



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Empoderamiento organizacional y desempeño laboral en la empresa Texticotton S.A.C, Ate

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Rodríguez Mendoza, Rosa Blanca (ORCID: 0000-0001-6034-3564)

ASESOR:

Mgtr. Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo (ORCID: 0000-0002-1353-1463)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios por permitirme la vida, a mi hijo que aunque fue poco el tiempo que estuvimos juntos, hoy desde el cielo es parte de mis logros, a mi esposo y a mi familia por el apoyo constante y su aliento a seguir adelante.

Agradecimiento

A mis docentes, asesor y compañeros por el apoyo incondicional. Porque estuvieron conmigo y me apoyaron durante el proceso del trabajo de investigación.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	24
2.1. Tipo y diseño de investigación	24
2.2. Operacionalización de variables.....	25
2.3. Población, muestra y muestreo.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	29
2.5. Procedimiento.....	31
2.6. Métodos de análisis de datos	32
2.7. Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	54

Anexo 1: Instrumento de la investigación	54
Anexo 2: Matriz de consistencia	56
Anexo 3: Tabla de especificaciones	57
Anexo 4: Validación de los instrumentos.....	58
Anexo 5: Detalle de confiabilidad.....	76
Anexo 6: Print de base de Datos.....	82
Anexo 7: Evidencias.....	85
Anexo 8: Matriz de evidencias	86
Anexo 9: Gráficos.....	88
Anexo 10: Autorización de la empresa.....	90

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Empoderamiento organizacional	26
Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño laboral	28
Tabla 3 Fiabilidad de la variable Empoderamiento organizacional	33
Tabla 4 Fiabilidad de la variable Empoderamiento organizacional	33
Tabla 5 Fiabilidad de la variable desempeño laboral	33
Tabla 6 Alpha de Cronbach para la variable desempeño laboral	34
Tabla 7 Tabla de frecuencias de la variable Empoderamiento organizacional	34
Tabla 8 Tabla de frecuencias de la variable Desempeño laboral	35
Tabla 9 Tabla de frecuencias de la variable Desempeño laboral	35
Tabla 10 Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral	36
Tabla 11 Prueba de hipótesis general	37
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 1	38
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 2	39
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 3	40

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre las variables empoderamiento organizacional y desempeño laboral en la empresa Texticotton S.A.C. Como primer capítulo introductorio, se detalló la realidad problemática, trabajos previos y bases teóricas. El marco teórico de Empoderamiento organizacional y sus dimensiones motivación, cobertura de las necesidades, y facultamiento, se basaron en la teoría del Newstrom (2011). El Desempeño laboral y sus dimensiones; desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente tuvieron como base la teoría de los autores Vallera y Salgado (2014). El segundo capítulo refiere al método de la investigación, se utilizó el método científico, tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transversal. Se utilizó una muestra censal de 36 colaboradores y respondieron una encuesta de 60 preguntas, la información fue recolectada y procesada mediante el programa estadístico SPSS versión 25. Finalmente en el tercer capítulo, se evidenció que existe relación entre el empoderamiento organizacional y el desempeño laboral, obtenido a través del estadígrafo R de Pearson, alcanzando un valor de 0.488 y un nivel de Significancia (Bilateral) 0.003, aceptando la hipótesis alterna en la que se afirma que existe relación entre las variables empoderamiento organizacional y desempeño laboral.

Palabras clave: motivación, facultamiento, liderazgo, autonomía, confianza.

ABSTRACT

The general objective of the research was to establish the relationship between the variables organizational empowerment and job performance in the company Texticotton S.A.C. As the first introductory chapter, the problematic reality, previous works and theoretical bases were detailed. The theoretical framework of Organizational Empowerment and its dimensions, motivation, coverage of needs, and empowerment, were based on Newstrom's theory (2011). Job performance and its dimensions; Task performance, contextual performance and counterproductive performance were based on the theory of the authors Vallera and Salgado (2014). The second chapter refers to the research method, the scientific method was used, applied type of correlational descriptive level, with a non-experimental cross-sectional design. A census sample of 36 employees was used and they answered a survey of 60 questions, the information was collected and processed through the statistical program SPSS version 25. Finarlo, in the third chapter, it was evidenced that there is a relationship between organizational empowerment and job performance, obtained through the Pearson R statistic, reaching a value of 0.488 and a significancia level (Bilateral) 0.003, acepten the alternative hypothesis in which it is stated that there is a relationship between the variables organizational empowerment and job performance.

Keywords: motivation, empowerment, leadership, autonomy, confidence.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas buscan alcanzar un desarrollo más competitivo, esto motiva a que quienes forman y quisieran formar parte de ella reúnan características acorde a los perfiles necesarios para el logro de los objetivos. Una de las principales características es la autonomía, esta se refiere a la facultad de hacer las cosas con criterio y firmeza. La necesidad de que los trabajadores vayan desarrollando actitudes y aptitudes enriquecedoras para las organizaciones motiva a que los empleadores cada vez se sientan más seguros del capital humano; las empresas requieren que los empleados muestren cada vez mejor su nivel de desempeño, pero para ello los empleados necesitan sentirse motivados, necesitan tener las herramientas y accesos adecuados para poder desarrollar mejor sus actividades, y al mismo tiempo buscan asumir nuevas responsabilidades que lo ayuden a fortalecer su nivel de capacidad profesional y desarrollo personal. Por lo tanto, para las empresas lograr la maximización de habilidades y capacidades de los trabajadores significa alcanzar la optimización del desempeño laboral.

En relación a las publicaciones de contexto internacional correspondientes al tema de estudio, se encontró a la EAE Business School, (2016), en su blog retos para ser directivo indicó que; las empresas que mejor funcionamiento poseen son las que operan en climas de igualdad, participación y delegación. En tal sentido, es necesario reconocer que el capital humano es de notable importancia para el éxito de las organizaciones, ya que las personas pasan buena parte del día en su centro de trabajo, por ello es necesario que logren un desarrollo integro de habilidades y destrezas; cada día es una experiencia nueva, por ende, cada circunstancia es enriquecedora tanto para el trabajador como para la empresa, ya sea en alguna etapa del proceso productivo o en la vida cotidiana dentro y fuera de la organización.

Asimismo, Hanaysha (2016) elaboró el artículo de investigación: Examinar los efectos del empoderamiento de los trabajadores, el trabajo en equipo y la capacitación de los empleados en el compromiso organizacional. El estudio tuvo como objetivo examinar los efectos de tres factores, el empoderamiento de los empleados, el trabajo en equipo y la capacitación de los empleados sobre el compromiso organizacional en el contexto de la educación superior de Malasia. Para cumplir con el objetivo establecido, los datos fueron recopilados mediante una encuesta en línea a 242 empleados en las universidades públicas del norte de Malasia. Los resultados indicaron que el empoderamiento de los empleados tiene un efecto positivo y

significativo en la organización, así mismo los resultados confirmaron que el trabajo en equipo y la capacitación también tienen efecto positivo y significativo en la organización. La investigación proporciona sugerencias beneficiosas para la gestión y así mejorar el nivel de organización y el compromiso de los empleados centrándose en el empoderamiento de los empleados, la capacitación y el trabajo en equipo.

Technicon (2016) en la revista internacional Recursos humanos, manifestó lo siguiente: El hecho que los empleados sean talentosos y de alto rendimiento no significa que tengan alta moral; es cierto que las bonificaciones y sueldos hacen mostrar que son valorados, pero más allá de que la empresa alcance sus metas es necesario que los empleados también alcancen sus objetivos personales y lleguen a un nivel cada vez más superior. Se enunció siete estrategias que permiten mantener a los empleados felices en el trabajo: Aumentar la confianza, involucrar la creatividad, optimizar el enfoque, servicios diferentes, comunicación abierta, aclarar un plan y tomarse un tiempo para el juego; estas estrategias permiten mantener a los empleados comprometidos con su trabajo y la organización, los objetivos van alineándose, de tal manera que las actividades que realicen van a dar resultados en beneficio de la empresa, quiere decir, que no se tomará ninguna actitud para perjudicarla y mucho menos ir en contra de su razón de ser.

Erkutlua y Chafra (2015) elaboraron un artículo de investigación titulado: Fortalecimiento del liderazgo y la integración del trabajo organizativo: los roles moderadores de la interdependencia de tareas y las políticas organizacionales. El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre empoderamiento del liderazgo y la integración de los trabajadores en la organización. Los datos fueron recolectados de tres empresas del sistema global para comunicaciones móviles en Turquía. La muestra incluyó a 913 empleados junto con sus gerentes inmediatos. La regresión jerárquica moderada se usó para examinar los roles moderadores de la interdependencia de las tareas y la política sobre el liderazgo empoderador y la relación de inserción en el trabajo de la organización. Los resultados muestran que el empoderamiento del liderazgo está relacionado de manera positiva y significativa con la integración del trabajo. En tal sentido, permite que los trabajadores fortalezcan sus habilidades y se integren de una manera adecuada.

A su vez, Taghipour y Dejban (2013) elaboraron un artículo de investigación titulado: Desempeño en el trabajo: Mecanismo de mediación de la motivación laboral. El estudio examinó la influencia mediadora de la motivación laboral en las relaciones entre la participación y la percepción. La investigación contó con una población muestra de 226 empleados de una organización, que fueron seleccionados a través de muestreo aleatorio de varias etapas y luego completaron el instrumentos de investigación. Como se esperó, la medida de la motivación laboral guardó correlación de manera significativa y positiva con supervisión, participación y la motivación del trabajo con el desempeño laboral. Los resultados revelaron que la motivación laboral mediaba completamente la relación entre la participación y desempeño laboral.

Atwy y Amer (2017) en su artículo científico titulado: Lazos negativos ajenos, paranoicos y revelados: un examen de los mecanismos subyacentes a la relación entre lazos negativos y el desempeño laboral. Este estudio permitió ampliar los conceptos sobre las relaciones negativas, proponiendo una clasificación la cual proporciona una guía para explorar los mecanismos causales que subyacen a la relación de los vínculos negativos con el desempeño laboral individual (nivel de productividad y desempeño de tareas). La hipótesis de esta investigación se fundamentó en que los divulgados y los lazos ajenos puede limitar la oportunidad de actuar a través del empoderamiento psicológico. La investigación tuvo como muestra a 121 miembros de una universidad ubicada en el sur de Irak. La investigación demostró que existe una relación entre el empoderamiento estructural y el empoderamiento psicológico.

Vanhala y Dietz, (2019) en su artículo de investigación: Cómo la confianza en el empleador modera la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño relacionado con el compromiso. El análisis tuvo como muestra a trabajadores manuales de una gran empresa forestal en Finlandia, se recopilaron los datos en Agosto-Septiembre de 2008. Se distribuyeron 700 cuestionarios a 1400 empleados, los datos obtenidos demuestran la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento a nivel individual. Los resultados de la investigación demostraron que la confianza en el empleador modera las relaciones entre las prácticas de recursos humanos y desempeño a nivel de unidad. Por lo tanto, la confianza es un elemento importante para la eficacia del compromiso organizacional, los trabajadores comprometidos confían en sus empleadores.

García, Escrig y Roca. (2018) elaboraron un artículo titulado: Empoderamiento en el sector público: prueba de la influencia de la orientación a objetivos. Los autores mencionaron que el empoderamiento surgió como tema de novedad y de suma importancia en las organizaciones del sector público. El estudio tuvo como objetivo estudiar el efecto del empoderamiento estructural en el empoderamiento psicológico. La investigación contó con una muestra de 521 colaboradores de autoridades locales españolas. El resultado de la investigación confirmó la relación entre el empoderamiento estructural y empoderamiento psicológico, a su vez mostraron que la orientación a objetivos posee poder regulador en la relación, y su interacción con el empoderamiento estructural afecta el empoderamiento psicológico de los empleados. Por lo tanto, el estudio extendió la investigación enfocada en el empoderamiento, y se demostró que los empleados tienen cada uno poder individual para generar sentimientos de empoderamiento.

Hu, Sihong y Shu, (2018) publicaron un artículo de investigación titulado: Medios de desempeño laboral del empleado, empoderar el comportamiento del líder y la voz del empleado. Este estudio se enfocó en la perspectiva práctica del empoderamiento, se investigó cómo el empoderamiento del líder empoderador influye en la voz de los empleados a través del desempeño de tareas, además de su comportamiento como ciudadanos. Se examinó el efecto moderador del estrés laboral en el empoderamiento del comportamiento del líder. Se utilizaron datos de ondas múltiples de 996 diadas (en este caso supervisor-subordinado). El estudio demostró que el empoderamiento del comportamiento del líder promueve la voz de los empleados a través de comportamientos de ciudadanía organizacional. Además, el estrés laboral atenúa el efecto indirecto del comportamiento del líder empoderador, mientras que se prohibía la voz complaciente de los empleados y la voz defensiva a través del desempeño de la tarea.

Nazan, (2018) en su artículo: Evaluar la relación entre el compromiso laboral, alienación laboral y desempeño laboral de los profesionales de la salud. El propósito de la investigación fue determinar el efecto del compromiso y la alienación laboral sobre el rendimiento. La investigación incluyó a 493 profesionales de la salud del ámbito público, universitario y hospitales privados. Los análisis revelaron una relación significativa y positiva entre el nivel de compromiso, el nivel de desempeño y la alienación del trabajo. Un análisis de regresión demostró que el nivel de compromiso y alienación los participantes tuvo una influencia

significativa sobre el rendimiento ($p < 0,01$). El estudio demostró que el nivel de compromiso que adopten los trabajadores conlleva a obtener mejores resultados al momento de evaluar su rendimiento y desempeño laboral.

Kai-Jo, F., Jun-Yi, H., y Tae, W. (2018) elaboraron el artículo: Fomentar el comportamiento de cooperación de los empleados en el lugar de trabajo federal: exploración de los efectos de las estrategias de gestión del desempeño. El estudio tuvo como propósito descubrir cómo las estrategias de gestión del desempeño fomentan el comportamiento cooperativo como medio para producir mejores resultados. Los datos utilizados para llevar a cabo la investigación se obtuvieron de la encuesta federal de capital humano de 2010 el cual fue proporcionado por la Oficina de Gestión de Personal mediante el portal de datos FedScope y Recursos humanos federales. La investigación confirmó varias prácticas de desempeño entre y dentro de las agencias federales, por lo tanto, aplicar estrategias para la inducción de comportamiento cooperativo permite lograr metas y mejorar el desempeño organizacional.

Nicholson, Nicholson, y Fernandez, (2017) en su artículo Desempeño y gestión en el sector público: Prueba de modelo de aversión al riesgo relativo. La investigación demostró que la gestión influye en el desempeño de las organizaciones públicas, pero casi ninguna investigación ha explorado cómo el éxito o el fracaso influye en las decisiones de aquellos quienes lo manejan. La investigación concluyó que la relación entre el desempeño y decisión gerencial dentro de las organizaciones fue inexplorada, dando a conocer que los gerentes también pueden tomar decisiones que imponen costos potenciales pero no necesariamente aseguran resultados que beneficien a las organizaciones, es decir, toman decisiones similares y riesgosas. La investigación propuso que los estudios de emprendimiento y las características organizativas que contribuyen al mismo deben tener en cuenta la relación entre el cumplimiento de las metas y la tolerancia al riesgo; por lo tanto, el desempeño es sumamente importante para la administración.

Altaf y Shahzad (2018) en su artículo: "Ese es mi trabajo" Explorar el efecto del empoderamiento de la marca hacia la equidad de marca de los empleados: El papel mediador de los estados psicológicos críticos de los empleados, cuyo propósito fue investigar la relación entre el empoderamiento de la marca, los estados psicológicos de los empleados y el valor de la

marca. La recolección de datos fue mediante el método de la encuesta, datos recopilados de 374 empleados del sector bancario, se utilizó la técnica de muestreo aleatorio estratificado proporcional. Este estudio intentó ahondar en la teoría, para lo cual se investigó y confirmó que existe una relación positiva significativa entre el empoderamiento de la marca, los estados psicológicos y el valor de la marca de los empleados. En consecuencia, se puede inferir que; el nivel de empoderamiento que alcance un empleado se reflejan en la conducta y el desempeño de los empleados de tal modo que ellos se involucren, se identifiquen y se sientan parte del valor de la marca.

Mehrabian, Baghizadeh y Alizadeh (2018) en su artículo titulado: La relación entre el empoderamiento, el agotamiento ocupacional y el estrés laboral entre las enfermeras en los centros de educación médica de Rash: un conjunto de dato. El estudio fue de nivel descriptivo correlacional, para el estudio se consideró a 316 enfermeras trabajadoras de los hospitales docentes de Rash; los datos se obtuvieron de la recolección de datos del cuestionario en el cual participaron las enfermeras. La investigación mostró resultados relevantes para la investigación, señalando que existe una relación significativa entre el empoderamiento y el estrés laboral. Sin embargo se mostró que no existe relación significativa entre el empoderamiento y agotamiento ocupacional.

Yin, Wang y Lu (2019) elaboraron un artículo de investigación titulado ¿Por qué las empresas adoptan prácticas de empoderamiento y cómo dichas prácticas afectan el desempeño? Una perspectiva de intercambio de costos de transacción. La investigación ofreció una perspectiva de intercambio de costos de transacción para explicar por qué las empresas adoptan prácticas de empoderamiento y cómo estas prácticas afectan el desempeño de la empresa. Específicamente, se teorizó cómo la ambigüedad de desempeño y la especificidad de los recursos humanos dos características principales del intercambio entre empleados y empleadores dan forma a las decisiones de adoptar prácticas de empoderamiento, tanto de manera independiente como interactiva.

