



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS - MBA**

Empowerment y motivación laboral en los empleados de una
corporación de pintura, Los Olivos - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración en Negocios - MBA

AUTORA:

Oliva Cordova, Lilian Rocio (ORCID: 0000-0002-9434-3316)

ASESORA:

Dra. Ledesma Cuadros, Mildred Jénica (ORCID: 0000-0001-6366-8778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia Funcional

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria:

A mi familia por su amor incondicional, quienes me enseñaron a lograr todo lo que me proponga con dedicación, esfuerzo y perseverancia; a mi hijo Matheo, por ser mi razón de existencia, quien complementó mi confianza y determinación en alcanzar mis metas.

Agradecimiento:

Agradecimiento a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en especial a la Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros por todos sus conocimientos, dedicación y apoyo constante para la realización de la presente investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	133
3.2. Variable y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	177
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	244
VI. CONCLUSIONES	266
VII. RECOMENDACIONES	277
REFERENCIAS	278
ANEXOS	35

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Frecuencia de Empowerment y sus dimensiones	27
Tabla 2 Frecuencia de Motivación laboral y sus dimensiones	28
Tabla 3. Análisis de correlación entre V1: Empowerment y V2: motivación laboral	29
Tabla 4. Análisis de correlación entre La D1: Delegación de poder y V2: Motivación laboral	30
Tabla 5. Análisis de correlación entre D2: Motivación y V2: Motivación laboral	31
Tabla 1. Análisis de correlación entre D3: Liderazgo y V2: Motivación laboral	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Frecuencia de Empowerment y sus dimensiones	27
Figura 2. Frecuencia de Motivación laboral y sus dimensiones	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo relacionar el Empowerment y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos – 2021, para lo cual se dimensionó la variable Empowerment en delegación de poder, motivación y liderazgo a fin de relacionarlo con la motivación laboral que se alcanzaría al aplicar dichas estrategias.

Fue una investigación de tipo básica, descriptivo, correlacional y de diseño no experimental, aplicado a una muestra de 100 trabajadores, y. se aplicó la técnica de la encuesta utilizando dos cuestionarios de preguntas cerradas.

Como resultado se obtuvo que los encuestados respondieron en el nivel regular para la variable Empowerment y sus dimensiones, en un 66%, 54%, 58% y 42% respectivamente; también en lo que respecta a motivación laboral más sus dimensiones de condiciones laborales y elementos necesarios fueron considerados como regulares, con 58%, 45%, y 43% respectivamente; la dimensión remuneraciones como mala 49%; y las dimensiones trato, relaciones interpersonales y promoción interna fueron consideradas como buena con un 76%, 73% y 74% respectivamente.

En conclusión, de acuerdo con los análisis de la estadística inferencial se determinó que existe una relación significativa entre Empowerment y motivación laboral, igualmente en las dimensiones de delegación de poder, motivación y liderazgo, debido a que el nivel de significancia en todos los casos fue de 0.00 menor a 0.05.

Palabras clave: delegación de poder, motivación laboral, remuneraciones, promoción interna.

Abstract

The present research aimed to relate Empowerment and work motivation in the employees of a Painting Corporation, Los Olivos - 2021, for which the Empowerment variable was dimensioned in delegation of power, motivation and leadership in order to relate it to motivation that would be achieved by applying these strategies.

It was a basic, descriptive, correlational and non-experimental design research, applied to a sample of 100 workers, and. The survey technique was applied using two questionnaires with closed questions.

As a result, it was obtained that the respondents responded at the regular level for the Empowerment variable and its dimensions, in 66%, 54%, 58% and 42% respectively; Also with regard to work motivation plus its dimensions of working conditions and necessary elements were considered as regular, with 58%, 45%, and 43% respectively; the remuneration dimension as bad 49%; and the dimensions of treatment, interpersonal relationships and internal promotion were considered as good with 76%, 73% and 74% respectively.

In conclusion, according to the analysis of inferential statistics, it was determined that there is a significant relationship between Empowerment and work motivation, also in the dimensions of delegation of power, motivation and leadership, because the level of significance in all cases was 0.00 less than 0.05.

Keywords: delegation of power, work motivation, remuneration, internal promotion.

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo de investigación es determinar la relación entre el Empowerment y motivación laboral en los empleados, que nos permitirá obtener las herramientas necesarias para lograr los objetivos para el desarrollo de la corporación de pintura.

Nos encontramos en un mundo competitivo a causa de la globalización, es por ello por lo que se requieren de realizar cambios en los aspectos laborales, considerando al capital humano el recurso más importante para la empresa, es por ello por lo que aplicando el empowerment potenciará las capacidades y autonomía en los empleados.

En unión con la variable motivación laboral, puesto que, si la organización empodera al colaborador, existirá mayor compromiso, confianza, participación generando un buen clima laboral y productividad, sintiéndose compenetrados con los valores, objetivos y sintiendo que sus esfuerzos son reconocidos dentro de la organización.

A nivel internacional, el empoderamiento de los recursos humanos es visto como un nuevo enfoque de la motivación laboral, fortaleciendo las fuerzas internas de los colaboradores cambiando creencias, pensamientos y actitudes, fortaleciendo su desempeño y controlando los resultados. Al hacerlo, se sienten motivados para fijarse metas profesionales y alcanzarlas (Wang et al., 2016).

