una mayor efectividad en la planificación para buscar una mejora en su desarrollo de las tareas establecidas sobre sus funciones con el fin de cumplir con los objetivos de la empresa.	Priorización de tareas	Actividades prioridad capacidad importancia	CUESTIONARIO: Escala de Likert: 5= Totalmente de Acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en Desacuerdo
			Delegación de tareas	metas y actividad desarrollo de tareas delegar proceso asignar trabajo	
			Programación de tareas	Reuniones programación toma de decisión información	

Fuente: Estadístico SPSS Versión 19.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

Estimado señor/señora: _____

Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1= Totalmente en desacuerdo.

2= En desacuerdo.

3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
(VI) Variable Independiente: Empowerment					
D1) Dimensión 1: Generación de Significado					
1.- La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales.					
2.- El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa.					
3.- Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.					
4.- El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.					
5.- Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos.					
D2) Dimensión 2: Competencia					
6.- El colaborador es auto eficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.					
7.- El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.					
8.- Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional.					
9.- Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa.					
D3) Dimensión 3: Autodeterminación					
10.- Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.					
11.- Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones.					
12.- El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.					
13.- La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas en la organización.					
D4) Dimensión 4: Impacto					
14.- Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo.					
15.- Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.					
16.- Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias.					
(VII) Variable Dependiente: Administración del tiempo					
D1) Dimensión 1: Priorización de Tareas					
17.- La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.					
18.- El colaborador brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas.					
19.- Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.					
20.- Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.					
21.- Maneja usted un control de sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas.					
22.- Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo.					
D2) Dimensión 2: Delegación de Tareas					
23.- Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.					
24.- Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias.					
25.- Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.					
26.- Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo.					
D3) Dimensión 3: Programación de Tareas					
- El colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.					
28.- Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias.					
29.- Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo.					
30.- Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA													
TEMA	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VAR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION (ES)	INDICADOR (ES)	INSTRUMENTO	ÍTEMS			
Empowerment y Administración del Tiempo en la Empresa Urbanova Inmobiliaria S.A.C., San Isidro – 2020	¿Qué relación existe entre el Empowerment y la Administración del tiempo en la empresa Urbanova Inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020?	Determinar la relación del Empowerment y la Administración del tiempo en la empresa Urbanova inmobiliaria SAC, San Isidro, 2020	Existe relación directa y significativa entre el Empowerment y la Administración del tiempo en la empresa Urbanova inmobiliaria SAC Lima, 2020	EMPOWERMENT	Thomas y Velthouse (1990) concluyeron en argumentar que el empowerment está compuesto por cuatro componentes que considera significativamente que el rol del colaborador debe brindarse de la siguiente manera: generación de significado, competencia, autodeterminación e impacto, dentro de la organización. La generación de significado es el valor de un objetivo o propósito, juzgado relacionamente a sus propios criterios de la persona. La competencia se refiere al nivel de que el colaborador puede realizar las actividades requeridas, pero dependerá de él en medir tanto su habilidad y su productividad para terminar en un tiempo determinado sus objetivos. La autodeterminación es la iniciativa personal que se forja para tomar una buena acción y a la vez hacer uso de la toma de decisiones con una comunicación asertiva. El impacto se refleja en la conducta de la persona y se considera en "hacer algo diferente" para conseguir la meta o propósito de una determinada tarea, esto genera un mayor efecto a nivel organizacional	El empowerment permite que el rol del colaborador sea más significativo, que tenga criterios propios e incluida la autonomía, que esto permitirá dar lugar a un aumento del sentido de la competencia y la autoestima del colaborador para el desarrollo de sus actividades y que a la vez utilice esta estrategias para potencializar su autoeficacia, logrando desarrollar procesos de calidad más competente y le será eficiente para la toma de decisiones, donde podrá satisfacerse de lo aprendido para luego influir hacia los demás y crear impacto positivo para la compañía.	Generación de Significado	Metas	Cuestionario: Escala de Likert 5= Totalmente de Acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= En desacuerdo 5= Totalmente en Desacuerdo	P-1			
	Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específico 1					Propósitos		P-2			
	¿Qué relación existe entre el Empowerment y la priorización de tareas en la empresa Urbanova Inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020?	Determinar la relación entre el Empowerment y la priorización de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020	El Empowerment se relaciona con la priorización de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020.					Autoeficacia		P-6			
								Competencia		Capacidades	P-7		
								Autodeterminación		Actividades	P-8		
							Autodeterminación	Autoestima		P-9			
							Autodeterminación	Autonomía		P-10			
							Autodeterminación	proceso		P-11			
							Autodeterminación	toma de decisión		P-12			
							Autodeterminación	métodos		P-13			
							Autodeterminación	influir		P-14			
	Impacto	estrategia	P-15										
	Impacto	operativamente	P-16										
	Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específico 2				ADMINISTRACION DEL TIEMPO	Griffin y Van Fleet (2016) señalaron que a medida que las tareas en la organización se incrementan, también reflejaría en aumentar el tiempo que se exige del colaborador, debe contar con la importancia de gestionar el tiempo con mucha eficiencia ya que esto permitirá culminar en el tiempo adecuado sus actividades, por otro lado ayudará a incrementar las habilidades para administrar mejor el tiempo y el empleado optará por ampliar sus capacidades para organizar sus labores por prioridad, para trabajar con mucha eficacia al momento de delegar		La administración del tiempo es planificar, organizar, dirigir y controlar todas las actividades cotidianas, priorizando siempre desde lo más importante hasta lo más urgente y tener en cuenta el equilibrio de resaltar las actividades con mayor demanda laboral. Las actividades deben utilizarse herramientas que se tienen disponibles para mejorar procesos de atención por actividad, dependiendo del volumen de trabajo, esto a su vez ayudará a incrementar la	Priorización de tareas	Actividades	P-17
	¿Qué relación existe entre el Empowerment y la delegación de tareas en la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC., San Isidro, 2020?	Determinar la relación entre el Empowerment y la delegación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020.	El Empowerment se relaciona con la delegación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020.									prioridad	P-18
												capacidad	P-19
importancia				P-20									
metas y actividad				P-21									
desarrollo de tareas				P-22									
Delegación de tareas				delegar	P-23								
				proceso	P-24								
				asignar	P-25								
Problema Específico 3				Objetivo Específico 3	Hipótesis Específico 3								

¿Qué relación existe entre el Empowerment y la programación de tareas en la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC., San Isidro, 2020?	Determinar la relación entre el Empowerment y la programación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020.	El Empowerment se relaciona con la programación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria SAC, San Isidro, 2020.	funciones que se emplea con mucha responsabilidad.	capacidad de manejar las tareas y reuniones importantes con una mayor efectividad en la planificación para buscar una mejora en su desarrollo de las tareas establecidas sobre sus funciones con el fin de cumplir con los objetivos de la empresa.		trabajo	P-26
					Programación de tareas	Reuniones	P-27
						programación	P-28
						toma de decisión	P-29
						información	P-30

Anexo 4: Carta de Autorización de la empresa

Lima de 04 de octubre del 2019

Sra. Ericka Villalobos Schereiber
Coordinadora de Gestión de Pagos,
Gerencia de Finanzas y Estratégica

De mi mayor consideración:

Por este medio me permito solicitar el apoyo para realizar una encuesta al personal de la empresa, con la finalidad de concretizar el trabajo de investigación titulado: "Empowerment y Habilidades para Administrar el tiempo en la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC; – San Isidro – 2019", y esta como asesor y profesor el Dr. Luis Alberto Olivo Valenzuela, docente de la Universidad Cesar Vallejo.