Ríos, Téllez y Ferrer, (2010) en su artículo de investigación titulado: El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. La investigación permitió establecer el nivel de influencia del empowerment y el compromiso de los colaboradores dentro

de la organización. Diseño no experimental de tipo correlacional. El estudio permitió comprobar que el empowerment es un predictor del compromiso organizacional. La conclusión obedece de la generalización en el análisis de las variables. Por lo tanto, los gerentes, administradores o propietarios pueden conocer el grado que poseen sus colaboradores y así crear estrategias que favorezcan un mejor desarrollo laboral y profesional, fomentando la integridad de los colaboradores, así como su compromiso con la organización.

Shingh y Shingh, (2018), desarrollaron el artículo de investigación Un modelo de agotamiento de la elaboración del trabajo: efectos de múltiples mediadores en el desempeño laboral. Los estudios establecieron que los cambios proactivos realizados en el trabajo de uno, teniendo en cuenta el equilibrio de las demandas y los recursos laborales, conllevan a resultados positivos a nivel individual, laboral y organizacional. Este estudio examinó cómo los empleados diseñan proactivamente sus tareas con el propósito de evitar el agotamiento y estrés, y así mejorar su nivel de desempeño. El estudio sugirió que el agotamiento y la disponibilidad psicológica funcionan como elementos críticos al canalizar los resultados enfocados en el nivel de desempeño. Por lo tanto, es importante que cuando la gerencia desee contratar colaboradores proactivos capaces de asumir retos deben considerar más aún a quienes tienen el potencial requerido, así mismo, las organizaciones deberían esforzarse en crear y mantener un clima laboral el cual comprenda y fomente el desarrollo de las tarea de los empleados, de tal manera que no se sientan estresados y eviten el agotamiento, así promover disponibilidad psicológica y desempeño en el trabajo. El bienestar personal y profesional de los trabajadores es importante para el logro de objetivos de las organizaciones.

Román, Krikorian, Ruiz y Betancur (2016) elaboraron un artículo titulado: Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamiento empoderado y participación de los empleados. La investigación tuvo como objetivo analizar de qué manera influye empoderamiento psicológico y el apoyo organizacional sobre los comportamientos empoderados. Para el estudio se tomaron en cuenta a 581 empleados de tres empresas maquiladoras, cada trabajador respondió un cuestionario de manera voluntaria y se les garantizó la confidencialidad de sus respuestas. El resultado del análisis señaló efectivamente que el apoyo organizacional se relaciona e influye indirecta y positivamente sobre los comportamientos proactivos y la participación de los empleados en actividades de desarrollo. Además, el

empoderamiento opera como agente de dicha relación. Por lo tanto, el empoderamiento y apoyo organizacional son características particulares de climas organizacionales favorables que conllevan a que los empleados mantengan una convivencia saludable y participativa.

Shakibaei, Khalkhali y Nezgad, (2012), publicaron un artículo titulado: Relación entre el tipo de cultura organizacional y el empoderamiento del personal en las empresas manufactureras de Irán. El objetivo principal de la investigación fue determinar el nivel de relación entre el tipo de cultura organizacional y el empoderamiento del personal en productividad, el tipo de investigación fue descriptivo, muestreo intencional y de 157 empresas se eligió a 30. La investigación permitió determinar que existe relación significativa entre el tipo de cultura organizacional y el empoderamiento del personal. La muestra de investigación constó de 30 empresas que se eligieron después de igualar cifras del capital humano y desempeño de la actividad mediante el uso de un muestreo intencional. Las herramientas utilizadas para la investigación fue el cuestionario. Los resultados muestran que existe una relación entre el tipo de cultura organizacional y el empoderamiento del personal. El aporte alcanzado de esta investigación es que las empresas que logren o no un nivel relevante de efectividad dependen del ajuste y la proporción de contenido real de la cultura junto a las condiciones ambientales que les ofrecen a sus colaboradores.

Asimismo, en Colombia la revista *Empresarial & laboral* (2019) publicó un artículo titulado; Características de personalidad; más allá de sus cualidades técnicas. En el artículo se enunció que el mercado laboral latinoamericano se acerca cada vez más a mercados europeos y norteamericanos, en el que los profesionales son el principal motor y punto importante para el logro del éxito de la empresa. En la actualidad la competitividad empresarial conlleva a que las empresas empiecen a buscar candidatos no solo por sus cualidades técnicas, además de ello deben enfocarse en la integridad del perfil profesional, en las habilidades y características de personalidad, las mismas que deben entrar en escena y ser tan importantes como los conocimientos requeridos para el puesto de trabajo.

Silva y Loreto (2004) en su artículo *Empoderamiento: Proceso, nivel y contexto* manifestaron que el empoderamiento involucra un tipo de intervención de cambio social y comunitario que se fundamenta en las competencias de apoyo social, fortalezas y competencias que causan el cambio en las agrupaciones. La base del concepto de empoderamiento refiere a

identificar y fomentar el desarrollo de las capacidades del capital humano dentro de las organizaciones.

De igual manera, Tutu y Constantin (2012) en su artículo titulado; Comprender el desempeño laboral a través de la persistencia y la competencia laboral. En este artículo se presentaron dos investigaciones relacionadas; el primer estudio probó un modelo de predicción del desempeño laboral basado en el análisis de índices de coincidencia de competencias; mientras que en el segundo se analizaron la influencia de factores de persistencia en el desempeño laboral. La investigación tuvo como objetivo lograr comprender el desempeño laboral, definiéndolo como la suma de comportamientos, explorando sus relaciones con la persistencia y la competencia laboral. La persistencia se refiere a la calidad de las actividades relacionadas con los objetivos, manifestados como la tendencia a permanecer involucrado en actividades específicas relacionadas a ello, a pesar de las dificultades, los obstáculos, la fatiga, la frustración prolongada o la baja viabilidad percibida.

Ramirez, Ostos y Saenz (2019) elaboraron un artículo titulado: El papel del empoderamiento e identificación de los trabajadores con sus equipos de trabajo para un clima de innovación. El objetivo de la investigación fue analizar de qué manera influye el empoderamiento e identificación de los equipos de trabajo en el clima de innovación. El estudio tuvo como base 201 empleados de una empresa de manufactura y servicios, se analizó también la influencia del clima laboral de innovación en el desempeño laboral y en el compromiso de trabajo, el software utilizado en la investigación fue SPSS 24, Los resultados demostraron que existe una relación positiva y significativa entre el empoderamiento y la identificación con los equipos de trabajo,

Beuren y De Souza (2018) desarrollaron el artículo: Impacto de un sistema de medición del desempeño habilitador en el desempeño de la tarea y la satisfacción laboral. El estudio analizó los reflejos del sistema de medición del desempeño con características habilitadoras en el desempeño de tareas y satisfacción laboral mediada por el empoderamiento psicológico en un Centro de Servicios Compartidos. Los autores mencionaron que es importante comprender los impactos de los controles sobre satisfacción, los mismos que conlleven a que los empleados desarrollen prácticas más favorables para la organización. Los resultados del estudio indicaron que las características del sistema de medición de desempeño influyen en la motivación de las

personas, de modo que la implementación de sistemas con características habilitadoras puede contribuir a la percepción de los empleados sobre su autonomía y control en el trabajo. Es decir, el sistema de medición del desempeño puede contribuir al equilibrio de controles formales y empoderamiento psicológico que necesiten las empresas, y así lograr satisfacción laboral y el desempeño en las tareas de los empleados.

Fundão y Pires (2014) desarrollaron un artículo de investigación titulado; El rol mediador entre la confianza y el desempeño organizacional. La investigación buscó comprender mejor el papel de la confianza dentro de las organizaciones a partir de su análisis en la coordinación de los contratos relacionales y, seguidamente, su relación con las variables de rendimiento. El estudio señaló que característicamente los empleados de las industrias tradicionales se podrían encontrar un alto nivel de confianza, como la metalurgia y la minería, demandas relativamente estables, expresadas por contratos de largo plazo con sus clientes y bajos niveles de rotación de empleados además de un alto nivel de compromiso y satisfacción. Los autores también señalaron que la confianza es un elemento que permite a los empleados ser mejor comprendidos.

Por otro lado, en el ámbito nacional, Vega (2017) experto en recursos humanos, en una entrevista para el Diario Gestión manifestó que; si hoy en día no empoderas a la gente, estas fuera de contexto. Es decir, las organizaciones tienen que asumir cambios, enfrentar desafíos los cuales le permitan lograr una mejora continua y alcanzar su máximo desempeño. Por lo tanto es necesario manejar estrategias de delegación y facultamiento con el propósito de lograr empleados empoderados y con habilidades potenciales.

Del mismo modo, Piscitello (2019) en la revista Mundo Empresarial; el mundo de hoy obliga a una adaptación de resiliencia. Es decir, se deben desarrollar capacidades para enfrentar y superar de las dificultades. Las empresas requieren de personas que no le teman a las adversidades, personas capaces y con un alto nivel de autoconfianza. Piscitello también mencionó características fundamentales tales son: actitud positiva, flexibilidad y creatividad, autonomía, resolución de problemas, habilidades sociales y proyección a futuro. La capacidad de hacer y poder es la urgente respuesta a las necesidades del día a día, por ello es necesario estar en la capacidad de asistir cualquier tipo de transformación social; realidades que en conjunto en este tiempo es la constante preocupación. Si no existen acuerdos, tratados,

parámetros y un lenguaje coordinado para la preservación de las metas que se tienen en un ambiente organizacional o equipo de trabajo, entonces, no existe la capacidad ni el compromiso para asumir nuevos retos.

En relación al contexto local, la empresa Texticotton SAC, ubicada en el Distrito de Ate, dedicada principalmente a la fabricación y venta de prendas de vestir, empresa que cuenta en la actualidad con 36 colaboradores, en la que se logró notar que existe un nivel de desempeño relativamente inestable, los colaboradores no muestran compromiso al cien por ciento con sus tareas. Dentro del proceso productivo ocurren inconvenientes, como falta de cooperación, compromiso, persistencia e iniciativa, es decir, no se mantiene un ambiente integrado, se deja de lado que el trabajo en conjunto es uno solo. Asimismo, se logró notar que existen conductas contraproductivas que afectan el bienestar de la organización; existe carencia de autonomía, esto resalta más aún cuando se presentan situaciones de riesgo para la resolución de problemas relacionados a temas de productividad; por lo general los trabajadores no siempre muestran iniciativa, no todos aportan ideas o posibles soluciones, en la mayor parte de situaciones que ponen en riesgo la producción, la decisión toma Gerencia general.

El proceso de producción que emplea la empresa es variado, cada producto es un diseño único, y requiere estrictamente que se cuide cada detalle que asegure la calidad del producto final, por lo tanto, es necesario el compromiso y la participación de los trabajadores, asegurando niveles de desempeño favorables para la empresa y esta a su vez responda satisfactoriamente los requerimientos de los clientes. Detalles del proceso como; precios, calidad, cumplimiento de requerimientos, fechas de despacho y compras cuentan con una persona a cargo, pero no se asume el total de la responsabilidad, debido a ello a los cargos superiores les cuesta delegar tareas y decisiones; la consecuencia a este tipo de situaciones es un nivel de desempeño inconsistente el cual se refleja en la entrega de productos fuera de fecha, tiempo de producción muy acortado, requerimientos con exceso de tiempo de espera, y funciones que no están claramente establecidas. Por lo tanto, la presente investigación permitió explicar qué tanto influye el empoderamiento y de qué manera se logra alcanzar un mejor desempeño. Por consiguiente, para mejorar la problemática expuesta, se plantea realizar una investigación, la cual permitirá responder cuál es la relación que se da entre el empoderamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate.

En cuanto a los trabajos previos internacionales se encontró a Cajamarca (2016) quien desarrolló la tesis El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del Cantón Salcedo. Investigación presentada en la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, con el propósito de lograr el título de Psicólogo industrial. La investigación tuvo como objetivo general investigar cómo el empoderamiento influye en la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo-Cotopaxi. La contó con las teorías de estudio; empoderamiento y productividad. La metodología aplicada en la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo exploratorio, descriptiva y correlacional. Para la investigación se tomó en cuenta a todos los miembros del Sindicato, siendo un total de 50 personas, la recopilación de datos para la investigación fue mediante el instrumento de la encuesta medido mediante la escala de Likert. Los resultados permitieron comprobar que el empoderamiento es fundamental para lograr un excelente nivel de productividad, el instrumento utilizado fue validado por el coeficiente del alfa de cronbach, La investigación alcanzó un nivel de significancia de 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna, es decir, el empoderamiento si incide en la productividad laboral. Por lo tanto la investigación mencionada contribuyó de manera significativa aportando conceptos claros de autonomía y responsabilidad. Asimismo, la importancia del empoderamiento psicológico, la importancia de las capacitaciones y talleres que requieren los trabajadores para la mejora de sus competencias, habilidades y destrezas. Finalmente, la importancia de elaborar registros e informes para el mejoramiento de procesos internos y externos en las organizaciones.

Por otro lado, Guevara (2016) en su tesis Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la Ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua- Ecuador, investigación para optar del título universitario de Ingeniero en marketing y gestión de negocios. La investigación presentada tuvo como objetivo general determinar cuáles son los factores concluyentes que guardan relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Buon Giorno. La investigación tuvo como teorías de estudio; comportamiento humano, comportamiento organizacional, técnicas de desarrollo y evaluación de desempeño. La metodología es correlacional y de tipo descriptivo, empleando la encuesta como técnica de recolección de datos. El estudio tuvo como población muestra 53 trabajadores. Según el coeficiente de Correlación de Spearman con un valor de 0.692, quiere decir, que se logró identificar que los factores que afectan positivamente el nivel de desempeño de los trabajadores

de la empresa Buon Giorno, además de tener un nivel de significancia de 0.01, por lo tanto, se acepta que el trato que los empleados reciben por parte de sus jefes incide en el nivel de desempeño. El aporte de esta investigación es significativo, debido a que, da a conocer la importancia del factor actitud, personalidad, percepción y aprendizaje.

Asimismo, López (2017) en su trabajo de investigación Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado de Carabobo- Venezuela. La investigación presentada para lograr la maestría en administración de empresas en la universidad de Carabobo. El objetivo general de la investigación fue estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los funcionarios del área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo. La metodología aplicada es de nivel descriptivo y diseño no experimental transversal. Para el estudio se tomó como población muestra a 40 funcionarios. Según el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.755 con un nivel de significancia de 0.01, dando a conocer una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La investigación permite reconocer la importancia del compromiso organizacional para alcanzar niveles relevantes de satisfacción laboral.

Respecto a los trabajos previos nacionales se encontró a Serrano (2016) quién desarrolló la investigación cuyo titulada Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo 2016, la investigación fue presentada en la Universidad Mayor de San Marcos, para obtener el grado académico de magíster en Administración especializado en Gestión empresarial. La investigación tuvo como objetivo general determinar cuáles son los factores que motivan e influyen el rendimiento laboral de los trabajadores. La investigación tuvo como teorías de estudio; motivación y rendimiento laboral. La metodología aplicada es el diseño transversal de tipo descriptivo y correlacional, empleando la encuesta como técnica de recolección de datos. Para el estudio se tomó como población muestra a 104 trabajadores. Con nivel de significancia de 0.05 con el que se valida la hipótesis alterna, concluyendo que los coeficientes motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores. Por lo tanto, la investigación mencionada contribuye de manera significativa, reconociendo a la motivación como elemento clave para el buen desempeño de los trabajadores en las organizaciones.

Del mismo modo, Patilla (2016) en su tesis *El empowerment organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Portaimport S.A.C, Huancayo*, tesis para optar la licenciatura en administración. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el empowerment organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa. La investigación estuvo desarrollada en las teorías empowerment y satisfacción laboral. La metodología aplicada en esta investigación fue cuantitativa con nivel descriptivo-correlacional, con el propósito de entender el problema de investigación y comprobar las hipótesis establecidas. Para la investigación se tomó como población una muestra de 22 personas. Según el coeficiente correlacional de Spearman es de 0.669, con un nivel de significancia de 0.001, logrando determinar que si existe relación significativa en el empowerment y la satisfacción laboral. Por lo tanto, la investigación expuesta aporta conocimientos desarrollados con una visión clara por parte de, definiendo el empowerment y rendimiento laboral, resaltando que el lograr que los trabajadores alcancen un nivel de empowerment relevante, hace que en el resultado de sus actividades se note la capacidad que lograron adquirir.

Mamani (2017) en su tesis *Análisis del empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del hotel Taypikala Lago Chucuito Puno 2017*, tesis que desarrolló para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. La investigación tuvo como objetivo general analizar el empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del hotel Taypikala Lago Chucuito Puno 2017. La investigación tuvo como teorías de estudio el empowerment y desempeño laboral. El alcance de la investigación fue descriptivo, el diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal, enfoque cuantitativo, son nivel de significancia del 0.05, con el que se validó la hipótesis alterna, por lo tanto, se demostró que el empowerment tiene repercusiones positivas en el desempeño laboral.