El gobierno de Indonesia exigió que todos los ciudadanos tengan acceso a servicios de salud integrales a través del Sistema Nacional de Seguro de Salud, hospitales, mediante la implantación de un nuevo sistema de pago para los pacientes que solicitan servicios. Toda la línea de servicios hospitalarios debe funcionar de manera efectiva y eficiente para generar un buen servicio, por lo que el empoderamiento proporcionará una mejora a los trabajadores de salud pública en Taiwan, aportando innovación y aumentando el desempeño de los trabajadores de salud (Suryono, 2021).

En un estudio realizado a la empresa FedEx de Estados Unidos, se observó que los tipos de entregas presenta situaciones impredecibles, donde se pueden afectar los regímenes de satisfacción del cliente, por lo que el empoderamiento de los colaboradores es una fortaleza que permite realizar las

entregas sean efectivas, esta estrategia ha permitido desarrollar decisiones cumpliendo los estándares de calidad (Amezcu García et al., 2019), citado por Kandula (2004).

En América Latina, el empowerment es visto como uno de los nuevos paradigmas en el entorno empresarial y herramienta de gestión que consolida el compromiso de los empleados, la productividad y la optimización de recursos en las organizaciones. Las organizaciones chilenas Lefersa y Hewlett Packard señalan que la motivación es fundamental para la gestión de recursos humanos ya que ayuda a orientar el comportamiento de sus empleados para lograr los objetivos de las organizaciones. La empresa debe comprometerse a implementar pautas motivacionales alineadas con la misión, visión y objetivos globales (Guzmán & Olave, 2004).

En Perú, el Sheraton Lima and Convention Center Hotel utiliza la motivación a los colaboradores en el área de la recepción, siendo el lugar que los clientes visitan primero y último, donde los empleados deben brindar un excelente servicio, y desarrolla nuevas estrategias de corto plazo para la entrada y salida de los huéspedes, a través un trato cálido y amable que crea un excelente ambiente de trabajo y mejora la comunicación entre el personal de la zona del hotel (Ratto, 2018).

En el área local, la corporación de pintura se encuentra en crecimiento a pesar de las dificultades que ha traído la pandemia Covid 19, muchas empresas del rubro se han visto con la necesidad de reducir personal, cerrar sucursales y en peor de los casos cerrar empresas, es por ello, que el consorcio se encuentra en potenciar el área de recursos humanos a través del empowerment, con la finalidad de potenciar el compromiso e identificación y motivándolos en la búsqueda de cumplir los objetivos trazados del consorcio.

Los problemas que se consideraron en la presente investigación fueron los siguientes: ¿Cómo se relaciona el empowerment y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura del distrito de Los Olivos - 2021? y los problemas específicos mencionamos los siguientes: ¿Cómo se relaciona la dimensión Delegación del poder, motivación y liderazgo de la variable

empowerment y la motivación laboral en los empleados de una Corporación de pintura del distrito de Los Olivos - 2021?

La investigación se justifica teóricamente en los conceptos que expresa Chiavenato, es su teoría sobre la administración del personal que refiere sobre la motivación que se debe ofrecer a los trabajadores aplicando estrategias como el empoderamiento y delegación de funciones, de esta manera los trabajadores se esforzarán ya que adquiriendo empoderamiento se sentirá satisfechos personalmente; la motivación laboral es aquella que busca un mejor rendimiento del trabajador para lo cual se promueve incentivos que aliente al personal a trabajar con eficiencia y entusiasmo; Así mismo la investigación tiene justificación metodológica porque se basa en el enfoque cuantitativo, para lo cual se elaboraron hipótesis sobre el escenario observado, los cuales fueron contrastados con las técnicas estadísticas inferenciales a fin de establecer si hay relación o no entre las variables; tiene justificación práctica por qué su aplicación en la empresa materia de investigación va a procurar mejorar el rendimiento de los trabajadores lo cual va a beneficiar tanto a la organización en su conjunto.

Se consideró al objetivo general: Determinar la relación entre el empowerment y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura del distrito de Los Olivos – 2021. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la dimensión Delegación de poder, motivación y liderazgo de la variable empowerment y la motivación laboral en los empleados de una Corporación de pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

Para darle significado a la investigación se plantearon las siguientes hipótesis. La hipótesis general es: El empowerment se relaciona significativamente con la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura del distrito de Los Olivos – 2021. Se consideró las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre la dimensión Delegación del Poder, motivación y liderazgo de la variable empowerment y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los estudios previos Antecedentes internacionales:

(Geovany Cáliz et al., 2016), el objetivo fue analizar los factores que influyen en el éxito empresarial del empowerment como herramienta de gestión en las empresas en examinadas. El enfoque del estudio fue cuantitativo, multivariado, corte transversal, se utilizaron cuestionarios. La muestra fue de 120 empleados, los resultados fueron consistentes y muestran que el empoderamiento es una variable significativa del éxito empresarial (pág. 9). En conclusión, el uso del empowerment como herramienta de gestión aumenta la probabilidad de éxito empresarial, ya que permite el logro de metas que promueven el éxito en la empresa.

(Torres Espín, 2018) el objetivo fue hallar como se relaciona el empoderamiento del personal administrativo y de los trabajadores. La investigación fue cualicuantitativa, descriptiva, correlacional, mediante encuestas. La muestra se realizó con 812 colaboradores. La investigación concluyó que implementar el empoderamiento, que fortalece el trabajo en equipo y aumenta la confianza, y las actitudes de las personas creando un buen clima laboral.