Con el firme compromiso de desarrollar esta investigación respetando la ética profesional y que el solicito a usted acceder el permiso correspondiente

Atentamente,



Myrian Mabel Minchán Martínez



Anexo 5: Ficha de validación de experto

Dra. Josefina Amanda Suyo Vega



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES EMPOWERMENT Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO

N°	Escala	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: EMPOWERMENT									
DIMENSIÓN 1: GENERACIÓN DE SIGNIFICADO			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Likert 5	La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales.	X		X		X		
2	Likert 5	El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa	X		X		X		
3	Likert 5	Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.	X		X		X		
4	Likert 5	El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.	X		X		X		
5	Likert 5	Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA			Si	No	Si	No	Si	No	
6	Likert 5	El colaborador es autoeficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.	X		X		X		
7	Likert 5	El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.	X		X		X		
8	Likert 5	Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional.	X		X		X		
9	Likert 5	Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: AUTODETERMINACION			Si	No	Si	No	Si	No	
10	Likert 5	Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.	X		X		X		
11	Likert 5	Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones.	X		X		X		
12	Likert 5	El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.	X		X			X	La palabra "circunstancia", es denotado general
13	Likert 5	La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas en la organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: IMPACTO			Si	No	Si	No	Si	No	
14	Likert 5	Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo.	X		X		X		
15	Likert 5	Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.	X		X		X		
16	Likert 5	Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias.	X		X		X		
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: ADMINISTRACION DEL TIEMPO									
DIMENSIÓN 1: PRORIZACION DE TAREAS			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Likert 5	La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.	X		X		X		
18	Likert 5	El colaborador brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas.	X		X		X		
19	Likert 5	Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.	X		X		X		
20	Likert 5	Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.	X		X		X		

21	Likert 5	Maneja usted un control de sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas.	X		X		X		
22	Likert 5	Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DELEGACION DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
23	Likert 5	Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.	X		X		X		
24	Likert 5	Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias.	X		X		X		
25	Likert 5	Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.	X		X		X		
26	Likert 5	Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PROGRAMACION DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
27	Likert 5	El colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.	X		X		X		
28	Likert 5	Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias.	X		X		X		
29	Likert 5	Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo.	X		X		X		
30	Likert 5	Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Josefina A. Suyo Vega

DNI: 15425147

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación, Administrativas y Legales.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Amanda Suyo Vega
27 de octubre del 2019

Dra. Mónica Meneses La Riva

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES EMPOWERMENT Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO

Nº	Escala	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: EMPOWERMENT									
DIMENSIÓN 1: GENERACIÓN DE SIGNIFICADO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Likert 5	La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales.	X		X		X		
2	Likert 5	El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa	X		X		X		
3	Likert 5	Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.	X		X		X		
4	Likert 5	El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.	X		X		X		
5	Likert 5	Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Likert 5	El colaborador es autoeficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.	X		X		X		
7	Likert 5	El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.	X		X		X		
8	Likert 5	Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional.	X		X		X		
9	Likert 5	Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: AUTODETERMINACION			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Likert 5	Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.	X		X		X		
11	Likert 5	Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones.	X		X		X		
12	Likert 5	El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.	X		X		X		
13	Likert 5	La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas en la organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: IMPACTO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Likert 5	Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo.	X		X		X		
15	Likert 5	Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.	X		X		X		
16	Likert 5	Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias.	X		X		X		
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: ADMINISTRACION DEL TIEMPO									
DIMENSIÓN 1: PRORIZACIÓN DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	Likert 5	La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.	X		X		X		
18	Likert 5	El colaborador brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas.	X		X		X		
19	Likert 5	Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.	X		X		X		
20	Likert 5	Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.	X		X		X		

21	Likert 5	Maneja usted un control de sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas.	X		X		X		
22	Likert 5	Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DELEGACION DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
23	Likert 5	Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.	X		X		X		
24	Likert 5	Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias.	X		X		X		
25	Likert 5	Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.	X		X		X		
26	Likert 5	Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PROGRAMACION DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
27	Likert 5	El colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.	X		X		X		
28	Likert 5	Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias.	X		X		X		
29	Likert 5	Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo.	X		X		X		
30	Likert 5	Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Mónica E. Meneses La Riva

DNI: 09429302

Especialidad del validador: Políticas Públicas y Gobernabilidad.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mónica Meneses La Riva
27 de octubre del 2019

Dra. Cecilia Villarreal Magan



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES EMPOWERMENT Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO

Nº	Escala	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: EMPOWERMENT									
DIMENSIÓN 1: GENERACIÓN DE SIGNIFICADO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Likert 5	La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales.	X		X		X		
2	Likert 5	El trabajo que realiza tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa	X		X		X		
3	Likert 5	Existe algún plan significativo donde desarrolla sus criterios personales.	X		X		X		
4	Likert 5	Cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.	X		X		X		
5	Likert 5	Se siento valorado y satisfecho con el trabajo que realiza para alcanzar los objetivos.							
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Likert 5	Se siente autoeficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.	X		X		X		
7	Likert 5	Cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.	X		X		X		
8	Likert 5	Las actividades de trabajo son personalmente significativas para su desarrollo profesional.	X		X		X		
9	Likert 5	Considera que tiene autoestima alta para manejar situaciones difíciles en la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: AUTODETERMINACION			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Likert 5	Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.	X		X		X		
11	Likert 5	Con la tecnología y herramientas brindadas logra reducir procesos en tus funciones.	X		X		X		
12	Likert 5	El jefe directo le hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.	X		X		X		
13	Likert 5	La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas en la organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: IMPACTO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Likert 5	Tiene influencia sobre lo que sucede en su área de trabajo.	X		X		X		
15	Likert 5	Recibe alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.	X		X		X		
16	Likert 5	Puede decidir operativamente para realizar sus actividades diarias.	X		X		X		
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: ADMINISTRACION DEL TIEMPO									
DIMENSIÓN 1: PRORIZACION DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	Likert 5	La empresa le brinda algún tipo de herramientas para realizar sus actividades.	X		X		X		
18	Likert 5	Brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas.	X		X		X		
19	Likert 5	Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.	X		X		X		
20	Likert 5	Sobre sus tareas diarias, sabe diferenciar entre lo urgente y lo importante.	X		X		X		

21	Likert 5	Integra sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas.	X		X		X		
22	Likert 5	Desarrollo de manera eficiente (tiempo) las tareas en su área de trabajo.	X		X		X		
DIMENSION 2: DELEGACION DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
23	Likert 5	Delega a otro personal algunas tareas para cumplirlas en equipo.	X		X		X		
24	Likert 5	Planifica sus tareas diarias.	X		X		X		
25	Likert 5	Realiza procesos para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.	X		X		X		
26	Likert 5	Tiene considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar su trabajo.	X		X		X		
DIMENSION 3: PROGRAMACION DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
27	Likert 5	Planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.	X		X		X		
28	Likert 5	Programa y organizar sus actividades diarias.	X		X		X		
29	Likert 5	Puede hacer uso de la toma de decisión para mejorar sus tiempos de trabajo.	X		X		X		
30	Likert 5	Le brindan información completa para realizar sus actividades.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [X]** **No aplicable []**

Dra. Cecilia Villarreal Magán

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:
25673150

DNI:.....

ADMINISTRACIÓN

Especialidad del validador:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


27 de Junio del 2020

Mgr. CPC. Rosario Grijalva Salazar



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES EMPOWERMENT Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO

N°	Escala	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: EMPOWERMENT									
DIMENSIÓN 1: GENERACION DE SIGNIFICADO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Likert 5	La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales.	✓		✓		✓		
2	Likert 5	El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa	✓		✓		✓		
3	Likert 5	Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.	✓		✓		✓		
4	Likert 5	El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Likert 5	Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Likert 5	El colaborador es autoeficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.	✓		✓		✓		
7	Likert 5	El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.	✓		✓		✓		
8	Likert 5	Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
9	Likert 5	Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: AUTODETERMINACION			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Likert 5	Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.	✓		✓		✓		
11	Likert 5	Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones.	✓		✓		✓		
12	Likert 5	El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.	✓		✓		✓		
13	Likert 5	La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas en la organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: IMPACTO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Likert 5	Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Likert 5	Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.	✓		✓		✓		
16	Likert 5	Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias.	✓		✓		✓		
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: ADMINISTRACION DEL TIEMPO									
DIMENSIÓN 1: PRORIZACIÓN DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	Likert 5	La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
18	Likert 5	El colaborador brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas.	✓		✓		✓		
19	Likert 5	Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.	✓		✓		✓		
20	Likert 5	Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.	✓		✓		✓		



21	Likert 5	Maneja usted un control de sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas.	✓		✓		✓		
22	Likert 5	Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DELEGACION DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
23	Likert 5	Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.	✓		✓		✓		
24	Likert 5	Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias.	✓		✓		✓		
25	Likert 5	Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
26	Likert 5	Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PROGRAMACION DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
27	Likert 5	El colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.	✓		✓		✓		
28	Likert 5	Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias.	✓		✓		✓		
29	Likert 5	Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo.	✓		✓		✓		
30	Likert 5	Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.	✓		✓		✓		

Observaciones: Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. CPC. Rosario V. Grijalva Salazar


DNI: 709629044

Especialidad del validador: Investigadora Renacyt – Especialidad en Ciencias de la Empresa.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mgr. Víctor Hugo Fernández Bedoya

