



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**El nivel de empowerment de la mujer y su desempeño en la  
empresa JC Astilleros Chimbote, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**AUTORAS:**

Castillo Lara, Freissy Brisset (ORCID: [0000-0003-3165-5192](https://orcid.org/0000-0003-3165-5192))

Vassallo Alfaro, Priscilla Cecilia (ORCID: [0000-0003-3372-9773](https://orcid.org/0000-0003-3372-9773))

**ASESOR:**

Mgtr. Gutierrez Chilca, Randall Manolo (ORCID: [0000-0003-2114-3724](https://orcid.org/0000-0003-2114-3724))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE-PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A mi madre por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, a mi padre que desde el cielo ha sido mi guía, y a mi familia quienes celebran conmigo cada logro alcanzado como propio.

*Castillo Lara, Freissy Brisset*

A mis padres por apoyarme y darme soporte para la culminación de mi carrera, a mis abuelas que desde el cielo han sido mi guía, y a toda mi familia quienes están orgullosos de mis logros alcanzados.

*Vassallo Alfaro, Priscilla Cecilia*

## **Agradecimiento**

A Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de la vida, a mi madre por su tiempo y apoyo durante este largo proceso. A mi asesor Randall Manolo Gutierrez Chilca, quien con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en la investigación.

*Castillo Lara, Freissy Brisset*

A Dios por bendecirme y guiarme en cada paso de mi vida, a mis padres por brindarme sus sabios consejos durante todo el proceso de mi carrera. A mi asesor Randall Manolo Gutierrez Chilca, quien me motivó y me brindó conocimientos orientándome durante toda la investigación.

*Vassallo Alfaro, Priscilla Cecilia*

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vi
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Variables y operacionalización .....	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos .....	25
3.7. Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS .....	26
V. DISCUSIÓN .....	43
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS .....	50
ANEXOS.....	58

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> <i>Coefficiente de correlación entre el empowerment de la mujer y su desempeño</i> .....	26
<b>Tabla 2:</b> <i>Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el nivel de Empowerment</i> .....	27
<b>Tabla 3:</b> <i>Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión significado</i> .....	28
<b>Tabla 4:</b> <i>Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión competencia</i> .....	29
<b>Tabla 5:</b> <i>Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión autodeterminación</i> .....	30
<b>Tabla 6:</b> <i>Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión impacto</i> .....	31
<b>Tabla 7:</b> <i>Opinión de las trabajadoras sobre el indicador objetivo</i> .....	32
<b>Tabla 8:</b> <i>Opinión de las trabajadoras sobre el indicador formación profesional</i> .....	33
<b>Tabla 9:</b> <i>Opinión de las trabajadoras sobre el indicador autonomía</i> .....	34
<b>Tabla 10:</b> <i>Opinión de las trabajadoras sobre el indicador capacidad de influencia</i> .....	34
<b>Tabla 11:</b> <i>Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el nivel de desempeño</i> .....	36
<b>Tabla 12:</b> <i>Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión desempeño de la función</i> .....	37
<b>Tabla 13:</b> <i>Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión características individuales</i> .....	38
<b>Tabla 14:</b> <i>Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión evaluación complementaria</i> .....	39
<b>Tabla 15:</b> <i>Opinión de las trabajadoras sobre el indicador calidad</i> .....	40
<b>Tabla 16:</b> <i>Opinión de las trabajadoras sobre el indicador creatividad</i> .....	41
<b>Tabla 17:</b> <i>Opinión de las trabajadoras sobre el indicador cumplimiento y puntualidad</i> .....	42
<b>Tabla 18:</b> <i>Análisis de influencia del empowerment de la mujer y el desempeño</i> .....	43

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el nivel de Empowerment de la mujer.....	27
<b>Figura 2:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión significado de Empowerment de la mujer.....	28
<b>Figura 3:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión competencia.....	29
<b>Figura 4:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión autodeterminación.....	30
<b>Figura 5:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión impacto.....	31
<b>Figura 6:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador objetivo.....	32
<b>Figura 7:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador formación profesional.....	33
<b>Figura 8:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador autonomía.....	34
<b>Figura 9:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador capacidad de influencia.....	35
<b>Figura 10:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el desempeño.....	36
<b>Figura 11:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión desempeño de la función.....	37
<b>Figura 12:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión características individuales.....	38
<b>Figura 13:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión evaluación complementaria.....	39
<b>Figura 14:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador calidad.....	40
<b>Figura 15:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador creatividad.....	41
<b>Figura 16:</b> Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador cumplimiento y puntualidad.....	42

## Resumen

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar la influencia del nivel de empowerment de la mujer sobre su desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020. Para la variable empowerment se tomó como referencia la teoría del autor Spreitzer (1995), así mismo para la variable desempeño a Chiavenato (2000).

El enfoque metodológico fue de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo correlacional, teniendo un enfoque cuantitativo. La investigación tuvo una muestra censal la cual estuvo conformada por 50 trabajadoras de la empresa J.C. Astilleros S.A. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos con un cuestionario como instrumento para alcanzar la averiguación de ambas variables.

Se determinó que conforme al objetivo planteado existe una relación entre las variables, teniendo así la correlación de Rho Spearman con un coeficiente de correlación de 0,623, esto quiere decir que existe una relación positiva moderada entre las variables de estudio, así mismo se halló que el 54% de las trabajadoras tienen niveles altos de empowerment, un 44% tuvo un nivel alto de significado, el 54% desarrolló niveles altos de desempeño, y el 46% posee niveles buenos en su capacidad de evaluación complementaria.

**Palabras clave:** Empowerment, Desempeño laboral, Autoderminación.

## **Abstract**

The present investigation was carried out with the purpose of determining the influence of the level of empowerment of women on their performance in the company JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020. For the empowerment variable, the author's theory Spreitzer (1995) was taken as a reference, as well as for the performance variable Chiavenato (2000).

The methodological approach was applied, of a non-experimental cross-sectional design, with a correlational descriptive level, taking a quantitative approach. The investigation had a census sample which was made up of 50 workers from the J.C. Astilleros S.A. The survey was used as a data collection technique with a questionnaire as an instrument to reach the investigation of both variables.

It was determined that according to the proposed objective there is a relationship between the variables, thus having the Rho Spearman correlation with a correlation coefficient of 0.623, this means that there is a moderate positive relationship between the study variables, and it was also found that the 54% of the workers have high levels of empowerment, 44% had a high level of meaning, 54% developed high levels of performance, and 46% have good levels in their capacity for complementary evaluation.

**Key words:** Empowerment, Job performance, Self-determination.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, aquellas empresas pertenecientes a industrias de gran crecimiento empezaron a evidenciar que la intervención humana era el pilar fundamental de cualquier tipo de resultado organizacional, no solo a nivel operativo si no que los aportes en materia de conocimientos eran sumamente sustanciales para crear una mejora considerable en los procesos laborales y así promover el desarrollo interno. Es entonces cuando en medio de las diversas consideraciones, se comienza a delegar funciones importantes al personal operativo, haciéndolos partícipes de diferentes situaciones laborales que impacten en la integridad empresarial. Aquí es donde se comenzó a potenciar la confianza y el nivel de participación de los trabajadores creando un entorno sumamente productivo.

En tal escenario, aparece el empowerment como proceso de potenciación intrínseca personal de cada profesional donde a partir de la propia percepción comienza a elevar sus estándares y a inclinarse por responsabilizarse en funciones que tengan un impacto contundente dentro de una organización. Esto se corrobora según un artículo publicado por la EAE Business School en el presente año 2019, donde se afirmó que el empowerment hace referencia a un representativo proceso estratégico donde al trabajador se le proporciona un conjunto de activos y medios que potencien su formación incentivándolos a controlar y tomar decisiones influyentes dentro de las organizaciones (EAE, 2019). Esto hace entonces que los trabajadores incrementen su nivel de involucramiento, lo que genera un impulso positivo a la productividad y la capacidad de rentabilidad.

Ahora ante lo mencionado se evidencia que cada vez que se implementa un modelo o proceso estratégico se espera adquirir mayor rendimiento en el capital humano perteneciente a cualquier entorno de tipo organizacional. Es aquí donde se define un término relevante y que termina siendo un objetivo a corto y largo plazo para cualquier empresa, ya que, si no se mantiene activo ni mucho menos en desarrollo, el estado de las organizaciones fuera deficiente y su periodo de tiempo en los mercados fuera mínimo. Se habla del desempeño, como un grado de rendimiento en el cual un trabajador es capaz de planificar, organizar y controlar sus propias funciones y deberes diarios en su ambiente de trabajo.

El portal de noticias Portafolio en el año 2016 estableció lo tremendamente sustancial que es evaluar el desempeño de un empleado, porque permite definir cuáles deben ser esas estrategias para implementar y conseguir eficacia a nivel organizacional, creando un interés referente a incentivar el crecimiento de capacidad de los trabajadores por medio de nuevos planes de acción (Portafolio, 2016). Por lo tanto, es y continuará siendo importante el estudio y el posterior incentivo en la consolidación un correcto rendimiento laboral.

A nivel internacional el portal ONU Mujeres en el año 2013 determinó a partir del resultado de una investigación exhaustiva a industrias representativas del mercado de Colombia, que un 47.1% de las mujeres se sienten empoderadas en el área laboral, es por ello por lo que se debe fortalecer el crecimiento de mujeres en el mercado laboral para que se tenga una mayor participación femenina (ONU Mujeres, 2013).

A esto se adjunta la información que el portal El País.cr en el año 2018 estableció, según la información representativa de la OIT, la cual manifestó que un mayor número de mujeres en áreas directivas de organizaciones contribuye al nivel de facturación, rentabilidad y eficiencia productiva, es por ello por lo que se considera una necesidad el fortalecer el grado de autonomía de las mujeres dentro de las empresas y su participación en los equipos funcionales (El País.cr, 2018). Esto termina potenciando el ideal de qué aumentar el número de mujeres profesionales y calificadas en las filas de trabajo es ya una realidad y que puede terminar influyendo significativamente.

A nivel nacional, Ana Romero en el año 2017, en el diario Gestión, presentó una nota acerca de la Comunidad de Empoderamiento, y a la vez cómo un grupo de empresarias incentivaron el concepto de "Mujer Power". Este concepto define que la labor de la mujer se ha venido desarrollando con un alto nivel, y su empoderamiento actualmente ha crecido en el entorno laboral dándole valor a cada una de sus capacidades, inteligencia y autoestima llevándolas a lograr el éxito por sí mismas, siendo capaces de tener la toma de decisión en la empresa (Romero, 2017). Esto nos permite afirmar que el empoderamiento de la mujer ha venido logrando un alto posicionamiento en el país, considerándolo hoy en día como instigador de desarrollo de talento propio y determinante en crear oportunidades.

A nivel local el Diario de Chimbote en el año 2018 manifestó mediante una noticia que aquellos encargados de la gobernabilidad del distrito reconocieron que es crucial para el desarrollo social y el incremento del nivel de moral regional que se fortalezca la actividad y participación de las mujeres en el entorno laboral. Por otro lado, con el enorme interés de minimizar los índices de violencia hacia este selecto grupo, ya que se resalta que son las mujeres quiénes comienzan a tomar mayores responsabilidades en la cotidianidad de sus hogares (Diario de Chimbote, 2018). Es por ello por lo que es importante ver a las mujeres como un factor instigador en el crecimiento social.

Finalmente, en el mismo contexto local, y con intenciones de detallar la presente investigación, se reconoce a la empresa JC Astilleros S.A. de la ciudad de Chimbote, una organización dedicada al mantenimiento e implementación de maquinaria pesada. Una de las peculiaridades destacables de la empresa, es que se ha venido delegando todas las actividades a su personal que únicamente está conformado por mujeres, situación que ha creado que exclusivamente todos los procesos de trabajo de carácter administrativo, contable, financiero y legal se gestionen en una temporalidad sumamente estricta y a un nivel de trabajo organizado y regularmente activo, resultado impulsado por las características que presenta el personal como cualidades laborales.

Esto hizo que las trabajadoras de las diferentes áreas reconocieran su enorme valor, permitiendo un ligero autodomínio de sus funciones, mayores participaciones, propio incentivo en la toma de decisiones respectiva de sus responsabilidades, y una adecuación a las actuales medidas y requerimientos de trabajo con las que venían accionando. Hasta cierto tiempo se vinieron obteniendo resultados idóneos en términos de eficiencia y calidad de trabajo por parte del entero personal femenino; sin embargo en la actualidad se reconoció ciertas disyuntivas entre la línea gerencial y la administrativa sobre las políticas de trabajo, debido a que se ha intensificado la rigurosidad en la determinación de resultados, los horarios ya no son del todo flexibles, y que se demanda mayor actividad laboral sin que esto repercuta en una subida de sueldos.

Evidentemente esto ha sido el detonante para generar un posible impacto negativo en el rendimiento de las trabajadoras, ya que se ha percibido a cierto personal

desmotivado, y con algo de desaliento en emprender diferentes iniciativas que ayuden en sus actividades. En síntesis, este acontecimiento aparentemente considerado como mejora de política de trabajo, ha hecho que las actitudes y comportamiento del personal de la empresa se vea subestimado, si bien ellas venían trabajando eficientemente de una manera y progresando, ahora que se ven inmersas en unas condiciones que probablemente estén impidiendo su progreso profesional, y además que todo su nivel y auto reconocimiento y determinación que ellas han venido desarrollando durante mucho tiempo en sus áreas de trabajo por suponer un activo importante para la empresa, se vea afectado o trastocado.

Por lo tanto, ante evidencias de problemáticas claras, esta investigación tiene como problema saber ¿Cuál es la influencia del nivel de empowerment de la mujer y su desempeño en la empresa J.C. Astilleros S.A. de Chimbote, 2020?, es por ello se propone evaluar y definir el actual nivel de empowerment de las trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A., y posteriormente evidenciar si existe influencia en su desempeño.

El presente informe se justificó tomando en cuenta la importancia de esta investigación para la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote, por lo que dicho estudio fue conveniente debido a la búsqueda de determinar un mayor desarrollo de equidad laboral a nivel local, partiendo de una unidad de análisis representativa y que supone un claro escenario de ejemplificación para potenciar al capital humano femenino como pilar esencial en el panorama empresarial.

El estudio en alcance social evidenció que el empoderamiento es considerado una característica sustancial en los recursos humanos de las organizaciones, debido que puede llegar aportar a nivel personal e interpersonal. Además, el proceso de determinar el desempeño fue crucial en las organizaciones para asegurar las acciones productivas de las trabajadoras, ya que les ha permitido alcanzar metas propuestas en cada área o departamento empresarial y en simultaneo un enorme feedback para el trabajador sobre su actual rendimiento. Lo cual, benefició a su vez a las trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. ya que tras conocerse el resultado de la relación entre en el empowerment y el desempeño los encargados de gestionar al personal podrán aplicar mejoras en aquellos aspectos deficientes para incrementar el empowerment de las trabajadoras.

Así mismo justificó como implicancia práctica, centrándose en la determinación por niveles del estado de empowerment femenino de todo el personal de la empresa JC Astilleros S.A. que conforma esta investigación. La cual se vinculó desde una perspectiva estadística a los niveles de desempeño que terminaron por presentar las trabajadoras de las empresas.

Con respecto a la fundamentación teórica, la investigación presentó una entera base de aspecto literario con algunas teorías relevantes de las variables y su conceptualización bajo diferentes opiniones de autores reconocidos en la temática.

Finalmente, esta investigación se justificó metodológicamente ya que fue representativa a partir de la presentación de instrumentos valiosos y confiables desarrollados según la composición de las variables de investigación, tanto a nivel de la variable empowerment como de desempeño.