(Manjarrez et al., 2020) el objetivo fue relacionar la motivación y como influencia en el desempeño laboral de los empleados en los hoteles examinados. El método de investigación con enfoque cualitativo, descriptivo, se aplicó cuestionarios. La muestra estuvo conformada por 38 empleados. La investigación observa factores motivacionales comunes que influyen en el desempeño laboral y la competitividad de la empresa de estudio.

(Troya Andrade et al., 2019), su principal objetivo fue análisis del empowerment como estrategia competitiva en la administración de las GADS. La metodología utilizada fue descriptiva exploratoria, documental de campo y exploratoria explicativa. La conclusión fue que el empowerment es una técnica fundamental para el desarrollo efectivo, teniendo como valor primordial el desarrollo del talento humano, lo que se traduce en un sentido de pertenencia y por lo tanto un excelente resultado para los principales clientes y los ciudadanos de los GADS.

(Orgambídez-Ramos et al., 2018), El objetivo fue examinar el papel predictivo del empowerment estructural y la vulnerabilidad al estrés, lo que incide negativamente en la percepción del estrés en el contexto laboral. El tipo de investigación fue descriptiva, transversal y correlacional. La muestra estuvo formada de 297 encuestados. En resumen, se encontró que existe una relación negativa y significativa con las dimensiones del empowerment estructural y positiva con la susceptibilidad al estrés.

Dentro de los Antecedentes nacionales se mencionan a:

(Flores, 2017), cuyo principal objetivo es hallar como se relaciona el empowerment y productividad, fue una investigación básica, no experimental, descriptiva, correlacional y transversal. El enfoque cuantitativo. Se trabajó con una muestra de 60 empleados que utilizaron el instrumento de cuestionario para recolectar datos a través del censo. En conclusión, las estadísticas no paramétricas Rho de Spearman mostraron que existe una relación entre el empowerment y la productividad.

(Hoyos, 2019) su principal objetivo fue conocer las ventajas de implementar el moderno recurso de administración denominado Empowerment para mejorar la motivación al trabajo, y en consecuencia de la Municipalidad Provincial de Chota. Tipo de investigación fue aplicada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, correlacional simple, transversal. La muestra no aleatoria del estudio fue de 150 empleados del municipio. En conclusión, la investigación muestra que el coeficiente de Pearson tiene un valor de 0.875 lo que indicó una relación moderadamente positiva en el municipio estudiado.

(Amaya, 2019) su objetivo era entablar una relación directa entre motivación y empowerment. Tipo de investigación fue descriptivo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, correlacional simple, transversal. La muestra no aleatoria del estudio estuvo conformada de 95 empleados. En conclusión, los resultados mostraron que ante la existencia de una relación directa y altamente significativa entre las variables motivación y empowerment, cuanto mayor es el poder motivacional, mayor es la posibilidad de incrementar el poder del empleado.

(Castro & Nunez, 2018) su objetivo era definir empowerment y como mejoraría el rendimiento laboral de la empresa investigada. La investigación fue de nivel descriptivo explicativo y proposicional, con un diseño transversal no experimental y un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo formada por 61 empleados. El trabajo concluye que el estudio de empowerment incide en el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa y provoca un cambio radical en la cultura corporativa, la planificación estratégica, la delegación de funciones y la asignación de poderes de decisión a los colaboradores.

(Chozo & Santamaría, 2021), el objetivo fue hallar determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en una financiera. La investigación fue correlacional, enfoque cuantitativo y diseño transaccional no experimental, se aplicó cuestionario y encuesta. La población de estudio estuvo constituida por 62 trabajadores. Se concluye que la motivación influye positivamente en el rendimiento laboral.

Según (Rios et al., 2010). Se refiere a brindar motivación a los empleados por medio de delegación de funciones y transferir poder o autoridad. El autor manifiesta, que para lograr el potencial del colaborador se debe confiar en ellos, haciéndoles sentir que se empoderan de sus gestiones o funciones a cumplir, de esta manera las organizaciones obtendrán mayor compromiso de sus colaboradores, logrará sus objetivos y evitarán la rotación del personal.

Asimismo, (Jáimez & Bretones, 2011) mencionó que se le conoce bajo otras dimensiones como “empoderamiento” o “delegación de funciones” pero cada vez más es visto por las empresas como un valor interno para el desarrollo de sus empleados ya que muestran un mayor compromiso con el desarrollo de sus funciones. El autor manifestó que, brindándoles el empoderamiento a los colaboradores, se sentirá mucho más vinculados y comprometidos, apoyándoles en su crecimiento profesional y personal en la empresa.

En relación con el empowerment, es crear un entorno en el que todos conozcan los parámetros establecidos. Esto lleva a que los empleados se sientan comprometidos con sus obligaciones. Dado que los jefes pueden dejar a un lado la burocracia y dar un poco de ese poder a todo su equipo de trabajo (Gutiérrez, 2015).

Asimismo, (Montaña, 2012) consideró que para el desarrollo del empoderamiento, se requiere de principios que permitan mantener efectivamente el avance y duración de este proceso, conformado por autoridad, rendición de cuentas, excelencia, retroalimentación y reconocimiento así como brindar datos y facilidades.

Las Dimensiones de Empowerment son:

Dimensión 1: Delegación de poder

Según (Vázquez, 2012), citado por (Flores, 2017), es delegar confianza y autoridad para que los trabajadores lo apliquen. Es de vital importancia transferir responsabilidades a los colaboradores, esto ayuda a incrementar la confianza, el trabajo en equipo, motivación y aumentará la productividad al personal.