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES EMPOWERMENT Y ADMINISTRACION DEL TIEMPO

Nº	Escala	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: EMPOWERMENT									
DIMENSIÓN 1: GENERACIÓN DE SIGNIFICADO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Likert 5	La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales.	X		X		X		
2	Likert 5	El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa	X		X		X		
3	Likert 5	Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.	X		X		X		
4	Likert 5	El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.	X		X		X		
5	Likert 5	Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Likert 5	El colaborador es autoeficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.	X		X		X		
7	Likert 5	El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.	X		X		X		
8	Likert 5	Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional.	X		X		X		
9	Likert 5	Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: AUTODETERMINACION			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Likert 5	Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.	X		X		X		
11	Likert 5	Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones.	X		X		X		
12	Likert 5	El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.	X		X		X		
13	Likert 5	La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas en la organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: IMPACTO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
14	Likert 5	Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo.	X		X		X		
15	Likert 5	Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.	X		X		X		
16	Likert 5	Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias.	X		X			X	Falta claridad
VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: ADMINISTRACION DEL TIEMPO									
DIMENSIÓN 1: PRORIZACION DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	Likert 5	La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.	X		X		X		
18	Likert 5	El colaborador brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas.	X		X		X		
19	Likert 5	Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.	X		X		X		
20	Likert 5	Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.	X		X		X		

21	Likert 5	Maneja usted un control de sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas.	X		X		X		
22	Likert 5	Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DELEGACION DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
23	Likert 5	Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.	X		X		X		
24	Likert 5	Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias.	X		X		X		
25	Likert 5	Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.	X		X		X		
26	Likert 5	Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PROGRAMACION DE TAREAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
27	Likert 5	El colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.	X		X		X		
28	Likert 5	Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias.	X		X		X		
29	Likert 5	Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo.	X		X		X		
30	Likert 5	Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr. Lic. en Adm. Víctor Hugo Fernández Bedoya

DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador en Ciencias Empresariales.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de octubre del 2019


 Mg. Lic. Adm. Víctor H. Fernández Bedoya
 INVESTIGADOR EN CIENCIAS
 EMPRESARIALES
 CLAD REGUC 019024

Anexo 6: Resultados de Validez: Aplicabilidad por juicio de expertos

Tabla 12

Validación de juicio de expertos

N°	ESPECIALIDAD	GRADO	DATOS DEL EXPERTO	CRITERIO EVAL.
1	Ciencias de la comunicación, administración y legales	Doctor	Dra. Josefina Amanda Suyo Vega	Aplicable
2	Políticas públicas y gobernabilidad	Doctor	Dra. Mónica E. Meneses La Riva	Aplicable
3	Administración	Doctor	Dra. Pelagia Cecilia Villarreal Magan	Aplicable
4	Ciencias de la empresa	Magister	Mgtr. Rosario Grijalva Salazar	Aplicable
5	Investigador en ciencias empresariales	Magister	Mgtr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Anexo 7: Resultados de Validez: Cálculo de V. de Aiken

$$V = \frac{S}{(n(C-1))}$$

siendo:

S = la sumatoria de si

si valor asignado

= por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración (2, e este caso)

Anexo 9: Resultados de fiabilidad: Coeficientes de Alfa de Cronbach General, dimensión e indicador

Tabla 13
Coeficiente de alfa de Cronbach por variable

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1. Empowerment	0.838	16
V1. Administración del tiempo	0.806	14

Fuente: SPSS versión 19

Tabla 14
Coeficiente de alfa de Cronbach por dimensión

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1. Generación de Significado	0.648	5
D2. Competencia	0.603	4
D3. Autodeterminación	0.490	4
D4. Impacto	0.592	3
D5. Priorización de Tareas	0.700	7
D6. Delegación de tareas	0.401	4
D7. Programación de tareas	0.771	4

Fuente: SPSS versión 19

Anexo 10: Resultados de fiabilidad: Coeficientes de Dos mitades de Guttman.

Tabla 15
Coeficiente de dos mitades de Guttman general

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	.812
		N de elementos	16
	Parte 2	Valor	.828
		N de elementos	14
N total de elementos			30
Correlación entre formas			.766
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		.867
	Longitud desigual		.867
Dos mitades de Guttman			.867

Fuente: SPSS versión 19

Anexo 11: Resultados de fiabilidad

Tabla 16

Resultados de fiabilidad: Coeficientes de Alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.- La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales.	120.125	91.350	.499	.893
2.- El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa.	119.819	91.333	.468	.894
3.- Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.	120.069	91.249	.423	.895
4.- El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.	119.903	94.061	.235	.898
5.- Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos.	120.486	86.591	.643	.890
6.- El colaborador es auto eficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.	120.139	94.572	.219	.898
7.- El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.	120.569	91.319	.330	.897
8.- Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional.	120.097	91.526	.492	.894
9.- Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa.	119.833	89.380	.623	.891
10.- Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.	119.889	96.607	-.012	.902
11.- Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones.	120.264	91.296	.416	.895
12.- El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.	120.708	86.717	.611	.890
13.- La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas en la organización.	120.694	89.314	.571	.892
14.- Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo.	120.056	88.786	.625	.891

	120.347	90.427	.439	.894
15.- Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.				
	120.028	88.027	.764	.889
16.- Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias.				
	120.750	88.669	.577	.891
17.- La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.				
	120.069	92.291	.427	.895
18.- El colaborador brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas.				
	119.958	90.914	.499	.893
19.- Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.				
	119.722	90.429	.536	.893
20. - Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.				
	119.653	90.145	.510	.893
21.- Maneja usted un control de sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas.				
	120.236	91.507	.480	.894
22.- Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo				
	120.292	91.393	.332	.897
23.- Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.				
	120.375	97.956	-.119	.904
24.- Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias.				
	120.292	90.125	.462	.894
25.- Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.				
	120.681	91.319	.308	.898
26.- Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo.				
	120.264	87.352	.725	.889
27.- El colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.				
	119.736	90.056	.470	.894
28.- Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias.				
	119.917	91.148	.416	.895
29.- Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo.				
	120.292	89.308	.658	.891
30.- Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.				

Fuente: SPSS versión 19

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.- La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales.	120.125	91.350	.499	.893
2.- El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa.	119.819	91.333	.468	.894
3.- Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.	120.069	91.249	.423	.895
4.- El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.	119.903	94.061	.235	.898
5.- Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos.	120.486	86.591	.643	.890
6.- El colaborador es auto eficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.	120.139	94.572	.219	.898
7.- El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.	120.569	91.319	.330	.897
8.- Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional.	120.097	91.526	.492	.894
9.- Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa.	119.833	89.380	.623	.891
10.- Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.	119.889	96.607	-.012	.902
11.- Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones.	120.264	91.296	.416	.895
12.- El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.	120.708	86.717	.611	.890
13.- La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas en la organización.	120.694	89.314	.571	.892
14.- Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo.	120.056	88.786	.625	.891
15.- Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.	120.347	90.427	.439	.894
16.- Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias.	120.028	88.027	.764	.889

	120.750	88.669	.577	.891
17.- La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.				
	120.069	92.291	.427	.895
18.- El colaborador brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas.				
	119.958	90.914	.499	.893
19.- Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.				
	119.722	90.429	.536	.893
20. - Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.				
	119.653	90.145	.510	.893
21.- Maneja usted un control de sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas.				
	120.236	91.507	.480	.894
22.- Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo				
	120.292	91.393	.332	.897
23.- Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.				
	120.375	97.956	-.119	.904
24.- Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias.				
	120.292	90.125	.462	.894
25.- Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.				
	120.681	91.319	.308	.898
26.- Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo.				
	120.264	87.352	.725	.889
27.- El colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.				
	119.736	90.056	.470	.894
28.- Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias.				
	119.917	91.148	.416	.895
29.- Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo.				
	120.292	89.308	.658	.891
30.- Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.				

Anexo 12: Cálculo de la muestra

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

$$n = \frac{81 \times 1.96^2 \times p \times q}{(80 - 1) 0.05^2 + (1.96^2 \times 0.50 \times 0.50)}$$

$$n = 56 \text{ colaboradores}$$

n: Población 72 colaboradores.

n: Tamaño de la muestra 56 colaboradores.

Z: Nivel de significancia, 95% = 1.96 de acuerdo a la tabla de distribución normal estándar.