Por otro lado, el objetivo general de esta investigación fue: Determinar la influencia del nivel de empowerment de la mujer sobre su desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020. Así mismo los objetivos específicos fueron: Describir el nivel de empowerment de la mujer en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020. Describir el nivel de desempeño de las trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020. Analizar la influencia del empowerment de la mujer y su desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Y así se planteó la siguiente hipótesis: H1: El Empowerment de la mujer tiene influencia directa y significativa en su desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020. H0: El empowerment de la mujer no tiene una influencia directa y significativa en su desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes de este estudio en el contexto internacional fueron:

En Brasil, Oliveira, Natividade, Soares y Sandoval (2019) en su artículo científico “Desempeño, Satisfacción e Intención de Permanecer en las Organizaciones: Desde Predictores Individuales a Contextuales”, estudio transversal en donde se presenta la validación del cuestionario TAMS (Encuesta de rotación de personal y motivos de apego) en una muestra de 252 profesionales de edad media (de 20 y 66 años); concluyó que:

Mejorar el desempeño de los profesionales requiere identificar y fomentar sus fortalezas, y así poder retener a los profesionales y mantenerlos felices en las organizaciones de trabajo, por eso se debe promover un ambiente de trabajo positivo que pueden esperar lograr dentro de la organización, para mejorar los horizontes de satisfacción laboral y para retener a los profesionales, deberían prestar más atención a las personas, y una vez que los gerentes tengan esa información pueden usarla para desarrollar políticas capaces de influir en la toma de decisiones individuales y promover acciones a nivel organizacional (p. 565).

En México, Robinson, Díaz y Cruz (2019) desarrollaron su artículo científico “Empoderamiento de la mujer rural e indígena en México a través de grupos productivos y microempresas sociales”. Así mismo, el estudio fue descriptiva, transversal con diseño documental.

Se concluyó al empoderamiento femenino como un resultado que se espera en los sectores productivos. Para eso se es necesario una guía, acciones empáticas y continuas capacitaciones para crear microempresas que se centren y promuevan cambios, generen y otorguen valor a nivel social, en medida que aportan en el desarrollo de las localidades. Así mismo, es clave que las entidades que den servicios de préstamos con microcréditos, las organizaciones que aplican programas de políticas públicas, y las entidades de carácter no gubernamental sean conscientes del contexto en el que las mujeres existen, desde la perspectiva personal, sociocultural, familiar y económica (p. 104).

Pahwa (2017), en su estudio de maestría llamado: "Empoderamiento y medios de vida de las mujeres: un estudio de Delhi". Cuyo objetivo general fue medir el empoderamiento de las mujeres dedicadas a ganarse la vida a través del sector informal, tiene como tipo de estudio descriptiva. Se trabajó con 50 encuestados, a los mismos que se les evaluó con un cuestionario.

En conclusión, la cooperación de las féminas en las decisiones cruciales del hogar es un factor importante para tener en cuenta, ya que las mujeres se sienten empoderadas económicamente en sus hogares. La participación por parte de las mujeres a nivel existencial seguramente ha generado confianza en ellas mismas y ha hecho que la mayoría de ellas sean autosuficientes como se ve a través de la sociedad (p. 92).

En Chile, Chiang y San Martín (2015) en su artículo científico "Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano" estudio no experimental transversal en el cual se presenta la validación de un cuestionario, con una muestra conformada por 259 funcionarios; concluyó que:

Ambos se preocupan por conservar relaciones interpersonales, ya que llegan a nutrir un buen ambiente laboral entre sus compañeros de trabajo. Así mismo se tiene mayor gozo en la relación que establece con sus jefes, igualmente con la creencia que se les brinda y por trabajar dentro de esa organización (p.163).

Intriago (2015), realizó su tesis de maestría "Impacto de las transferencias monetarias en el empoderamiento de las mujeres". Cuyo objetivo fue la medición del impacto que generaba las transferencias de tipo monetario en el empoderamiento femenino, tiene como tipo de estudio descriptiva-experimental. La evidencia del estudio fue de 566 mujeres, y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios.

En conclusión, se estableció que las mujeres son consideradas un arquetipo de agente atractivo para los activos de cambio, ya que mantienen la capacidad de crear mejoras en su propio hogar y en contribución a la sociedad. Se definió, que la mejora consistente en la habilidad de generar ingresos, obtener educación, hábiles para salud, oportunidades de capacitación y la obtención de empleo, son aspectos poderosos para empoderar a los grupos femeninos (p. 70).

Pozo (2015), elaboró su tesis de pregrado titulada “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera”. Cuyo objetivo general fue analizar la influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral, tiene como tipo de estudio exploratorio con un análisis correlacional. Se trabajó con una muestra poblacional de 78 trabajadores y mediante la aplicación de cuestionarios utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos, se llegó a la siguiente conclusión:

El desarrollo de evaluación del desempeño de 180° fue establecido en competencias, el cuál fue de gran apoyo para la empresa. Fue analizando de modo correcto para cada área de trabajo y por colaborador, al mismo tiempo existen competencias que se encuentran satisfechas, pero no por esta razón van a dejar de ser importantes, se realizó el seguimiento a cada una de estas competencias para de esta manera avalar que se mantienen dentro de los estándares establecidos por la organización, a su vez cada una de las competencias que presentaron bajas puntuaciones se les dará un trato especial y a la vez una base de conocimientos a mejorarlas y así su desempeño podrá tener mejores resultados (p. 91).

En Brasil, Saldanha y Signorini (2015) en su artículo científico “Prácticas de empoderamiento femenino en América Latina”, estudio descriptivo en el cual se presenta la validación de cuestionarios a las publicaciones indexadas en las bases de datos de Scielo y Periodical Capes, con una muestra conformada por 54 artículos entre el 2000 y 2012; concluyó que:

Generar un debate sobre las prácticas de género y el empoderamiento es una forma de insertar estudios feministas, además llama a una reflexión sobre los roles sociales de género de hombre y mujer (p. 89).

Bhandari (2014), desarrolló su tesis de maestría titulada “Un estudio sobre el programa de empoderamiento de las mujeres a través de la generación de ingresos en Dhurkot Rajasthal Vdc de Gulmi, Distrito, Nepal”. Cuyo objetivo general fue conocer el impacto del programa de generación de ingresos en el empoderamiento de las mujeres, tiene como tipo de estudio descriptivo-analítico. Su muestra fue de 30 mujeres, sujetas a evaluación por medio de cuestionarios, llegó a las siguientes conclusiones:



Las mujeres que tuvieron acceso a programas de generación de ingresos mantuvieron más oportunidades y estuvieron más capacitadas como se ha demostrado por los cambios en la participación en las tareas del hogar, las decisiones familiares, la mejora del estado en la familia y la comunidad. Es por ello por lo que se acepta la suposición de que el aumento de los ingresos empodera a las mujeres (p. 61).

En Colombia, Cano y Arroyave (2014), en su artículo científico “Procesos de empoderamiento de mujeres: subjetivación y transformaciones en las relaciones de poder”, estudio biográfico en el cual se presenta la recolección de datos por medio de entrevistas en una muestra de 4 mujeres, concluyó que:

El empoderamiento de la mujer se ve reflejado a través de sus propias experiencias, deseos y limitaciones. En los cambios que presentan las mujeres no se puede separar de lo que ellas hacen, cambian y asumen, así su medio donde se desarrollan sea íntimo o comunitario, pues ahí las mujeres encuentran su propia subjetividad, y hacen una versión particular de lo que ellas mismas han encontrado dentro y fuera de los procesos (p. 108).

En Colombia, Erazo, Jiménez y López (2014) en su artículo científico “Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca”, estudio descriptivo en el cual se presenta un cuestionario sociodemográfico y entrevista en profundidad como método de recolección de datos, en una muestra de 20 mujeres y edad (de 57,5 años); concluyó que:

Las féminas tienen una participación de forma activa y positiva dentro de la empresa, luchando contra la pobreza, desigualdad social y la constitución de valores de las nuevas generaciones. Ellas apoyan a la sociedad y a la población siendo agentes de un cambio social. Su empoderamiento se ve reflejado en mujeres adultas que actúan con auto compromiso, cooperación y contribución en el trabajo voluntario, así buscando soluciones e iniciativas para incrementar el nivel de democracia y gestión social (p. 156).

Los antecedentes de este estudio considerados en el contexto nacional fueron:

Becerra (2019) realizó su tesis de pregrado titulada “Propuesta para el empoderamiento de la mujer peruana en venta por catálogo Leonisa – 2019”. Cuyo objetivo general fue establecer que, a mayor empoderamiento de la mujer peruana, mayores serán las ventas por catálogo Leonisa en Lima 2019. Este estudio fue de tipo descriptiva-correlacional con un número de 60 encuestados donde se les aplicó una entrevista como técnica de recolección de datos, tal estudio concluyó que:

Existe relación significativa entre el empoderamiento de la mujer peruana y las ventas por catálogo, además se encuentra una relación entre el liderazgo de las mujeres peruanas y las ventas por catálogo (p. 66).

Pucutay (2019) desarrolló en su tesis de pregrado titulada: “Gestión de calidad con el uso del empowerment en las micro y pequeñas empresas, sector servicio, rubro actividades de impresión, en el jr. Elías Aguirre 5ta cdra. Chimbote, 2016”. En el cual su objetivo general fue determinar las principales características de la gestión de calidad con uso del Empowerment en las micro y pequeñas empresas del sector Servicio, rubro actividades de impresión en el Jr. Elías Aguirre 5ta cdra. Chimbote, 2016. Es una investigación de tipo descriptivo no experimental, con una muestra de 8 mypes, utilizando el cuestionario como recolección de datos, concluyó que:

El total de mypes del sector servicio, en el Jr. Elías Aguirre 5ta cdra., Chimbote, han considerado que aporta a optimizar la rentabilidad de la organización; así mismo busca lograr metas y objetivos diseñadas por la compañía, en su totalidad, de tal manera que usan como técnicas modernas el empowerment (p. 60).

Rodríguez (2019) desarrolló su investigación de posgrado titulado “Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote - 2019”. Un estudio descriptivo con alcance correlacional, de tipo aplicada y diseño no experimental, con el objetivo general de determinar la relación del empoderamiento y el compromiso organizacional. La población fue de 40 profesionales administrativos y operarios, por ende, la muestra evidenciada fue censal. A este grupo de trabajadores se les aplicó dos cuestionarios adaptados a las variables de estudio.

Las conclusiones establecieron a través del cálculo de un coeficiente Rho Spearman de 0.178 que entre el empoderamiento y el compromiso organizacional existió una relación positiva baja, es decir poco significativa; sin embargo, a nivel descriptivo se definió que el empoderamiento de los profesionales de la empresa se posicionó en niveles altos, con un 55% de trabajadores encuestados que afirmaron estar totalmente empoderados. Es decir, un equipo humano determinante, competitivo, enfocado en sus metas, capaz de ser influyente y con una sólida confianza.

Basurco (2018) elaboró su tesis de pregrado titulada: "Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Compartamos Financiera - Chimbote 2017". Su objetivo general fue determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del personal de la empresa. Es un estudio tipo descriptiva-correlacional, con una muestra poblacional de 38 encuestados donde se aplicó un cuestionario como técnica de recolección de datos, concluyó que:

La relación que existe entre las dos variables es positiva, se ha tenido en cuenta que existe un alto porcentaje donde los encuestados se sienten a gusto y motivados con el trato que la organización les viene brindando en la empresa Compartamos financiera resaltando que se preocupa por su personal cumpla los objetivos propuestos (p.2).

Ninatanta (2018) elaboró su tesis de pregrado titulada "Emprendimiento empresarial y empoderamiento de la mujer del sector calzado en el Centro Cívico de Trujillo, año 2018". En el cual su objetivo fue determinar la relación entre el empoderamiento de la mujer y el emprendimiento empresarial del sector calzado en Trujillo, año 2018. Esta investigación fue de tipo descriptiva y a su vez con un diseño no experimental y correlacional, su muestra poblacional fue de 123 encuestados donde se aplicó un cuestionario como técnica de recolección de datos. Concluyó que:

El empoderamiento a nivel individual de la mujer del sector calzado es alto donde las mujeres son reconocidas. El empoderamiento a nivel de relación cercana de la mujer del sector calzado es medio ya que las mujeres aún están medianamente

involucradas en lo referente a su ingreso siempre compartiendo opiniones con sus parejas. El empoderamiento a nivel colectivo de la mujer del sector calzado es alto, la mayoría se siente capaz de participar y organizar en eventos que se desarrollen en el sector (p. 54).

Vigo (2018) elaboró su tesis de pregrado titulada: “El desempeño laboral y la calidad de servicio en la empresa Gerimed S.A.C. Surco - 2018”. Su objetivo general fue establecer la relación entre el desempeño laboral y la calidad de servicio en la empresa Gerimed S.A.C. Surco - 2018. Este estudio es descriptivo correlacional de tipo no experimental-transversal, con un número de 58 encuestados quienes participaron en la aplicación de un cuestionario como técnica de recolección de datos, así se concluyó que:

Como resultado que existe una correlación positiva considerable entre las variables desempeño laboral y calidad de servicio según el estadístico de correlación RHO de Spearman, el cual se interpreta, que a mayor desempeño laboral será mejor la calidad de servicio en la empresa Gerimed S.A.C. Surco - 2018 (p. 76).

Lock (2017) desarrolló su tesis de pregrado titulada: “El empowerment y la motivación laboral en el personal administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017”. Cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el empowerment y la motivación laboral en el personal administrativo del Ministerio Público – Chimbote 2017. Este análisis es de tipo descriptiva-correlacional, con una muestra poblacional de 113 encuestados a quienes se les aplicó un cuestionario, concluyó que:

Existe relación entre el empowerment y la motivación laboral en el personal administrativo del ministerio público, ya que en la mayoría de las veces existe empowerment entre los trabajadores de la entidad pública, sin embargo, no siempre hay motivación entre el personal (p. 83).

Quispe (2016) elaboró en su tesis de maestría titulada: “Empoderamiento en un grupo de mujeres tejedoras de Manchay”. El objetivo general fue investigar si las mujeres tejedoras que pertenecen al proyecto Tejiendo Oportunidades dirigido por la Organización No Gubernamental Ruwasunchis perciben que se ha empoderado a partir de su entrada al proyecto, tuvo como tipo de estudio cualitativo, se empleó

la entrevista como técnica de recolección de datos, con una muestra de 8 mujeres de 24, concluyó que:

El empoderamiento les resulto difícil de reconocer a las mujeres actualmente, sin embargo, cada una de las participaciones se pudieron reconocer con facilidad gracias a la frase "mujer empoderada", lo cual tiene un valor significativo para cada una de ellas que resalta a la mujer como fuerte, segura y decidida en lo que se propone (p. 31).

Ruiz y Vega (2016) desarrollaron su tesis de pregrado titulada: "Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta servicios industriales". Su objetivo general fue observar cómo viene influyendo el estrés laboral en el desempeño de cada uno de los trabajadores administrativos de rango medio de una empresa de servicios y ventas industriales, es estudio es de tipo descriptivo-correlaciona. Se realizó esta investigación con una muestra de 102 trabajadores, utilizando el cuestionario como método de recolección de datos donde se obtuvo dicha conclusión:

Hoy en día el estrés viene provocando en el trabajador una serie de síntomas fisiológicos que afectan al desempeño laboral, según la perspectiva de los superiores. Así mismo la tensión laboral ha generado que se posterguen los diferentes aspectos, como la falta de comunicación, el trabajo en equipo. Se concluye que, en base a cada uno de los criterios de los colaboradores, el estrés influye de la misma manera en todas las edades (p. 95).

Aragón (2015) elaboró en su tesis de maestría titulada "El empowerment y el desempeño laboral en los restaurantes turísticos de la ciudad de Huaraz en el año, 2014". Su objetivo fue determinar la relación entre el empowerment y el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes turísticos de la Ciudad de Huaraz en el año 2014, tuvo como tipo de estudio mixto correlacional, se trabajó con una muestra de 90 trabajadores, los cuales se les aplico un cuestionario como técnica de recolección de datos, concluyó que:

Esta investigación si se encuentra una relación directa y valiosa entre el empoderamiento y el desempeño laboral de cada uno de los colaboradores con el 56% de colaboradores que expusieron que el empoderamiento en los restaurantes

turísticos de Huaraz es de nivel regular y el 59% de trabajadores señalaron que el desempeño laboral en los restaurantes turísticos es de nivel bueno (p. 80).