Asimismo se pueden llevar a desequilibrios productivos que favorecen a las organizaciones y su personalidad (Contreras & Castro, 2013).

Todo líder identifica actividades que puede compartir en el equipo y asimismo enfocarse en sus funciones propias (Abril, 2014).

Según (Romero & Lescano, 2002) resaltó que reforzando los conceptos de la pirámide de poder de poder que se basa en la confianza, respeto y permiso a fallar, se logrará considerar los siguientes factores para tener una eficaz delegación de poder como responsabilidad, autoridad delegada y buen desempeño.

Dimensión 2: Motivación

Según (Vázquez, 2012), citado por (Flores, 2017) Es imprescindible para una organización que sus colaboradores se sienten identificados con la empresa, es por ello que deben de realizar reconocimientos, promociones de puesto. Puede ser formal o informal.

La motivación en el ámbito laboral actualmente es definida como un proceso que conduce hacia los objetivos programados (Manjarrez et al., 2020).

Es parte de vital importancia porque permite que la persona haga o no lo que se le encomienda, y cada uno se plantea sus objetivos para lograrlos (Ramos, 2014).

Según (Chiavenato, 2005), citado por (Yesenia & Mamani, 2014), mencionó que existen impulsos externos que modifica el comportamiento de las personas, que puede ser generado por el ambiente o por los mismos pensamientos de las personas, por ello considera tres premisas del comportamiento humano: La conducta es causada, existe una causalidad de la conducta, producido por estímulos internos o externos que pueden ser herencia así como el medio ambiente tienen una influencia decisiva en el comportamiento de personas; hay un propósito en todo el comportamiento humano, está dirigido u orientado hacia una meta; la conducta se basa en metas.

Dimensión 3: Liderazgo

Según (Vázquez, 2012), citado por (Flores, 2017). Los líderes de la organización deben de influir de manera correcta a los colaboradores, tratándoles con respeto, motivarlos y mantener una comunicación clara, que genera confianza en sus colaboradores.

La importancia de ejercer un buen liderazgo, desplazando la autoridad, asignando roles, para que contribuyan mejor (Contreras, 2008).

Según (Alfonso et al., 1999), menciona que la característica principal de un buen liderazgo es la aptitud con una gran potencial altamente motivador que requiere disciplina personal para desarrollarse al máximo y los principales rasgos que debe poseer son: Visión, empuje, coraje y valentía, gran capacidad de comunicación, capacidad para reconocer oportunidades y superar el miedo a los errores, energía, personalidad de liderazgo en el área de la información.

En relación con las Bases teóricas de la Variable 2: Motivación Laboral

Según (Hoyos, 2019), citado por Hellriegel (2009, p. 63) Indican que influyen diversos aspectos psicológicos relacionados con el desenvolvimiento y actuar de las personas, la motivación varía de persona a persona y puede variar en diferentes momentos y situaciones. Considerando los siguientes principios motivacionales: disposición, consistencia, repetición, novedad y experiencia,

también consideró los siguientes factores: resultados, involucramiento, conciencia de metas, tarea, retribución, recompensa, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento, castigo y sanciones.

Según (Ramírez et al., 2008), según el punto de vista conductual, la motivación juega un papel importante porque explica el comportamiento humano, la motivación extrínseca promueve la conducta externa de la persona (Reeve, 1994), la recompensa y el castigo modulan el comportamiento y afectan el futuro, la motivación intrínseca se realiza para provocar un cambio de conducta en el trabajador, éstas suelen ser novedosas e impredecibles, nuevos estímulos y eventos despiertan curiosidad y sed de investigación en la persona.

(Cortés, 2004), definió que la motivación puede ser causada por varios factores, tales como: incentivos, regalos, viajes tomando en cuenta las necesidades de las personas y sus metas. Reafirmando a nuestro concepto, es un conjunto de reacciones y actitudes naturales de cada persona, debido a determinadas situaciones en su vida.

Dimensiones de Motivación Laboral

Según (Hoyos, 2019), citado por Chiavenato (2009 p. 35):

Dimensión 1: Remuneraciones

(Hoyos, 2019), es la cantidad de dinero o material que se le da a una persona en pago por su servicio o trabajo. Mencionó que es la retribución que debe recibir un empleado por un vínculo contraído por un contrato laboral incluyendo gratificaciones y bonos, etc.

Según (Bedodo & Giglio, 2006), la remuneración o pago que recibe una persona por sus servicios cuando trabaja en una empresa que establece un sistema de compensación estructurado y justo para los empleados en función de su puesto, mercado, desempeño a largo plazo y habilidades.

(Alva & Estrada, 2019), son las retribuciones monetarias o equivalentes que el empleador paga al trabajador por las funciones desempeñadas durante un periodo determinado y se relaciona con las horas o mes trabajados. Menciona Chiavenato (2008) que existen tres tipos de salarios: Por unidad de tiempo, que puede ser por horas, semanas, quincenas o meses; por resultados que contiene comisiones o porcentajes incluidos y por tarea, es decir por productividad.

Dimensión 2: Condiciones laborales

Según (Hoyos, 2019), referido a cualquier condición sobre el trabajo y que puede tener consecuencias negativas para la salud, por ejemplo el ambiente y la tecnología así como la organización y gestión del trabajo que deben estar de acuerdo a las normas del cuidado del ambiente.