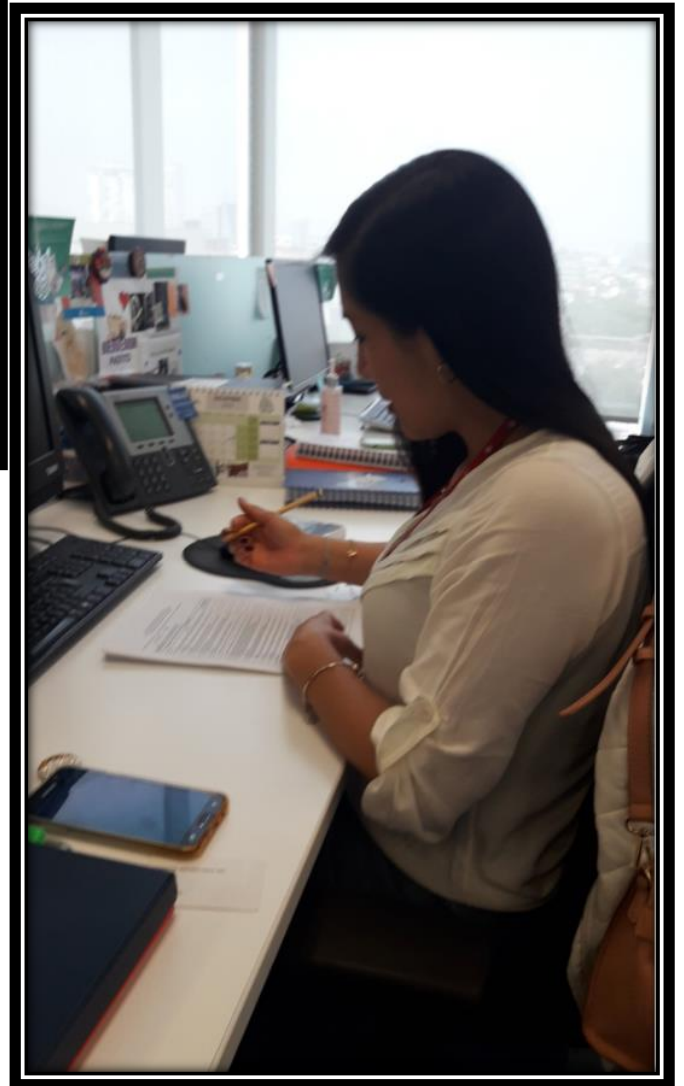
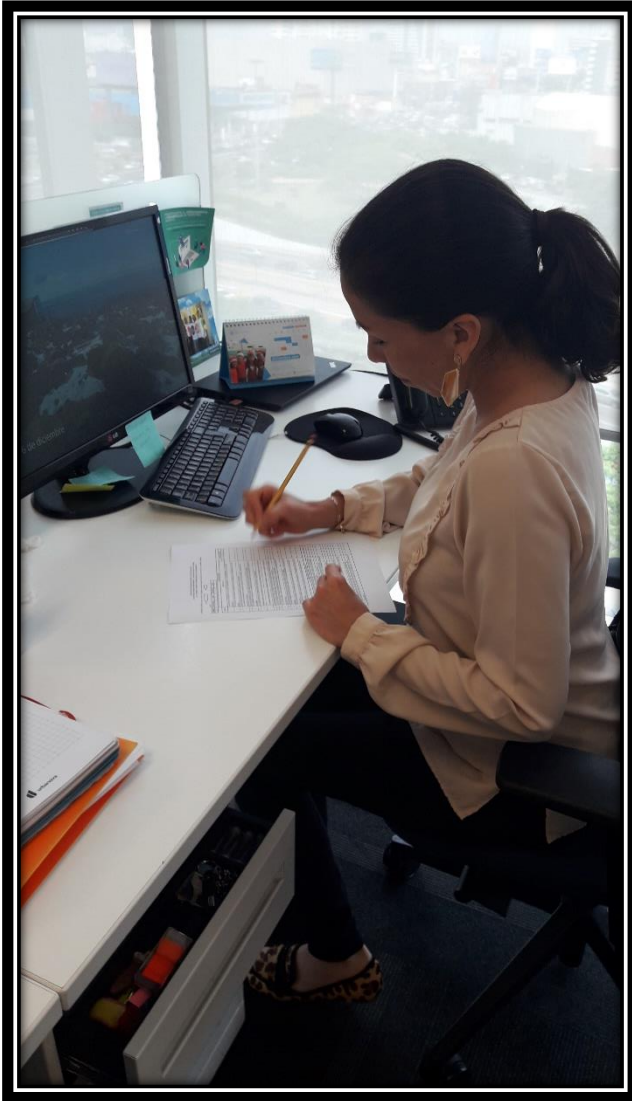
p: 0.50 probabilidad de éxito, o proporción esperada.

q: $1 - P(0.50) = 0.50$, proporción de fracaso.

e: 5% error de estimación.

Anexo 13: Evidencia de recojo de información





Anexo 15: Resultados descriptivos ítem por ítem

Tabla 17

Estadísticos descriptivos para la pregunta 1: La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.9	6.9	6.9
	De acuerdo	48	66.7	66.7	73.6
	Totalmente de acuerdo	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 19

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.- La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales.	120.125	91.350	.499	.893
2.- El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa.	119.819	91.333	.468	.894
3.- Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.	120.069	91.249	.423	.895
4.- El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.	119.903	94.061	.235	.898
5.- Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos.	120.486	86.591	.643	.890
6.- El colaborador es auto eficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.	120.139	94.572	.219	.898
7.- El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.	120.569	91.319	.330	.897
8.- Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional.	120.097	91.526	.492	.894
9.- Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa.	119.833	89.380	.623	.891
10.- Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.	119.889	96.607	-.012	.902
11.- Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones.	120.264	91.296	.416	.895

12.- El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.	120.708	86.717	.611	.890
13.- La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas en la organización.	120.694	89.314	.571	.892
14.- Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo.	120.056	88.786	.625	.891
15.- Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.	120.347	90.427	.439	.894
16.- Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias.	120.028	88.027	.764	.889
17.- La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.	120.750	88.669	.577	.891
18.- El colaborador brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas.	120.069	92.291	.427	.895
19.- Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.	119.958	90.914	.499	.893
20.- Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.	119.722	90.429	.536	.893
21.- Maneja usted un control de sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas.	119.653	90.145	.510	.893
22.- Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo	120.236	91.507	.480	.894
23.- Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.	120.292	91.393	.332	.897
24.- Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias.	120.375	97.956	-.119	.904
25.- Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.	120.292	90.125	.462	.894
26.- Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo.	120.681	91.319	.308	.898
27.- El colaborador planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.	120.264	87.352	.725	.889
28.- Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias.	119.736	90.056	.470	.894

	119.917	91.148	.416	.895
29.- Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo.				
30.- Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.	120.292	89.308	.658	.891

De acuerdo con la Tabla 17 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 1: La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales”, 5 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 48 de acuerdo y 19 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 6.9%, 66.7% y 26,4% de la muestra respectivamente.

Tabla 18

Estadísticos descriptivos para la pregunta 2: El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.2	4.2	4.2
De acuerdo	30	41.7	41.7	45.8
Totalmente de acuerdo	39	54.2	54.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Fuente: SPSS versión 19

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.- La empresa brinda lo necesario para asumir las metas laborales.	120.125	91.350	.499	.893
2.- El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa.	119.819	91.333	.468	.894
3.- Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.	120.069	91.249	.423	.895
4.- El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.	119.903	94.061	.235	.898
	120.486	86.591	.643	.890
5.- Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos.				
6.- El colaborador es auto eficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.	120.139	94.572	.219	.898

7.- El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.	120.569	91.319	.330	.897
8.- Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional.	120.097	91.526	.492	.894
9.- Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa.	119.833	89.380	.623	.891
10.- Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.	119.889	96.607	-.012	.902
11.- Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones.	120.264	91.296	.416	.895
12.- El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.	120.708	86.717	.611	.890
13.- La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas en la organización.	120.694	89.314	.571	.892
14.- Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo.	120.056	88.786	.625	.891
15.- Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.	120.347	90.427	.439	.894
16.- Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias.	120.028	88.027	.764	.889
17.- La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.	120.750	88.669	.577	.891
18.- El colaborador brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas.	120.069	92.291	.427	.895
19.- Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.	119.958	90.914	.499	.893
20. - Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.	119.722	90.429	.536	.893
21.- Maneja usted un control de sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas.	119.653	90.145	.510	.893
22.- Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo	120.236	91.507	.480	.894
23.- Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.	120.292	91.393	.332	.897

24.- Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias.	120.375	97.956	-.119	.904
25.- Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.	120.292	90.125	.462	.894
26.- Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo.	120.681	91.319	.308	.898
27.- El colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.	120.264	87.352	.725	.889
28.- Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias.	119.736	90.056	.470	.894
29.- Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo.	119.917	91.148	.416	.895
30.- Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.	120.292	89.308	.658	.891

De acuerdo con la Tabla 18 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 2: El trabajo que realizo tiene algún propósito y efecto positivo para la empresa”, 3 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 30 de acuerdo y 39 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 4,2%, 41,7% y 54,2% de la muestra respectivamente.