Por otra parte, Lévano (2018) en su tesis *Habilidades directivas y empowerment en la gestión de organizaciones públicas*, tesis para optar el grado de Maestro en administración especializado en gestión pública. El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación existente entre las habilidades directivas y el empowerment en el profesorado de las instituciones educativas Felipe del Solar, Nicolás de Piérola y Felipe Huaman Porma de Ayala. La investigación estuvo desarrollada en las siguientes teorías, habilidades directivas y empowerment. La metodología aplicada en esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo,

alcance correlacional y diseño transversal, no experimental. Para el estudio se tomó como población muestra a 112 profesores. El dato recolectado para la investigación fue mediante el instrumento del cuestionario, validado por medio de la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach 0.83, con un nivel de significancia de 0.03, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, es decir, las habilidades directivas se relacionan directa y significativamente con el empowerment. Por lo tanto, esta investigación contribuye al presente proyecto de investigación, brindando conocimientos y logrando afirmar que el empoderamiento es un proceso recíproco, en la que los directivos y subordinados comparten responsabilidades y brindan confianza.

Asimismo, Alaluna (2017) en su tesis *Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral de los evaluadores de proyectos de inversión pública en un organismo del estado*. Investigación que se desarrolló para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la universidad Ricardo Palma. El objetivo general de la investigación fue determinar la importancia de las habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral de los evaluadores de proyecto. La investigación tuvo como bases teóricas habilidades gerenciales y desempeño laboral. La metodología aplicada a esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental descriptiva correlacional. Para la investigación se tomó como población muestra a 30 evaluadores, el dato recolectado para la investigación fue mediante el instrumento del cuestionario. Los resultados de la investigación dieron un nivel de significancia de 0.05 lo que corresponde a una probabilidad acumulada del 95%, por lo que se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se demostró que las habilidades gerenciales influyen significativamente en el desempeño laboral.

Por otro lado, Morales (2019) en su tesis *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 16, provincia de Barranca*. Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública. El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 16. La metodología aplicada a la investigación fue de nivel correlacional, no experimental, de tipo diseño transversal. El dato recolectado para la investigación fue mediante el instrumento del cuestionario. La prueba de hipótesis general permitió obtener un nivel de significancia de 0.000, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna, consecuentemente se logró afirmar que existe una relación significativa entre las variables habilidades directivas y desempeño laboral. El coeficiente correlacional de Spearman tuvo un

valor de 0.587, indicando que existe una correlación positiva entre las variables de estudio. La investigación aporta conocimientos sobre la forma de lograr un desempeño eficiente y eficaz.

Olivo (2018) en su tesis *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal docente en un instituto superior técnico en Lima Norte*. Tesis para optar el grado de Maestra en docencia universitaria. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre las habilidades gerenciales en el desempeño laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima norte. La investigación tuvo como bases teóricas conceptos de habilidades gerenciales, facultamiento, toma de decisiones y desempeño laboral. El método que se empleó en la investigación es de diseño no experimental de nivel correlacional. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario aplicado a 106 trabajadores docentes. El coeficiente correlacional de Spearman tuvo un valor de 0.802, indicando que existe una correlación moderada positiva entre las variables habilidades gerenciales y desempeño laboral. La prueba de hipótesis general dio a conocer el nivel de significancia bilateral de 0.000, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, afirmando existe relación entre las variables.

Asimismo, Huaripata y Linares (2018) en su tesis *Percepción de las habilidades gerenciales y su relación con el desempeño laboral de la empresa de transportes y comunicaciones, Trujillo*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración, en la Universidad privada del norte. El objetivo general de la investigación fue determinar de qué manera se relaciona la percepción de las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en la empresa de transporte y comunicaciones. La investigación tuvo como bases teóricas el concepto de habilidades personales, Facultamiento y delegación, desempeño laboral en base a los autores Whetten, Cameron y Chiavenato. El método empleado en la investigación fue de tipo aplicada, no experimental, tomando en cuenta un diseño transversal. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento del cuestionario aplicado a 10 conductores de dicha empresa. El coeficiente correlacional de Spearman tuvo como valor 0.774, además la prueba de hipótesis dio a conocer un nivel de significancia bilateral de 0.009 demostrándose que efectivamente existe correlación positiva entre las variables. La investigación permite entender que los trabajadores motivados tienen un mejor desempeño, así mismo, sugiere que la dirección empresarial debe desarrollar habilidades con respecto a iniciativa para poder llegar a los trabajadores, manteniendo un ambiente integrado.

Finalmente, Flores (2017) en su tesis El empowerment y la productividad en la empresa industrias y servicios El Tigre S.A, en el distrito de Comas. Trabajo de investigación realizado para optar el grado académico de Maestro en administración de negocios- MBA. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre las variables empowerment y productividad. El método aplicado para investigación es de diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Para el estudio se tuvo como población muestra a 60 colaboradores, para la recopilación de datos se utilizó el instrumento cuestionario. Para la prueba de hipótesis de la investigación se obtuvo como valor de significancia bilateral 0.000, y un nivel de coeficiente correlacional de Spearman de 0.784, concluyendo que existe correlación entre las variables de estudio. La investigación brinda aportes generadores de confianza y liderazgo, además de describir que la delegación de poder hacia los trabajadores, permite explotar el potencial y desarrollar una cultura motivacional en todas las áreas de trabajo.

Respecto a las teorías relacionadas al tema se planteó como primera variable: Empoderamiento organizacional, para esta variable se tomó como apoyo las siguientes teorías; Newstrom (2011) quien explicó que el empoderamiento permite el desarrollo de habilidades directivas, las cuales favorecen de manera satisfactoria tanto a la organización como a las personas que la conforman (p.171). Es decir es un acto de reciprocidad la empresa percibe mejor manejo de sus actividades y la persona eleva y logra potenciar sus habilidades. Asimismo, el autor dividió la variable empoderamiento organizacional en tres dimensiones: motivación, cobertura de las necesidades, y facultamiento.

Motivación, se refiere al conjunto de fuerzas tanto internas y externas las cuales incentivan a que un empleado adopte conductas que lo dirijan al logro de la meta organizacional. La motivación dentro de un centro de trabajo es una composición compleja de refuerzos psicológicos dentro de cada persona, quiere decir, que no todos responden de la misma manera. En esta dimensión se tuvieron en cuenta los siguientes indicadores: primer indicador. Orientación de la conducta, los factores importantes que ayudan a este elemento son la confianza, creatividad, cooperación y oportunidad; como factor negativo está el retraso, bajo desempeño, ausentismo y renuncias. Segundo indicador. Nivel del esfuerzo aportado, es decir retraer compromiso pleno con la excelencia, en lugar de hacer solo lo necesario para lograr metas. Tercer indicador. Persistencia de la conducta, mantener continuamente el esfuerzo,

quiere decir no abandonar ni bajar de nivel de desempeño. Por consiguiente, se puede afirmar que, alcanzar el máximo nivel de desempeño es producto de la habilidad y de la motivación. Los resultados se obtienen cuando se otorga la oportunidad a empleados que deseen elevar su potencial, además de brindarle los recursos necesarios. Cuando los empleados responden de manera adecuada a la organización se le otorga reconocimiento, de esta manera se satisfarán sus necesidades.

Cobertura de necesidades, los empleados al igual que muchas de las maquinas que se usan en el día a día requieren de un cuidado, que si no se toma en cuenta, lo único que se obtendrá serán trabajadores con bajos nivel de productividad. Los indicadores para esta dimensión son los siguientes: primer indicador. Necesidades primarias, son necesidades básicas y de supervivencia, la intensidad de este tipo de necesidades varía de una persona a otra, ya sea por la edad o condición física. Segundo indicador. Necesidades secundarias, son necesidad de la mente y espíritu, como pueden ser sentido del deber, autoestima, capacidad, sentido de pertenencia, asertividad, y de dar y recibir afecto. Las necesidades de este nivel son las que a los administradores les resulta un tanto complicadas, ya que es incierto saber de qué manera las acciones puedan afectar a los empleados.

Facultamiento, se define como un proceso que se refiere al otorgamiento de mayor autonomía de gestión a los empleados, mediante la entrega de información pertinente y de control sobre aspectos que afectan su desempeño laboral. El autor también mencionó cinco extensos indicadores para el facultamiento como son: primer indicador. Ayuda a los empleados a dominar su labor, mediante capacitaciones y entrenamiento; permitirles más control, hacerlos responsables de sus resultados, así como el uso del refuerzo social y la persuasión, otorgando reconocimiento y retroalimentación, y así lograr un grado de confianza.

Madrigal (2017), definió el término empoderamiento, como referencia al incremento del potencial y capacidad de los trabajadores, con el propósito de lograr brindarles poder y autoridad en cada uno de sus puestos de trabajo. Por lo tanto, el empoderamiento es un proceso clave para incrementar la inteligencia organizacional, la competitividad y a los empleados el talento personal. El concepto de empoderamiento señala condiciones necesarias para elevar el potencial de las personas. El autor propone las siguientes dimensiones: Educación: mediante la educación las personas alcanzan nuevos conocimientos y nuevas capacidades, lo cual favorece a la elevación de su potencial natural. Trabajo en equipo: cuando las personas, además de recibir

educación se les debe organiza en equipos de trabajo, de esa manera elevan su capacidad de aprendizaje, empiezan a crear, innovar, enfocar y solucionar problemas. Liderazgo: si a la educación y trabajo en equipo le agregamos la capacidad de dirigir a sus equipos desarrollando en los miembros del equipo habilidades de liderazgo las cuales permitan tomar decisiones creativas. Del mismo modo, la cuarta dimensión: Continuación del ciclo: la continuación de este proceso de forma indefinida eleva permanentemente el potencial de los miembros de la organización

Asimismo, Alles (2007) definió el empoderamiento como un término asociado a la delegación que consiste que a los trabajadores además de otorgarle responsabilidad por la ejecución de sus tareas, también gocen de autonomía y tomen las decisiones adecuadas de acuerdo a las circunstancias. El autor planteó las siguientes dimensiones: El Proceso de empoderamiento: es un proceso creciente en el que poco a poco se va logrando el objetivo deseado. Empoderamiento eficaz: se refiere a la manifestación de deseo de cambio y mejora por parte del colaborador, por consiguiente logra la autonomía, los empleados aceptan este nuevo nivel y empiezan a ser más conscientes de sus responsabilidades de trabajo, desarrollando nuevas competencias y asumiendo nuevas metas, obteniendo mejores resultados, incrementando más aun su nivel y en lo personal su autoestima, logran estar preparados para asumir nuevos trabajos asumiéndolos con responsabilidad. Liderar con el ejemplo: “Un jefe será siempre un modelo a seguir por el grupo a su cargo. Por lo tanto, no es uno más del conjunto de colaboradores”

Por otro lado, Prieto (2016) definió el empoderamiento como el proceso de delegar a otra persona de nivel jerárquico inferior, en este proceso también se deben fijar objetivos, los mismos que deben ser claros y precisos. Los gerentes empoderan a los empleados con el propósito de aprovechar el factor humano dentro de las organizaciones y así enriquecer cada una de las funciones, también se logra un mejor desarrollo personal, se concentran más en su rol gerencial, se motiva a los empleados y se administra el tiempo de la manera más eficaz. El empoderamiento es progresivo y su desarrollo se da conforme a que los gerentes no intervengan en las funciones asignadas, ya que de esa manera pueden perjudicar la confianza que han otorgado a los subordinados. El autor propone las siguientes dimensiones teóricas para el empoderamiento, el proceso para lograr resultados en la gerencia proactiva: para lograr mejores resultados se tiene que primero; definir los objetivos organizacionales, explicar de manera

específica cada tarea, establecer las de entrega de los productos, determinar de manera precisa los niveles jerárquicos, además de, establecer controles periódicos y realizar los correctivos adecuados para así lograr las metas organizacionales.

Por lo tanto dentro de la evaluación de este proceso se mencionan un grupo de indicadores tales como: Audacia para tomar riesgos: para medir la capacidad que tienen los empleados para tomar acciones innovadoras, dejando de lado los posibles riesgos que estas impliquen.: Autonomía para asignar recursos: tomar acciones según el propio criterio independientemente de la opinión de otras personas. Confianza en el subordinado, es decir, se tiene seguridad de las actividades desarrolladas por las personas. Tolerancia al superior: refiere a la capacidad de respetar las ideas, opiniones y actitudes de las personas, en este caso el superior no siempre va tener la razón en todo, por lo tanto, es necesario que los subordinados sean tolerantes y también hagan notar sus puntos de vista. Capacitación permanente: ser parte de un desarrollo constante. Por otro lado en la segunda dimensión se dieron a conocer las ventajas de empoderamiento, que permiten que los directivos se ocupen de cosas más importantes, de tal forma que se incrementa la eficiencia tanto gerencial y administrativa, impulsando que se logre la especialización de las funciones y operaciones, facilitando la toma de decisiones, además que, motiva el desarrollo y aprendizaje personal. Para adquirir esas ventajas el personal tiene que desarrollar sentido de responsabilidad, eficiencia y responder con aptitud a cada tarea encomendada.

Para Benavides (2014) empoderar es facultar a los empleados con el fin de que logre un desempeño e independencia en sus funciones sin necesidad de estar sujeto a supervisión. Es decir el empleado obtiene poder y a la vez asume responsabilidades y autoridad mediante apoyo emocional, confianza y constante formación.

Del mismo modo, como segunda variable de estudio se planteó el desempeño laboral. Valera y Salgado (2010) definieron el desempeño como conjunto de conductas esperadas de un empleado, es decir es la principal causa de por qué se contrata a alguien, los empleados adoptan conductas relevantes las cuales permiten el logro de las metas organizacionales. Las conductas que conducen el desempeño pueden tomar tres formas: físicas (implican movimiento de cuerpo). Cognoscitivas (conductas intelectuales) y Psicomotoras (mezcla de las dos anteriores). Por consiguiente, el autor dividió la variable desempeño laboral en tres dimensiones: Desempeño de tareas, desempeño contextual, y desempeño contra productivo.

El desempeño de tareas: conductas relevantes para un puesto de trabajo en el que se refleja las habilidades técnicas del individuo y guardan relación con el sistema de recompensa de la organización. Es decir son las acciones básicas que se le exigen al empleado. En consecuencia, esta dimensión propone seis indicadores generadores de desempeño de tareas como son: administración de las tareas, conductas orientadas a dejar rastros de las operaciones, comunicación escrita y oral, conductas solicitadas para divulgar información interna o externamente, supervisión y capacidad de liderazgo, conductas para promover el desempeño.

Desempeño contextual, se refiere a las conductas que no están directamente relacionados a las principales funciones, favorecen el mantenimiento del clima social y psicológico, obteniendo como resultado un ambiente óptimo para alcanzar las metas; por lo tanto, para esta dimensión se plantean los siguientes indicadores: cooperación, cortesía, motivación, lealtad y compromiso, persistencia, iniciativa y desarrollo.

Desempeño contraproducente, la cual se refiere a conductas que podrían alterar el bienestar de la organización o de sus miembros atentando contra las normas de la organización, ya sean tácitas o expresas, los indicadores para esta dimensión son los siguientes y van de acuerdo al nivel interpersonal y nivel organizacional.

Por otro lado, Robbins (2013) definió el desempeño laboral como el proceso que permite determinar si las actividades que realiza la empresa le están permitiendo alcanzar sus objetivos. En general el control del desempeño laboral permite realizar una evaluación acerca del cumplimiento de las metas individuales y de equipo. Las organizaciones se enfocan más en la manera de cómo se realizan sus actividades, a su vez optan por la descripción de los puestos. Para reforzar esta teoría se manifiesta tres dimensiones. Como primera dimensión está el desempeño de las tareas; en el que se evalúa si se cumplen las obligaciones y responsabilidades que para la producción de un bien o servicio. Como segunda dimensión, el civismo, acciones que benefician al ambiente psicológico de la organización, como ser solidarios, tratar a los compañeros con respecto, dar aportes constructivos y referirse de manera positiva al centro de trabajo. Finalmente, la tercera dimensión, es la falta de productividad, que son las acciones que perjudican a la organización; para obtener resultados a esta dimensión es necesario evaluar si se dan casos de robo, daños a la propiedad, comportamiento agresivo compañeros y ausencia.

Del mismo modo, Chiavenato (2018) definió el desempeño como las capacidades de rendimiento de las personas, maquinarias, equipos y sistemas, comparados con los objetivos

establecidos dentro de una organización, es decir la manera en como desarrollan las tareas y actividades, incentivando cada vez mejores resultados. Gestión del desempeño: Se refiere a la planeación, organización, dirección y control de todo el proceso y las actividades en la organización. El desempeño alcanzado por las personas debe ser cada vez mejor e incesante, mediante el cumplimiento de metas y objetivos. Asignación de recursos Motivación y compromiso. Orientación y apoyo. Y finalmente Entrenamiento.

Por otro lado, respecto a la formulación del problema, para Gonzales (2016) formular un problema es concretar un enunciado de modo claro, preciso y adecuadamente definido (p.80). En tal sentido, para el presente trabajo de investigación se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que se da entre el empoderamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate.?, de la misma forma los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación que se da entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate? ¿Cuál es la relación que se da entre la cobertura de las necesidades de los empleados y el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate? Y finalmente ¿Cuál es la relación que se da entre el facultamiento y el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate?

Asimismo, se realizó la justificación de estudios. Según Borda (2013) justificar un estudio es un requisito primordial, ya que permite dar a conocer el aporte que brindara el desarrollo del mismo. (p.140). Por lo tanto, respecto a la justificación teórica, esta investigación servirá como aporte para conocer la importancia del empoderamiento organizacional y desempeño laboral. Mediante la información presentada y los resultados de esta investigación, se logró probar que si existe relación entre las variables empoderamiento organizacional y desempeño, para sistematizarlos y añadirlo como conocimiento. El proyecto se podrá debatir con otras investigaciones referidas a estas dos variables de estudio, asimismo, su aplicación servirá para resolver posibles conflictos dentro de las empresas.