Dentro del marco teórico, se presentan a las variables empowerment y desempeño con sus respectivas definiciones y sus teorías que respaldan la investigación.

El empowerment de la mujer es un proceso que permite incrementar el grado de participación personal de un individuo, a partir de la determinación del mismo en un estado de desarrollo de conocimiento, lo cual es afirmado por Spreitzer (1995), que establece al empowerment como un estado cognitivo, que transforma la percepción de la persona consigo mismo y su contexto, además confirma que existe un vínculo entre el empoderamiento psicológico, desempeño profesional, satisfacción y estrés. A su vez Menon (2001), señaló que el empoderamiento es un estado cognitivo en el que el trabajador tiene poder. Por ello una persona con alto nivel de empoderamiento posee una gran captación de competencia y control, además ve su trabajo motivador y ayuda a compartir los objetivos y metas de la empresa. Es así como se reconoce que el empoderamiento es capaz de contribuir significativamente en el tipo de comportamiento u actitudes de una persona (p. 50).

Por ello Mayo (1984) manifestó en su teoría de las relaciones humanas que el nivel de producción está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador sin embargo las normas sociales y las expectativas que lo rodean también son factores importantes, por ello el comportamiento del individuo se apoya por completo en el grupo. Así mismo, el comportamiento de los trabajadores está condicionado por normas y estándares sociales, por ello este enfoque humanista hizo a la administración tener por primera vez al ser humano involucrado como elemento primordial en una organización (Ramos, Triana, 2007, p. 311).

Según Weber (1993) estableció en su teoría del poder a la fuerza que se ejerce contra algo para algún fin, mientras que la dominación es el control que se tiene de una cosa para un fin, sin ejercer ninguna fuerza, para el autor es importante que las personas tengan fines en los actos mandados, y que estos sean mandados por una autoridad, es por eso que se menciona que el poder y la dominación no solo tienen fines económicos, sino que pueden tener intenciones más generales. Los medios para

alcanzar el poder son muy variados, pueden ir desde el empleo de violencia hasta la publicidad (p.706).

Es por ello por lo que es sustancial que se incentive el aumento de un estado de apoderamiento, ya que según Chebat y Kollias (2000) el empoderamiento ofrece beneficios como la mejora del rendimiento organizacional, así como un alto bienestar para los empleados. De esta manera se diagnostica que el empowerment permite crear una atmosfera donde los trabajadores de toda la empresa puedan tener una idea real sobre el liderazgo, calidad, servicio y eficiencia dentro de la empresa, y esto generara que los trabajadores se puedan sentir identificados y comprometidos para alcanzar los objetivos de la empresa. Haciendo así que los jefes puedan descentralizar su poder y lo otorguen a todo su equipo de trabajo (Gutiérrez, 2015, p.17). Entonces, se concluye que el empowerment tiene la capacidad de crear un mejor y adecuado ambiente laboral.

El empowerment es la manera de establecer un ámbito en donde los colaboradores de cada una de las áreas perciban que poseen un poder sobre los estándares de calidad, eficiencia y servicio dentro de la organización. Además, es una nueva forma de dirigir las relaciones laborales en las diferentes organizaciones flexibles y capaces de realizar algún cambio o mejora buscando satisfacer al cliente y generar éxito en la empresa. (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p.14; Arroyo, 2012, p. 232).

Newstrom (2006) establece que el termino empowerment se basa en esquemas y prototipos sobre las diferentes tomas de decisiones que se puede establecer en la empresa. Ofrecen mayor autonomía a los empleados, de tal manera que al distribuir con ellos información relevante y brindarles control sobre actividades de la empresa va a influir en su desempeño laboral (p.19).

Según una revisión literaria general de empowerment, se reconoce que existen diferentes tipos de teorías generales, pero es posible destacar a la teoría de evaluación cognitiva, ya que de acuerdo con Deci (1972) manifiesta que el empoderamiento es un proceso de motivación intrínseca, que evalúa cognitivamente a los individuos que realizan una actividad y por qué la realiza. Por otro lado, se detalla la teoría de la equidad, según Adams (1965) quién indicó que los individuos que hacen comparaciones entre sí mismos y otras personas con

respecto a sus aportaciones pertenecen a cómo son percibidos por parte de la sociedad, y no como son en realidad, por ello la equidad se considera una experiencia (p.65). En el feminismo se ha podido desarrollar alternativas sociales para la convivencia de mujeres y hombres, es fundamental la inclusión de ellos en relaciones basadas a la equidad de género, para que se dé la igualdad de oportunidades y la democracia, así mismo se pueda crear de manera paritaria una reunión entre ellos, donde puedan dialogar, intercambiar opiniones y compartir para coexistir (Lagarde, 1996). Y mientras que, según la teoría del intercambio social, se menciona las relaciones con una serie de actividades del individuo con la organización, lo cual obtiene como resultado el cumplimiento del contrato psicológico (Sturges, Conway, Guest y Liefoghe, 2005).

Esto da fundamento a que el empowerment considere a una organización mediante una ideología de potenciación para que así obtenga nuevos resultados y pueda desarrollar mejor sus recursos, a diferencia de una organización basada en una ideología de dependencia; teniendo en cuenta que el empowerment está relacionado con la renovación y la mejora de la empresa (Rappaport, 1987; Kinlaw, 1995).

Así mismo según Spreitzer (1995) consideró cuatro dimensiones de empowerment que proyectan la orientación del colaborador en su rol de trabajo, adaptado a cualquier estereotipo de trabajador; se reconocen, el significado, la competencia, la autodeterminación e el impacto.

El significado es el valor establecido a las metas de trabajo que se relacionan con cada criterio que tiene el trabajador, que se encuentra en un conflicto laboral. La competencia, se establece como autoeficacia, ya que es una convicción individual para poner en práctica determinadas actividades haciendo uso de habilidades propias. La autodeterminación, es el sentir propio de optar si se puede iniciar o no una actividad en el círculo de trabajo, como tomar una decisión relativa a los métodos, ritmo y el esfuerzo con que se realizan las actividades. Y el impacto, se puede precisar como el nivel con el que un trabajador puede ser capaz de obtener estrategia administrativa u operativamente fuera de su centro de trabajo (p. 1442).



Así mismo tenemos las teorías que se relacionan a la variable desempeño, el desempeño laboral es un tipo de indicador que establece el rendimiento de las actividades u acciones que se observan en el entorno del trabajo. A nivel personal el desempeño laboral eficiente, es capaz de incidir en el desempeño general de los diferentes grupos de trabajos de cualquier área organizacional. Lo dicho es afirmado por Chiavenato (2009) quien concreto que el desempeño laboral es la forma en como cada una de las personas vienen desarrollando sus labores, actividades y funciones entre el personal de la empresa. La forma en como una persona se puede desempeñar va a influir en el desempeño general de un grupo de individuos, el comportamiento que tienen cada uno individualmente llegará a influir en el comportamiento de la empresa. Es por ende que el desempeño de las personas y de las empresas va influyendo en el clima organizacional (p.12). Es necesario desarrollar un mayor y mejorado desempeño en los colaboradores para optimizar el ambiente laboral de la organización.

Para Maslow (1954), indicó que satisfacer una necesidad es motivada por aquellas necesidades insatisfechas, con lo cual el organismo es dominado, movilizandó muchas capacidades con un propósito determinado. Una vez satisfecha la necesidad, el organismo ya no es dominado y aparecerá una nueva necesidad, por ello esta teoría enfoca el desarrollo de los individuos, pero no considera la incentivación por la organización (p. 22).

El desempeño hace referencia a la realidad al clima o estado emocional que obtiene el trabajador dentro del área donde labora, en diferentes aspectos tales como: actitudes, trabajo en equipo, liderazgo, calidad y productividad. Robbins, Stephen y Coulter (2013) mencionan que para medir el desempeño laboral a nivel de organización se evaluara con el cumplimiento de los objetivos estratégicos a nivel personal. Por tal motivo, es que es sustancial el sentir satisfacción con el trabajo que se realiza, ya que en medida que se alineen los objetivos personales a los objetivos organizacionales, el desempeño que tengan ser verá incentivado.

Mc Gregor (1960) en su teoría X menciona que las personas tienen rechazo al trabajo y lo van a evitar siempre, por ello los seres humanos deben ser obligados, controlados y sancionados para que puedan cumplir sus objetivos que plantea la organización. El ser humano trata de evitar cualquier obligación y

responsabilidades, y prefiere ser dirigido. También plantea en su teoría Y, que el esfuerzo físico y mental que se realiza en el trabajo es igual como el que se gasta reposando, el individuo no solo acepta responsabilidades sino también acude a buscarlas, los seres humanos ejercerán auto dirección y auto control en el cumplimiento de los objetivos con los que se está comprometido (pp.57-60).

Se hace referencia al desempeño laboral como la conducta que mantiene el empleador en su campo laboral, teniendo en cuenta una estrategia individual para poder lograr el objetivo, al mismo tiempo se considera a una de las características individuales como habilidades, necesidades cualidades y capacidades que vienen interactuándose de manera positiva con el trabajo y la empresa para que puedan producir diferentes tipos de comportamientos (Chiavenato, 2000, p. 359; Milkovich y Boudreau, 1994, p. 95), así mismo Loreto (2006) define al desempeño laboral como diversas cualidades que van favoreciendo positivamente en el área laboral, estas pueden ser: el empeño, la dedicación, la lealtad, la laboriosidad, el compromiso, la productividad y la responsabilidad.

A esto se agrega, según Benavides (2002), que mientras más el trabajador mejore su desempeño mejorara sus competencias, también se puede definir como conductas y habilidades visibles que un trabajador ayuda en un cargo para efectuar su labor de manera satisfactoria y eficaz. Además, los estudios se proyectan de tres tipos de competencias; siendo competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Todos de valores y normas que se comparten entre las personas y grupos de una empresa se puede definir como una cultura organizacional, por ello los valores de una empresa se toman como creencias e ideas sobre cómo se debe llevar la organización (Chiavenato, 2007). Es así como una organización con valores puede crear normas, guías y diversas expectativas que puedan determinar el comportamiento de todos los trabajadores de la empresa y poder tener un respectivo control como miembros de dicha empresa.

Tener satisfacción en el trabajo es bueno para la organización, ya que el trabajador se siente que forma parte de la organización gracias a sus actitudes y resultados con la empresa, esto lo llega a confirmar Rodríguez (2001), ya que define a la

satisfacción del trabajo como sentimientos favorables o desfavorables hacia su trabajo.

Herzberg (1959), explica que “el nivel de rendimiento en las personas cambia en función a su motivación, esto quiere decir, que el desempeño en el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal” (p.48).

Según los enfoques conceptuales de Flores (2008), el desempeño laboral es el resultado productivo de todos los trabajadores de acuerdo con su labor y funciones que se les asigne, y tiene diversas características que el trabajador debe aplicar en su lugar de trabajo, como conocimientos, habilidades y capacidades.

Según Chiavenato (2000) define al desempeño como acciones de cada uno de los trabajadores de la empresa que les llega a permitir lograr sus objetivos trazados, por ello hoy en día las empresas le dan mucha importancia al desempeño laboral.

Así mismo se establecen las siguientes dimensiones: Desempeño de la función que viene a ser donde se centran todas las actividades que los trabajadores realizan diariamente, de la misma manera la predisposición que se tiene para trabajar con la empresa y con las áreas que requieran ayuda. Características individuales, nivelan las situaciones de los trabajadores, ya que el crear mejoras y alternativas de acción ayuda a toda la empresa. Evaluación complementaria, acá los trabajadores se desempeñan y se adaptan a las labores de sus puestos de trabajo (p. 389).

### III. METODOLOGÍA

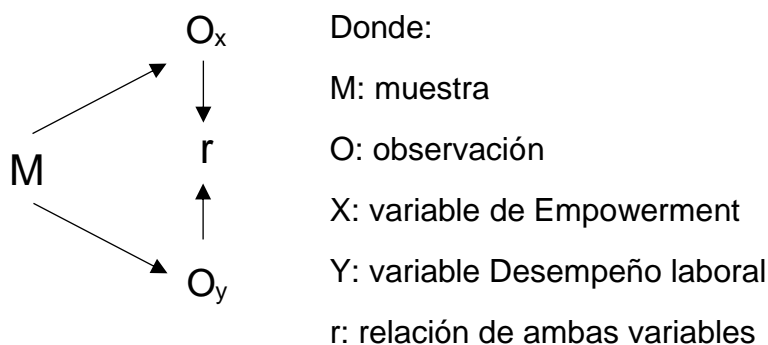
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Es un estudio aplicado, porque se aplicó instrumentos, metodologías y teorías de autores (Concytec, 2018). La investigación es de tipo aplicada, ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2006), una investigación aplicada es aquella que “tiene fines prácticos en el sentido de solucionar problemas detectados en un área del conocimiento (p. 103).

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. No experimental porque es un estudio donde no se realizó ningún tipo de manipulación de dicha variable y en donde se observarán los fenómenos en su ambiente natural para que luego sean analizados. Por ello, fue de corte transversal porque “la muestra fue analizada en un solo periodo, con la finalidad de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas, 2017, p.107)

La investigación fue nivel descriptiva – correlacional, según Merino, Pintado, Sánchez, Grande y Estévez (2010) un estudio descriptivo es aquel que “delimita lo que sucede en el instante con el entorno del mercado, determinando las características y el comportamiento, además evalúa al público objetivo por la utilización de un servicio o por el consumo una marca (p.79). A su vez un estudio correlacional, según Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas (2017) “es la que se centra en medir las variables y posteriormente determinar la fuerza de relación que existe entre ellas” (p.77).

Figura: Esquema Nivel Correlacional



El estudio tuvo “un enfoque cuantitativo porque se seguirá un método deductivo, mediante etapas secuenciales, se establecerán hipótesis, y se aplicará la estadística como técnica de trabajo esencial para determinar conclusiones sustanciales” (Hernández, Méndez, Mendoza y Cueva, 2017, p.98).

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable Independiente:**

La presente investigación tomó como variable independiente a Empowerment de naturaleza cualitativa.

- **Definición conceptual:** El empoderamiento es un estado cognitivo, que puede llegar a modificar la percepción que tienen las personas sobre sí mismas y su entorno, existiendo una relación entre el empoderamiento psicológico, desempeño profesional, satisfacción y el estrés (Spreitzer, 1995).
- **Definición operacional:** El empoderamiento cambia al individuo con respecto a él mismo y así se crea una relación psicológica entre desempeño profesional, la satisfacción y estrés. Es por ello que se considera la dimensión de significado, competencia, auto determinación e impacto, la cual se midió mediante un cuestionario.
- **Indicadores:** Objetivo, aspiración, formación profesional, capacidad intelectual, autonomía, iniciativa, persistencia, capacidad de influencia.
- **Escala de medición:** Ordinal

#### **Variable Dependiente:**

La presente investigación tomó como variable dependiente a Desempeño de naturaleza cualitativa.

- **Definición conceptual:** El desempeño laboral es definido como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto puede llevar a una estrategia individual para lograr los objetivos trazados en una empresa. Chiavenato (2000)
- **Definición operacional:** El desempeño laboral es definido como el comportamiento del trabajador donde mide sus objetivos trazados en la

organización buscando obtener resultados satisfactorios. Es por ello por lo que se ha considerado las siguientes dimensiones: Desempeño de la función, características individuales y evaluación complementaria, la cual se midió mediante un cuestionario.

- **Indicadores:** Producción, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión, creatividad, realización, ajuste funcional general, progreso funcional, cumplimiento y puntualidad, salud.

- **Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman, “La población es conformada por cada una de las unidades de estudios donde las características sean las que busca el investigador”. La población de esta investigación estuvo conformada por las trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. el cual son 50 trabajadoras en el presente año 2020.