(Martínez et al., 2013), el entorno laboral en el que se intervienen en las condiciones de trabajo: cuestiones económicas, sociales, políticas, tecnológicas, ergonómicas que deriva en gran medida del entorno físico y social de la organización. Considerando los siguientes factores: condiciones ambientales, ergonómicas y económicas.

(F. Moreno & Godoy, 2012), indica determinar los requisitos de salud y seguridad para su lugar de trabajo; es importante recordar que todos somos diferentes y en ambiente laboral es lo mismo. En consecuencia, es necesario satisfacer las necesidades específicas de sus instalaciones (oficinas, talleres, laboratorios, etc.).

Dimensión 3: Elementos necesarios

Según (Hoyos, 2019), incluye las máquinas, dispositivos y herramientas que se utilizan para hacer frente a las tareas y desarrollar de forma óptima sus actividades.

(Charaja & Mamani, 2014), mencionó que se debe considerar las necesidades fisiológicas que favorecerán la satisfacción del colaborador en el trabajo como el aire acondicionado, la calefacción, fuentes de agua, lugar de refrigerio, entre otros.

Asimismo, (W. Arias, 2013), consideró que los factores de los elementos necesarios dentro de la organización incluyen: Capacitación insuficiente a los trabajadores, exceso de confianza, la falta de supervisión, falta de equipo y tecnología, malestar y condiciones ambientales, incluyendo el ambiente de trabajo, el clima naturales y organizacional en el lugar de trabajo, la iluminación, recolección de materiales y equipos de protección personal.

Dimensión 4: Trato

(Hoyos, 2019), planteó que el trato es el acto y el efecto de hacer (administrar el negocio, interactuar con una persona, tratar con una persona de palabra o hecho, transferir un asunto).

(Jiménez, 2009), según el trabajo colaborativo todas las aportaciones de los colaboradores deben ser tratadas de manera crítica y constructiva, deben compartirse las ideas o argumentaciones con la información que se pueda compartir en busca de encontrar el mejor resultado del trabajo en grupo.

(Poveda et al., 2017), citó a Levering (2013), según afirmó Robert Leverin, co-fundador del Great Place to Work institute, dice que un gran trabajo es aquel en el que confías en las personas para las que trabajas, te orgulleces de lo que hace y te agradan las personas con las que trabajas. Contempla tres relaciones interconectadas: relación entre colaboradores y jefes; entre los trabajadores, su trabajo y la empresa; la relación de los colaboradores entre sí.

Dimensión 5: Relaciones interpersonales

(Hoyos, 2019), afirmó que es la capacidad que tienen una o más personas de socializar entre ellos en diversas circunstancias y situaciones. Es de vital importancia en el ámbito laboral fomentar las buenas relaciones interpersonales, esto se logra trabajando el respeto mutuo.

(Jimenez, 2018), determinó que es un papel crucial en el desarrollo integral de la persona y la organización; debido al hecho de que conviven con diferentes personas en el lugar de trabajo. A través de ellos, el trabajador va permitirá compartir e intercambiar formas de sentir y pensar, que construirán nuevas experiencias y conocimientos; en la cual la relación que establezca el empleado debe ser una cooperación mutua con sus empleados, que debe contribuir a mejorar el clima organizacional y a un aumento mayor de la motivación en el trabajo en equipo, cooperación entre colegas, confianza y lealtad.

Para (S. Moreno & Perez, 2018), citó a Murillo (2004), los principios que guían las relaciones entre los individuos, con el fin de regular sus problemas, identificar las reglas de interacción entre personas y grupos, que pueden ser agradables o incómodas, pero las primeras reducen la intimidación y alinean las

acciones del individuo con los intereses colectivos. Porque según Contreras et al. (2012), las relaciones están destinadas a corresponder a los objetivos e intereses de las personas que las apoyan, y esta correspondencia no solo funciona en las relaciones informales.

Dimensión 6: Promoción interna

(Hoyos, 2019), es el proceso de selección de trabajadores calificados para ocupar un puesto que tiene en cuenta a los trabajadores existentes en la empresa.

Según (S. Arias & López, 2020), citó a Grueso H (2010), menciona que las organizaciones tienen planes de desarrollo de recursos humanos, como promociones internas dentro de sistemas formales o informales. Los sistemas formales de promoción se caracterizan por haber sido formalmente definidos y desarrollados por la organización en base a una clara definición de carreras profesionales.

(Rivera & Bermúdez, 2018), citó a Arias (1980) comentó que uno de los beneficios de la evaluación de desempeño consiste en identificar a los empleados con áreas de oportunidad en su desempeño y hacer una selección de estos candidatos para ascenso traslado, asimismo ofrece oportunidades de desarrollo a los trabajadores, no solo de ascenso, sino también de desarrollo personal, promoviendo la productividad y mejora de las relaciones humanas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Es de tipo de investigación es básica, buscando la resolución del problema; correlacional, teniendo el propósito de entender la correlación entre dos o más variables; con enfoque cuantitativo, se utilizan variables de medición, recolectando datos realizadas a través de encuestas obteniendo datos como resultado (Hernández et al, 2018).

Diseño

No experimental, debido a que no se manipula las variables, esto con el fin de que el investigador no tenga una intervención de manera directa, solo recogerá la investigación en base a información existente (Hernández et al, 2018).