Del mismo modo, respecto a la justificación metodológica, la investigación buscó generar conocimientos efectivos y de confianza, además de plantear cuestionamientos, crear instrumentos de recolección de datos, que permitan adquirir información a través de las variables de estudio. Una vez demostrada su validez y confiabilidad podrá ser utilizado como referencia en otros trabajos de investigación. Este estudio utilizó una investigación de enfoque cuantitativo, cuya técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento, el

cuestionario. Los aportes no beneficiarán solo a la empresa “Texticotton SAC” sino a todas aquellas empresas que deseen facilitar mejoras en sus estrategias para lograr un desarrollo adecuado y posicionamiento permanente.

Por otro lado, respecto a la justificación práctica, para Bernal (2010), la justificación práctica apoya a la resolución de problemas y aporta estrategias que permiten la resolución de los mismos. Es por ello, que al ceder los resultados obtenidos a la empresa Texticotton S.A.C, se podrán efectuar estrategias adecuadas, las cuales permitirán generar un nivel altamente positivo y competitivo, es decir, que vaya de acuerdo con las metas organizacionales. Asimismo, la justificación social del presente proyecto es que permite dar un mejor alcance respecto a las actividades orientadas a optimizar la gestión de las organizaciones, permitirá alcanzar mejores conceptos referidos al nivel de desempeño que tienen las personas dentro de las organizaciones, así como como comprender de qué manera las personas logran la maximización de su potencial, permitiéndoles alcanzar metas laborales y personales. Por lo tanto se debe dar a conocer el efecto del empoderamiento en el desempeño laboral.

En relación a la formulación de la hipótesis. Bernal (2010) manifestó que, una hipótesis “es una solución anticipada al problema que se da en la investigación”. (p.139). Por lo tanto para la investigación se planteó la siguiente hipótesis general: El empoderamiento organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Texticotton SAC, Ate, del mismo modo las siguientes hipótesis específicas: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate. La cobertura de las necesidades de los empleados se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate. El facultamiento se relaciona significativamente con el desempeño desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate.

Finalmente, se planteó como objetivo general, determinar la relación entre el empoderamiento organizacional y el desempeño laboral de la empresa Texticotton SAC, Ate, 2019, así como los siguientes objetivos específicos: Identificar la relación entre el la motivación y el desempeño laboral de la empresa Texticotton SAC, Ate. Identificar la relación entre cobertura de las necesidades de los empleados y el desempeño laboral de la empresa Texticotton SAC, Ate, 2019. Identificar la relación entre el facultamiento y el desempeño laboral de la empresa Texticotton SAC, Ate, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación aplicada posee intenciones prácticas inmediatas y bien definidas. Para Carrasco (2006) este tipo de investigación define acciones para transformar y generar cambios en una realidad. Este proyecto de investigación es de tipo aplicada, ya que busca dar respuesta a las preguntas específicas establecidas y a su vez facilitar soluciones para la práctica.

Asimismo, Hernández, *et al.* (2014) indican que, mediante los estudios descriptivos se busca describir las características, propiedades, conjuntos, procesos, comunidades, sistemas, cosas o cualquier fenómeno que sea sujeto a estudio. Mientras que la finalidad de los estudios correlacionales es conocer el nivel de relación o valor de asociación que se da entre dos o más conceptos dentro de un contexto en particular.

Por tanto, esta investigación será de tipo descriptivo correlacional dado que se aplicará a un hecho real, para demostrar una definición correcta de los fenómenos de estudio. La información se obtendrá mediante una recolección de datos especializado para poder demostrar si existe relación entre el empoderamiento organizacional y el desempeño laboral.

Diseño de la investigación

Hernández *et al.* (2014) refieren que el diseño de la investigación es la manera en que se lleva a cabo la investigación y que no existe la manipulación de las variables, es decir, su análisis se da en su contexto natural. Por lo tanto el diseño de esta investigación es no experimental, ya que solo se observarán los acontecimientos, es decir no se manipularán las variables.

Nivel: El nivel de una investigación refiere al grado en el que se estudian los fenómenos. Por lo tanto, la investigación fue de nivel descriptivo, se enfocó en las características del fenómeno de estudio.

Enfoque: La investigación fue de enfoque cuantitativo, se fundamentó para la consolidación de la información y creencias de las investigaciones previas. Es decir, su enfoque permite obtener resultados validos a la investigación.

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1. Empoderamiento organizacional

Newstrom (2011) explicó que el empoderamiento permite el desarrollo de habilidades directivas, las cuales favorecen de manera satisfactoria tanto a la organización como a las personas que la conforman (p.171). Es decir es un acto de reciprocidad la empresa percibe mejor manejo de sus actividades y la persona eleva y logra potenciar sus habilidades.

Madrigal (2017) definió el término empoderamiento, hace referencia al incremento del potencial y capacidad de los trabajadores, con el propósito de lograr brindarles poder y autoridad en cada uno de sus puestos de trabajo. Por lo tanto, el empoderamiento es un proceso clave para incrementar la inteligencia organizacional, la competitividad y a los empleados el talento personal.

Alles (2007) definió el empoderamiento como un término asociado a la delegación que consiste que a los trabajadores además de otorgarle responsabilidad por la ejecución de sus tareas, también gocen de autonomía y tomen las decisiones adecuadas de acuerdo a las circunstancias.

Prieto (2016) definió el empoderamiento como el proceso de delegar a otra persona de nivel jerárquico inferior, en este proceso también se debe fijar objetivos, los mismos que deben ser claros y precisos.

Benavides (2014) mencionó que: Empoderar es facultar a los empleados con el fin de que logre un desempeño independiente en sus funciones sin necesidad de estar sujeto a supervisión. Es decir el empleado obtiene poder y a la vez asume responsabilidades y autoridad mediante apoyo emocional, confianza y constante formación.

Para Calix, Martínez, Hernán y Núñez (2016) una organización que adopta prácticas de empoderamiento desarrolla mejor sus recursos y obtiene mejores resultados.

Variable 2. Desempeño laboral

Valera y Salgado (2010) definieron:

El desempeño es un conjunto de conductas esperadas de un empleado, es decir es la principal causa de por qué se contrata a alguien, los empleados adoptan conductas relevantes las cuales permiten el logro de las metas organizacionales.

Robbins (2013) indicó:

El desempeño laboral es el proceso que permite determinar si las actividades que realiza la empresa le están permitiendo alcanzar sus objetivos. En general el control del desempeño laboral permite realizar una evaluación acerca del cumplimiento de las metas individuales y de equipo.

Chiavenato (2018) definió:

El desempeño, como las capacidades de rendimiento de las personas, maquinarias, equipos y sistemas, comparados con los objetivos establecidos dentro de una organización, es decir la manera en como desarrollan las tareas y actividades, incentivando cada vez mejores resultados.

2.2.1. Operacionalización de las variables

En el presente trabajo de investigación se identificaron dos variables de estudio:

Empoderamiento organizacional.

Desempeño laboral.

Variables, Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable Empoderamiento organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Empoderamiento organizacional	Newstrom (2011) explicó que el empoderamiento permite el desarrollo de habilidades directivas, las cuales favorecen de manera satisfactoria tanto a la organización como a las personas que la conforman (p.171).	Esta variable se ha presentado en 3 dimensiones que son evaluadas por un total de 8 indicadores, con los cuales se ha estructurado 30 ítems y en la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta a través del instrumento de cuestionario tipo Likert.	Motivación	Dirección	1 2	ordinal Tipo: Likert
				Enfoque de conducta	3 4	
				Esfuerzo	5 6	
				Persistencia	7 8	
			Cobertura de las necesidades	comportamiento	9 10	
				Seguridad	11 12	
				Bienestar	13 14	
				Asertividad	15 16	
				Compromiso	17 18	
				Autoestima	19 20	
			Facultamiento	Empatía	21 22	
				Control	23 24	
				Entrenamiento	25 26	
				Confianza	27 28	
				Retroalimentación	29 30	

VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Valera y Salgado (2010) define el desempeño laboral como: “conjunto de conductas esperadas de un empleado, es decir es la principal causa de por qué se contrata a alguien, los empleados adoptan conductas relevantes las cuales permiten el logro de las metas organizacionales.	Esta variable se ha presentado en 3 dimensiones que son evaluadas por un total de 15 indicadores, con los cuales se ha estructurado 30 ítems y en la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta a través del instrumento de cuestionario tipo Likert.	Desempeño de tareas	Administración	1 2	ordinal Tipo: Likert
				comunicación escrita	3 4	
				comunicación oral	5 6	
				supervisión	7 8	
				Capacidad de liderazgo	9 10	
			Desempeño contextual	Cooperación	11 12	
				Cortesía	13 14	
				Lealtad	15 16	
				Iniciativa	17 18	
				Desarrollo	19 20	
			Desempeño contraproductivo	Desconfianza	21 22	
				Impuntual	23 24	
				Falta de Respeto	25 26	
				Falta de Compromiso	27 28	
				Falta de Tolerancia	29 30	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Tamayo, M. (1997) es el conjunto de individuos los cuales reúnen las características adecuadas para el estudio.

Según Vara (2010) población es el conjunto de cosas o personas, las cuales reúnen una o más propiedades en común, además de que se encuentran en un espacio o territorio.

Muestra

Para Hernández et al. (2014) es un extracto de elementos los cuales pertenecen a un conjunto definido por sus características al que se denomina población. Por lo tanto, para la presente investigación la población es de tipo censo debido a su pequeña extensión., es decir todos los trabajadores de la empresa Texticotton S.A.C participarán en el proceso de las encuestas.

Criterios de inclusión

Se consideran a todos los trabajadores de la empresa Texticotton S.A.C para la realización de la encuesta.

Criterios de Exclusión

No se excluye a ninguno de los trabajadores de la empresa.

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

Para Hernández et al. (2014) “Es un conjunto de elementos y procedimientos para administrar, recolectar, elaborar y transferir los datos” (p.198). Es decir, es la manera de cómo obtendrán los datos y mediante que materiales. Estas técnicas e instrumentos de recolección de datos son trascendentales para llevar a cabo la investigación en la empresa Texticotton S.A.C.

Técnica e instrumento

La técnica utilizada fue la encuesta para la recopilación de datos mediante el cuestionario. Según Bernal (2010), la encuesta es el conjunto de interrogantes planteadas para

componer los datos necesarios con mira de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Esta encuesta es de escala de Likert, la cual permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad de la muestra sujeta estudio; con las afirmaciones que se proponga se clasificarán las respuestas. Este método permitirá elaborar una serie de preguntas consignadas para el análisis de relación del empoderamiento organizacional y desempeño. Para el análisis de la información recopilada se utilizará el software del paquete estadístico SPSS 25.

Coefficiente de Aiken

Para Boluarte y Tamari (2017) es el instrumento que permite medir la validez obtenida por los jueces expertos, en la que la validez es subjetiva (p.634).

Ficha técnica de instrumento

Nombre del instrumento: Este cuestionario sobre empoderamiento organizacional y desempeño laboral.

Autor: Rodríguez Mendoza Rosa Blanca

Aplicación: Individual

Finalidad: La investigación tuvo como finalidad evaluar el Empoderamiento organizacional y desempeño laboral en la empresa Texticotton S.A.C. Ate -2019.

Ámbito de aplicación: El cuestionario fue aplicado a 36 colaboradores entre mujeres y varones que laboran en la empresa Texticotton S.A.C.

Materiales: Encuestas impresas

Descripción de la aplicación:

Es recomendable tener conocimiento de la problemática que sucede en el grupo de colaboradores a quienes se dirige la encuesta y debe de asegurarse de disponer con las herramientas adecuadas como lápiz y lapiceros.

Para el colaborador encuestado, el cuestionario a aplicar tendrá un número determinado de ítems y fue de tipo Escala Likert, que determina el empoderamiento organizacional y desempeño laboral dentro de la empresa Texticotton S.A.C, Ate. Su duración será alrededor de 15 minutos. Los colaboradores deben analizar cada pregunta y contestar.

Tuvieron cinco opciones de respuestas:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento de medición

La herramienta a utilizar para recoger datos será expuesto por profesores expertos al tema.

Para Hernández, et al (2010), la validez del instrumento de medición se refiere al grado en que manifiesta influencia específica y de contenido relacionado a lo que se quiere medir. Por lo cual, para la validación del instrumento se llevará a cabo la prueba de juicio de expertos.

Confiabilidad del instrumento

Según Hernández (2014) refiere al grado en que si se aplicase repetidas veces al mismo individuo u objeto, los resultados que se obtengan serán los mismos. Para el cálculo de la confiabilidad de la herramienta se utilizó el estadístico llamado Coeficiente de Alfa de Cronbach que permitió conocer su grado de fiabilidad.

2.5. Procedimiento

Para la elaboración del trabajo de investigación se definieron las dos variables en la cual fueron encontradas en la realidad problemática de la empresa investigada, ya que se lograron observar acontecimientos que se fueron dando en el empoderamiento y desempeño laboral, para la relación entre ellos, se procedió a la búsqueda de trabajos previos mediante estudios que definan las variables y aporten del estudio de investigación y así tener un mayor conocimiento del tema a tratar. De la misma forma se sustentó el marco teórico con autores, todo lo mencionado fue realizado gracias a los docentes capacitados y especializados del tema y la línea de investigación quienes proporcionaron pautas para llevar a cabo el estudio mediante la

formulación de las variables que fueron empoderamiento y desempeño laboral y a su vez mencionando sus dimensiones e indicadores.

2.6. Métodos de análisis de datos

El software de análisis de datos para la investigación es el SPSS 25, el cual aportó el análisis de la estadística descriptiva, permitió tener una visión porcentual de los resultados. En la estadística inferencial se utilizó la prueba estadística correlación de Pearson para probar las hipótesis formuladas que serán objeto de verificación.

2.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación se basó en principios éticos y bajo la aceptación de la Gerencia general de la empresa “Texticotton S.A.C”, por lo tanto, la información que se obtuvo fue procesada exclusivamente con datos de la empresa, de carácter confidencial y para posteriormente brindar una mejora a partir del estudio de las variables empoderamiento y desempeño. En tal sentido, no se manipularán los datos adquiridos, ya que la investigación busca mostrar información transparente.

Asimismo, en el desarrollo de la investigación se citan distintos autores, asegurando de esa forma el nivel de veracidad. Los datos recolectados serán proporcionados únicamente por los trabajadores de la empresa, por lo tanto, el investigador se compromete a respetar la veracidad de los resultados, confiabilidad de los datos proporcionados por la empresa y cada trabajador. También no se manipuló, ningún dato obtenido, toda la información es transparente, para finalizar, se hizo el uso correcto de las normas APA.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis de fiabilidad

3.1.1 Confiabilidad interna

Tabla 3

Fiabilidad de la variable Empoderamiento organizacional

	N	%
Casos Válido	36	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	36	100,0

Interpretación:

De los 36 valores analizados, se validó el 100%, no se excluyó ninguno de ellos dado que no manifiesta valores extremos. Es por ello que la totalidad de los datos serán analizados en la estadística descriptiva.

Tabla 4

Alpha de Cronbach para la variable empoderamiento laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	30

Interpretación:

De acuerdo a la prueba de fiabilidad a través del Alpha de Cronbach, en el análisis de la totalidad de los datos de la variable Empoderamiento organizacional se obtuvo el nivel deficiencia de 72.4 %. Por lo tanto, es aceptable.

Tabla 5

Fiabilidad de la variable desempeño laboral

	N	%
Casos Válido	36	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	36	100,0

Interpretación:

De los 36 valores analizados, se validó el 100%, no se excluyó ninguno de ellos dado que no manifiesta valores extremos. Es por ello que la totalidad de los datos serán analizados en la estadística descriptiva.

Tabla 6

Alpha de Cronbach para la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	30

Interpretación:

De acuerdo a la prueba de fiabilidad a través del Alpha de Cronbach, en el análisis de la totalidad de los datos de la variable Empoderamiento organizacional se obtuvo el nivel de fiabilidad de 82.5 %. Por lo tanto, es aceptable.

3.2 Estadística descriptiva

3.2.1 Estadística descriptiva de la variable Empoderamiento organizacional

Tabla 7

Tabla de frecuencias de la variable Empoderamiento organizacional

Empoderamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	9	25,0	25,0	25,0
	REGULAR	19	52,8	52,8	77,8
	OPTIMO	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7, se puede observar que del 100% de los encuestados, el 52.8% de los colaboradores de la empresa considera que el empoderamiento se da de manera regular,

sin embargo hay un 22.2% que consideran que el empoderamiento organizacional en la empresa es óptimo.

Tabla 8

Tabla de frecuencias de la variable Desempeño laboral

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	4	11,1	11,1	11,1
	REGULAR	27	75,0	75,0	86,1
	ÓPTIMO	5	13,9	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8, se puede observar que del 100% de los encuestados, el 75.0% de los colaboradores de la empresa considera que el desempeño laboral se da de manera regular, sin embargo hay un 11.1% que consideran que el empoderamiento organizacional en la empresa es deficiente.