#### **Criterios de inclusión:**

- Personal femenino que trabaje en la empresa actualmente.
- Personal de las áreas: administrativa, legal, contabilidad, finanzas, recursos humanos, etc.
- Mujeres que se encontraron activas el día del trabajo de campo.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal masculino
- Personal masculino del área operativa
- Personas que no laboren en la empresa

## **Muestra**

Se trabajó con una muestra censal, por ello López (1998) define como una “muestra censal, aquella porción que representa toda la población” (p. 123). De tal manera, para el presente estudio la muestra se aplicó a las trabajadoras de la empresa J.C. Astilleros S.A. lo que permitió la determinación de información específica para establecer resultados más contundentes. Estuvo compuesta por las 50 mujeres que se encuentran en las diversas áreas administrativas, contable, legal, financiera, y recursos humanos de la empresa JC Astilleros S.A.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la realización de objetivos propuestos en el informe de investigación, fue indispensable plasmar el diseño de instrumento que logre permitir la recolección de datos para ser seguidamente procesados y convertirlos en información sobre el empowerment y el desempeño de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

#### **Técnicas**

Para el desarrollo de esta investigación la técnica fue la encuesta de recolección de datos, porque a través de esta técnica se pudo recopilar información valiosa y necesaria mediante instrumentos previamente elaborados. La cual se le aplicó la escala psicométrica de Likert que es generalmente utilizada para los cuestionarios. La técnica fue de aplicación individual.

#### **Instrumento**

Según Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas (2017) el cuestionario “es un conjunto de preguntas diseñadas con relación a una o más variables a medir, permitiendo que la recolección de datos sea homogenizada” (p.155). El instrumento adecuado que se usó es el cuestionario, para esto se planteó una serie de preguntas en base a los indicadores de cada dimensión para las siguientes variables que son empowerment y desempeño.

## **Validez**

La validez de expertos es el “grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La validación se llevó a cabo mediante la evaluación de tres expertos, los mismos que evaluaron el instrumento, la composición de las preguntas y la cohesión asegurándose que se adecuan a las necesidades de la investigación.

## **Confiabilidad**

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirma que “la confiabilidad se refiere al grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, por el cual se determina mediante diversas técnicas, las cuales se comentarán su validez y objetividad” (p.200). Los instrumentos que se emplearon para poder medir las variables de empowerment y su desempeño fue mediante una muestra piloto a 15 trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

En el cuestionario de Empowerment el coeficiente Alfa de Cronbach  $\alpha=0.81$  y por otro lado en el cuestionario de Desempeño el coeficiente Alfa de Cronbach  $\alpha=0.83$  lo que determinó una confiabilidad buena en ambos cuestionarios indicando que los instrumentos fueron válidos y confiables para la investigación.

## **3.5. Procedimientos**

Lo datos se recogieron de la muestra seleccionada para el estudio, teniendo en cuenta la coyuntura actual, se procedió a trabajar bajo una modalidad virtual para la aplicación del instrumento de recolección de datos, que para el presente estudio fue considerado el cuestionario, mediante la técnica de la encuesta. Con respecto a las fuentes de datos, fueron de tipo primarias ya que el equipo de investigación recogió la información de forma directa de la unidad de análisis. En primera instancia se solicitó la colaboración de su representante y autorización a los investigadores para la respectiva aplicación del instrumento de recolección de datos. Asimismo, los investigadores diseñaron y elaboraron el cuestionario virtual para su posterior aplicación. Este cuestionario permitió el almacenamiento automático a una base de datos, de la información proporcionada por las unidades



de estudio. El enlace o link generado del cuestionario virtual, se compartió a la muestra seleccionada mediante correos electrónicos personales y redes sociales. Mediante la aplicación del cuestionario se registraron los valores visibles que representan a las variables “Empowerment” y “Desempeño”; estos valores fueron previamente vinculados a los ítems numéricos del instrumento aplicado. Finalmente, una vez consolidada la base de datos completa, se procedió a procesar la información con aplicación del paquete estadístico IBM SPSS versión 25, así como Microsoft Excel 2019.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para la investigación se utilizó el procedimiento estadístico, donde se empleó la estadística descriptiva (se generarán gráficos, figuras y tablas, que estuvo expresados por porcentaje determinado la relación entre las variables), donde utilizamos el software estadístico SPSS Statistics, version 25. Para estudiar e interpretar las variables y la estadística inferencial, se utilizó la prueba de hipótesis del coeficiente Rho de Spearman, la cual determinó la relación entre las variables de empowerment y desempeño de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación fue original y de elaboración propia, utilizando el formato de normas APA, utilizando documentos bibliográficos de la Universidad César Vallejo, con resultados claros y la confiabilidad de los datos arrojados en esta investigación, así los usuarios o alumnos que les interese este informe puedan obtenerlo y hacer un buen uso de ello. No se realizó cambios ni alteraciones de las variables con referencia a los datos obtenidos, la respuesta de los colaboradores fue estrictamente confidencial y por último cada resultado que se obtuvo en la presente investigación tuvo sólo finalidad académica, y respetando las normas de ética basándose en los artículos 17° y 18° del código de ética de la Universidad César Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo General: Determinar la influencia del nivel de empowerment de la mujer sobre su desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.**

**Tabla 1**

*Coefficiente de correlación entre el empowerment de la mujer y su desempeño.*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	<b>,623</b>	,114	5,513	<b>,000<sup>c</sup></b>
N de casos válidos		50			

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

Existió evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula ( $0.000 < 0.05$ ), por lo tanto, se pudo afirmar que el empowerment de la mujer tuvo efecto altamente significativo en el desempeño de las trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Así mismo, el coeficiente Rho de 0,623 estableció una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

**Objetivo específico 1: Describir el nivel de Empowerment de la mujer en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.**

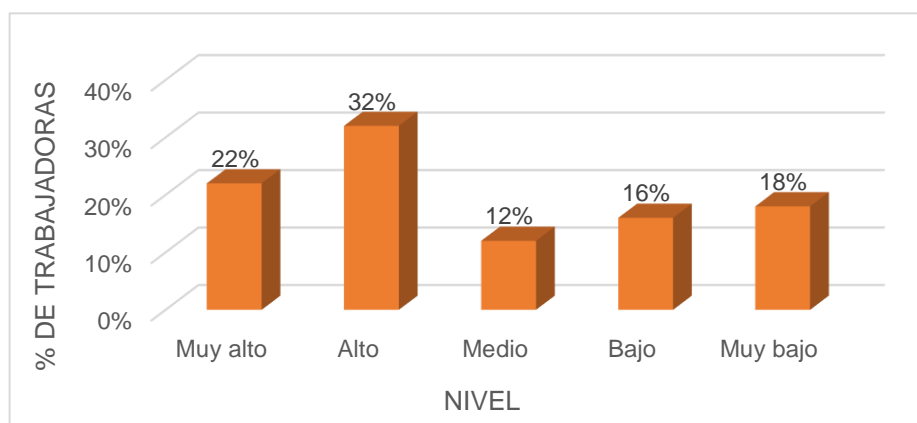
**Tabla 2**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el nivel de Empowerment de la mujer en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy alto	11	22%
Alto	16	32%
Medio	6	12%
Bajo	8	16 %
Muy bajo	9	18%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboración propia.



**Figura 1:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el nivel de Empowerment de la mujer en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 2.

Elaboración propia

**Interpretación:**

La figura 1 determinó que el 32% de las trabajadoras encuestadas tuvieron niveles altos de empoderamiento; en contraste con un 18% que consideró que su nivel de empoderamiento fue muy bajo.

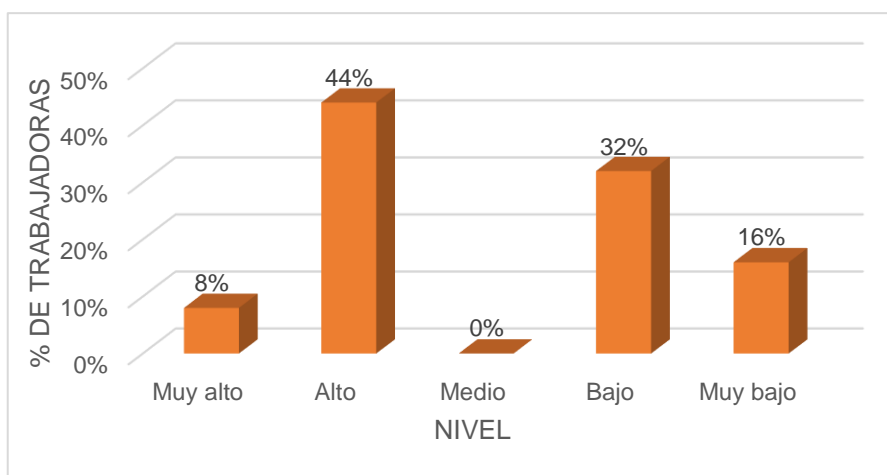
**Tabla 3**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión significado de Empowerment de la mujer en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy alto	4	8%
Alto	22	44%
Medio	0	0%
Bajo	16	32%
Muy bajo	8	16%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboración propia



**Figura 2:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión significado de Empowerment de la mujer en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 3.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

La figura 2 identificó que el 44 % de las trabajadoras encuestadas tuvieron niveles altos con respecto a su significado, es decir, al valor que le establecieron a sus metas; mientras que el 32% resaltó tener niveles bajos de significado.

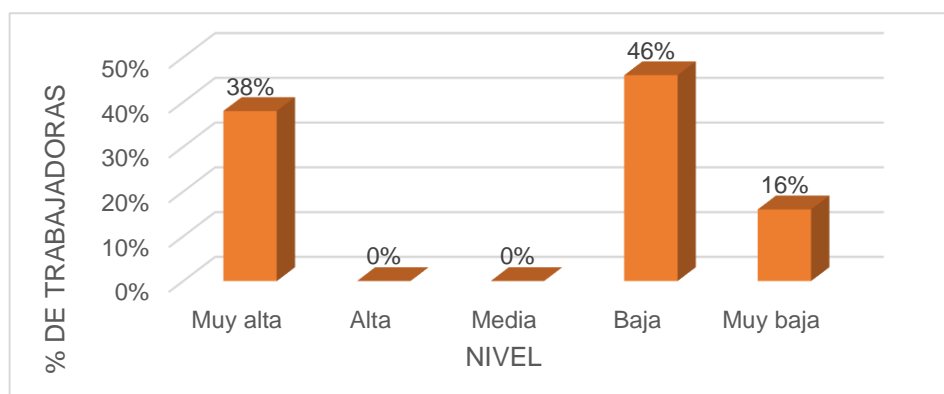
**Tabla 4**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión competencia en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy alta	19	38%
Alta	0	0%
Media	0	0%
Baja	23	46%
Muy baja	8	16%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboracion propia.



**Figura 3:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión competencia en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 4.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

La figura 3 detalló que el 38% de las trabajadoras encuestadas afirmaron tener niveles muy altos de competencia; mientras que el 46% consideró no ser competente evidenciando niveles bajos en este factor.

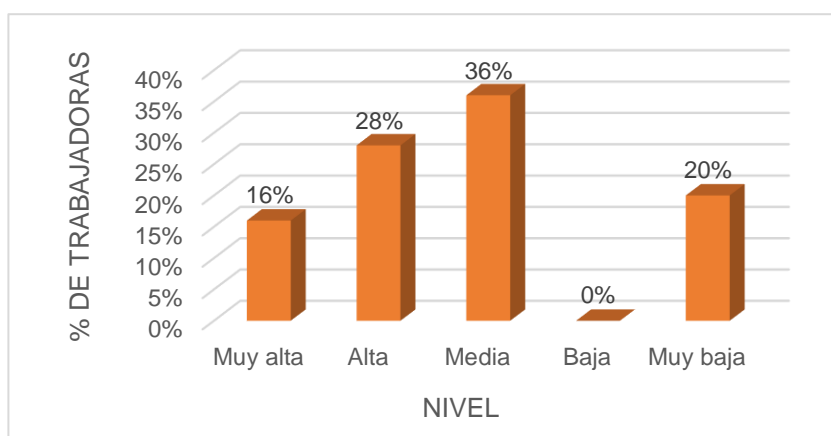
**Tabla 5**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión autodeterminación en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy alta	8	16%
Alta	14	28%
Media	18	36%
Baja	0	0%
Muy baja	10	20%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboración propia.



**Figura 4:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión autodeterminación en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 5.

Elaboración propia

**Interpretación:**

La figura 4 evidenció que el 28% de las trabajadoras encuestadas afirmaron que sus niveles de autodeterminación fueron altos; en contraste, con el 20% que opinó lo contrario asegurando tener niveles muy bajos en su capacidad de autodeterminación.

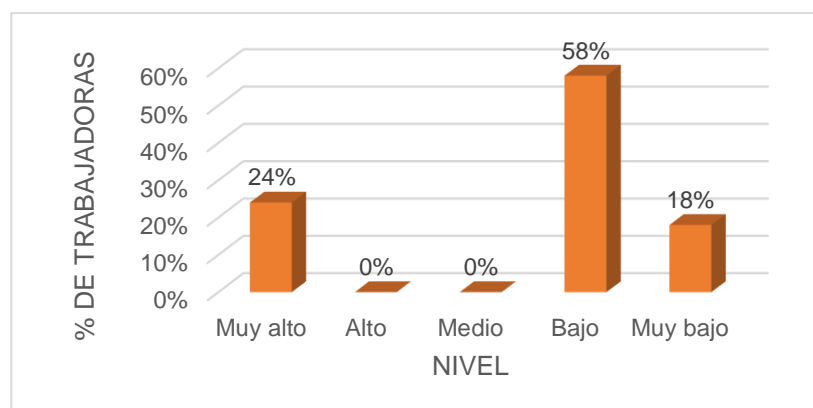
**Tabla 6**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión impacto en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy alto	12	24%
Alto	0	0%
Medio	0	0%
Bajo	29	58%
Muy bajo	9	18%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboración propia.



**Figura 5:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión impacto en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 6.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

La figura 5 detalló que el 24% de las trabajadoras encuestadas tuvieron niveles muy altos de impacto, demostrando ser muy buenas estrategias; mientras que el 58% consideró tener niveles bajos de impacto.

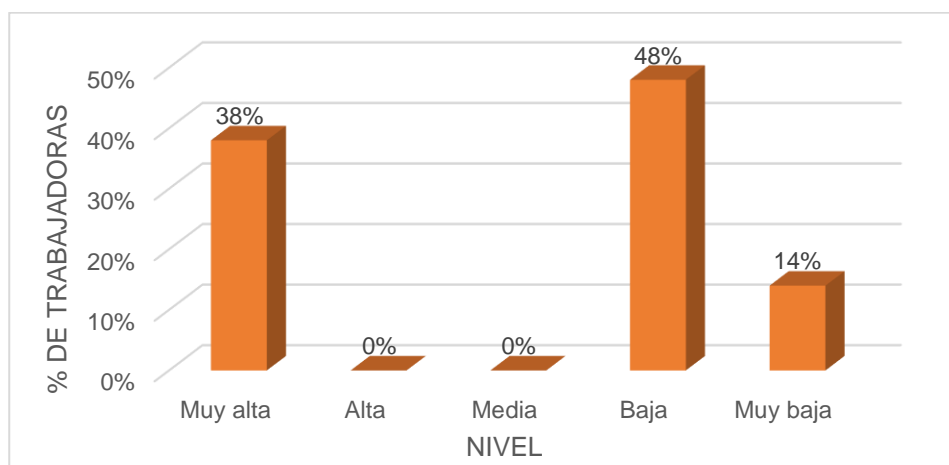
**Tabla 7**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador objetivo en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy Alto	19	38%
Alto	0	0%
Medio	0	0%
Bajo	24	48%
Muy Bajo	7	14%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboración propia.



**Figura 6:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador objetivo en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 7.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

La figura 6 definió que el 38% de las trabajadoras administrativas encuestadas calificaron a sus objetivos en un grado de significancia muy alta; mientras que el 48% lo hizo en un bajo nivel.