3.2 Variable y Operacionalización

Variable 1: Empowerment

Según Ríos, Téllez y Ferrer (2013) mencionó que consiste en incrementar la delegación y la transferencia de poder para motivarlos, es un trabajo conjunto con el fin de alcanzar las metas de calidad, las organizaciones salen de paradigmas en los procesos de toma de decisiones (p. 106).

Variable 2: Motivación Laboral

Según Hoyos (2019), citado por Hellriegel (2009, p. 63), se refiere a la influencia de aspectos psicológicos relacionados con el desenvolvimiento y actuar de las personas, la motivación se logra por la interacción de las personas con la situación.

Tabla 2:

Operacionalización de la variable 1: Empowerment

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
-------------	-------------	-------	------------------	------------------

Delegación del poder	✓ Liberar el potencial humano	(1,2)	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdos (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (32-60) Regular (21-31) Mala (12-20)
	✓ Nivel de confianza	(3)		
	✓ Nivel de autoridad	(4)		
Motivación	✓ Reconocimientos	(5, 6)		
	✓ Recompensas e incentivos	(7)		
	✓ Toma de decisiones	(8)		
Liderazgo	✓ Trabajo en equipo	(9)		
	✓ Retroalimentación	(10)		
	✓ Nivel de confianza	(11, 12)		

Tabla 3:

Operacionalización de la Variable (2) Motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Remuneraciones	✓ Sueldos	(1)	Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (32-60) Regular (21-31) Mala (12-20)
	✓ Gratificación básica	(2)		
Condiciones laborales	✓ Infraestructura adecuada	(3, 4)	En desacuerdo (2)	
	✓ Aspectos tecnológicos	(5)		
Elementos necesarios	✓ Equipos	(6, 7)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
	✓ Herramientas	(8)		
Trato	✓ Amabilidad	(9, 10)	De acuerdos (4)	
Relaciones interpersonales	✓ Relaciones Humanas	(11)	Totalmente de acuerdo (5)	
Promoción interna	✓ Ascensos	(12)		

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población del estudio está constituida por 120 empleados de una corporación de pinturas del distrito de Los Olivos. Al respecto, Hernández, Fernández y Batista (2014), define a la población o el universo como “un

conglomerado de todos los casos que se ajustan a determinadas especificaciones”.

Muestra:

Se aplicará a 100 empleados de una corporación de pintura.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta, por medio de dos cuestionarios, clasificado según la escala de Likert, según Carrasco (2013), indica que es una técnica de estudio, que permite explorar y recolectar datos a través de preguntas.

Instrumento

Se utilizó el cuestionario sobre el empowerment y la motivación laboral, que consiste en una serie de ítems presentados en forma de declaraciones o juicios, los que se pregunta a los participantes, seleccionándose una de las alternativas. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p. 238). Las declaraciones califican el objeto medido de la postura. La escala utilizada es el método de escala Likert, según Hernández, Fernández, Baptista (2010, p. 245).

Ficha técnica del instrumento Empowerment

Instrumento 1: Empowerment

Nombre del instrumento: Cuestionario de Empowerment

Autor: Br. Darrel Rajiv Flores Quiroz

Procedencia: Lima Perú 2017

Objetivo: Determinar la relación del empowerment

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente 15 minutos

Significación: La escala tendrá el propósito de determinar la relación entre el empowement y productividad en la empresa Industrias y Servicios el Tigre S.A., distrito de Comas, año 2017.

Estructura: Consta de 12 ítems, con respuesta estilo Likert de la siguiente manera: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) De acuerdo, y 5) Totalmente de acuerdo. La escala está conformada por 03 dimensiones en la variable empowement.

Instrumento 2: Motivación laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario de Motivación laboral

Autor: Br. Alexander Baldomar Hoyos Coronel

Procedencia: Cajamarca Perú 2019

Objetivo: Determinar la relación de motivación laboral

Administración: Individual

Duración: Aproximadamente 15 minutos

Significación: La escala tendrá el propósito de identificar la relación entre el empowement y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Chota.

Estructura: Consta de 12 ítems, con respuesta estilo Likert de la siguiente manera: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) De acuerdo, y 5) Totalmente de acuerdo. La escala está conformada por 03 dimensiones en la variable Motivación laboral.

3.5 Procedimiento

La aplicación del instrumento cuestionario virtual de Google Forms, la muestra seleccionada de 100 empleados de una corporación de pintura; con el fin de conocer la relación de las variables de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de los datos se llevará a cabo por medio de la aplicación de las técnicas de la estadística descriptiva e inferencial, en razón a ello, los resultados serán expresados en tablas de frecuencia y gráficos de barras; respecto a la

contrastación de hipótesis, fueron analizadas por medio de un estadístico no paramétrico a fin de determinar la relación entre las variables.