Prueba de Normalidad

3.2.2 Prueba de Normalidad para la variable Empoderamiento organizacional

Tabla 9

Prueba de normalidad para la variable empoderamiento organizacional

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empoderamiento organizacional	,127	36	,154	,907	36	,005

Interpretación:

De acuerdo al análisis de la tabla 9, prueba de normalidad, para verificar si los datos siguen una distribución normal. Se puede inferir que por ser una muestra mayor a 36 personas se aplicará la prueba Kolmogorov-Smirnov, el cual manifestó un nivel de significancia de valor

Sig= 0.154, por lo tanto, se puede afirmar que los datos siguen una distribución normal, a partir de esta conclusión se aplicará el estadígrafo de R de Pearson.

Prueba de Normalidad para la variable Desempeño laboral

Tabla 10

Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,142	36	,063	,912	36	,008

Interpretación:

De acuerdo al análisis de la tabla 10, prueba de normalidad, para verificar si los datos siguen una distribución normal. Se puede inferir que por ser una muestra mayor a 36 personas se aplicará la prueba Kolmogorov-Smirnov, el cual manifestó un nivel de significancia de valor Sig= 0.063, por lo tanto, se puede afirmar que los datos siguen una distribución normal, a partir de esta conclusión se aplicará el estadígrafo de Pearson.

3.3 Prueba de Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el empoderamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa Texticotton S.A.C, Ate.

Ha: Existe relación entre el empoderamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa Texticotton S.A.C, Ate.

Tabla 11

Prueba de hipótesis general

Tabla cruzada EMPODERAMIENTO*DESEMPEÑO LABORAL						
% del total						
		Desempeño laboral			Correlación	
		DEFICIENTE	REGULAR	ÓPTIMO	Total	
Empoderamiento	DEFICIENTE	5,6%	19,4%		25,0%	Pearson 0.488
organizacional	REGULAR	5,6%	44,4%	2,8%	52,8%	
	OPTIMO		11,1%	11,1%	22,2%	Sig. bilateral
Total		11,1%	75,0%	13,9%	100,0%	0.003

Fuente: SPSS versión 25

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 11, mediante la tabla cruzada para la prueba de hipótesis general para la variable empoderamiento organizacional y el desempeño laboral, se puede observar que el nivel de correlación obtenido a través coeficiente de correlación de Pearson alcanzó el 0.488, de acuerdo al valor obtenido de la correlación, se puede afirmar que las variables son directamente proporcionales. Es decir, a mayor Empoderamiento organizacional se alcanzará mejor el desempeño laboral.

Para la comprobación de la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada que afirma variable empoderamiento organizacional y desempeño laboral guardan relación. La significancia bilateral que proporcionó el análisis de la prueba de correlación, condescendió conocer que el valor Sig.= 0.003; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre las variables empoderamiento organizacional y desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis específico 1

H₀: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Texticotton S.A.C, Ate.

H_a: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Texticotton S.A.C, Ate.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla cruzada MOTIVACIÓN*DESEMPEÑO LABORAL						
% del total						Correlación
		Desempeño laboral			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	ÓPTIMO		
Motivación	DEFICIENTE	5,6%	30,6%	2,8%	38,9%	Pearson 0.755
	REGULAR	2,8%	33,3%	8,3%	44,4%	
	OPTIMO	2,8%	11,1%	2,8%	16,7%	Sig. bilateral 0.01
Total		11,1%	75,0%	13,9%	100,0%	

Fuente: SPSS versión 25

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 12, para la prueba de hipótesis específica para la dimensión motivación y su relación con el desempeño laboral, se puede observar que el nivel de correlación obtenido a través de coeficiente de correlación de Pearson alcanzó el 0.755, de acuerdo al valor obtenido, se puede afirmar que las variables son directamente proporcionales. Es decir a mayor motivación se alcanzará mejor desempeño laboral.

Para la comprobación de la veracidad de la hipótesis planteada que afirma que existe relación entre motivación y el desempeño laboral. La significancia bilateral que proporcionó el análisis de la prueba de correlación, permitió conocer que el valor Sig. (bilateral)= 0. 01; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis específico 2

Ho: No existe relación entre la cobertura de las necesidades y el desempeño laboral en la empresa Texticotton S.A.C.

Ha: Existe relación entre la cobertura de las necesidades y el desempeño laboral en la empresa Texticotton S.A.C, Ate.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla cruzada COBERTURA DE LAS NECESIDADES*DESEMPEÑO LABORAL						
% del total						
		Desempeño laboral				Correlac ión
		DEFICIENTE	REGULAR	ÓPTIMO	Total	
Cobertura de las necesidades	DEFICIENTE	2,8%	2,8%		5,6%	Pearson 0.472 Sig. bilateral 0.04
	REGULAR	8,3%	63,9%	5,6%	77,8%	
	ÓPTIMO		8,3%	8,3%	16,7%	
Total		11,1%	75,0%	13,9%	100,0%	

Fuente: SPSS versión 25

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 13, para la prueba de hipótesis específica para la dimensión cobertura de las necesidades y su relación con la variable desempeño laboral, se puede observar que el nivel de correlación obtenido a través de coeficiente de correlación de Pearson alcanzó el 0.472, de acuerdo al valor obtenido, se puede afirmar que las variables son directamente proporcionales. Es decir a mayor cobertura de las necesidades se alcanzará mejor desempeño laboral.

Para la comprobación de la veracidad de la hipótesis planteada que afirma que existe relación entre la cobertura de las necesidades y el desempeño laboral. La significancia bilateral que proporcionó el análisis de la prueba de correlación, permitió conocer que el valor Sig. (bilateral)= 0. 04; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre la cobertura de las necesidades y el desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis específico 3

Ho: No existe relación entre el facultamiento y el desempeño laboral en la empresa Texticotton S.A.C, Ate.

Ha: Existe relación entre el facultamiento y el desempeño laboral en la empresa Texticotton S.A.C, Ate.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla cruzada FACULTAMIENTO*DESEMPEÑO LABORAL						
% del total		Desempeño laboral				Correlación
		DEFICIENTE	REGULAR	ÓPTIMO	Total	
Facultamiento	DEFICIENTE		2,8%		2,8%	Pearson 0.409
	REGULAR	11,1%	66,7%	5,6%	83,3%	
	ÓPTIMO		5,6%	8,3%	13,9%	Sig.
Total		11,1%	75,0%	13,9%	100,0%	bilateral 0.013

Fuente: SPSS versión 25

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 14, para la prueba de hipótesis específica para la dimensión facultamiento y su relación con el desempeño laboral, se puede observar que el nivel de correlación obtenido a través de coeficiente de correlación de Pearson alcanzó el 0.409, de acuerdo al valor obtenido, se puede afirmar que las variables son directamente proporcionales. Es decir a mayor facultamiento se alcanzará mejor desempeño laboral.

Para la comprobación de la veracidad de la hipótesis planteada que afirma que existe relación el facultamiento y el desempeño laboral. La significancia bilateral que proporcionó el análisis de la prueba de correlación, permitió obtener el valor Sig. (bilateral)= 0. 013; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre el facultamiento y el desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

La investigación estuvo enfocada en el objetivo de establecer la relación entre el empoderamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa Texticotton S.A.C, en el distrito de Ate. Para ello, se analizó la información obtenida de la muestra, indicando que se analizarán en la prueba de hipótesis.

Se sometió la hipótesis principal de estudio a la prueba de correlación de Pearson, decisión tomada como efecto del resultado de la prueba de normalidad el cual permite confirmar que los datos siguen una distribución normal; en consecuencia, el resultado comprueba la correlación bilateral de 0.488 y un Sig. (Bilateral)=0.003: por lo tanto, se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que si existe relación positiva entre la variable empoderamiento organizacional y desempeño laboral. Es necesario reconocer que las respuestas de los colaboradores encuestados manifiestan que el 52.8 % manifiestan que el empoderamiento organizacional se da de manera regular. Asimismo, el 75 % considera que el desempeño laboral se da de manera regular a pesar del empoderamiento, estos resultados tienen relación con los valores obtenidos en la correlación bilateral.

De acuerdo a lo mencionado, el resultado confirma que las variables en otros ámbitos de estudio manifiestan el mismo comportamiento dado por el tesista Flores (2017) la investigación alcanzó una correlación de Spearman igual a 0.784 confirmando la relación positiva fuerte significativa en las variables empoderamiento y productividad un nivel de significancia bilateral de 0.000, valor que permitió afirmar que existe relación significativa en las variables empowerment y productividad. Por ello, los resultados de los antecedentes se sustentan en las teorías del autor Molina (2006), menciona que el empowerment implica habilitar, conceder y otorgar iniciativa a una persona para que actúe por sí solo y al mismo tiempo otorgue iniciativas a otros colaboradores. Por lo tanto, el empoderamiento no se solo se refiere a delegar tareas y responsabilidades, más que eso es guiar a las personas a que se conviertan en gerentes de su puesto, así mismo el tesista Lévano (2018) alcanzó una correlación de Pearson igual a 0.43 confirmando la relación positiva fuerte significativa en las variables habilidades directivas y el empowerment en la gestión con un nivel de significancia bilateral de 0.03, confirmando que la relación que se da entre los las variables habilidades directivas y empowerment en la gestión

de organizaciones; en la investigación se tuvo como bases teóricas al autor Whetten y Cameron (2005) quien conceptualizó las habilidades directivas como conductas que pueden ser controladas; así mismo el autor Jáimez y Bretones (2011) quienes definieron el empowerment como reparto de poder. Del mismo modo, el tesista Patilla (2016) en su investigación alcanzó una correlación de Spearman igual a 0.669 y un nivel de significancia de 0.001, validando la hipótesis alterna, es decir, se demostró la relación entre la variable empowerment y satisfacción laboral, así mismo los autores Jáimez (2012) definió el empowerment como una herramienta de fortalecimiento u otorgamiento de poder, los anima a convertirse en innovadores y administradores de su propio trabajo, de tal manera que logren un mejor control, y sean más capaces de tomar sus propias decisiones. Del mismo modo el autor Robbins (2011) definió la satisfacción laboral como actitudes que muestran los trabajadores frente a los trabajos que realiza. En consecuencia el empoderamiento ayudará a que los empleados logren potenciar sus habilidades y alcanzar un mejor nivel de desempeño.

De acuerdo a la primera hipótesis específica planteada para la dimensión motivación de la variable empoderamiento y su relación con el desempeño laboral, se confirma que si existe una relación moderada a través del estadígrafo coeficiente de correlación Pearson 0.755, y una significancia bilateral de 0.01; por lo tanto, debido a que los datos proporcionados y que dan este resultado dieron a conocer que la motivación guarda una relación significativa con el desempeño laboral. El resultado confirma que las variables en otros ámbitos de estudio manifiestan el mismo comportamiento dado por los tesisas Huaripata y Linares (2018) la investigación alcanzó una correlación de Spearman igual a 0.774, y una significancia bilateral igual a 0.009, por lo tanto se confirmó la relación positiva fuerte entre la percepción de las habilidades gerenciales y el desempeño laboral. Tal como lo mencionó el autor Londoño (2005) la habilidad gerencial se refiere a las habilidades imprescindibles para dirigir a otras personas; asimismo, el autor Chiavenato (2002) expuso que el desempeño es la eficacia con las que trabajan las personas dentro de las organizaciones.

De acuerdo a la segunda hipótesis específica planteada para la dimensión cobertura de las necesidades y su relación con el desempeño laboral, se afirma que si existe una relación moderada, la cual determinó un nivel de correlación de Pearson de 0.472, y una Sig (bilateral)

0.04, por lo tanto, el resultado confirma la relación entre la dimensión y la variable desempeño laboral. El resultado confirma que las variables en otros ámbitos de estudio manifiestan el mismo comportamiento dado por los tesisistas Huaripata y Linares (2018) la investigación alcanzó una correlación de Spearman igual a 0.774, y una significancia bilateral igual a 0.009, por lo tanto se confirmó la relación positiva fuerte entre la percepción de las habilidades gerenciales y el desempeño laboral. Es necesario reconocer que las respuestas de los colaboradores encuestados manifiestan que el 77.8 % manifiestan que la cobertura de las necesidades se da de manera regular. Asimismo, el 75 % considera que el desempeño laboral se genera regularmente a pesar de la cobertura de las necesidades, estos resultados tienen relación con los resultados obtenidos en la correlación bilateral. Según Newstrom (2011) Cobertura de necesidades se refiere a los cuidados y consideraciones que se deben tener con los trabajadores, de tal manera que puedan desarrollar sus actividades laborales de la mejor manera posible.

De acuerdo a la tercera hipótesis específica planteada para la dimensión Facultamiento y su relación con el desempeño laboral, se afirma que si existe relación moderada, la cual determinó un nivel de correlación de Pearson de 0.409, y una Sig (bilateral) 0.013, por consiguiente, el resultado confirma la relación entre el facultamiento y la variable desempeño laboral. Es necesario reconocer que las respuestas de los colaboradores encuestados manifiestan que el 83.3% manifiestan que el facultamiento se da de manera regular. Asimismo, el 75% considera que el desempeño laboral se genera regularmente a pesar del facultamiento, estos resultados confirman que las variables en otros ámbitos de estudio manifiestan el mismo comportamiento. Según Guevara (2016) en su investigación alcanzó un nivel de significancia de 0.01, y un valor de correlación de Spearman igual a 0.692, valor que permitió dar a conocer los factores determinantes que se asocian al desempeño laboral. La investigación tuvo como bases teóricas al autor Vila 2011, menciona que el empoderar, facultar implica otorgarle poder y responsabilidades a los empleados. En consecuencia, la dimensión facultamiento ayudan a mantener un mejor desempeño laboral y de esta manera los empleados logren un mejor desenvolvimiento dentro de la organización.

V. CONCLUSIONES

Luego de obtener los resultados del presente objeto de estudio, con la información recopilada de los trabajadores de la empresa Texticotton S.A.C, se presentan a continuación las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo con la hipótesis general se ha determinado que existe una correlación entre la variable empoderamiento y la variable desempeño laboral, se obtuvo un grado de correlación de Pearson = 0.488, Sig (Bilateral)=0.003). Mediante el estadígrafo correlación de Pearson concluyendo que si existe una correlación moderada entre las variables de la investigación. Para ello se argumenta que a mayor aplicación del empoderamiento organizacional se podrá alcanzar un buen desempeño laboral. También concluye la investigación con el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre las variables empoderamiento organizacional y desempeño laboral. Dado que el valor es menor a 0.05.
2. De acuerdo con la primera hipótesis específica de la variable empoderamiento organizacional con su dimensión motivación y su relación con el desempeño laboral se obtuvo una correlación de Pearson igual 0.755, y una Sig. (Bilateral)=0.01, concluyendo que existe una correlación, con la cual se ha argumentado que a mayores estrategias de aplicación de la motivación se podrá alcanzar un buen desempeño laboral. También concluye que la investigación aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipotesia alterna, el cual confirma que podrían existir factores externos a la empresa que influyen en la motivación de los trabajadores. Por lo tanto, la empresa debe aplicar estrategias de motivación entre los colaboradores y los encargados de área.
3. De acuerdo con la segunda hipótesis específica de las variable empoderamiento organizacional con su dimensión cobertura de las necesidades y su relación con el desempeño laboral se obtuvo un grado de correlación de Pearson igual a 0.472, y una Sig. (Bilateral)=0.04, concluyendo que existe una correlación, con la cual se ha argumentado que a mayor cobertura de las necesidades se podrá alcanzar un mejor

desempeño laboral, con ello podemos afirmar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4. De acuerdo con la tercera hipótesis específica de la variable empoderamiento organizacional con su dimensión Facultamiento y su relación con el desempeño laboral se obtuvo un grado de correlación de Pearson igual a 0.409, y Sig. (Bilateral)=0.013, dando a conocer que existe una correlación, la cual se ha argumentado que a mayor facultamiento se podrá alcanzar un mejor desempeño laboral, con ello podemos afirmar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

1. La empresa considere como estrategia principal el empoderamiento y el desempeño laboral, debido a que, es importante crear estrategias de gestión como crear y mantener una comunicación efectiva en la que se dé a conocer de manera específica los objetivos que se deben cumplir, así mismo el grado de autoridad para la toma de decisiones, de tal manera que permitan mejorar el desenvolvimiento de los colaboradores, de modo que logren un mejor desarrollo y satisfagan su necesidad de autonomía.
2. De acuerdo al estudio de la primera dimensión de la variable uno que es la motivación y la relación con la variable desempeño laboral, lo cual obtuvo una relación relativamente moderada, se recomienda implementar técnicas como adecuación al trabajo, integración, incentivos y premios, charlas motivacionales y de liderazgo, de modo que sean trabajadores y líderes que inspiren a otras personas.
3. De acuerdo al estudio de la dimensión de la variable uno que es la cobertura de las necesidades y la relación con la variable desempeño laboral, lo cual obtuvo una relación relativamente moderada, la cual indica que la empresa debe enfocarse en la cubrir adecuadamente las necesidades de los empleados, todos los trabajadores deben estar en planilla, asegurados y tener las herramientas y materiales necesarios para poder llevar a cabo sus actividades de manera óptima y con el mínimo inconveniente posible.
4. De acuerdo al estudio de la dimensión de la variable uno que es el facultamiento de las y la relación con la variable desempeño laboral, lo cual obtuvo una relación relativamente moderada, la cual indica que la empresa debe analizar las funciones que desarrolla cada colaborador, de esa manera lograr un orden que optimice el proceso productivo, mejore el proceso de toma de decisiones y que los empleados desarrollen un mejor sentido de responsabilidad.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Rol del jefe: cómo ser un buen jefe*. Argentina: Granica.
- Alaluna, M. (2017). *Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral de los evaluadores de proyectos de inversión pública en un organismo del estado* (Tesis de licenciatura). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Altaf, M., y Shahzad, A. (2018). "That's my job" Exploring the effect of brand empowerment towards employee brand equity: The mediating role of employee critical psychological states. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(4), 599-618. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=0&sid=40677916-8e76-46a3-ad52-8b47d2f40ba5%40pdc-v-sessmgr02>
- Atwy, A. y Amer, A. (2017). Oblivious, paranoid, and disclosed negative ties: An examination of the mechanisms underlying the relationship between negative ties and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 648-662. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=0&sid=40677916-8e76-46a3-ad52-8b47d2f40ba5%40pdc-v-sessmgr02>
- Benavides (2014). *Habilidades directivas*. Ediciones IESA.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.ª ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Beuren, I. y De Souza, G. (2018). Impact of an enabling performance measurement system on task performance and job satisfaction. *Revista Contabilidade & Finanças*. 29(77), 194-212. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=0&sid=40677916-8e76-46a3-ad52-8b47d2f40ba5%40pdc-v-sessmgr02>
- Boluarte, A. y Tamari, K. (2017). Validez de contenido y confiabilidad inter-observadores de Escala Integral Calidad de Vida. *Revista Psicológica*, 35(2), 254-9247. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe>
- Borda, M. (2013). *El proceso de investigación: visión general de su desarrollo*. (1ª ed.). Colombia: Editorial Universidad del Norte.