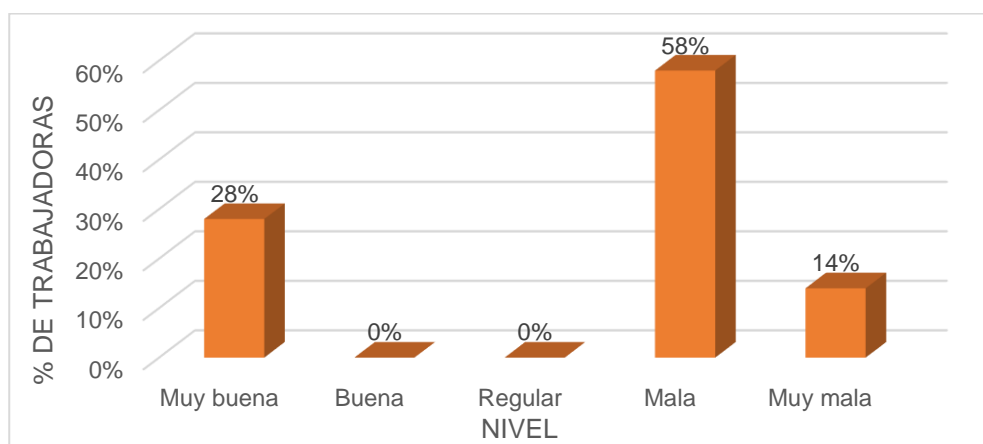


**Tabla 8**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador formación profesional en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy buena	14	28%
Buena	0	0%
Regular	0	0%
Mala	29	58%
Muy mala	7	14%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.



**Figura 7:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador formación profesional en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 8.

*Elaboración propia.*

**Interpretación:**

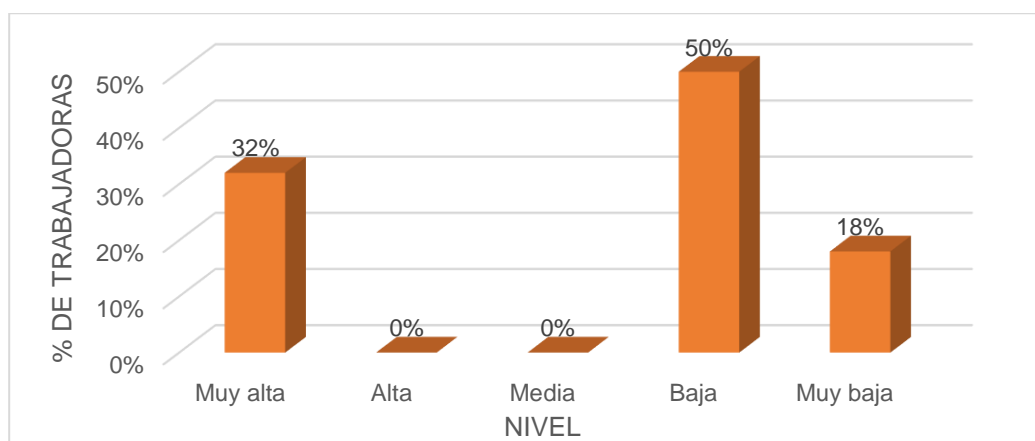
La figura 7 afirmó que el 28% de las trabajadoras administrativas encuestadas determinaron que su grado de formación profesional se encontró en niveles muy buenos; mientras que el 58% opinó tener niveles malos de formación.

**Tabla 9**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador autonomía en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy alta	16	32%
Alta	0	0%
Media	0	0%
Baja	25	50%
Muy baja	9	18%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.



**Figura 8:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador autonomía en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 9.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

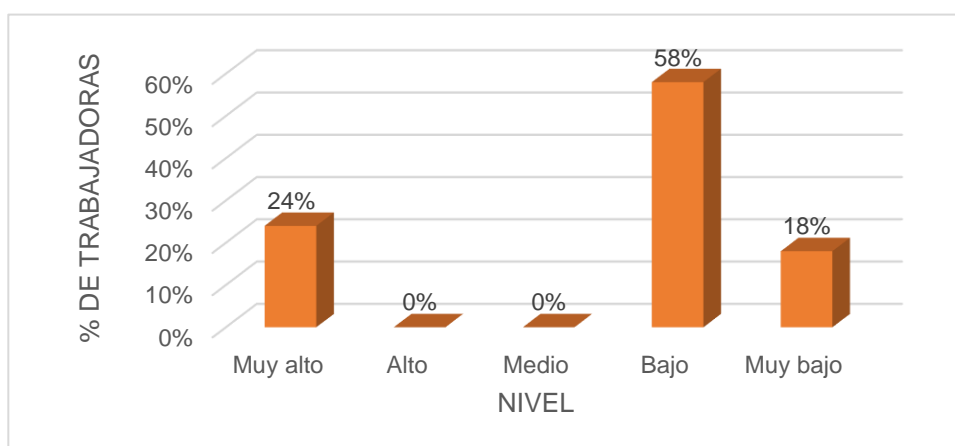
La figura 8 estableció que el 32% de las trabajadoras administrativas encuestadas afirmaron tener niveles muy altos de autonomía; mientras el 50% sostuvo que su autonomía fue baja.

**Tabla 10**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador capacidad de influencia en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy alto	12	24%
Alto	0	0%
Medio	0	0%
Bajo	29	58%
Muy bajo	9	18%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.



**Figura 9:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador capacidad de influencia en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 10.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

La figura 9 detalló que el 24 % de las trabajadoras administrativas afirmaron tener niveles altos en su capacidad de influencia; mientras el 58% opinó tener niveles bajos.

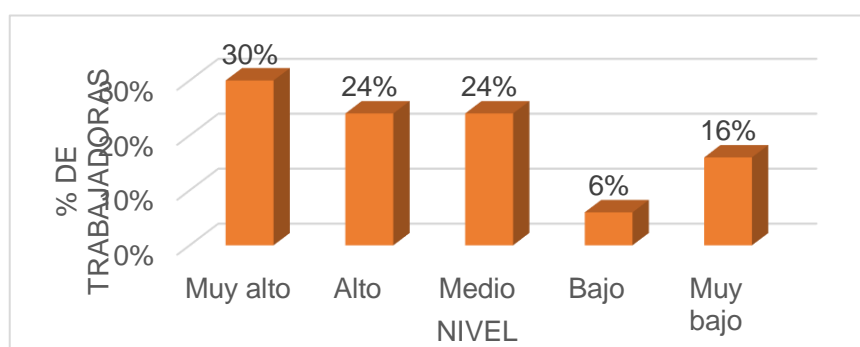
**Objetivo específico 2: Describir el nivel de desempeño de las trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.**

**Tabla 11**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el nivel de desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy alto	15	30%
Alto	12	24%
Medio	12	24%
Bajo	3	6%
Muy bajo	8	16%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.



**Figura 10:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 11

Elaboración propia.

**Interpretación:**

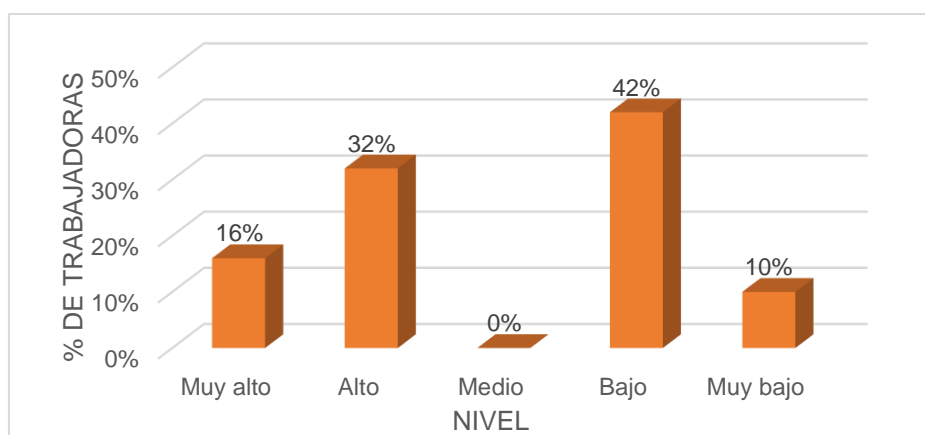
La figura 10 describió que el 30% de las trabajadoras encuestadas contrastaron que su nivel de desempeño fue muy alto; mientras que, el 16% no presentó un buen rendimiento al tener niveles muy bajos de desempeño.

**Tabla 12**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión desempeño de la función en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy alto	8	16%
Alto	16	32%
Medio	0	0%
Bajo	21	42%
Muy bajo	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.



**Figura 11:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión desempeño de la función en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 12.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

La figura 11 detalló que el 32% de las trabajadoras encuestadas tuvieron niveles altos en su desempeño de la función; mientras que el 42% opinó lo contrario al presentar niveles bajos de este factor de rendimiento.

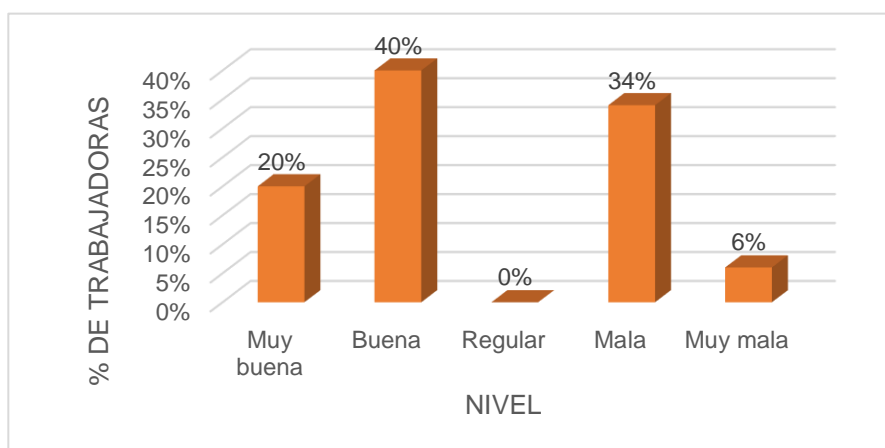
**Tabla 13**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión características individuales en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy buena	10	20%
Buena	20	40%
Regular	0	0%
Mala	17	34%
Muy mala	3	6%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboración propia



**Figura 12:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión características individuales en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 13.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

La figura 12 determinó que el 40% de las trabajadoras encuestadas afirmaron tener niveles buenos sobre sus características individuales; mientras que el 34% sostuvo que fueron malos sus atributos personales como profesional.

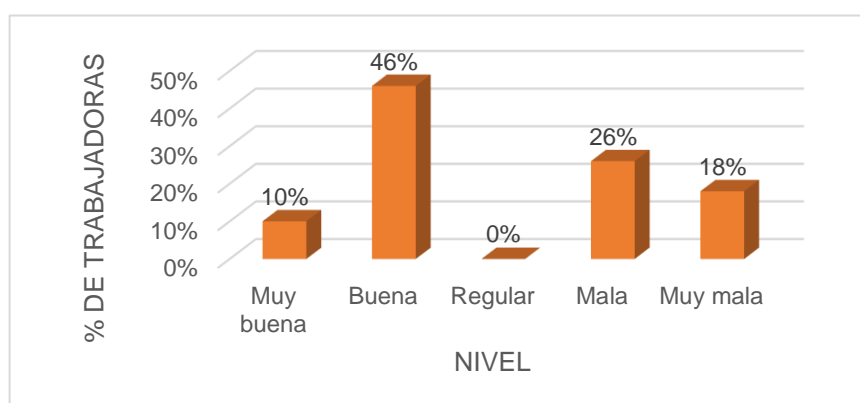
**Tabla 14**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión evaluación complementaria en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy buena	5	10%
Buena	23	46%
Regular	0	0%
Mala	13	26%
Muy mala	9	18%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboración propia



**Figura 13:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre la dimensión evaluación complementaria en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 14.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

La figura 13 detalló que el 46% de las trabajadoras encuestadas consideraron tener niveles buenos en su capacidad de evaluación complementaria; en contraste, con el 26% que aseguró tener niveles malos del presente factor.

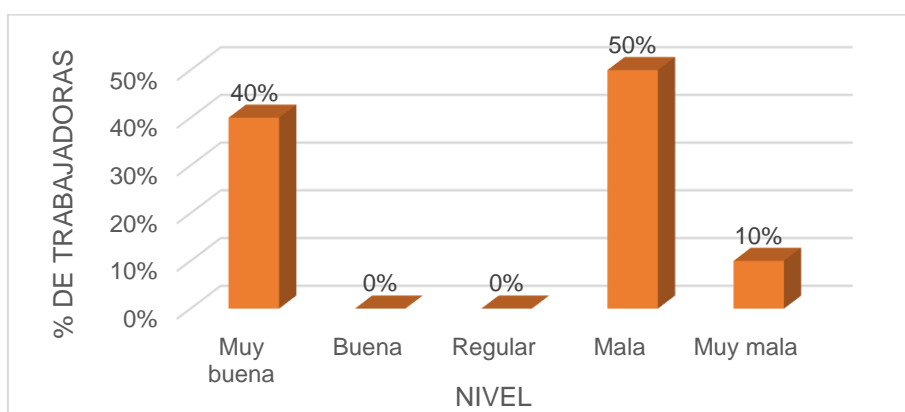
**Tabla 15**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador calidad en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy buena	20	40%
Buena	0	0%
Regular	0	0%
Mala	25	50%
Muy mala	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboración propia.



**Figura 14:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador calidad en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 15.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

La figura 14 evidenció que el 40% de las trabajadoras administrativas afirmaron poseer niveles muy buenos de calidad en su trabajo; mientras el 50% determinó que sus niveles de calidad fueron malos.



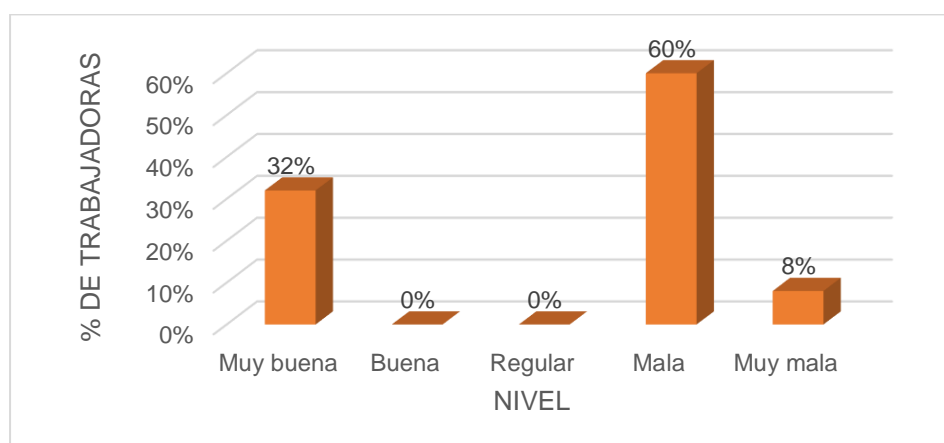
**Tabla 16**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador creatividad en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy buena	16	32%
Buena	0	0%
Regular	0	0%
Mala	30	60%
Muy mala	4	8%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboración propia.



**Figura 15:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador creatividad en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 16.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

La figura 15 permitió reconocer que el 32% de las trabajadoras administrativas establecieron haber desarrollado niveles muy buenos de creatividad; en contraste, al 60% que afirmó tener niveles malos de creatividad.

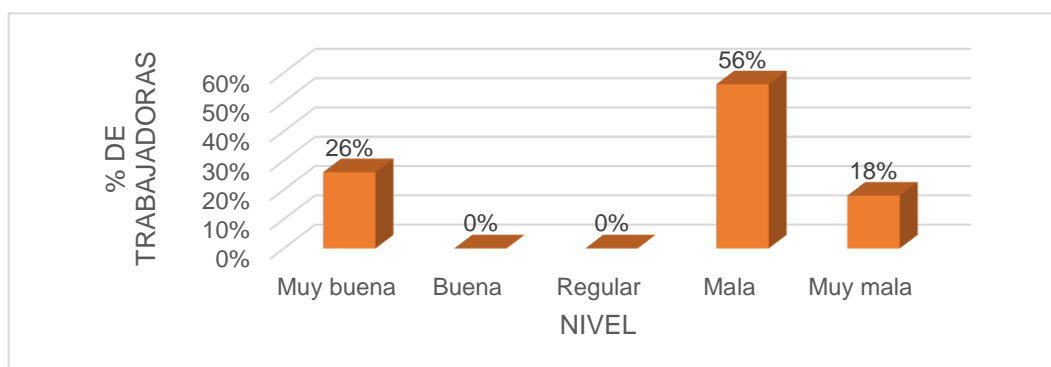
**Tabla 17**

*Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador cumplimiento y puntualidad en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.*

Nivel	Encuestados	
	Nº	%
Muy buena	13	26%
Buena	0	0%
Regular	0	0%
Mala	28	56%
Muy mala	9	18%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboración propia.