Tabla 19

Estadísticos descriptivos para la pregunta 3: Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.9	6.9	8.3
	De acuerdo	41	56.9	56.9	65.3
	Totalmente de acuerdo	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 19 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 3: Existe algún plan significativo donde desarrollo mis criterios personales.”, 1 colaborador indicó estar en desacuerdo, 5 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 41 de acuerdo, y 25 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 1,4%, 6,9%, 56,9% y 34,7 de la muestra respectivamente.

Tabla 20

Estadísticos descriptivos para la pregunta 4: El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.8	2.8	2.8
	De acuerdo	38	52.8	52.8	55.6
	Totalmente de acuerdo	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 20 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 4: El colaborador cuenta con todo lo necesario para brindar buenos resultados de su rol de trabajo.”, 2 colaboradores indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 38 de acuerdo, y 32 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 2,8%, 52,8% y 44,4 de la muestra respectivamente.

Tabla 21

Estadísticos descriptivos para la pregunta 5: Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	41.7	41.7	41.7
	De acuerdo	24	33.3	33.3	75.0
	Totalmente de acuerdo	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 21 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 5: Me siento valorado y satisfecho con el trabajo que realizo para alcanzar los objetivos”, 30 colaboradores indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 24 de acuerdo, y 18 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 41,7%, 33,3% y 25% de la muestra respectivamente.

Tabla 22

Estadísticos descriptivos para la pregunta 6: El colaborador es auto eficiente para brindar buenos resultados de su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.2	4.2	4.2
	De acuerdo	53	73.6	73.6	77.8
	Totalmente de acuerdo	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 22 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 6: El colaborador es auto eficiente para brindar buenos resultados de su trabajo”, 3 colaboradores indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 53 de acuerdo, y 16 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 4,2%, 73,6% y 22,2% de la muestra respectivamente.

Tabla 23

Estadísticos descriptivos para la pregunta 7: El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	45.8	45.8	45.8
	De acuerdo	24	33.3	33.3	79.2
	Totalmente de acuerdo	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 23 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 7: El colaborador cuenta con las capacidades adecuadas para brindar buenos resultados de gestión de su trabajo”, 33 colaboradores indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 24 de acuerdo, y 15 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 45,8%, 33,3% y 20,8% de la muestra respectivamente.

Tabla 24

Estadísticos descriptivos para la pregunta 8: Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5.6	5.6	5.6
	De acuerdo	48	66.7	66.7	72.2
	Totalmente de acuerdo	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 24 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 8: Las actividades de mi trabajo son personalmente significativas para mi desarrollo profesional”, 4 colaboradores indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 48 de acuerdo, y 20 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 5,6%, 66,7% y 27,8% de la muestra respectivamente.

Tabla 25.

Estadísticos descriptivos para la pregunta 9: Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5.6	5.6	5.6
	De acuerdo	29	40.3	40.3	45.8
	Totalmente de acuerdo	39	54.2	54.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 25 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 9: Consideras que tienes autoestima para manejar situaciones difíciles en la empresa”, 4 colaboradores indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 29 de acuerdo, y 39 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 5,6%, 40,3% y 54,2% de la muestra respectivamente.

Tabla 26

Estadísticos descriptivos para la pregunta 10: Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8.3	8.3	8.3
	De acuerdo	29	40.3	40.3	48.6
	Totalmente de acuerdo	37	51.4	51.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 26 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 10: Tiene autonomía para determinar cómo realizar sus labores diarias”, 6 colaboradores indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 29 de acuerdo, y 37 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 8,3%, 40,3% y 51,4% de la muestra respectivamente.

Tabla 27

Estadísticos descriptivos para la pregunta 11: Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	9.7	9.7	11.1
	De acuerdo	50	69.4	69.4	80.6
	Totalmente de acuerdo	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 27 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 11: Con la tecnología y herramientas brindadas logras reducir procesos en tus funciones”, 1 colaborador indicó estar en totalmente en desacuerdo, 7 colaboradores indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 50 de acuerdo, y 14 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 1,4%, 9,7%, 69,4% y 19,4 de la muestra respectivamente.

Tabla 28

Estadísticos descriptivos para la pregunta 12: El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	2	2.8	2.8	2.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	52.8	52.8	55.6
	De acuerdo	18	25.0	25.0	80.6
	Totalmente de acuerdo	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 28 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 11: El jefe directo te hace partícipe de la toma de decisiones cuando se presenta alguna circunstancia”, 2 colaboradores indicaron estar en desacuerdo, 38 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 18 de acuerdo, y 14 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 2,8%, 52,8%, 25% y 19,4 de la muestra respectivamente.

Tabla 29

Estadísticos descriptivos para la pregunta 13: La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	47.2	47.2	47.2
	De acuerdo	31	43.1	43.1	90.3
	Totalmente de acuerdo	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 29 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 13: La empresa le brinda a usted alguna metodología de sus funciones para que sean aplicadas”, 34 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 31 de acuerdo, y 7 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 47,2%, 43,1%, y 7% de la muestra respectivamente.

Tabla 30

Estadísticos descriptivos para la pregunta 14: Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.9	6.9	8.3
	De acuerdo	40	55.6	55.6	63.9
	Totalmente de acuerdo	26	36.1	36.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 30 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 14: Tengo influencia sobre lo que sucede en mi área de trabajo”, 1 colaborador indicó estar en desacuerdo, 5 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 40 de acuerdo, y 26 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 1,4%, 6,9%, 55,6% y 36,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 31

Estadísticos descriptivos para la pregunta 15: Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	4	5.6	5.6	5.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	9.7	9.7	15.3
	De acuerdo	48	66.7	66.7	81.9
	Totalmente de acuerdo	13	18.1	18.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 31 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 15: Los colaboradores reciben alguna capacitación para mejorar estratégicamente sus funciones”, 4 colaboradores indicó estar en desacuerdo, 7 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 48 de acuerdo, y 13 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 5,6%, 9,7%, 66,7% y 18,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 32

Estadísticos descriptivos para la pregunta 16: Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.9	6.9	6.9
	De acuerdo	41	56.9	56.9	63.9
	Totalmente de acuerdo	26	36.1	36.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 32 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 16: Puedo decidir operativamente para realizar mis actividades diarias”, 5 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 41 de acuerdo, y 26 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 6,9%, 56,9% y 36,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 33

Estadísticos descriptivos para la pregunta 17: La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	51.4	51.4	52.8
	De acuerdo	26	36.1	36.1	88.9
	Totalmente de acuerdo	8	11.1	11.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 33 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 17: La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades”, 1 colaborador indicó estar en desacuerdo, 37 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 26 de acuerdo, y 8 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 1,4%, 51,4%, 36,1 y 11,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 34

Estadísticos descriptivos para la pregunta 17: La empresa le brinda a usted algún tipo de estrategias para realizar sus actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.2	4.2	4.2
	De acuerdo	48	66.7	66.7	70.8
	Totalmente de acuerdo	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 34 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 18: El colaborador brinda prioridad a las cosas importantes de sus tareas”, 3 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 48 de acuerdo, y 21 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 4,2%, 66,7% y 29,2 de la muestra respectivamente.

Tabla 35

Estadísticos descriptivos para la pregunta 19: Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5.6	5.6	5.6
	De acuerdo	38	52.8	52.8	58.3
	Totalmente de acuerdo	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 35 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 19: Tiene dominio sobre sus habilidades y capacidades para desarrollar sus tareas diarias”, 4 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 38 de acuerdo, y 30 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 5,6%, 52,8% y 41,7 de la muestra respectivamente.

Tabla 36

Estadísticos descriptivos para la pregunta 20: Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5.6	5.6	5.6
	De acuerdo	21	29.2	29.2	34.7
	Totalmente de acuerdo	47	65.3	65.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 36 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 20: Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante”, 4 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 21 de acuerdo, y 47 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 5,6%, 29,2% y 65,3 de la muestra respectivamente.