- Business Scholl (2016). *Retos para ser directivos*. Recuperado en Octubre de 2019 de <https://www.eae.es/blogs/retos-para-ser-directivo>
- Cajamarca (2016). *El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros del sindicato de mecánicos del Cantón Salcedo*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Calix, C., Martínez, L., Hernán, V. y Núñez, J. (2016). The role of the empowerment in business success. *Investigación Administrativa*, 25(117), 23-37. Recuperado de: <https://www.redalyc.org>.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato (2018). *Administración de Recursos Humanos*. (10ª ed.). México: McGraw-Hill
- Empresarial & Laboral. *Características de personalidad; más allá de sus cualidades técnicas*. Recuperado en Octubre de 2019 de <https://revistaempresarial.com>
- Erkutlu, H., y Chafra, J. (2015). Empowering Leadership and Organizational Job Embeddedness: The Moderating Roles of Task Interdependence and Organizational Politics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 210, 3-10. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815056682>
- Flores, D. (2017). *El empowerment y la productividad en la empresa industrias y servicios El Tigre S.A.* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Fundão, M. y Pires, C. (2014). O papel mediador entre confiança e desempenho organizacional. *Revista de Administração*, 49(1), 45-58. Recuperado de: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072014000100005&lng=en&tlng=en#?
- García, B., Escrig, A., y Roca, V. (2018). Empowerment in the Public Sector: Testing the Influence of Goal Orientation, *Public Personnel Management*, 48(4), 443-470. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=0&sid=40677916-8e76-46a3-ad52-8b47d2f40ba5%40pdc-v-sessmgr02>

- Gonzales, H.D. (2016). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*. (5^a ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Guevara, P. (2016). *Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la Ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua- Ecuador* (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229(2016), 298-306. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310758>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5^a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6^a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hu, L., Sihong, H., y Shu, J. (2018) Employee work performance mediates empowering leader behavior and employee voice. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(12), 1997-2008. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=0&sid=40677916-8e76-46a3-ad52-8b47d2f40ba5%40pdc-v-sessmgr02>
- Huaripata, K y Linares, M. (2018) *Percepción de las habilidades gerenciales y su relación con el desempeño laboral de la empresa de transportes y comunicaciones* (Tesis de pre Licenciatura). Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.
- Kai-Jo, F., Jun-Yi, H., y Tae, W. (2018). Fostering Employee Cooperation Behavior in the Federal Workplace: Exploring the Effects of Performance Management Strategies. *Public Personnel Management*. 48(2), 147-178. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=0&sid=40677916-8e76-46a3-ad52-8b47d2f40ba5%40pdc-v-sessmgr02>

- Lévano, A. (2018). *Habilidades directivas y empowerment en la gestión de organizaciones públicas* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima Perú.
- López, E. (2017). *Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado de Carabobo- Venezuela* (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela.
- Madrigal, B. (2017). *Habilidades directivas*. (3.ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Mamani, D. (2017). *Análisis del empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del hotel Taypikala Lago Chucuito Puno* (Tesis de Licenciatura). Universidad nacional del Antiplano Puno, Puno, Perú.
- Mehrabian, F., Baghizadeh, K. y Alizadeh, I. (2018) The relationship between empowerment, occupational burnout, and job stress among nurses in Rasht Medical Education Centers: A dataset. *Data In Brief*. 20(1), 1093-1098. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S235234091831031X>
- Morales, S. (2019). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal de la unidad de gestión educativa local N° 16, provincia de Barranca* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Nazan, K. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 251-259. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=0&sid=40677916-8e76-46a3-ad52-8b47d2f40ba5%40pdc-v-sessmgr02>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13.ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Nicholson, S., Nicholson, J., y Fernandez, S. (2017). Performance and Management in the Public Sector: Testing a Model of Relative Risk Aversion. *Public Administration Review*, 77(4), 603-614. Recuperado de:

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=0&sid=40677916-8e76-46a3-ad52-8b47d2f40ba5%40pdc-v-sessmgr02>

- Olivo, S. (2018). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal docente en un instituto superior técnico en Lima Norte* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Patilla, J. (2016). *El empowerment organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Portaimport S.A.C, Huancayo*. (Tesis de pre Licenciatura). Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Piscitello, E. (5 de febrero de 2019). *La importancia de la Resiliencia en Recursos Humanos*. Revista Mundo Empresarial. <http://www.mundoempresarial.pe/>
- Prieto, G. (2016). *Habilidades directivas 3.ª ed.*. México: Mc Graw Hill
- Ramirez, M., Ostos, J., y Saenz, A. (2019). O papel do empoderamento e da identificação dos trabalhadores com suas equipes de trabalho para um clima de inovação. *Revista de Administração de Empresas*. 60(3), 183-194, Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=0&sid=40677916-8e76-46a3-ad52-8b47d2f40ba5%40pdc-v-sessmgr02>
- Ríos, M., Téllez, M., y Ferrer, J. (2013). El Empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y Administración*, 231, 103-125. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=0&sid=d3a2a460-4314-47c2-815c-d7ec798b6705%40sessionmgr4007>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson educación.
- Román, J., Krikorian, A., Ruiz, C. y Betancur, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 154-161. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316300201>

- Serrano, K. (2016). *Las Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Shakibaei, Z., Khalkhali, A., y Nezgad, S. (2012). Relationship Between Organizational Culture Type and Empowering Staff in Manufacturing Companies of Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46(2012), 2886-2889. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812017120>
- Shingh, V. y Shingh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*. 30(4), 305-315. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/sciencprree/article/pii/S0970389618302374>
- Silva, C. y Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *PSYKHE*. 13(12), 29-39. Recuperado de: <https://www.redalyc.orgpdf>
- Taghipour, A. y Dejban, R. (2013) Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(2013), 1601-1605. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389618302374>
- Tamayo, M. (1999). *Serie: Aprender a investigar Módulo 2 La investigación*. (3ª. ed.). Santa Fe, Bogotá: Universidad ICESI.
- Technicon (Mayo, 2016). *7 estrategias que permiten mantener a los empleados felices en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.technicon.com.mx>
- Tutu, A. y Contantin, T. (2012) Understanding job performance through persistence and job competency. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33(2012), 612-616. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812002029>
- Valera, O. y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Venezuela: Ediciones IESA.
- Vanhala, M. y Dietz, G. (2019) How Trust in One's Employer Moderates the Relationship Between HRM and Engagement Related Performance. *International Studies of Management & Organization*, 49(1), 23-42. Recuperado de:

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=0&sid=40677916-8e76-46a3-ad52-8b47d2f40ba5%40pdc-v-sessmgr02>

Yin, Y., Wang, Y. y Lu, Y. (2019) Why firms adopt empowerment practices and how such practices affect firm performance? A transaction cost-exchange perspective. *Human Resource Management Review*, 29(1), 111-124. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482218300457>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la investigación

CUESTIONARIO DE LAS VARIABLE EMPODERAMIENTO ORGANZACIONAL

S = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Se toman en cuenta los aportes que doy en las reuniones de trabajo	S	CS	AV	CN	N
2.	Cuento con la confianza necesaria por parte de mis jefes para el desarrollo de mis funciones	S	CS	AV	CN	N
3.	En la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	S	CS	AV	CN	N
4.	Cumplo adecuadamente con mis funciones de trabajo	S	CS	AV	CN	N
5.	Asumo funciones de mis compañeros de trabajo	S	CS	AV	CN	N
6.	Espero indicaciones de mis jefes para las labores del día	S	CS	AV	CN	N
7.	Mantengo un excelente nivel de desempeño	S	CS	AV	CN	N
8.	Abandono con frecuencia mis actividades de trabajo	S	CS	AV	CN	N
9.	Trabajo horas extras con fin el fin de avanzar trabajos pendientes	S	CS	AV	CN	N
10.	Doy el cien por ciento en mis responsabilidades laborales	S	CS	AV	CN	N
11.	La empresa me ofrece un seguro social	S	CS	AV	CN	N
12.	Me siento conforme con mi remuneración	S	CS	AV	CN	N
13.	Siento que soy un trabajador estable	S	CS	AV	CN	N
14.	La empresa cumple con el cronograma de vacaciones	S	CS	AV	CN	N
15.	La empresa ofrece planilla desde el primer día	S	CS	AV	CN	N
16.	La empresa realiza actividades de integración	S	CS	AV	CN	N
17.	La empresa ofrece línea de carrera a sus trabajadores	S	CS	AV	CN	N
18.	Me siento identificado con la empresa	S	CS	AV	CN	N
19.	Desarrollo habilidades que permiten incrementar mi productividad	S	CS	AV	CN	N
20.	Siento que le dan valor e importancia a mi trabajo	S	CS	AV	CN	N
21.	Soy víctima de explotación laboral	S	CS	AV	CN	N
22.	La empresa ofrece capacitaciones para reforzar las habilidades de sus empleados	S	CS	AV	CN	N
23.	Conozco a detalle las funciones de su puesto de trabajo	S	CS	AV	CN	N
24.	Asumo con responsabilidad el resultado de mis funciones	S	CS	AV	CN	N
25.	Antes de intentar resolver un problema, primero pienso como lo haré	S	CS	AV	CN	N
26.	La empresa reconoce el buen desempeño de los trabajadores	S	CS	AV	CN	N
27.	Le es difícil la toma de decisiones	S	CS	AV	CN	N
28.	Cuando debe resolver un problema encuentra rápidamente la solución	S	CS	AV	CN	N
29.	Considera importante el respaldo y confianza que le ofrece su empleador	S	CS	AV	CN	N
30.	Mi trabajo de horas extras es recompensado	S	CS	AV	CN	N

CUESTIONARIO DE LAS VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

S	=	Siempre
CS	=	Casi Siempre
AV	=	Algunas Veces
CN	=	Casi Nunca
N	=	Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Los equipos (celulares, computadora, impresora, etc) que están bajo mi responsabilidad no están dañados, extraviados ni robados	S	CS	AV	CN	N
2.	La base de datos, registros de desarrollo y producción se mantiene disponible y actualizada	S	CS	AV	CN	N
3.	Las consultas y solicitudes de los servicios externos y clientes son atendidas y respondidas en su momento	S	CS	AV	CN	N
4.	Resuelve problemas de trabajo en el menor tiempo posible	S	CS	AV	CN	N
5.	Entrega información dentro del plazo previsto	S	CS	AV	CN	N
6.	No tiene quejas del jefe inmediato sobre trabajos incompletos o con errores	S	CS	AV	CN	N
7.	Tiene la confianza de su jefe y compañeros ante las acciones de su trabajo	S	CS	AV	CN	N
8.	Cumple metas exigidas por su jefe inmediato	S	CS	AV	CN	N
9.	Su nivel de desempeño es permanente	S	CS	AV	CN	N
10.	Ayuda a resolver conflictos dentro de la organización	S	CS	AV	CN	N
11.	Presta apoyo a los talleres de servicios y clientes de la empresa	S	CS	AV	CN	N
12.	Apoya desinteresadamente a sus compañeros de trabajo	S	CS	AV	CN	N
13.	Es solidario con sus compañeros de trabajo	S	CS	AV	CN	N
14.	Comparte información sobre talleres y capacitación con sus compañeros de trabajo	S	CS	AV	CN	N
15.	Soy cortés con mis compañeros de trabajo	S	CS	AV	CN	N
16.	Muestro constante entusiasmo al trabajo, aun cuando las situaciones son adversas.	S	CS	AV	CN	N
17.	Trabajo horas extras de manera voluntaria con la finalidad de cumplir una meta.	S	CS	AV	CN	N
18.	Muestro disposición para desarrollar tareas que no forman parte de mis funciones de trabajo	S	CS	AV	CN	N
19.	Defendiendo a la empresa dentro y fuera del trabajo.	S	CS	AV	CN	N
20.	Muestro predisposición para el aprendizaje y conocimientos de los nuevos procesos.	S	CS	AV	CN	N
21.	Participo en eventos sociales de la institución.	S	CS	AV	CN	N
22.	Sugiero mejoras en los procedimientos, administración y organización de la institución.	S	CS	AV	CN	N
23.	Agredo verbalmente a un compañero de trabajo.	S	CS	AV	CN	N
24.	Hago quedar mal a un compañero de trabajo	S	CS	AV	CN	N
25.	Comento aspectos negativos del trabajo con mis compañeros.	S	CS	AV	CN	N
26.	Los problemas se agrandaron aún más por mi intervención	S	CS	AV	CN	N
27.	Utilizo los equipos y los útiles de escritorio para mi propio beneficio y no de la organización.	S	CS	AV	CN	N
28.	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no es de la institución.	S	CS	AV	CN	N
29.	Cuando debe resolver un problema encuentra rápidamente la solución	S	CS	AV	CN	N
30.	Considera importante el respaldo y confianza que le ofrecen sus jefes	S	CS	AV	CN	N

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
			VARIABLE INDEPENDIENTE: EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL						
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Diseño Metodológico
¿Cuál es la relación que se da entre el empoderamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate, 2019?	Determinar la relación entre el empoderamiento organizacional y el desempeño laboral de la empresa Texticotton SAC, Ate, 2019.	El empoderamiento organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Texticotton SAC, Ate, 2019	Newstrom (2011) explicó que el empoderamiento permite el desarrollo de habilidades directivas, las cuales favorecen de manera satisfactoria tanto a la organización como a las personas que la conforman (p.171).	Esta variable se ha presentado en cuanto a su organización en 3 dimensiones que son evaluadas por un total de 8 indicadores, con los cuales se ha estructurado 30 ítems y para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta a través del instrumento de cuestionario tipo Likert.	Motivación	Dirección			Población: 30 trabajadores de la empresa "Texticotton SAC".
						Enfoque de conducta	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10	Muestra: 30 trabajadores de la empresa "Texticotton SAC".	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			Cobertura de las necesidades de los empleados	Persistencia			
						comportamiento			
¿Cuál es la relación que se da entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate, 2019?	OE1: Identificar la relación entre el la motivación y el desempeño laboral de la empresa Texticotton SAC, Ate, 2019.	HE1: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Texticotton SAC, Ate, 2019.			Facultamiento	Seguridad	11-12-13-14-15-16-17-18-19-20		Nivel de Investigación: Descriptivo Correlacional
						Bienestar			
¿Cuál es la relación que se da entre la cobertura de las necesidades de los empleados y el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate, 2019?	OE2: Identificar la relación entre cobertura de las necesidades de los empleados y el desempeño laboral de la empresa Texticotton SAC, Ate, 2019.	HE2: La cobertura de las necesidades de los empleados se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate, 2019.	Valera y Salgado (2010) definieron el desempeño como conjunto de conductas esperadas de un empleado, es decir es la principal causa de por qué se contrata a alguien, los empleados adoptan conductas relevantes las cuales permiten el logro de las metas organizacionales (p. 24).	Esta variable se ha presentado en cuanto a su organización en 3 dimensiones que son evaluadas por un total de 8 indicadores, con los cuales se ha estructurado 30 ítems y para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta a través del instrumento de cuestionario tipo Likert.	Desempeño de tareas	Asertividad			Diseño: No Experimental de corte transversal
						Compromiso			
					Desempeño contextual	autoestima			Método de Investigación: Escala Likert
						Empatía	21-22-23-40-25-26-27-28-29-30	Ordinal	
					Desempeño contraproductivo	Control			
						Entrenamiento			
						Confianza			2. Instrumento para obtener datos: Cuestionario= Escala Likert
						Retroalimentación			
						comunicación escrita	31-32-33-34-35-36-37-38-39-40		3. Técnica para el procesamiento de datos: Programa estadístico SPSS Versión 25
						comunicación oral			
						supervisión			
						Capacidad de liderazgo			
						Cooperación	41-42-43-44-45-46-47-48-49-50		
						Cortesía			
						Lealtad			
						Iniciativa			
						Desarrollo			
						Desconfianza	51-52-53-54-55-56-57-58-59-60		
						Impuntual			
						Falta de Respeto			
						Falta de Compromiso			
						Falta de Tolerancia			