**Figura 16:** Opinión de las trabajadoras encuestadas sobre el indicador cumplimiento y puntualidad en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Fuente: Tabla 17.

Elaboración propia

**Interpretación:**

La figura 16 afirmó que el 26% de las trabajadoras administrativas determinaron que su grado de cumplimiento y puntualidad fue muy bueno; mientras el 56% consideró que su cumplimiento y puntualidad fue mala.

**Objetivo específico 3: Analizar la influencia del empowerment de la mujer y su desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.**

**Tabla 18**

*Análisis de influencia del empowerment de la mujer y el desempeño.*

			Desempeño					Total
			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	
Empowerment _de_la_mujer	Muy bajo	Recuento	8	0	0	0	1	9
		% del total	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	18,0%
	Bajo	Recuento	0	2	3	1	2	8
		% del total	0,0%	4,0%	6,0%	2,0%	4,0%	16,0%
	Medio	Recuento	0	0	3	3	0	6
		% del total	0,0%	0,0%	6,0%	6,0%	0,0%	12,0%
	Alto	Recuento	0	1	5	5	5	16
		% del total	0,0%	2,0%	10,0%	10,0%	10,0%	32,0%
	Muy alto	Recuento	0	0	1	3	7	11
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	6,0%	14,0%	22,0%
	Total	Recuento	8	3	12	12	15	50
		% del total	16,0%	6,0%	24,0%	24,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

Elaboración propia.

**Interpretación:**

La tabla 18 expuso las intersecciones de niveles provocadas por la relación entre el empowerment de la mujer y el desempeño. Una de ellas detalló que el 14% (7) de las trabajadoras administrativas afirmaron tener niveles muy altos de empowerment y de desempeño, por otro lado, un 10% (5) de las profesionales aseguraron tener niveles altos de empowerment pero niveles medios de desempeño, y en contraposición, el 16% (8) de las administrativas sostuvieron que sus niveles de empowerment y de desempeño fueron muy bajos simultáneamente.

## V. DISCUSIÓN

Aragón (2015) concluyó que el empowerment no se terminó relacionando significativamente con el nivel de desempeño de los trabajadores (as) de una empresa de restauración, a través de la prueba de correlación Spearman se obtuvo un coeficiente de  $-0.180$  lo equivalente a establecer una relación negativa muy baja, por otro lado, se evidenció un nivel de significancia asintótica de  $0.179 < 0.05$ . Esto permitió afirmar que las variables estuvieron asociadas en bajas proporciones y de forma inversamente proporcional. Estos resultados no se pudieron corroborar con lo establecido en la tabla 1 del presente estudio, donde se evidenció mediante la determinación de un coeficiente Rho Spearman de  $0,623$  una relación positiva moderada entre variables, además de identificarse un nivel de significancia asintótica de  $0.000 < 0.05$ , sosteniendo así la directa proporcionalidad de la relación.

De esta manera se pudo argumentar que de acuerdo al contexto de actividad donde se desarrolle y plasme tanto el empowerment como el desempeño profesional, es posible que entre ambos exista un moderado o bajo efecto. Aun así, se hace posible establecer que para los trabajadores de líneas administrativas es necesario adoptar la filosofía de apoderamiento a nivel profesional y personal, ya que puede originar un mejor estado de comportamiento en sus funciones laborales, adaptabilidad en su entorno y apoyo integral en nuevas funciones; lo cual en términos generales es un gran aporte organizacional ya que el capital humano es el activo más resaltante e influyente de una empresa.

Esto es confirmado por Newstrom (2006) al definir que el empowerment se basa en esquemas y prototipos sobre las diferentes tomas de decisiones que se puede establecer en la empresa. Ofrecen mayor autonomía a los empleados, de tal manera que al distribuir con ellos información relevante y brindarles control sobre actividades de la empresa va a influir en su desempeño laboral (p.19). Por otro lado, se reconoce que el empowerment considera a una organización mediante una ideología de potenciación para que así obtenga nuevos resultados y pueda desarrollar mejor sus recursos, a diferencia de una organización basada en una ideología de dependencia; teniendo en cuenta que el empowerment está

relacionado con la renovación y la mejora de la empresa (Rappaport, 1987; Kinlaw, 1995).

Rodríguez (2019) concluyó sobre los niveles de empowerment de un conjunto de trabajadores (as) administrativos, el 55% de los profesionales afirmaron tener niveles altos de empowerment, el 18% niveles medios, y en contraposición, el 27% aseguró que no mantenían un apoderamiento completamente posicionado al presentar niveles bajos de empowerment. Estos resultados se asemejaron a lo determinado en la tabla 2 de la presente investigación, donde se estableció que el 54% de las trabajadoras administrativas encuestadas aseveraron tener niveles altos de empowerment, el 12% niveles medios, mientras que el 34% enfatizó tener niveles bajos por lo que se evidenció que este grupo de trabajadoras no adoptó correctamente este modelo de crecimiento profesional.

Sin embargo, fue posible considerar que, dentro de las funcionalidades de los profesionales administrativos, el empowerment es un proceso incremental necesario debido a que poco a poco se van acogiendo mayores responsabilidades, por ende, se deberá asumir mayor autonomía y motivación en los esfuerzos laborales.

En el mismo contexto, Rodríguez (2019) concluyó según los niveles de las dimensiones de empowerment, que el 55% de los trabajadores (as) administrativos y operativos encuestados sostuvieron que sus niveles de significado fueron altos, el 57% niveles altos sobre su capacidad de competencia, el 53% presentaron una autodeterminación muy fuerte exponiendo niveles altos en este factor, y el 50% afirmaron ser influyentes al mantener niveles altos de impacto. Estos resultados pudieron ser parcialmente similares con lo establecido en la tabla 3, 4, 5 y 6 del presente estudio, destacándose que el 52% de las trabajadoras administrativas encuestadas afirmaron tener niveles altos de significado, el 38% niveles altos en su grado de competencia, el 44% niveles altos en su cualidad de autodeterminación, y el 24% niveles altos en su capacidad de impacto. Lo que permite argumentar, que tanto en la línea administrativa y operativa, los trabajadores otorgan gran valor a sus metas, se aseguran de ser auto eficaces siendo convincentes individualmente, además de precisar su capacidad de desarrollar estrategias de gestión y ejecución.

Por otro lado, Cano y Arroyave (2014) concluyeron que el empoderamiento en la mujer se impuso de forma subjetiva por medio de sus propias experiencias, deseos, expectativas y limitaciones. Es decir, la configuración completa del nivel de apoderamiento se fue adaptando a una versión particular de todo aquello que han aprendido y desarrollado en su ámbito profesional y personal, apropiándose de diversos espacios de decisión que le permitieron crear cambios en sus condiciones de vida, de trabajo y demás entornos, siendo conscientes de su libertad y su capacidad de inserción en las relaciones de autonomía. Estos resultados son similares a las conclusiones expuestas en el presente estudio, donde se sostuvo que el empoderamiento en las trabajadoras se había originado desde su larga experiencia y aspiraciones profesionales y personales. El reconocimiento de su valor, facilitando un autodomínio en sus funcionalidades, mayores participaciones, y toma de decisiones de más responsabilidad.

Siendo afirmado por Chebat y Kollias (2000) al reconocer que el empoderamiento ofrece beneficios como la mejora del rendimiento organizacional, así como un alto bienestar para los empleados. Mientras que Gutiérrez (2015) diagnostica que el empowerment permite crear una atmosfera donde los trabajadores de toda la empresa puedan tener una idea real sobre el liderazgo, calidad, servicio y eficiencia dentro de la empresa, y esto generara que los trabajadores se puedan sentir identificados y comprometidos para alcanzar los objetivos de la empresa. Haciendo así que los jefes puedan descentralizar su poder y lo otorguen a todo su equipo de trabajo (p.17).

Pozo (2015) concluyó en referencia al estado de desempeño de los profesionales del área administrativa de una empresa carrocera, el análisis evidenció que el 54% de los profesionales encuestados mantuvieron niveles muy buenos de desempeño. A nivel de dimensión, el 71% afirmó tener niveles muy buenos en su rendimiento funcional mediante una adecuada calidad en su trabajo, y el 86% niveles muy buenos en sus atributos individuales técnicos. Estos resultados fueron semejantes a lo expuesto en la tabla 11, 12 y 13, donde se halló que el 54% de las trabajadoras administrativas desarrollaron niveles altos de desempeño, lo cual fue expresado a nivel de dimensión, reconociéndose que el 40% tuvieron un rendimiento bastante

alto en sus funcionalidades y sobre la calidad que presentaron, y el 60% aseguró que sus características individuales fueron las más adecuadas.

En síntesis, se mantuvo que para el pleno desarrollo de un adecuado desempeño en un área tan importante como es la administrativa, la identificación de específicos factores incidentes en la conducta laboral es crucial. Lo que es corroborado por Loreto (2006), el desempeño laboral son diversas cualidades que van favoreciendo positivamente en el área laboral; por otro lado, Benavides (2002) aseguró que entre más el trabajador mejore su desempeño mejorará sus competencias, también se puede definir como conductas y habilidades visibles que un trabajador ayuda en un cargo para efectuar su labor de manera satisfactoria y eficaz. Finalmente, Flores (2008) afirmó que el desempeño laboral es el resultado de tener diversas características aplicadas en su lugar de trabajo, como conocimientos, habilidades y capacidades.

Aragón (2015) concluyó el análisis de la relación del empowerment y el desempeño de trabajadores (as) de una empresa de restauración, en la tabla cruzada se halló que el 70% (14) de las trabajadoras y trabajadores mantuvieron niveles altos de empowerment, pero un bajo nivel en su desempeño; el 24% (11) niveles medios de empowerment y desempeño; y el 13% (2) afirmaron poseer niveles bajos de empowerment y niveles altos de desempeño. De forma, que se descartó la incidencia directa y significativa del empowerment sobre el desempeño. Esto fue en contra de lo determinado en la tabla 18 del presente estudio, donde se identificó que el 14% (7) de las trabajadoras administrativas afirmaron tener niveles muy altos de empowerment y de desempeño, por otro lado, un 10% (5) de las profesionales aseguraron tener niveles altos de empowerment pero niveles medios de desempeño, y en contraposición, el 16% (8) de las administrativas sostuvieron que sus niveles de empowerment y de desempeño son fueron bajos simultáneamente.

Esto se sostuvo según lo señalado por Menon (2001), el empoderamiento es un estado cognitivo en el que el trabajador tiene poder. Por ello una persona con alto nivel de empoderamiento posee una gran captación de competencia y control, además ve su trabajo motivador y ayuda a compartir los objetivos y metas de la empresa. Es así como se reconoce que el empoderamiento es capaz de contribuir significativamente en el tipo de comportamiento u actitudes de una persona (p. 50).

## VI. CONCLUSIONES

1. El empowerment de la mujer tuvo un efecto significativo en el desempeño de las trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A., a partir del cálculo de un coeficiente Rho de 0,623 lo que indicó la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. También, esta síntesis general fue reforzada por el resultado p-valor de 0.000, que siendo menor al 5%, se pudo aceptar la hipótesis que determinó la relación entre variables (Tabla 1).
2. En la descripción del empowerment de la mujer, se halló que el 54% de las trabajadoras administrativas afirmaron tener niveles altos de empowerment, y el 34% aseveró tener niveles bajos, es decir no se adoptó por completo este modelo de crecimiento profesional. Con respecto al nivel de dimensión, el 44 % de las trabajadoras tuvieron niveles altos con respecto a su nivel de significado; el 46% afirmó tener niveles bajos de competencia; el 28% sostuvo que sus niveles de autodeterminación fueron altos; y el 58% consideró tener niveles bajos de impacto (Tabla 2, 3, 4, 5 y 6).
3. En la descripción del nivel de desempeño, se evidenció que el 54% de las trabajadoras administrativas pudieron desarrollar niveles altos de desempeño, y el 22% de las profesionales afirmaron tener niveles bajos en su desempeño; de esta manera se identificó un rendimiento eficiente parcialmente completo. Con respecto al nivel de dimensión; el 42% de las trabajadoras tuvieron niveles bajos en su desempeño de la función; el 40% afirmó tener niveles buenos sobre sus características individuales; y el 46% consideró que poseen niveles buenos en su capacidad de evaluación complementaria (Tabla 11, 12, 13 y 14).
4. Se expusieron las intersecciones de niveles provocadas por la relación entre el empowerment de la mujer y el desempeño. Una de ellas detalló que el 14% (7) de las trabajadoras administrativas afirmaron tener niveles muy altos de empowerment y de desempeño, el 10% (5) consideró tener niveles altos de empowerment pero niveles medios de desempeño, y el 16% (8) determinó que sus niveles de empowerment y de desempeño fueron muy bajos equitativamente (Tabla 18).



## VII. RECOMENDACIONES

- Al haberse identificado un nivel de relación positivo y significativo entre el Empowerment de la mujer y el desempeño, se recomendó al gerente y la administradora de la empresa industrial, establecer una cultura de Empowerment como proceso gerencial que permita la orientación de un tipo de trabajo más estratégico e eficiente.
- Como existió evidencia de niveles de apoderamiento bajos, se hizo recurrente recomendar al gerente y la administradora del departamento, una adecuación integral de un modelo de trabajo para incentivar el Empowerment en el área administrativa. Iniciando con la coordinación de reuniones semanales (interacción gerencial y administrativa), para la activa participación de todas las profesionales en específicos casos de toma de decisiones. Y consolidando dicho proceso, con la promoción de estímulos para que las trabajadoras puedan percibir que se les toma respeto y valor.
- Para incentivar el desempeño de las trabajadoras, debido a la presencia de niveles bajos en el rendimiento funcional, se recomendó a la administradora hacer evaluaciones mensuales de los resultados individuales de cada profesional. Ellas serán responsables de crearse una agenda de metas semanales; otorgar aportes en calidad de mejoras; y en última instancia, asistir a la evaluación con la administradora.

## REFERENCIAS

- Adams, J. (1965). *Advances in experimental social psychology*. (2ª. ed.). New York: Academic Press.
- Aragón, P. (2015). *El empowerment y el desempeño laboral en los Restaurantes turísticos de la ciudad de Huaraz en el año, 2014*. (Tesis Maestría), Universidad San Martín de Porres, Perú. Recuperado de: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/4697>
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades Gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. (1ª. ed.) Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Basurco, Y. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Compartamos Financiera - Chimbote 2017*. (Tesis de Pregrado), Universidad San Pedro, Chimbote, Perú. Recuperado de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4817/Tesis\\_55706.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4817/Tesis_55706.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Becerra, Z. (2019). *Propuesta para el empoderamiento de la mujer peruana en venta por catálogo Leonisa – 2019*. (Tesis de Pregrado), Universidad Privada César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29998?show=full>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad: Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. (1ª. ed.) Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Bhandari, T. (2014). *A study on Women Empowerment Through income generation program in Dhurkot Rajasthal vdc of Gulmi, district, Nepal*. (Tesis Maestría), Universidad de Tribhuvan, Kirtipur, Nepal. Recuperado de [https://www.academia.edu/35206077/A\\_STUDY\\_ON\\_WOMEN\\_EMPOWERMENT\\_THROUGH\\_INCOME\\_GENERATION\\_PROGRAM\\_IN\\_DHURKOT\\_RAJASTHAL\\_VDC\\_OF\\_GULMI\\_DISTRICT\\_NEPAL](https://www.academia.edu/35206077/A_STUDY_ON_WOMEN_EMPOWERMENT_THROUGH_INCOME_GENERATION_PROGRAM_IN_DHURKOT_RAJASTHAL_VDC_OF_GULMI_DISTRICT_NEPAL)
- Cano, T. y Arroyave, O. (2014). Procesos de empoderamiento de mujeres: subjetivación y transformaciones en la relación de poder. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, vol.1, núm. 42, mayo-agosto, 2014, pp. 94-

110. Recuperado de Colombia  
<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194230899007.pdf>

Chebat, C., y Kollias, P. (2000). The Impact of Empowerment on Customer Contact Employees' Roles in Service Organizations. *Journal of Service Research*, vol. 3, núm. 1, Agosto, 2000, pp. 66-81.

Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Scielo*, vol. 17, núm. 54, diciembre, 2015, pp. 159-165. Recuperado de Chile <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª. ed.) Colombia. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8ª. Ed.). México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones*. (2ª. ed). México: McGraw-Hill.

Concytec (2018). Reglamento de Consejo Nacional de tecnología e innovación tecnológica. Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica, Lima, Perú. Recuperado de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Deci, E. (1972). Intrinsic Motivation, Extrinsic Reinforcement, and Inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol 22, núm. 1, febrero, 1972, pp. 113-120.

Diario de Chimbote (2018). (9 de marzo 2018). Briceño y Caldas luchan por empoderar a la mujer. *Diario de Chimbote*. Recuperado de: <http://www.diariodechimbote.com/portada/noticias-locales/99915-2018-03-09-06-35-08>

- EAE Business School (2019). *Seis empresas que triunfan gracias al Empowerment*. España: EAE Programas Blog. Recuperado de <https://www.eaprogramas.es/blog/seis-empresas-que-triunfan-gracias-al-empowerment>
- El País.cr (2018). (29 agosto 2018). La ONU impulsa un diálogo entre América Latina y UE por empoderamiento de la mujer. *El País.cr*. Recuperado de <https://www.elpais.cr/2018/08/29/la-onu-impulsa-un-dialogo-entre-america-latina-y-ue-por-empoderamiento-de-la-mujer/>
- Erazo, M. y Jiménez, M. y López, C. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento. El Hormiguero - Valle del Cauca. *Avances en Psicología Latinoamericana*, vol. 32, núm. 1, junio, 2014, pp. 149-157. Recuperado de Colombia <https://www.redalyc.org/pdf/799/79929780011.pdf>
- Flores, R. (2008). *El comportamiento humano en las Organizaciones*. (1ª. ed.) Lima: Santillana
- Gutiérrez, S. (2015). *Manejo efectivo del empowerment en los gerentes de las multinacionales en Colombia*. (Tesis Bachiller), Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14091/TRABAJO%20FINAL%20EMPOWERMENT%20-%20SXGA%20-UMNG.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2006). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). Bogotá: The McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ª ed.). México: The McGraw-Hill.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGraw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: Wiley.
- Intriago, R. (2015). *Impacto de las transferencias monetarias en el Empoderamiento de las Mujeres*. (Tesis Maestría), Universidad Latinoamericana de Postgrado

Líder en Ciencias Sociales, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/8154>

Kinlaw, D. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. (1ª. ed.) Gran Bretaña: Gower Publishing Limited.

Koontz, H., Wehrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. (14ª. ed.) México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Lagarde, M. (1996). *Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas*. Guzmán Stein, L. y Pacheco. S. (Comps.). Estudios básicos de derechos humanos IV. Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Lock, M. (2017). *Empowerment y la motivación laboral en el personal administrativo del ministerio público – Chimbote 2017*. (Tesis de Pregrado), Universidad Privada César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9/browse?type=subject&value=Motivaci%C3%B3n+Laboral&sort\\_by=1&order=ASC&rpp=55&etal=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9/browse?type=subject&value=Motivaci%C3%B3n+Laboral&sort_by=1&order=ASC&rpp=55&etal=1)

López, E. (1998). *Las historias de vida y la investigación biográfica. Fundamentos y metodología*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Loreto, R. (2006). *Evaluación del Desempeño: ¿Inútil? ¿Perversa? ¿Estratégica y Auténtica?*. (1º ed.). Chile: Universidad de Viña del Mar.

Maslow, A. (1954): *Motivation and Personality*. (3ª ed.). New York: Harper y Row Publishers

Mayo, E. (1984). *The Mad Mosaic: A Life Story Quartet*. London.

Mc Gregor (1960). *El lado humano de las organizaciones*. Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.

Menon, S. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An International Review*, vol. 50, núm. 1, enero 2001, pp. 153-180. Recuperado de: [http://www.bwgriffin.com/gsu/courses/edur9131/activities/Menon\\_ST\\_2001\\_employee\\_empowerment\\_Applied\\_Psychology.pdf](http://www.bwgriffin.com/gsu/courses/edur9131/activities/Menon_ST_2001_employee_empowerment_Applied_Psychology.pdf)

- Merino, M., Pintado, T., Sánchez, J., Grande, I., Estévez, M. (2010). *Introducción a la investigación de mercados*. (2º. Ed.) Madrid: ESIC Editorial.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana
- Newstrom, D. (2006). *Empowerment: El poder en las empresas*. (1ª. ed.) Buenos Aires: Prentice Hall.
- Ninatanta, A. (2018). *Emprendimiento empresarial y empoderamiento de la mujer del sector calzado en el Centro Cívico de Trujillo, año 2018*. (Tesis de Pregrado), Universidad Privada César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33867?show=full>
- Oliveira, M., Natividade, J., Soares, R. y Sandoval, N. (2019). Desempeño, Satisfacción e Intención de Permanecer en las Organizaciones: Desde Predictores Individuales a Contextuales. *Trends Psychol*, vol. 27, núm. 2, abril-junio, 2019, pp. 549-567. Pontificia Universidad de Católica do Rio Grande do Sul, Brasil. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2358-18832019000200549&lang=es](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2358-18832019000200549&lang=es)
- Organización de las Naciones Unidas de Mujeres. (2013). Hechos y cifras: Empoderamiento económico Los beneficios del empoderamiento económico. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Pahwa, S. (2017). *Women Empowerment and Livelihood: a Study of Delhi*. (Tesis Maestría), Universidad de Delhi, Delhi, India. Recuperado de [https://www.academia.edu/37552331/WOMEN\\_EMPOWERMENT\\_AND\\_LIVELIHOOD\\_A\\_STUDY\\_OF\\_DELHI](https://www.academia.edu/37552331/WOMEN_EMPOWERMENT_AND_LIVELIHOOD_A_STUDY_OF_DELHI) Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of MASTER OF ARTS in SOCIAL WORK
- Portafolio (23 de julio de 2016). ¿Sabe qué es la evaluación del desempeño laboral?, aquí le contamos su importancia. *Portafolio*. Recuperado de

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/conozca-que-es-la-evaluacion-de-desempeno-laboral-499030>

Pozo, C. (2015). *Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera*. (Tesis Pregrado), Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1266/1/75867.pdf>

Pucutay, B. (2019). *Gestión de calidad con el uso del empowerment en las micro y pequeñas empresas, sector servicio, rubro actividades de impresión, en el Jr. Elías Aguirre 5ta cdra. Chimbote, 2016*. (Tesis de Pregrado), Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10503>

Quispe, M. (2016). *Empoderamiento en un grupo de mujeres tejedoras de Manchay*. (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7357>

Ramos, E. y Triana, L. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*, vol. XIII, núm. 34, mayo, 2007, pp. 309-314. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=849/84934052>

Rappaport, J. (1987). Terms of Empowerment/Exemplars of Prevention: Toward a Theory for Community Psychology. *American Journal of Community Psychology*, vol 15, núm. 2, abril, 1987, pp. 121-148. Universidad de Illinois, Urbana-Champaign. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1007/BF00919275>

Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.

Robinson D., Díaz, I. y Cruz, S. (2019). Empoderamiento de la mujer rural e indígena en México a través de grupos productivos y microempresas sociales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 9,

núm. 17, abril-septiembre, 2019, pp. 91-108. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Recuperado de:  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86182019000100091&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182019000100091&lng=en&nrm=iso&tlng=en)  
<https://revistas.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/17.2019.06>

Rodríguez, C. (2019). *Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote – 2019*. (Tesis de maestría), Universidad Privada César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39272/Rodr%C3%ADquez\\_RCR.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39272/Rodr%C3%ADquez_RCR.pdf?sequence=1)

Rodríguez, J. (2001). *El factor humano en las empresas*. España: Deusto S.A.

Romero, A. (29 de diciembre de 2017). El Poder de Soltar: Empezando un nuevo año. *Diario Gestión*. Recuperado de  
<http://blogs.gestion.pe/tacosfuertes/2017/12/887.html>

Ruiz, I. y Vega, K. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta servicios industriales*. (Tesis de Pregrado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11845/Ruiz%20Aguilar\\_Vega%20C%c3%b3ndor\\_Influencia\\_estr%c3%a9s\\_laboral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11845/Ruiz%20Aguilar_Vega%20C%c3%b3ndor_Influencia_estr%c3%a9s_laboral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Saldanha, P. y Signorini, H. (2015). Prácticas de empoderamiento femenino en América Latina. *Dialnet*, vol. 1, núm. 1, enero-febrero, 2015, pp. 80-90. Recuperado de Brasil  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5753514.pdf>

Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *The Academy of Management Journal*, vol. 38, núm. 5, junio-octubre, 1995, pp. 1442-1465. Recuperado de:  
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256865>



Sturges, J., Conway, N., Guest, D., y Liefoghe, A. (2005). Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, núm. 1, octubre, 2005, pp. 821-838.

Vigo, D. (2018). *El Desempeño Laboral Y La Calidad De Servicio En La Empresa Gerimed S.A.C. Surco – 2018*. (Tesis de Pregrado), Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/642/3/VANESSA%20VIGO%20VIGO.pdf>

Weber, M. (1993). *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Madrid: Fondo de Cultura Económica de España.

**ANEXOS**  
**ANEXO 1:**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
Variable independiente: Empowerment	El empoderamiento es un estado cognitivo, que puede llegar a modificar la percepción que tienen las personas sobre sí mismas y su entorno, existiendo una relación entre el empoderamiento psicológico, desempeño profesional, satisfacción y el estrés. Spreitzer (1995)	El empoderamiento cambia al individuo con respecto a él mismo y así se crea una relación psicológica entre desempeño profesional, la satisfacción y estrés. Es por ello que se considera la dimensión de significado, competencia, auto determinación e impacto.	Significado	Objetivo	Escala Ordinal
				Aspiración	
			Competencia	Formación profesional	
				Capacidad intelectual	
			Auto Determinación	Autonomía	
Iniciativa					
Persistencia					
Impacto	Capacidad de influencia				
Variable dependiente: Desempeño	El desempeño laboral es definido como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto puede llevar a una estrategia individual para lograr los objetivos trazados en una empresa. Chiavenato (2000)	El desempeño laboral es definido como el comportamiento del trabajador donde mide sus objetivos trazados en la organización buscando obtener resultados satisfactorios. Es por ello que se ha considerado las siguientes dimensiones: Desempeño de la función, características individuales y evaluación complementaria.	Desempeño de la función	Producción	
				Calidad	
				Conocimiento del trabajo	
				Cooperación	
			Características Individuales	Comprensión	
				Creatividad	
				Realización	
			Evaluación Complementaria	Ajuste funcional general	
				Progreso funcional	
				Cumplimiento y puntualidad	
	Salud				

## ANEXO 2:

---

### Instrumento Cuestionario De Empowerment

Estimado(a) colaborador:

El presente instrumento tiene como finalidad determinar el nivel de Empowerment de las trabajadoras en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del nivel de empowerment., según la siguiente escala:

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

DIMENSIÓN	ITEMS	VALORACIÓN				
		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Significado	1. ¿Posee objetivos personales bien establecidos?					
	2. ¿Usted cree que cada día se genera una oportunidad para desarrollar planes a corto plazo?					
	3. ¿Considera que su trabajo está basado en su propia ética laboral?					
	4. ¿Su actitud en el trabajo está motivado por las expectativas que tiene?					

	5. ¿Considera que sus ambiciones van creciendo en conformidad con su trabajo y resultados?					
Competencia	6. ¿Su nivel de profesionalidad le facilita un mejor rendimiento en sus funciones?					
	7. ¿Considera que sus cualidades profesionales le permiten desarrollar nuevas habilidades?					
	8. ¿Considera que su nivel intelectual es influyente e importante en el ámbito laboral donde se emplea?					
	9. ¿Hace que sus conocimientos estén a la vanguardia?					
Auto determinación	10. ¿Suele realizar sus actividades laborales en base a sus criterios profesionales y/o personales?					
	11. ¿Toma decisiones impulsada por su propia determinación?					
	12. ¿Suele aportar un tremendo valor cada vez que inicia alguna nueva acción en su entorno de trabajo?					
	13. ¿Acoge cualquier tipo de contrariedad como una oportunidad de reafirmación en su capacidad?					
Impacto	14. ¿Su rendimiento en el trabajo incentiva a que sus demás compañeras potencien sus ideales y estándares de acción?					
	15. ¿Se considera una profesional que sabe persuadir a los demás sobre sus ideas y objetivos personales?					

## FICHA TÉCNICA

### I.- DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. **Técnica e instrumento:** Encuesta
- 1.2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario
- 1.3. **Lugar:** JC Astilleros S.A - Chimbote
- 1.4. **Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. **Autor original:** Castillo Lara Freissy y Vassallo Alfaro Priscilla
- 1.6. **Medición:** Empowerment
- 1.7. **Aplicado a:** Trabajadoras
- 1.8. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos.

### II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad determinar el nivel de Empowerment de las trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A Chimbote, 2020.

### III.-RECATEGORIZACION DE ESCALA

Escala de Likert	Recategorización de escala
Totalmente en desacuerdo	Mal Impacto
En desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Regular Impacto
De acuerdo	Buen Impacto
Totalmente de acuerdo	

### IV.-VALIDACION Y CONFIABILIDAD

Se empezó con la validación del instrumento, el cual fue sometido a un juicio de expertos de la Universidad Cesar Vallejo y luego pasamos a aplicar los cuestionarios mediante una prueba piloto a 15 trabajadoras de la empresa, al final se realizó el tratamiento de datos y utilizamos el método de Alfa de Cronbach en

donde se obtuvo por resultado  $\alpha=0,80$  resultando una fuerte y aceptable confiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0.806</b>	<b>15</b>

## V.- MATERIALES NECESARIOS

Fotocopias del cuestionario, lapiceros y laptop.

## VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 15 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Totalmente en Desacuerdo = 1, En Desacuerdo =2, Ni en desacuerdo ni acuerdo=3, De acuerdo =4 y Totalmente de acuerdo =5); los cuales están organizados en función a la dimensión de la variable Empowerment.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados, considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

## DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Significado	1,2,3,4,5
Competencia	6,7,8,9
Auto Determinación	10,11,12,13
Impacto	14,15

## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

- Variable Independiente: Empowerment

Niveles	A nivel de variable	D1	D2	D3	D4
		Muy alto	63 – 75	21-5	17-20
Alto	51 – 62	17-20	14-16	14-16	7-7
Medio	39 – 50	13-16	10-13	10-13	5-6
Bajo	27 – 38	9-12	7-9	7-9	4-4
Muy bajo	15 – 26	5-8	4-6	4-6	2-3

## Confiabilidad – EMPOWERMENT

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	15

### 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
1. ¿Posee objetivos personales bien establecidos?	55,8667	15,124	,744	,774
2. ¿Usted cree que cada día se genera una oportunidad para desarrollar planes a corto plazo?	55,8667	15,124	,744	,774
3. ¿Considera que su trabajo está basado en su propia ética laboral?	55,8667	15,124	,744	,774
4. ¿Su actitud en el trabajo está motivado por las expectativas que tiene?	55,8000	15,314	,636	,780
5. ¿Considera que sus ambiciones van creciendo en conformidad con su trabajo y resultados?	55,8000	14,886	,759	,772
6. ¿Su nivel de profesionalidad le facilita un mejor rendimiento en sus funciones?	55,8667	15,124	,744	,774
7. ¿Considera que sus cualidades profesionales le permiten desarrollar nuevas habilidades?	55,8667	15,124	,744	,774
8. ¿Considera que su nivel intelectual es influyente e importante en el ámbito laboral donde se emplea?	55,8000	15,171	,676	,777
9. ¿Hace que sus conocimientos estén a la vanguardia?	55,9333	16,210	,480	,792
10. ¿Suele realizar sus actividades en base a sus condiciones y criterios profesionales-personales?	57,2667	18,924	-,226	,863
11. ¿Toma decisiones impulsada por su propia determinación?	57,3333	19,095	-,253	,859
12. ¿Suele aportar un tremendo valor cada vez que inicia alguna nueva acción en su entorno de trabajo?	56,4000	15,829	,381	,798
13. ¿Acoge cualquier tipo de contrariedad como una oportunidad de reafirmación en su capacidad?	56,4000	16,257	,286	,805
14. ¿Su rendimiento en el trabajo incentiva a que sus demás compañeras potencien sus ideales y estándares de acción?	55,8667	15,124	,744	,774
15. ¿Se considera una profesional que sabe persuadir a los demás sobre sus ideas y objetivos personales?	55,9333	15,781	,423	,794



### **Análisis de la confiabilidad:**

La confiabilidad del instrumento, el cuestionario con que se midió el nivel de Empowerment de la empresa JC. Astilleros S.A Chimbote, 2020 que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto de 15 trabajadoras con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha=0.81$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable **BUENO**, según la escala de alfa de Cronbach.