Tabla 37

Estadísticos descriptivos para la pregunta 20: Sobre sus tareas diarias, sabe diferencias entre lo urgente y lo importante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	2	2.8	2.8	2.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.4	1.4	4.2
	De acuerdo	16	22.2	22.2	26.4
	Totalmente de acuerdo	53	73.6	73.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 37 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 21: Maneja usted un control de sus actividades diarias a tiempo para cumplir con sus metas”, 2 colaboradores indicaron estar en desacuerdo, 1 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 16 de acuerdo, y 53 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 2,8%, 1,4%, 22,2% y 65,3 de la muestra respectivamente.

Tabla 38

Estadísticos descriptivos para la pregunta 22: Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.9	6.9	8.3
	De acuerdo	53	73.6	73.6	81.9
	Totalmente de acuerdo	13	18.1	18.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 38 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 22: Existe un manejo total del tiempo sobre el desarrollo de tareas en su área de trabajo”, 1 colaborador indicó estar en desacuerdo, 5 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 53 de acuerdo, y 13 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 1,4%, 6,9%, 73,6% y 18,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 39

Estadísticos descriptivos para la pregunta 23: Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	5	6.9	6.9	6.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.9	6.9	13.9
	De acuerdo	45	62.5	62.5	76.4
	Totalmente de acuerdo	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 39 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 23: Usted puede delegar a otro personal ciertas tareas para cumplirlas en equipo.”, 5 colaboradores indicaron estar en desacuerdo, 5 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 45 de acuerdo, y 17 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 6,9%, 6,9%, 62,5% y 23,6% de la muestra respectivamente.

Tabla 40

Estadísticos descriptivos para la pregunta 24: Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	En desacuerdo	1	1.4	1.4	2.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	9.7	9.7	12.5
	De acuerdo	55	76.4	76.4	88.9
	Totalmente de acuerdo	8	11.1	11.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 40 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 24: Usted realiza algún proceso de planeación y relación de sus tareas diarias”, 1 colaborador indicó estar totalmente en desacuerdo, 1 en desacuerdo, 7 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 55 de acuerdo, y 8 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 1,4%, 1,4%, 9,7%, 76,4 y 11,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 41

Estadísticos descriptivos para la pregunta 25: Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	4	5.6	5.6	5.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.9	6.9	12.5
	De acuerdo	48	66.7	66.7	79.2
	Totalmente de acuerdo	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 41 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 25: Usted realiza algún proceso para asignar algunas tareas que compromete al equipo de trabajo”, 4 colaboradores indicaron estar en desacuerdo, 5 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 48 de acuerdo, y 15 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 5,6%, 6,9%, 66,7% y 20,8% de la muestra respectivamente.

Tabla 42

Estadísticos descriptivos para la pregunta 26: Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	50.0	50.0	51.4
	De acuerdo	22	30.6	30.6	81.9
	Totalmente de acuerdo	13	18.1	18.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 42 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 26: Tengo considerables oportunidades de independencia y libertad para realizar mi trabajo”, 1 colaborador indicó estar en desacuerdo, 36 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 22 de acuerdo, y 13 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 1,4%, 50%, 30,6% y 18,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 43

Estadísticos descriptivos para la pregunta 27: El colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	3	4.2	4.2	4.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.9	6.9	11.1
	De acuerdo	49	68.1	68.1	79.2
	Totalmente de acuerdo	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 43 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 27: El colaborar planifica sus reuniones establecidas dentro y fuera de la empresa”, 3 colaboradores indicaron estar en desacuerdo, 5 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 49 de acuerdo, y 15 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 4,2%, 6,9%, 68,1% y 20,8% de la muestra respectivamente.

Tabla 44

Estadísticos descriptivos para la pregunta 28: Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	2	2.8	2.8	2.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.2	4.2	6.9
	De acuerdo	18	25.0	25.0	31.9
	Totalmente de acuerdo	49	68.1	68.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 44 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 28: Usted se programa con anticipación para organizar sus actividades diarias”, 2 colaboradores indicaron estar en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 18 de acuerdo y 49 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 2,8%, 4,2%, 25% y 68,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 45

Estadísticos descriptivos para la pregunta 29: Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	9.7	9.7	9.7
	De acuerdo	29	40.3	40.3	50.0
	Totalmente de acuerdo	36	50.0	50.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 45 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 29: Tengo derecho en hacer uso de la toma de decisión para mejorar mis tiempos de trabajo”, 7 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 29 de acuerdo y 36 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 9,7%, 40,3% y 50% de la muestra respectivamente.

Tabla 46

Estadísticos descriptivos para la pregunta 30: Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11.1	11.1	12.5
	De acuerdo	51	70.8	70.8	83.3
	Totalmente de acuerdo	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 46 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 30: Le brindan a usted información completa para realizar sus actividades.”, 1 colaborador indicó estar en desacuerdo, 8 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 51 de acuerdo y 12 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 1,4%, 11,1%, 70,8% y 16,7% de la muestra respectivamente.

Tabla 47

Estadísticos descriptivos para la Dimensión 1: Generación de significado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	De acuerdo	53	73.6	73.6	75.0
	Totalmente de acuerdo	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 47 “Estadísticos descriptivos para la Dimensión 1: Generación de significado”, 1 colaborador indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 53 de acuerdo y 18 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 1,4%, 73,6% y 25% de la muestra respectivamente.

Tabla 48

Estadísticos descriptivos para la Dimensión 2: Autodeterminación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11.1	11.1	11.1
	De acuerdo	49	68.1	68.1	79.2
	Totalmente de acuerdo	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 48 “Estadísticos descriptivos para la Dimensión 2: Autodeterminación”, 8 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 49 de acuerdo y 15 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 11,1%, 68,1% y 20,8% de la muestra respectivamente.

Tabla 49

Estadísticos descriptivos para la Dimensión 3: Competencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	De acuerdo	52	72.2	72.2	73.6
	Totalmente de acuerdo	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 49 “Estadísticos descriptivos para la Dimensión 3: Competencia”, 1 colaborador indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 52 de acuerdo y 19 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 1,4%, 72,2% y 26,4% de la muestra respectivamente.

Tabla 50

Estadísticos descriptivos para la Dimensión 4: Impacto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6.9	6.9	6.9
	De acuerdo	46	63.9	63.9	70.8
	Totalmente de acuerdo	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 50 “Estadísticos descriptivos para la Dimensión 4: Impacto”, 5 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 46 de acuerdo y 21 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 6,9%, 63,9% y 29,2% de la muestra respectivamente.

Tabla 51

Estadísticos descriptivos para la Dimensión 5: Priorización de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.8	2.8	2.8
	De acuerdo	50	69.4	69.4	72.2
	Totalmente de acuerdo	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 51 “Estadísticos descriptivos para la Dimensión 5: priorización de tareas”, 2 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 50 de acuerdo y 20 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 2,8%, 69,4% y 27,8% de la muestra respectivamente.

Tabla 52

Estadísticos descriptivos para la Dimensión 6: Delegación de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	11.1	11.1	11.1
	De acuerdo	49	68.1	68.1	79.2
	Totalmente de acuerdo	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 52 “Estadísticos descriptivos para la Dimensión 6: delegación de tareas”, 8 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 49 de acuerdo y 15 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 11,1%, 68,1% y 20,8% de la muestra respectivamente.

Tabla 53

Estadísticos descriptivos para la Dimensión 7: Programación de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.2	4.2	4.2
	De acuerdo	38	52.8	52.8	56.9
	Totalmente de acuerdo	31	43.1	43.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 53 “Estadísticos descriptivos para la Dimensión 7: programación de tareas”, 3 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 38 de acuerdo y 31 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 4,2%, 52,8% y 43,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 54

Estadísticos descriptivos para la variable 1: Empowerment

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2.8	2.8	2.8
	De acuerdo	54	75.0	75.0	77.8
	Totalmente de acuerdo	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 54 “Estadísticos descriptivos para la variable 1: Empowerment”, 2 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 54 de acuerdo y 16 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 2,8%, 75% y 22,2% de la muestra respectivamente.


Tabla 55

Estadísticos descriptivos para la variable 2: Administración del tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4.2	4.2	4.2
	De acuerdo	57	79.2	79.2	83.3
	Totalmente de acuerdo	12	16.7	16.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

De acuerdo con la Tabla 55 “Estadísticos descriptivos para la variable 2: Administración del tiempo”, 3 colaboradores indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 57 de acuerdo y 12 totalmente de acuerdo; estos resultados corresponden al 4,2%, 79,2% y 16,7% de la muestra respectivamente.