3.7 Aspectos éticos

La investigación fue realizada tomando en cuenta los criterios éticos de confidencialidad cuando se toman datos directamente de las personas sobre los aspectos de una empresa, en ese sentido se pidió el permiso correspondiente de la empresa y el consentimiento voluntario de los encuestados, bajo esas condiciones se procedió a la entrega de los cuestionarios. Así mismo la investigación se ha desarrollado siguiendo los lineamientos del Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Estadística Descriptiva

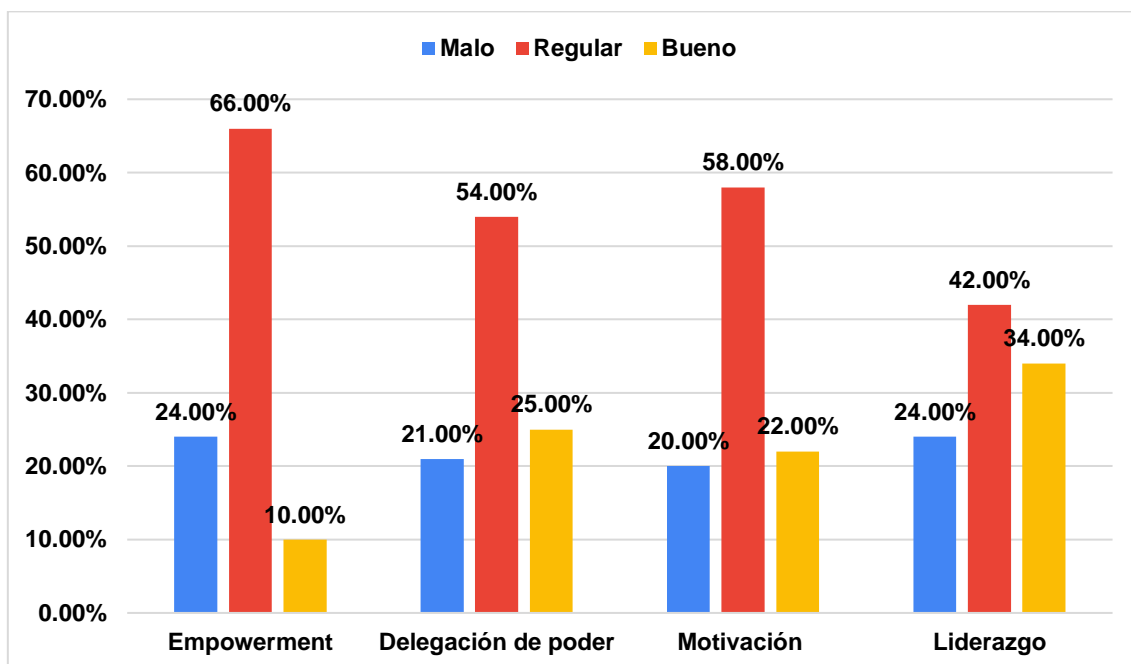
Tabla 1

Frecuencia de Empowerment y sus dimensiones

	Empowerment	Delegación de poder	Motivación	Liderazgo
Malo	24.0%	21.0%	20.0%	24.0%
Regular	66.0%	54.0%	58.0%	42.0%
Bueno	10.0%	25.0%	22.0%	34.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Figura 1:

Frecuencia de Empowerment y sus dimensiones



De la tabla 1 y figura 1, se observa las frecuencias sobre la percepción de las personas sobre Empowerment y sus dimensiones; sobre Empowerment, el 10.0% la considera como buena, 66.0% como regular y el 24.0% como mala; en cuanto a la delegación de poder el 25.0% la percibe como buena, el 54.0% como regular y el 21.0% como mala; en cuanto a la Motivación el 22.0% de las personas la consideran como buena, 58.0% como regular y 20.0% como mala; y en cuanto a los resultados que se obtienen en liderazgo el 34.0% la considera buena, 42.0 regular y 24.0% mala; se debe tener presente los porcentajes de percepción mala tienen fines de mejora.

Tabla 2

Frecuencia de Motivación laboral y sus dimensiones

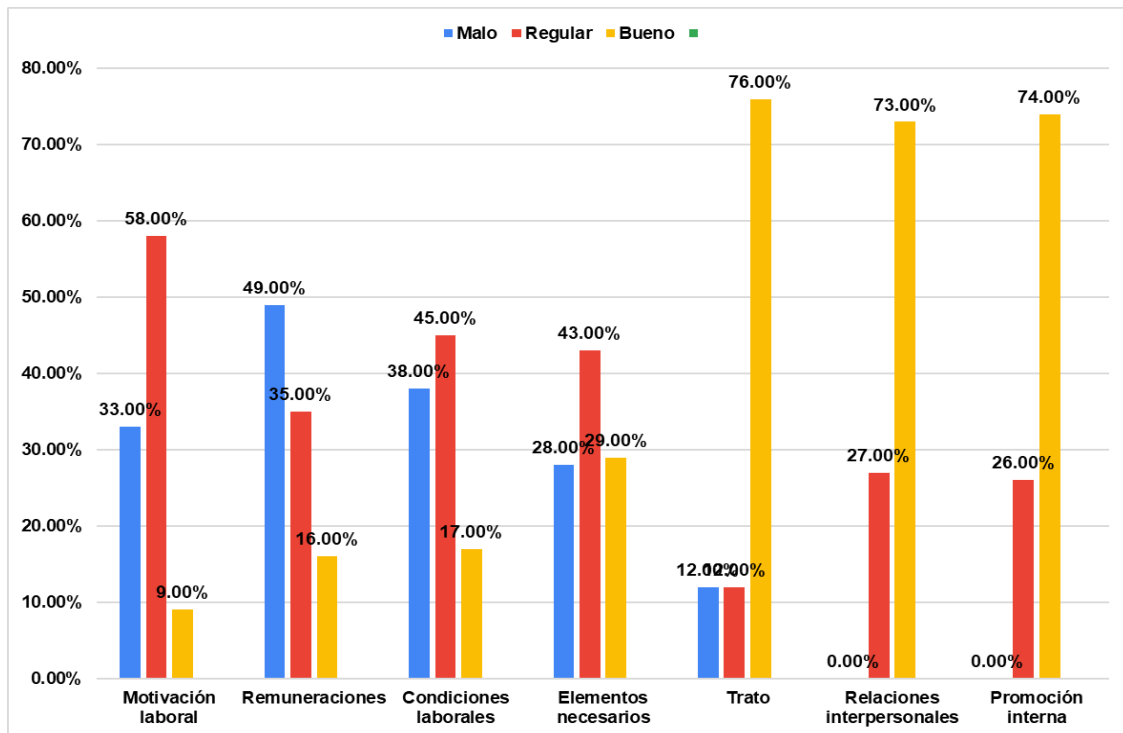
	Motivación laboral	Remuneraciones	Condiciones laborales	Elementos necesarios	Trato	Relaciones interpersonales	Promoción interna
Malo	33.0%	49.0%	38.0%	28.0%	12.0%	0.0%	0.0%
Regular	58.0%	35.0%	45.0%	43.0%	12.0%	27.0%	26.0%
Bueno	9.0%	16.0%	17.0%	29.0%	76.0%	73.0%	74.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Figura 2