## ANEXO 3:

### Instrumento Cuestionario Del Desempeño

Estimado(a) colaborador:

El presente instrumento tiene como finalidad determinar el nivel de Desempeño de las trabajadoras en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2020.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del nivel de desempeño laboral, según la siguiente escala:

DIMENSION	ITEMS	VALORACION				
		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Desempeño de la Función	1. ¿Sus acciones diarias en el trabajo son enteramente eficientes?					
	2. ¿Considera que cumple de forma activa con todas las tareas que se predispone semanalmente?					
	3. ¿Es precisa con respecto a sus resultados en cada actividad planeada?					
	4. ¿Es una trabajadora organizada y responsable con sus actividades representativas de su puesto?					
	5. ¿Mantiene un completo conocimiento de todas aquellas funciones que se le asignaron en su puesto laboral?					

	6. ¿Mantiene disposición absoluta para laborar en equipo con sus demás compañeras?					
Características Individuales	7. ¿Ante una problemática es capaz de evaluar la situación y saber qué hacer?					
	8. ¿Es profesional en crear oportunidades para resolver conflictos en su trabajo?					
	9. ¿Aporta ideas innovadoras que terminan por ser cruciales en su actividad laboral diaria?					
	10. ¿Es profesional capacitada en aplicar sus aportaciones en actividades, con el pleno interés y seguridad de contribuir significativamente en los procesos de trabajo?					
Evaluación Complementaria	11. ¿Desde que empezó a laborar en la empresa, considera que su desempeño ha sido óptimo y continúa siéndolo?					
	12. ¿Ha podido desarrollar y explotar cualidades en su actual puesto de trabajo?					
	13. ¿Posee el hábito de ser puntual cada día en su trabajo?					
	14. ¿Se compromete y es responsable con la realización completa de sus actividades y tareas diarias?					
	15. ¿Está en una adecuada condición física y mental para realizar sus funciones sin complicaciones?					

## FICHA TÉCNICA

### I.- DATOS INFORMATIVOS:

**Técnica e instrumento:** Encuesta/Cuestionario.

- 1.1. **Técnica e instrumento:** Encuesta
- 1.2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario
- 1.3. **Lugar:** JC Astilleros S.A - Chimbote
- 1.4. **Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. **Autor original:** Castillo Lara Freissy y Vassallo Alfaro Priscilla
- 1.6. **Medición:** Desempeño
- 1.7. **Aplicado a:** Trabajadoras
- 1.8. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos.

### II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad determinar el nivel de desempeño laboral de las trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A Chimbote, 2020.

### III.-RECATEGORIZACION DE ESCALA

<b>Escala de Likert</b>	<b>Recategorización de escala</b>
Totalmente en desacuerdo	Mal Impacto
En desacuerdo	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Regular Impacto
De acuerdo	Buen Impacto
Totalmente de acuerdo	

### IV.-VALIDACION Y CONFIABILIDAD

Se empezó con la validación del instrumento, el cual fue sometido a un juicio de expertos de la Universidad Cesar Vallejo y luego pasamos a aplicar los cuestionarios mediante una prueba piloto a 15 trabajadoras de la empresa, al final se realizó el tratamiento de datos y utilizamos el método de Alfa de Cronbach en

donde se obtuvo por resultado  $\alpha=0,83$  resultando una fuerte y aceptable confiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0.832</b>	<b>15</b>

## V.- MATERIALES NECESARIOS

Fotocopias del cuestionario, lapiceros y laptop.

## VII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 30 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Totalmente en Desacuerdo = 1, En Desacuerdo =2, Ni en desacuerdo ni acuerdo=3, De acuerdo =4 y Totalmente de acuerdo =5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable Desempeño.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados, considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

## DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Desempeño de la Función	16,17,18,19,20,21
Características individuales	22,23,24,25
Evaluación Complementaria	26,27,28,29,30

## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

- Variable Dependiente: Desempeño

Niveles	A nivel de variable	D1	D2	D3
		Muy alto	63 – 75	25-30
Alto	51 – 62	20-24	14-16	17-20
Medio	39 – 50	16-19	10-13	13-16
Bajo	27 – 38	11-15	7-9	9-12
Muy bajo	15 – 26	6-10	4-6	5-8

## **Confiabilidad – DESEMPEÑO**

### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	15

### **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
1. ¿Sus acciones diarias en el trabajo son enteramente eficientes?	58,0667	27,352	,457	,822
2. ¿Considera que cumple de forma activa con todas las tareas que se predispone semanalmente?	58,0667	26,638	,576	,815
3. ¿Es precisa con respecto a sus resultados en cada actividad planeada?	58,2667	26,352	,495	,819
4. ¿Es una trabajadora organizada y responsable con sus actividades representativas de su puesto?	58,3333	27,095	,422	,824
5. ¿Mantiene un completo conocimiento de todas aquellas funciones que se le asignaron en su puesto laboral?	58,4000	28,114	,309	,831
6. ¿Mantiene disposición absoluta para laborar en equipo con sus demás compañeras?	58,4000	26,543	,459	,822
7. ¿Ante una problemática es capaz de evaluar la situación y saber qué hacer?	58,2667	26,067	,461	,822
8. ¿Es profesional en crear oportunidades para resolver conflictos en su trabajo?	58,1333	29,410	,215	,833
9. ¿Aporta ideas innovadoras que terminan por ser cruciales en su actividad laboral diaria?	58,2667	27,781	,300	,833
10. ¿Es profesional capacitada en aplicar sus aportaciones en actividades, con el pleno interés y seguridad de contribuir significativamente en los procesos de trabajo?	58,2667	26,352	,597	,813
11. ¿Desde que empezó a laborar en la empresa, considera que su desempeño ha sido óptimo y continúa siéndolo?	58,5333	27,552	,529	,819
12. ¿Ha podido desarrollar y explotar cualidades en su actual puesto de trabajo?	58,0667	24,638	,769	,800
13. ¿Posee el hábito de ser puntual cada día en su trabajo?	58,0667	26,924	,528	,818
14. ¿Se compromete y es responsable con la realización completa de sus actividades y tareas diarias?	58,2667	26,924	,416	,825
15. ¿Está en una adecuada condición física y mental para realizar sus funciones sin complicaciones?	58,2000	28,029	,307	,831

### **Análisis de la confiabilidad:**

La confiabilidad del instrumento, el cuestionario con que se medirá el nivel de Desempeño en la empresa JC. Astilleros S.A Chimbote,2020 que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto a 15 trabajadoras con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha=0.83$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable **BUENO**, según la escala de alfa de Cronbach.



## ANEXO 4:

### Recolección De Datos

#### Instrumento De Recolección De Datos

Cuestionario dirigido a las trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Tenga usted nuestro cordial saludo, y ante mano nuestro agradecimiento por colaborar con el llenado del presente instrumento la cual sugerimos sea de forma sincera.

**Nombres:** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_

Se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X).

Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De Acuerdo (4), Totalmente de Acuerdo (5)

#### VARIABLE 1: Empowerment

N.-	Pregunta	Valoración				
		1.Totalmente en Desacuerdo	2.- En Desacuerdo	3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4.- De Acuerdo	5.- Totalmente de Acuerdo
<b>D1: Significado.</b>						
1	¿Posee objetivos personales bien establecidos?					
2	¿Usted cree que cada día se genera una oportunidad para desarrollar planes a corto plazo?					
3	¿Considera que su trabajo está basado en su propia ética laboral?					
4	¿Su actitud en el trabajo está motivado por las expectativas que tiene?					
5	¿Considera que sus ambiciones van creciendo					

	en conformidad con su trabajo y resultados?					
<b>D2: Competencia.</b>						
6	¿Su nivel de profesionalidad le facilita un mejor rendimiento en sus funciones?					
7	¿Considera que sus cualidades profesionales le permiten desarrollar nuevas habilidades?					
8	¿Considera que su nivel intelectual es influyente e importante en el ámbito laboral donde se emplea?					
9	¿Hace que sus conocimientos estén a la vanguardia?					
<b>D3: Auto determinación.</b>						
10	¿Suele realizar sus actividades en base a sus condiciones y criterios profesionales-personales?					
11	¿Toma decisiones impulsada por su propia determinación?					
12	¿Suele aportar un tremendo valor cada vez que inicia alguna nueva acción en su entorno de trabajo?					
13	¿Acoge cualquier tipo de contrariedad como una oportunidad de reafirmación en su capacidad?					
<b>D4: Impacto.</b>						
14	¿Su rendimiento en el trabajo incentiva a que sus demás compañeras potencien sus ideales y estándares de acción?					
15	¿Se considera una profesional que sabe persuadir a los demás sobre sus ideas y objetivos personales?					

## Instrumento de recolección de Datos

Cuestionario dirigido a las trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Tenga usted nuestro cordial saludo, y ante mano nuestro agradecimiento por colaborar con el llenado del presente instrumento la cual sugerimos sea de forma sincera.

**Nombres:** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_

Se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X).

Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De Acuerdo (4), Totalmente de Acuerdo (5)

N.-	Pregunta	Valoración				
		1.Totalmente en Desacuerdo	2.- En Desacuerdo	3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4.- De Acuerdo	5.- Totalmente de Acuerdo
<b>D1: Desempeño de la función.</b>						
1	¿Sus acciones diarias en el trabajo son enteramente eficientes?					
2	¿Considera que cumple de forma activa con todas las tareas que se predispone semanalmente?					
3	¿Es precisa con respecto a sus resultados en cada actividad planeada?					
4	¿Es una trabajadora organizada y responsable con sus actividades representativas de su puesto?					
5	¿Mantiene un completo conocimiento de todas aquellas funciones que se le asignaron en su puesto laboral?					
6	¿Mantiene disposición absoluta para laborar en equipo con sus demás compañeras?					

<b>D2: Características Individuales.</b>						
7	¿Ante una problemática es capaz de evaluar la situación y saber qué hacer?					
8	¿Es profesional en crear oportunidades para resolver conflictos en su trabajo?					
9	¿Aporta ideas innovadoras que terminan por ser cruciales en su actividad laboral diaria?					
10	¿Es profesional capacitada en aplicar sus aportaciones en actividades, con el pleno interés y seguridad de contribuir significativamente en los procesos de trabajo?					
<b>D3: Evaluación Complementaria.</b>						
11	¿Desde que empezó a laborar en la empresa, considera que su desempeño ha sido óptimo y continúa siéndolo?					
12	¿Ha podido desarrollar y explotar cualidades en su actual puesto de trabajo?					
13	¿Posee el hábito de ser puntual cada día en su trabajo?					
14	¿Se compromete y es responsable con la realización completa de sus actividades y tareas diarias?					
15	¿Está en una adecuada condición física y mental para realizar sus funciones sin complicaciones?					

**ANEXO 5:**

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la influencia del nivel de empowerment de la mujer en su desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2019?	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la influencia del nivel de empowerment de la mujer sobre su desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2019.</p> <p><b>Objetivo Específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Describir el nivel de empowerment de la mujer en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2019.</li> <li>- Describir el nivel de desempeño de las trabajadoras de la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2019.</li> <li>- Analizar la influencia del empowerment de la mujer y su desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2019.</li> </ul>	<p><b>H1:</b> El empowerment de la mujer tiene influencia directa y significativa en su desempeño en la empresa JC Astilleros S.A. Chimbote, 2019.</p> <p><b>HO:</b> El empowerment de la mujer no tiene una influencia directa y significativa en su desempeño en la empresa JC Astilleros Chimbote, 2019.</p>	Variable independiente: Empowerment	Significado	1,2,3,4,5	Ordinal
				Competencia	6,7,8,9,	
				Autodeterminación	10,11,12,13	
				Impacto	14,15	
			Variable dependiente: Desempeño	Desempeño de la Función	1,2,3,4,5,6	Ordinal
				Características Individuales	7,8,9,10,	
Evaluación complementaria	11,12,13,14,15					

**ANEXO 6:**

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de Empowerment de las trabajadoras

OBJETIVO: Determinar el nivel de Empowerment de las trabajadoras en la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote

DIRIGIDO A: Trabajadoras y administradora de la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

*Salazar Llano Juan Francisco.*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

*Magister en Administración de Empresas.*

*Salazar*  
Mg. *Juan Francisco Salazar Llano*  
DNI: *44137812*

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

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el desempeño laboral de las trabajadoras

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral de las trabajadoras en la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote

DIRIGIDO A: Jefa del área administrativa de la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

*Salazar Llano Juan Francisco,  
Magister en Administración de Empresas.*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

*Salazar*  
Mg. *Juan Francisco Salazar Llano*  
DNI: *44137812*

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

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de Empowerment de las trabajadoras en la empresa JC Astilleros S.A.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de Empowerment de las trabajadoras

OBJETIVO: Determinar el nivel de Empowerment de las trabajadoras en la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote

DIRIGIDO A: Trabajadoras y administradora de la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			<del></del>	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Calderón Yarlagué Ernesto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro.

Dr. Ernesto Calderón Yarlagué  
DNI: 32875577

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



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el desempeño laboral de las trabajadoras

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral de las trabajadoras en la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote

DIRIGIDO A: Jefa del área administrativa de la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			<del></del>	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Calderón Yarlagué Emerto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro.

Dr. Emerto Calderón Yarlagué  
DNI: 32875577

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

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de Empowerment de las trabajadoras

OBJETIVO: Determinar el nivel de Empowerment de las trabajadoras en la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote

DIRIGIDO A: Trabajadoras y administradora de la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

Mg.

DNI: 32969014

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

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el desempeño laboral de las trabajadoras

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral de las trabajadoras en la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote

DIRIGIDO A: Jefa del área administrativa de la empresa JC Astilleros S.A. de Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

Mg.

DNI: 32363014

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)





### Base de datos Desempeño

Variable		DESEMPEÑO															CATEGORIZACIÓN		
Dimensiones		Desempeño de la funcion					Caracteristicas individuales				Evaluacion complementaria					TOTAL			
N° PREGUNTAS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
N° ENCUESTADO																			
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3
2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	60	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	2
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	66	5	
5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	1
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	62	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	61	3	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	58	1
10	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	64	5
11	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	2	2	3	2	1	91	5	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61	3
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61	3
15	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62	4
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3
18	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	55	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	2
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	5
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	5
22	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	67	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	49	1

21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	5
22	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	67	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	49	1
24	2	1	2	2	1	2	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	38	1
25	2	2	2	2	1	2	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	38	1
26	2	1	1	2	2	2	5	5	3	4	2	2	2	2	2	2	37	1
27	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	52	1
28	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	66	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61	3
30	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	5
31	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62	4
32	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	63	5
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	62	4
34	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61	3
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61	3
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5
39	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	66	5
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61	3
43	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	63	5
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62	4
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62	4
46	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	63	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	62	4
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	63	5