Anexo 3: Tabla de especificaciones

VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Empoderamiento organizacional	Motivación	33%	Dirección	1-2	Ordinal (Escala de Likert)
			Enfoque de conducta	3-4	
			Esfuerzo	5-6	
			Persistencia	7-8	
			comportamiento	9-10	
	Cobertura de las necesidades	33%	Seguridad	11-12	
			Bienestar	13-14	
			Asertividad	15-16	
			Compromiso	17-18	
			autoestima	19-20	
Facultamiento	33%	Empatía	21-22		
		Control	23-24		
		Entrenamiento	25-26		
		Confianza	27-28		
		Retroalimentación	29-30		
Desempeño laboral	Desempeño de tareas	33%	Administración	1-2	
			comunicación escrita	3-4	
			comunicación oral	5-6	
			supervisión	7-8	
			Capacidad de liderazgo	9-10	
	Desempeño contextual	33%	Cooperación	11-12	
			Cortesía	13-14	
			Lealtad	15-16	
			Iniciativa	17-18	
			Desarrollo	19-20	
Desempeño contraproductivo	33%	Desconfianza	21-22		
		Impuntidad	23-24		
		Falta de Respeto	25-26		
		Falta de Compromiso	27-28		
		Falta de Tolerancia	29-30		

Anexo 4: Validación de los instrumentos

Validación de la variables: Empoderamiento organizacional y Desempeño laboral

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr Ricardo Edmundo Ruiz Villvicencio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de administración de la UCV, sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: *"Empoderamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC en el Distrito de Ate. Lima, 2019"* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Gestión, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Rosa Blanca Rodríguez Mendoza

D.N.I: 46944048



Certificado de validez de contenido del instrumento que el nivel de empoderamiento y desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	M A	M D	D A	M A	M D	D A	M A	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN											
1	Se toman en cuenta los aportes que doy en las reuniones de trabajo			X			X			X	
2	Cuento con la confianza necesaria por parte de mis jefes para el desarrollo de mis funciones			X			X			X	
3	En la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores		X			X				X	
4	Cumplo adecuadamente con mis funciones de trabajo		X			X				X	
5	Asumo funciones de mis compañeros de trabajo			X		X				X	
6	Espero indicaciones de mis jefes para las labores del día		X				X			X	
7	Mantengo un excelente nivel de desempeño		X			X				X	
8	Abandono con frecuencia mis actividades de trabajo		X			X				X	
9	Trabajo horas extras con fin el fin de avanzar trabajos pendientes			X		X				X	
10	Doy el cien por ciento en mis responsabilidades laborales		X			X				X	
DIMENSIÓN 2: COBERTURA DE LAS NECESIDADES											
11	La empresa me ofrece un seguro social		X			X				X	
12	Me siento conforme con mi remuneración		X			X				X	
13	Siento que soy un trabajador estable		X			X				X	
14	La empresa cumple con el cronograma de vacaciones		X			X				X	
15	La empresa ofrece planilla desde el primer día			X		X				X	
16	La empresa realiza actividades de integración		X			X				X	
17	La empresa ofrece línea de carrera a sus trabajadores			X		X				X	
18	Me siento identificado con la empresa		X			X				X	
19	Desarrollo habilidades que permiten incrementar mi productividad			X		X				X	
20	Siento que le dan valor e importancia a mi trabajo		X			X				X	
21	Soy víctima de explotación laboral			X		X				X	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el nivel de empoderamiento y desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREAS											
1	Los equipos (celulares, computadora, impresora, etc) que están bajo mi responsabilidad no están dañados, extraviados ni robados			X			X			X	
2	La base de datos, registros de desarrollo y producción se mantiene disponible y actualizada			X			X			X	
3	Las consultas y solicitudes de los servicios externos y clientes son atendidas y respondidas en su momento			X			X			X	
4	Resuelve problemas de trabajo en el menor tiempo posible			X			X			X	
5	Entrega información dentro del plazo previsto			X			X			X	
6	No tiene quejas del jefe inmediato sobre trabajos incompletos o con errores			X			X			X	
7	Tiene la confianza de su jefe y compañeros ante las acciones de su trabajo			X			X			X	
8	Cumple metas exigidas por su jefe inmediato			X			X			X	
9	Su nivel de desempeño es permanente			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL											
10	Ayuda a resolver conflictos dentro de la organización			X			X			X	
11	Presta apoyo a los talleres de servicios y clientes de la empresa			X			X			X	
12	Apoya desinteresadamente a sus compañeros de trabajo			X			X			X	
13	Es solidario con sus compañeros de trabajo			X			X			X	
14	Comparte información sobre talleres y capacitación con sus compañeros de trabajo			X			X			X	
15	Soy cortés con mis compañeros de trabajo			X			X			X	
16	Muestro constante entusiasmo al trabajo, aun cuando las situaciones son adversas.			X			X			X	
17	Trabajo horas extras de manera voluntaria con la finalidad de cumplir una meta			X			X			X	
18	Muestro disposición para desarrollar tareas que no forman parte de mis funciones de trabajo			X			X			X	
19	Defendiendo a la empresa dentro y fuera del trabajo.			X			X			X	



20	Muestro predisposición para el aprendizaje y conocimientos de los nuevos procesos.			X			Y					X
21	Participo en eventos sociales de la institución			X			X					X
22	Sugiero mejoras en los procedimientos, administración y organización de la institución.			X			X					X
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTRAPRODUCTIVO												
23	Agredo verbalmente a un compañero de trabajo.			X			X					X
24	Hago quedar mal a un compañero de trabajo			X			X					X
25	Comento aspectos negativos del trabajo con mis compañeros.			X			X					X
26	Los problemas se agrandaron aún más por mi intervención			X			X					X
27	Utilizo los equipos y los útiles de escritorio para mi propio beneficio y no de la organización.			X			X					X
28	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no es de la institución.			X			X					X
29	Cuando debe resolver un problema encuentra rápidamente la solución			X			X					X
30	Considera importante el respaldo y confianza que le ofrece su empleador			X			X					X

Observaciones: _____

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

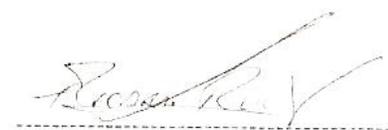
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rue Villaverde Rojas Carmona DNI:.....

Especialidad del validador:..... ASESOR METODOLÓGICO

07 de Setiembre 2019

- 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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr Luis Alberto Flores Bolívar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de administración de la UCV, sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: *"Empoderamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC en el Distrito de Ate. Lima, 2019"* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Gestión, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

Rosa Blanca Rodríguez Mendoza

D.N.I. 46944048



Certificado de validez de contenido del instrumento que el nivel de empoderamiento y desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN														
1	Se toman en cuenta los aportes que doy en las reuniones de trabajo			X				X			X			
2	Cuento con la confianza necesaria por parte de mis jefes para el desarrollo de mis funciones				X			X					X	
3	En la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores			X			X				X			
4	Cumplo adecuadamente con mis funciones de trabajo				X		X				X			
5	Asumo funciones de mis compañeros de trabajo			X			X				X			
6	Espero indicaciones de mis jefes para las labores del día				X		X						X	
7	Mantengo un excelente nivel de desempeño				X		X				X			
8	Abandono con frecuencia mis actividades de trabajo				X		X				X			
9	Trabajo horas extras con fin el fin de avanzar trabajos pendientes				X		X						X	
10	Doy el cien por ciento en mis responsabilidades laborales				X		X				X			
DIMENSIÓN 2: COBERTURA DE LAS NECESIDADES														
11	La empresa me ofrece un seguro social			X				X			X			
12	Me siento conforme con mi remuneración			X			X				X			
13	Siento que soy un trabajador estable			X			X				X			
14	La empresa cumple con el cronograma de vacaciones			X			X				X			
15	La empresa ofrece planilla desde el primer día				X			X			X			
16	La empresa realiza actividades de integración				X			X			X			
17	La empresa ofrece línea de carrera a sus trabajadores			X			X				X			
18	Me siento identificado con la empresa			X				X			X			
19	Desarrollo habilidades que permiten incrementar mi productividad			X				X			X			
20	Siento que le dan valor e importancia a mi trabajo			X				X			X			
21	Soy víctima de explotación laboral			X				X			X			

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el nivel de empoderamiento y desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREAS														
1	Los equipos (celulares, computadora, impresora, etc) que están bajo mi responsabilidad no están dañados, extraviados ni robados			X				X				X		
2	La base de datos, registros de desarrollo y producción se mantiene disponible y actualizada			X			X				X			
3	Las consultas y solicitudes de los servicios externos y clientes son atendidas y respondidas en su momento			X			X				X			
4	Resuelve problemas de trabajo en el menor tiempo posible			X			X				X			
5	Entrega información dentro del plazo previsto			X			X				X			
6	No tiene quejas del jefe inmediato sobre trabajos incompletos o con errores			X			X				X			
7	Tiene la confianza de su jefe y compañeros ante las acciones de su trabajo			X			X				X			
8	Cumple metas exigidas por su jefe inmediato			X			X				X			
9	Su nivel de desempeño es permanente			X			X				X			
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL														
10	Ayuda a resolver conflictos dentro de la organización			X			X				X			
11	Presta apoyo a los talleres de servicios y clientes de la empresa			X			X				X			
12	Apoya desinteresadamente a sus compañeros de trabajo			X			X				X			
13	Es solidario con sus compañeros de trabajo			X			X				X			
14	Comparte información sobre talleres y capacitación con sus compañeros de trabajo			X			X				X			
15	Soy cortés con mis compañeros de trabajo			X			X				X			
16	Muestro constante entusiasmo al trabajo aun cuando las situaciones son adversas			X			X				X			
17	Trabajo horas extras de manera voluntaria con la finalidad de cumplir una meta			X			X				X			
18	Muestro disposición para desarrollar tareas que no forman parte de mis funciones de trabajo			X			X				X			
19	Defendiendo a la empresa dentro y fuera del trabajo			X			X				X			

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr Alberto Monzón

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de administración de la UCV, sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "*Empoderamiento organizacional y el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC en el Distrito de Ate. Lima, 2019*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Gestión, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Rosa Blanca Rodríguez Mendoza

D.N.I. 46944048



Certificado de validez de contenido del instrumento que el nivel de empoderamiento y desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN														
1	Se toman en cuenta los aportes que doy en las reuniones de trabajo			/				/				/		
2	Cuento con la confianza necesaria por parte de mis jefes para el desarrollo de mis funciones			/				/				/		
3	En la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores			/				/				/		
4	Cumplo adecuadamente con mis funciones de trabajo			/				/				/		
5	Asumo funciones de mis compañeros de trabajo			/				/				/		
6	Espero indicaciones de mis jefes para las labores del día			/				/				/		
7	Mantengo un excelente nivel de desempeño			/				/				/		
8	Abandono con frecuencia mis actividades de trabajo			/				/				/		
9	Trabajo horas extras con fin el fin de avanzar trabajos pendientes			/				/				/		
10	Doy el cien por ciento en mis responsabilidades laborales			/				/				/		
DIMENSIÓN 2: COBERTURA DE LAS NECESIDADES														
11	La empresa me ofrece un seguro social			/				/				/		
12	Me siento conforme con mi remuneración			/				/				/		
13	Siento que soy un trabajador estable			/				/				/		
14	La empresa cumple con el cronograma de vacaciones			/				/				/		
15	La empresa ofrece planilla desde el primer día			/				/				/		
16	La empresa realiza actividades de integración			/				/				/		
17	La empresa ofrece línea de carrera a sus trabajadores			/				/				/		
18	Me siento identificado con la empresa			/				/				/		
19	Desarrollo habilidades que permiten incrementar mi productividad			/				/				/		
20	Siento que le dan valor e importancia a mi trabajo			/				/				/		
21	Soy víctima de explotación laboral			/				/				/		



DIMENSIÓN 3: FACULTAMIENTO									
			✓			✓	✓		✓
22	La empresa ofrece capacitaciones para reforzar las habilidades de sus empleados		✓			✓	✓		✓
23	Conozco a detalle las funciones de su puesto de trabajo		✓			✓	✓		✓
24	Asumo con responsabilidad el resultado de mis funciones		✓			✓	✓		✓
25	Antes de intentar resolver un problema, primero pienso como lo haré		✓			✓	✓		✓
26	La empresa reconoce el buen desempeño de los trabajadores		✓			✓	✓		✓
27	Le es difícil la toma de decisiones		✓			✓	✓		✓
28	Cuando debe resolver un problema encuentra rápidamente la solución		✓			✓	✓		✓
29	Considera importante el respaldo y confianza que le ofrece su empleador		✓			✓	✓		✓



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el nivel de empoderamiento y desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A A	M D	D A	A A	M D	D A	A A	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREAS											
1	Los equipos (celulares, computadora, impresora, etc) que están bajo mi responsabilidad no están dañados, extraviados ni robados			✓			✓			✓	
2	La base de datos, registros de desarrollo y producción se mantiene disponible y actualizada			✓			✓			✓	
3	Las consultas y solicitudes de los servicios externos y clientes son atendidas y respondidas en su momento			✓			✓			✓	
4	Resuelve problemas de trabajo en el menor tiempo posible			✓			✓			✓	
5	Entrega información dentro del plazo previsto			✓			✓			✓	
6	No tiene quejas del jefe inmediato sobre trabajos incompletos o con errores			✓			✓			✓	
7	Tiene la confianza de su jefe y compañeros ante las acciones de su trabajo			✓			✓			✓	
8	Cumple metas exigidas por su jefe inmediato			✓			✓			✓	
9	Su nivel de desempeño es permanente			✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL											
10	Ayuda a resolver conflictos dentro de la organización			✓			✓			✓	
11	Presta apoyo a los talleres de servicios y clientes de la empresa			✓			✓			✓	
12	Apoya desinteresadamente a sus compañeros de trabajo			✓			✓			✓	
13	Es solidario con sus compañeros de trabajo			✓			✓			✓	
14	Comparte información sobre talleres y capacitación con sus compañeros de trabajo			✓			✓			✓	
15	Soy cortés con mis compañeros de trabajo			✓			✓			✓	
16	Muestro constante entusiasmo al trabajo, aun cuando las situaciones son adversas.			✓			✓			✓	
17	Trabajo horas extras de manera voluntaria con la finalidad de cumplir una meta.			✓			✓			✓	
18	Muestro disposición para desarrollar tareas que no forman parte de mis funciones de trabajo			✓			✓			✓	
19	Defendiendo a la empresa dentro y fuera del trabajo.			✓			✓			✓	



20	Muestro predisposición para el aprendizaje y conocimientos de los nuevos procesos.		✓			✓		✓	
21	Participo en eventos sociales de la institución.		✓			✓		✓	
22	Sugiero mejoras en los procedimientos, administración y organización de la institución.		✓			✓		✓	
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTRAPRODUCATIVO			✓			✓		✓	
23	Agredo verbalmente a un compañero de trabajo.		✓			✓		✓	
24	Hago quedar mal a un compañero de trabajo		✓			✓		✓	
25	Comento aspectos negativos del trabajo con mis compañeros.		✓			✓		✓	
26	Los problemas se agrandaron aún más por mi intervención		✓			✓		✓	
27	Utilizo los equipos y los útiles de escritorio para mi propio beneficio y no de la organización.		✓			✓		✓	
28	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no es de la institución.		✓			✓		✓	
29	Cuando debe resolver un problema encuentra rápidamente la solución		✓			✓		✓	
30	Considera importante el respaldo y confianza que le ofrece su empleador		✓			✓		✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alberto Monsón Toranzo DNI: 07482223

Especialidad del validador: Mg. Administración y Gestión Estratégica

07 de Octubre del 2019

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 5: Detalle de confiabilidad

Alpha de Cronbach para la variable empoderamiento organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	30

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se toman en cuenta los aportes que doy en las reuniones de trabajo	66,47	50,142	-,189	,745
Cuento con la confianza necesaria por parte de mis jefes para el desarrollo de mis funciones	66,17	47,286	,229	,719
En la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	66,47	49,571	-,137	,740
Cumplo adecuadamente con mis funciones de trabajo	66,50	50,486	-,262	,742
Asumo funciones de mis compañeros de trabajo	66,33	49,086	-,087	,734
Espero indicaciones de mis jefes para las labores del día	66,42	44,593	,392	,707
Mantengo un excelente nivel de desempeño	66,42	46,421	,233	,717
Abandono con frecuencia mis actividades de trabajo	66,42	43,450	,458	,701
Trabajo horas extras con fin el fin de avanzar trabajos pendientes	66,67	47,086	,094	,727
Doy el cien por ciento en mis responsabilidades laborales	66,56	45,797	,223	,718
La empresa me ofrece un seguro social	66,81	47,818	,075	,726

Me siento conforme con mi remuneración	66,78	43,778	,353	,708
Siento que soy un trabajador estable	66,75	49,621	-,146	,739
La empresa cumple con el cronograma de vacaciones	66,92	43,964	,352	,708
La empresa ofrece planilla desde el primer día	66,83	44,714	,265	,715
La empresa realiza actividades de integración	66,44	45,283	,292	,713
La empresa ofrece línea de carrera a sus trabajadores	66,86	46,523	,212	,719
Me siento identificado con la empresa	66,64	45,723	,277	,715
Desarrollo habilidades que permiten incrementar mi productividad	66,97	43,456	,470	,701
Siento que le dan valor e importancia a mi trabajo	67,00	43,314	,445	,701
Soy víctima de explotación laboral	66,75	42,821	,534	,696
La empresa ofrece capacitaciones para reforzar las habilidades de sus empleados	66,44	45,968	,320	,713
Conozco a detalle las funciones de su puesto de trabajo	66,78	42,006	,723	,686
Asumo con responsabilidad el resultado de mis funciones	66,44	45,283	,341	,711
Antes de intentar resolver un problema, primero pienso como lo haré	66,92	44,307	,441	,704
La empresa reconoce el buen desempeño de los trabajadores	67,11	44,730	,313	,712
Le es difícil la toma de decisiones	66,69	46,161	,290	,715
Cuando debe resolver un problema encuentra rápidamente la solución	67,11	46,102	,254	,716
Considera importante el respaldo y confianza que le ofrece su empleador	66,92	46,764	,180	,720
Mi trabajo de horas extras es recompensado	66,61	46,359	,203	,719