Anexo 17: Diapositivas de defensa de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

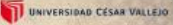
**Empowerment y Administración del Tiempo en la Empresa
Urbanova Inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN


Asesor:
Mgtr. Fernández Bedoya, Victor Higo

Autora:
Myrian Mabel Minchán Martínez

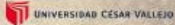
Lima - Perú
2020



Realidad Problemática



```
graph TD; A([Nivel local]) --- B([Falta de comunicación asertiva de las funciones]); A --- C([Dependencia de la toma de decisiones]); A --- D([Desconocimiento del tipo de negocio]); A --- E([Carece de retroalimentación]);
```



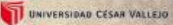
Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el Empowerment y la administración del tiempo en la empresa Urbanova Inmobiliaria S.A.C., San Isidro, 2020?

¿Qué relación existe entre el Empowerment y la priorización de tareas en la empresa Urbanova Inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020?

¿Qué relación existe entre el Empowerment y la delegación de tareas en la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC., San Isidro, 2020?

¿Qué relación existe entre el Empowerment y la programación de tareas en la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC., San Isidro, 2020?



Justificación

Teórica	Metodológica	Práctica
<ul style="list-style-type: none">Permitirá conocer la relación de las 2 variables logrando mejorar la productividad.	<ul style="list-style-type: none">Se tomó herramientas de investigación anteriores.	<ul style="list-style-type: none">Ayudará a que se utilice los instrumentos o herramientas para el desarrollo personal.

Objetivo General

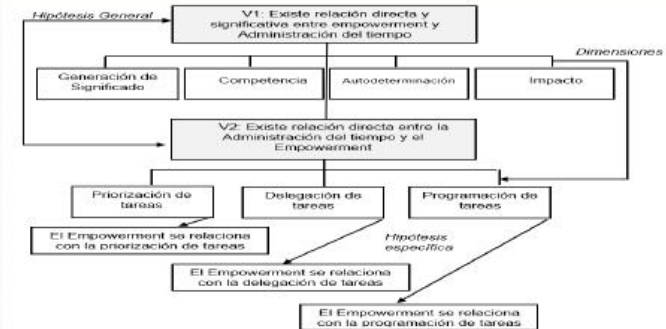
Determinar la relación del Empowerment y la Administración del tiempo en la empresa Urbanova inmobiliaria SAC Lima, 2020

Determinar la relación entre el Empowerment y la priorización de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020

Determinar la relación entre el Empowerment y la delegación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020

Determinar la relación entre el Empowerment y la programación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020

Hipótesis de la Investigación



Fuente: Elaboración propia (2020)

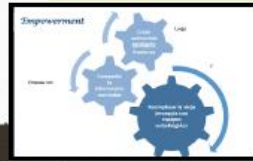
Antecedentes

Internacionales	Nacionales
En (Jordania), Abuaboudh, Obeidat, Tuhini, Maza dehi, y Al-Badi, (2018).	Campos y Mendoza (2019).
En (Tailandia), Thanawat, Parnan, Somborn y Supawadee, (2017).	Lévano (2018).
En Ceiba (México), Cáliz, Martínez, Viglez y Nuñez (2016).	Rojas (2017).
En (Teherán), Ahmad y Ghazemi, (2017).	Cruzado (2017).
En (EEUU), Gásson, Loeb y Mitani (2015).	Pablos (2017).
En (Ecuador), Anayo, (2015).	Angón (2015).
En (México), Coyos, (2013).	

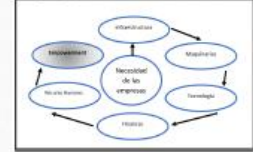
Teorías Relacionadas al Empowerment



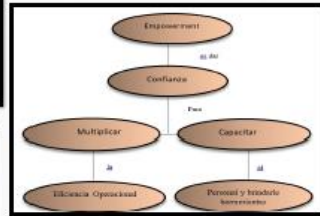
Teoría adaptada al autor



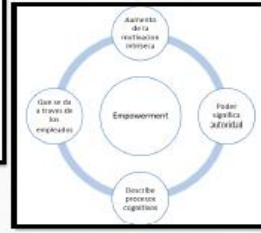
Fuente: Elaboración propia, adaptado de Blanchard, Carlos y Handberg (1996)



Fuente: Elaboración propia, adaptado de Palomo (2014)



Fuente: Elaboración propia, adaptado de Flores y Rodríguez (2014)



Fuente: Elaboración propia, adaptado de Thomas y Velthouse (1995)

Dimensiones del Empowerment

Composición del Empowerment



Fuente: Elaboración propia, adaptado de Thomas y Velthouse (1995)

Teorías Relacionadas a la Administración del tiempo



Teoría adaptada al autor



Fuente: Elaboración propia, adaptado de Buzo (2005)

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Tracy (2014)



Fuente: Elaboración propia, adaptado de Kennedy (2015)



Fuente: Elaboración propia, adaptado de Geffen y Van Fleet (2016)

Dimensiones de la Administración del tiempo

Programación de tareas



Delegación de tareas



Priorización de tareas



Metodología



Variables y Operacionalización

VARIABLE (ES)	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION (ES)	INDICADOR (ES)	INSTRUMENTO
EMPLOYEEMENT	Thomas y Velthouse (1995) concibieron un argumento que el empoworment está compuesto por cuatro componentes que considero significativamente que el rol del colaborador debe tenerse de la siguiente manera: generacion de significado, competencia, autodeterminación e impacto, dentro de la organización. La generación de significado es el valor de un objetivo o propósito, juzgado relativamente a sus propios criterios de la persona. La competencia se refiere al nivel de que el colaborador puede realizar las actividades requeridas, pero dependiente de si en media tanto su habilidad y su productividad para terminar en un tiempo determinado sus objetivos. La autodeterminación es la libertad personal que se exige para tomar una buena acción y a la vez hacer uso de la toma de decisiones con una comunicación asertiva. El impacto se refiere en la conducta de la persona y se correlaciona en "hacer algo diferente" para conseguir la meta o propósito de una determinada tarea, esto genera un mayor efecto a nivel organizacional.	El empoworment permite que el rol del colaborador sea más significativo, que tenga criterios propios e incluya la autonomía, que esto permitirá dar lugar a un aumento del servicio de la competencia y la autonomía del colaborador para el desarrollo de sus actividades y que a la vez utilice esta estrategia para potenciar su motivación, logrando desarrollar procesos de calidad más competentes y le será efectivo para la toma de decisiones, donde podrá satisfacer de lo aprendido para luego influir hacia los demás y crear impacto positivo para la compañía.	Generación de Significado	Metas Propósitos Criterios propios rol de trabajo Valores	CUESTIONARIO: Escala de Likert: Totalmente de Acuerdo 5= De acuerdo 4= Ni de acuerdo 3= En desacuerdo 2= Totalmente en Desacuerdo 1= 5= 4= 3= 2= 1=
	Competencia	Autodeterminación	Impacto	Autodeterminación toma de decisión métodos estilos estrategia cooperativamente	

Fuente: Estadístico SPSS Versión 19.

VARIABLE (ES)	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	INSTRUMENTO
ADMINISTRACION DEL TIEMPO	Griffin y Van Fleet (2016) señalaron que a medida que las tareas en la organización se incrementan, también debería en aumentar el tiempo que se exige del colaborador, debe contar con la importancia de gestionar el tiempo con mucha eficiencia ya que esto permitirá culminar en el tiempo adecuado sus actividades, por otro lado ayudará a incrementar las habilidades para administrar mejor el tiempo y el empleado podrá por ampliar sus capacidades para organizar sus labores por prioridades, para trabajar con mucha eficacia al momento de delegar funciones que se emplea con mucha responsabilidad.	La administración del tiempo es planificar, organizar, dirigir y controlar todas las actividades cotidianas, priorizando siempre desde la más importante hasta la más urgente y tener en cuenta el equilibrio de realizar las actividades con mayor demanda laboral. Las actividades deben utilizarse herramientas que se tienen disponibles para mejorar procesos de atención por actividad, dependiendo del volumen de trabajo, esto a su vez ayudará a incrementar la capacidad de manejar las tareas y reuniones importantes con una mayor efectividad en la planificación para buscar una mejora en su desarrollo de tareas establecidas sobre sus funciones con el fin de cumplir con los objetivos de la empresa.	Priorización de tareas Delegación de tareas Programación de tareas	Actividades prioridad capacidad importancia metas y actividad desarrollo de tareas delegar proceso asignar trabajo Reuniones programación toma de decisión información	CUESTIONARIO: Escala de Likert: Totalmente de Acuerdo 5= De acuerdo 4= Ni de acuerdo 3= En desacuerdo 2= Totalmente en Desacuerdo 1=

Fuente: Estadístico SPSS Versión 19.

Población, muestra y muestreo



Población: 72 colaboradores

Muestra: 39 varones y 33 mujeres

Muestreo: Censal

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Validez: Conformada por 5 jueces

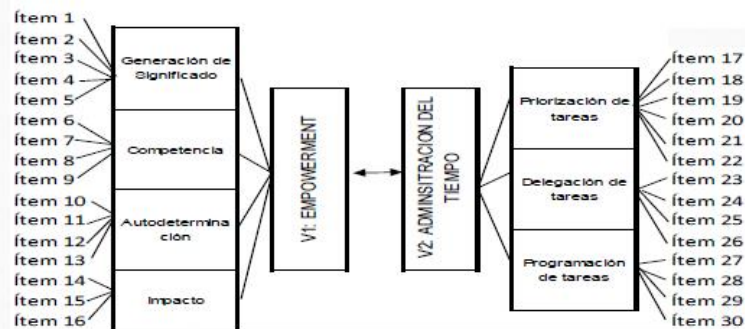
Escala de respuestas: Escala de Likert

Instrumento: Cuestionario

Técnica: Encuesta

Confiabilidad: Utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach y dos mitades de Guttman

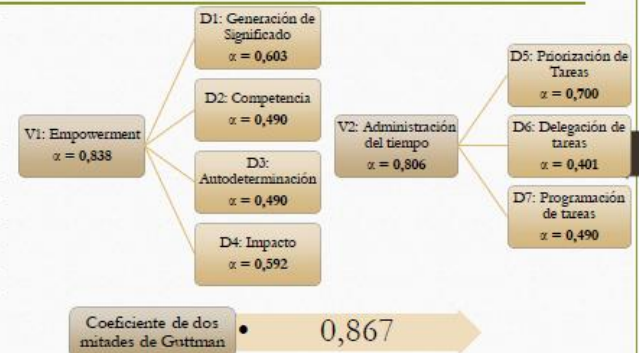
Instrumentos de recolección de datos



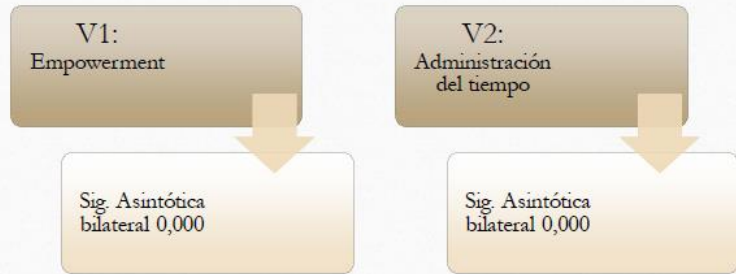
Resultados de la confiabilidad

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5 [Inaceptable
[0,5 ; 0,6 [Pobre
[0,6 ; 0,7 [Débil
[0,7 ; 0,8 [Aceptable
[0,8 ; 0,9 [Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

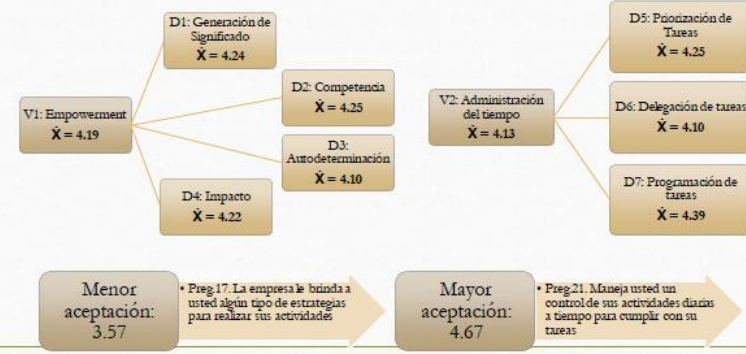
Chávez-Mendoza y Rodríguez-Miranda



Resultados: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov



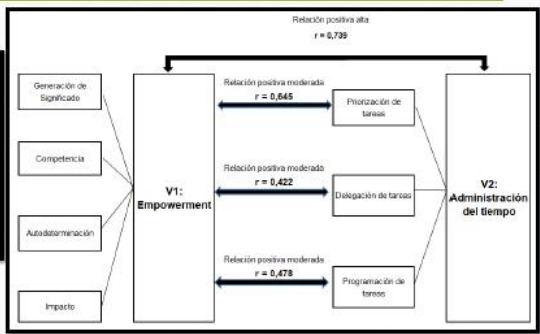
Resultados Estadísticos Generales



Prueba de Hipótesis: Rho de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
[-0.9 a -0.96]	Correlación negativa muy alta
[-0.7 a -0.89]	Correlación negativa alta
[-0.4 a -0.69]	Correlación negativa moderada
[-0.2 a -0.39]	Correlación negativa baja
[-0.01 a -0.19]	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
[0.01 a 0.19]	Correlación positiva muy baja
[0.2 a 0.39]	Correlación positiva baja
[0.4 a 0.69]	Correlación positiva moderada
[0.7 a 0.89]	Correlación positiva alta
[0.9 a 0.99]	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2014)



Discusión

Autor	Variabes	Lugar de estudio	Muestra	Resultado	Sig.Asin.bil.	Conclusión
Barbón, Calderón, Buenaño, Pimenta, Camaño y Poalán (2017)	Empowerment y modelo de tres componentes del compromiso organizativo.	Talabanda	439 empleados de aerolíneas talandeses y amecucana	rho de Spearman $r=0,935$	0,000	Relación moderadamente alta
Cáiz, Martínez, Vigier y Nuñez (2016)	Empowerment y el éxito empresarial	Honduras	185 empleados, entre directivos, gerentes y jefaturas de 120 empresas	rho de Spearman $r=0,489$	0,000	Relación consistente
Ahmad y Ghasemi, (2017)	Aprendizaje organizativo y empowerment	Teherán	200 empleados de Banco de Rafán	rho de Pearson $r=0,803$	0,000	Existe relación significativa
Campos y Mendoza (2019)	Empowerment y calidad del servicio en la atención al cliente.	Trujillo	176 clientes	rho de Spearman $r=0,672$	0,000	Existe Relación significativa
Lévano (2018)	Habilidades directivas y Empowerment	Lima	112 docentes de 3 instituciones educativas	rho de Pearson $r=0,430$	0,030	Existe relación directa
Investigación	Empowerment y administración del tiempo	Lima	72 empleados, entre asistentes, analistas, coordinadores y jefes.	rho de Spearman $r=0,739$	0,000	Relación positiva Alta

Conclusiones

1. Existe relación directa y significativa entre el Empowerment y la Administración del tiempo en la empresa Urbanova inmobiliaria SAC Lima, 2020; por lo tanto fue ratificado a través de la prueba de rho de Spearman (Significación asintótica bilateral de 0,000).
2. El empowerment se relaciona con la priorización de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020; por lo tanto este a su vez también fue ratificado a través de la prueba de rho de Spearman (Significación asintótica bilateral de 0,000).
3. El empowerment se relaciona con la delegación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria S.A.C. San Isidro, 2020; por lo tanto este a su vez también fue ratificado a través de la prueba de rho de Spearman (Significación asintótica bilateral de 0,000).
4. El empowerment se relaciona con la programación de tareas en la empresa Urbanova inmobiliaria SAC, San Isidro, 2020; por lo tanto este a su vez también fue ratificado a través de la prueba de rho de Spearman (Significación asintótica bilateral de 0,000).

Recomendaciones

1. Para la empresa se recomienda que brinde a los empleados el empowerment sobre sus funciones y darle cierta autonomía para el buen desenvolvimiento en la corporación.
2. A empresas similares se recomienda brindar el empowerment a sus trabajadores para que tengan más confianzas de sí mismos y así lograr la productividad que se busca en un empleado, los resultados obtenidos para este estudio, fue brindado a través del estadístico realizándose la prueba de rho de Spearman.
3. A investigadores del campo de gestión de organizaciones y a estudiantes de pregrado y posgrado se pone a disposición este estudio y la información comprendida ya que para esta estudio se recopiló literatura teórica, implicancias prácticas solucionadas, y modelos metodológicos empleados, a fin de que puedan ser utilizadas en un futuro para sus investigaciones