Alpha de Cronbach para la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los equipos (celulares, computadora, impresora, etc) que están bajo mi responsabilidad no están dañados, extraviados ni robados	64,86	96,237	-,038	,832
La base de datos, registros de desarrollo y producción se mantiene disponible y actualizada	64,67	95,886	,000	,829
Las consultas y solicitudes de los servicios externos y clientes son atendidas y respondidas en su momento	64,92	93,564	,139	,827
Resuelve problemas de trabajo en el menor tiempo posible	64,58	94,421	,099	,827
Entrega información dentro del plazo previsto	64,92	94,479	,053	,831

No tiene quejas del jefe inmediato sobre trabajos incompletos o con errores	65,28	86,492	,543	,812
Tiene la confianza de su jefe y compañeros ante las acciones de su trabajo	64,92	92,079	,359	,820
Cumple metas exigidas por su jefe inmediato	65,19	84,904	,674	,807
Su nivel de desempeño es permanente	65,08	85,221	,646	,808
Ayuda a resolver conflictos dentro de la organización	64,53	96,885	-,082	,833
Presta apoyo a los talleres de servicios y clientes de la empresa	64,72	86,035	,486	,814
Apoya desinteresadamente a sus compañeros de trabajo	64,69	83,704	,493	,813
Es solidario con sus compañeros de trabajo	64,50	92,200	,185	,826
Comparte información sobre talleres y capacitación con sus compañeros de trabajo	64,61	85,444	,497	,813

Soy cortes con mis compañeros de trabajo	64,47	86,085	,402	,818
Muestro constante entusiasmo al trabajo, aun cuando las situaciones son adversas.	64,58	93,564	,113	,828
Trabajo horas extras de manera voluntaria con la finalidad de cumplir una meta.	64,81	95,533	,022	,829
Muestro disposición para desarrollar tareas que no forman parte de mis funciones de trabajo	64,83	88,829	,572	,813
Defendiendo a la empresa dentro y fuera del trabajo.	65,11	87,473	,598	,811
Muestro predisposición para el aprendizaje y conocimientos de los nuevos procesos.	65,19	89,475	,415	,817
Participo en eventos sociales de la institución.	64,83	89,914	,480	,816
Sugiero mejoras en los procedimientos, administración y organización de la institución.	64,64	92,352	,335	,821
Agrede verbalmente a un compañero de trabajo.	64,89	87,530	,713	,810

Hago quedar mal a un compañero de trabajo	64,50	97,343	-,122	,832
Comento aspectos negativos del trabajo con mis compañeros.	65,11	89,244	,438	,816
Los problemas se agrandaron aún más por mi intervención	65,25	88,250	,459	,815
Utilizo los equipos y los útiles de escritorio para mi propio beneficio y no de la organización.	64,92	92,079	,359	,820
Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no es de la institución.	65,19	84,904	,674	,807
Cuando debe resolver un problema encuentra rápidamente la solución	65,06	86,968	,571	,811
Considera importante el respaldo y confianza que le ofrecen sus jefes	64,56	97,397	-,122	,833

Anexo 6: Print de base de Datos

Tabla 33. Base de datos 1

VARIABLE INDEPENDIENTE "EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL"																															
SUJECOS	MOTIVACIÓN										COBERTURA DE LAS NECESIDADES										FACILITAMIENTO										
	Dirección y enfoque de la conducta				Nivel de esfuerzo aportado			Persistencia de la conducta			Necesidades primarias					Necesidades secundarias					Ayuda a sus empleados a dominar su labor			Permite el control			Usa el esfuerzo social y persuasión				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
6	2	3	2	2	2	2	1	3	4	3	2	1	1	2	1	4	3	1	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3
7	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2
8	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
10	2	3	1	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2
11	4	3	4	3	4	1	2	1	1	4	2	3	2	4	3	1	1	2	1	2	1	4	2	2	2	1	2	1	1	1	4
12	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	1	2	3	3
13	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
15	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	4	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	1	1	1	2	3
16	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
17	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2
19	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1
20	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	4	4
21	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	1	2	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2
22	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2
23	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	2	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	3	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
29	3	3	4	3	3	1	2	3	1	2	1	3	1	1	4	3	3	3	4	1	3	3	3	2	1	1	2	3	4	1	1
30	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2
32	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2
34	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
35	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	3
36	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3

VARIABLE INDEPENDIENTE "EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL"

SUJETO	MOTIVACIÓN										COBERTURA DE LAS NECESIDADES										FACULTAMIENTO													
	Dirección y enfoque de la conducta				Nivel de esfuerzo aportado						Persistencia de la conducta				Necesidades primarias					Necesidades secundarias					Ayuda a sus empleados a dominar su labor				Permite más control			Usa el esfuerzo social y persuasión		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	1	2	3	4	5	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3				
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	2	4	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2				
4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
5	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	3	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	3					
6	2	2	2	3	1	4	1	4	4	4	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3					
7	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2					
8	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2					
9	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
10	2	2	1	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	2					
11	4	2	4	3	4	1	2	1	1	4	2	3	2	4	3	1	1	2	1	2	1	4	2	2	1	2	1	1	4					
12	1	4	2	2	2	2	1	2	3	1	4	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	1	4	4	2	2	1	2	3					
13	3	3	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
14	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	3	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	3					
15	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	1	1	1	3					
16	3	3	2	4	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3					
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
18	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2					
19	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	3	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	3					
20	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	4					
21	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2					
22	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2					
23	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	3					
24	1	2	1	3	1	2	3	3	3	2	5	4	5	4	5	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2					
25	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3					
26	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	4	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3					
27	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	4	4	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2					
28	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3					
29	3	3	4	3	3	1	2	3	4	1	5	4	3	4	4	3	3	3	4	1	3	3	3	2	1	1	2	3	4					
30	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	4	5	4	3	4	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3				
31	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	3	3	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	3					
32	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
33	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	3	3	1	3	2	3	2	2	1	2	1	3	1	3	2	1	3					
34	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2					
35	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1					
36	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3				

LIBRO SUSTENTACIÓN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

31 : VAR00001 3 Visible: 76 de 76 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	V
4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	
5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	
6	2	3	2	2	2	2	1	3	4	3	2	1	1	2	1	
7	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	
8	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	
9	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	
10	2	3	1	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	
11	4	3	4	3	4	1	2	1	1	4	2	3	2	4	3	
12	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	2	
13	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
14	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
15	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	
16	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	
17	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	1	1	
18	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
19	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	
20	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	
21	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	1	
22	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
23	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	2	5	
28	2	3	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	

Vista de datos Vista de variables

Anexo 8: Matriz de evidencias

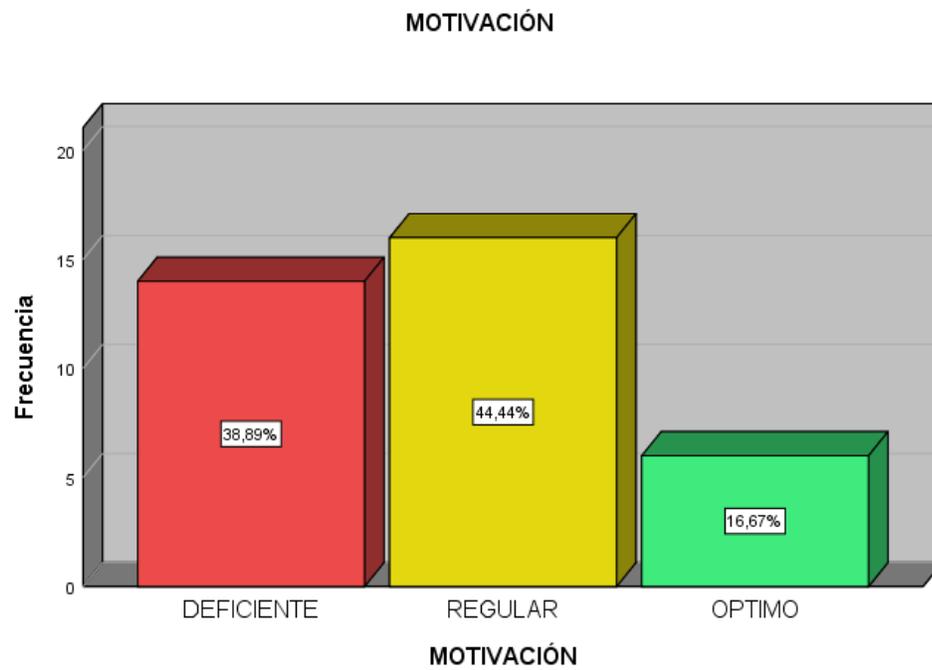
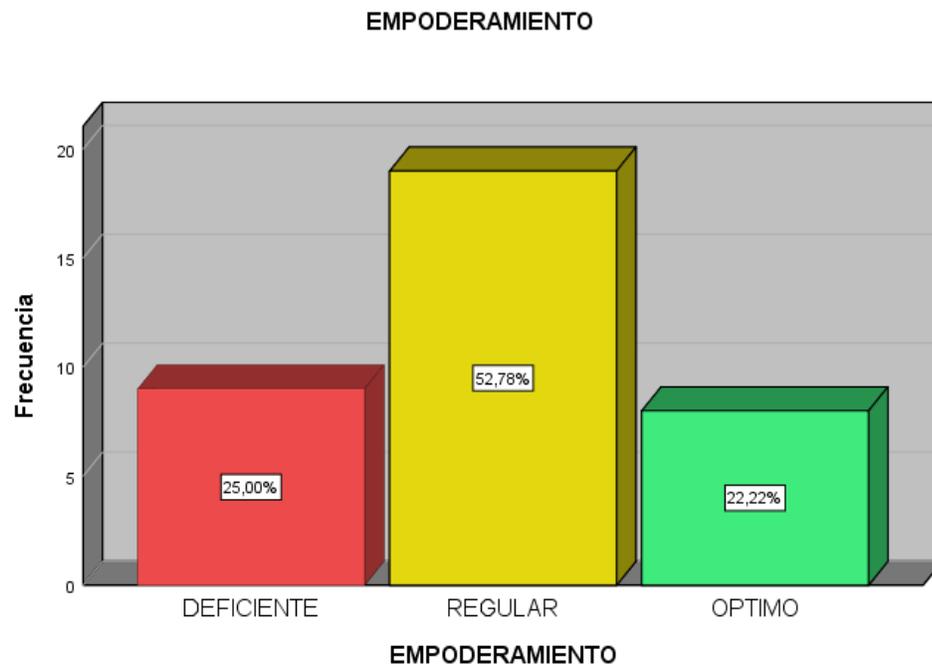
Evidencias internas

	Hipótesis	Resultados
Hipótesis General	El empoderamiento organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Texticotton SAC, Ate.	r de Pearson Correlación 0,488 Valor $p= 0,003 \leq 0.05$
Hipótesis Específica 1	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Texticotton SAC, Ate	r de Pearson Correlación 0,755 Valor $p= 0,001 \leq 0.05$
Hipótesis Específica 2	La cobertura de las necesidades de los empleados se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate,	r de Pearson Correlación 0,472 Valor $p= 0,04 \leq 0.05$
Hipótesis Específica 3	El facultamiento se relaciona significativamente con el desempeño desempeño laboral en la empresa Texticotton SAC, Ate,	r de Pearson Correlación 0,409 Valor $p= 0,013 \leq 0.05$

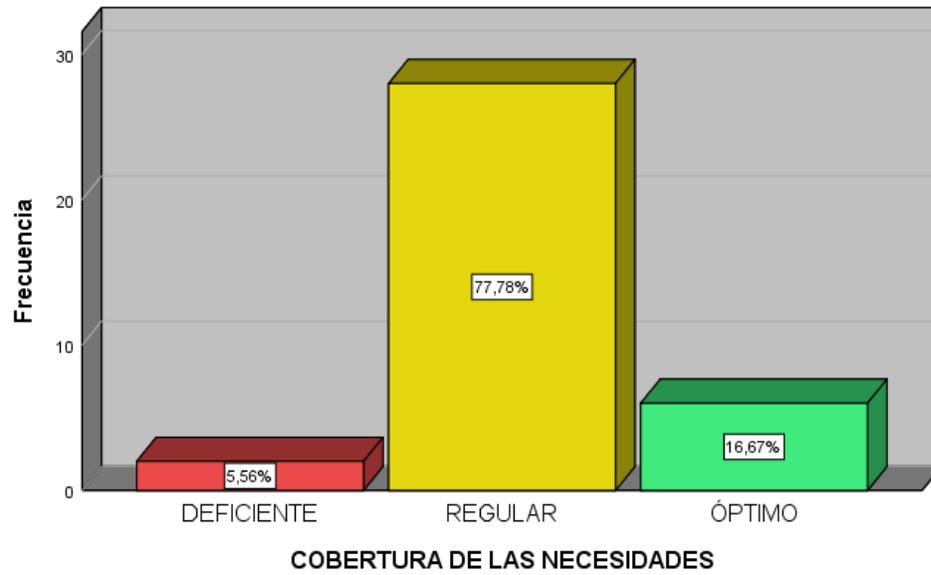
Evidencias Externas

Autor	Hipótesis	Resultados
Lévano(2018)	Las habilidades directivas se relacionan con el empowerment.	r de Pearson Correlación 0,43 Valor p= 0,003 \leq 0.05
Morales(2019)	Las habilidades directivas se relacionan con el desempeño laboral	r de Spearman Correlación 0,587 Valor p= 0,00 \leq 0.05
Huaripata(2018)	La percepción de habilidades se relacionan con el desempeño laboral	r de Spearman Correlación 0,802 Valor p= 0,000 \leq 0.05
Patilla(2016)	El empowerment organizacional se relaciona con la satisfacción laboral	r de Spearman Correlación 0,669 Valor p= 0,01 \leq 0.05

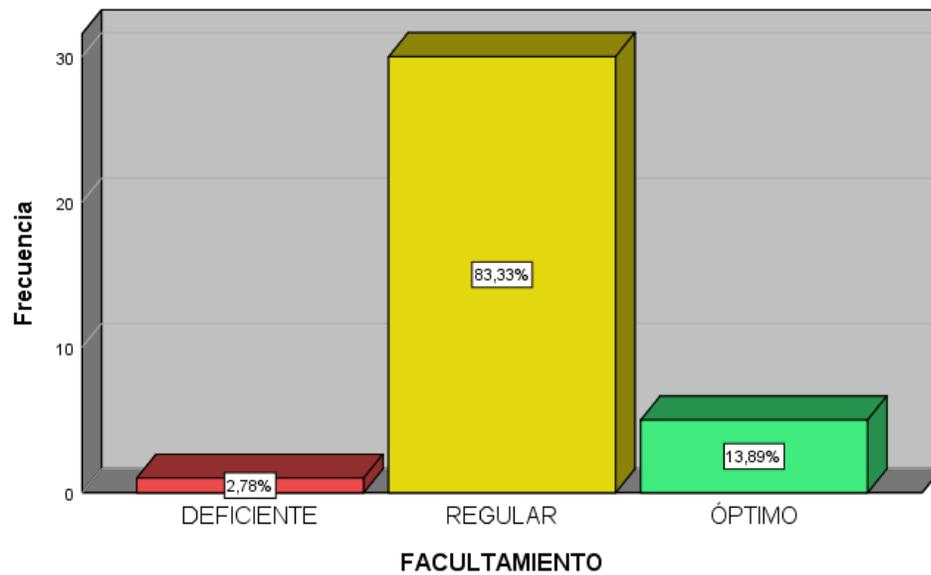
Anexo 9: Gráficos



COBERTURA DE LAS NECESIDADES



FACULTAMIENTO



Anexo 10: Autorización de la empresa

LIMA, 08 DE JULIO de 2019

SEÑORES :

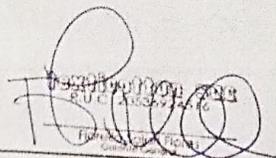
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA ELABORAR TESIS

Por medio de la presente reciba mi más cordial saludo y al mismo tiempo mencionarles que luego de haber revisado el proyecto de tesis titulado "Empoderamiento organizacional y desempeño laboral en la empresa TEXTICOTTON S.A.C, Ate, 2019" por la autora Rodríguez Mendoza Rosa. La empresa autoriza que la señorita ejecute el proyecto descrito así mismo nos comprometemos a brindar la información necesaria.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,


Firma



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, Rosa Blanca Rodríguez Mendoza
egresado de la Facultad Ciencias empresariales y Escuela Profesional
Administración de la Universidad César Vallejo (Sede Lima Este),
declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de
Investigación / Tesis titulado:

"Empoderamiento organizacional y desempeño
laboral en la empresa Texticotton S.A.C, Ate"

es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Trabajo de
Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lugar y fecha, Lima, 11 de Diciembre del 2019

Apellidos y Nombres del Autor <u>Rodríguez Mendoza, Rosa Blanca</u>	
DNI: <u>46944089</u>	Firma
ORCID: <u>0000-0001-6034-3564</u>	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	