Frecuencia de Motivación laboral y sus dimensiones

De la tabla 2 y figura 2, se observa las frecuencias sobre la percepción de las personas sobre motivación laboral y sus dimensiones; sobre motivación, el 9.0% la considera como buena, 58.0% como regular y el 33.0% como mala; en cuanto a las remuneraciones el 16.0% la percibe como buena, el 35.0% como regular y el 49.0% como mala; en cuanto a las condiciones laborales el 17.0% de las personas la consideran como buena, 45.0% como regular y 38.0% como mala; y en cuanto a los resultados que se obtienen en elementos necesarios el 29.0% la considera buena, 43.0 regular y 28.0% mala; se debe tener presente los porcentajes de percepción mala tienen fines de mejora; en cuanto a los resultados que se obtienen en el trato el 76.0% la considera buena, 12.0 regular y 12.0% mala; en las relaciones interpersonales el 27.0% la regular y 73.0% mala; en la promoción interna el 26.0% la regular y 74.0% mala.

Cómo la investigación tiene el objetivo de establecer relaciones entre las variables y sus dimensiones, donde los datos son provenientes de respuestas en escala ordinal, el análisis inferencial se efectúa con un modelo estadístico relacional, siendo el estadígrafo empleado el de Spearman, que mide la asociatividad entre las variables c



uando estas provienen de escala ordinal (Hernández y Mendoza, 2018).

a. Estadística Inferencial

Contrastación de la hipótesis general

Ho: La V1: Empowerment no se relaciona con la V2: motivación laboral

Ha: La V1: Empowerment se relaciona con la V2: motivación laboral

Regla de decisión

Si, $\alpha \geq 0.05$, se acepta Ho

Si, $\alpha < 0.05$, se rechaza Ho

Tabla 3

Análisis de correlación entre V1: Empowerment y V2: motivación laboral

		V1: Empowerment	V2: Motivación laboral
Rho de Spearman	V1: Empowerment	1.000	,733**
	V2: Motivación laboral	,733*	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	100	100

Sig. (bilateral)	0.000	
N	100	100

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

La tabla 3, con una confiabilidad al 95%, queda establecido que el valor de α es 0.000, por lo que según la regla de decisión se rechaza la H_0 y se confirma que existe relación entre V1: Empowerment y V2: motivación laboral; asimismo, se aprecia que el valor de Rho de Spearman es ,733, que, de acuerdo a la tabla de valores, se considera como una correlación moderada.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: La D1: Delegación de poder no se relaciona con V2: Motivación laboral

Ha: La D1: Delegación de poder se relaciona con V2: Motivación laboral

Regla de decisión

Si, $\alpha \geq 0.05$, se acepta H_0

Si, $\alpha < 0.05$, se rechaza H_0

Tabla 4

Análisis de correlación entre La D1: Delegación de poder y V2: Motivación laboral

		D1: Delegación de poder	V2: Motivación Laboral
	Coeficiente de correlación	1.000	,606**
	Sig. (bilateral)		0.000
D1: Delegación de poder	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,606**	1.000
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	100	100

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

La tabla 4, con una confiabilidad al 95%, queda establecido que el valor de α es 0.000, por lo que según la regla de decisión se rechaza la H_0 y se confirma que existe relación entre D1: Delegación de poder y V2: Motivación laboral; asimismo, se aprecia que el valor de Rho de Spearman es ,606** que, de acuerdo con la tabla de valores, se considera como una correlación moderada.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: D2: Motivación no se relaciona con V2: Motivación laboral

Ha: D2: Motivación se relaciona con V2: Motivación laboral

Regla de decisión

Si, $\alpha \geq 0.05$, se acepta H_0

Si, $\alpha < 0.05$, se rechaza H_0

Tabla 5

Análisis de correlación entre D2: Motivación y V2: Motivación laboral

		D2: Motivación	V2: Motivación Laboral
Rho de Spearman		1.000	,774**
	D2: Motivación		0.000
		Sig. (bilateral)	
		N	100
	V2: Motivación Laboral		1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
	N	100	100

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

La tabla 5, con una confiabilidad al 95%, queda establecido que el valor de α es 0.000, por lo que según la regla de decisión se rechaza la H_0 y se confirma que existe relación entre Motivación se relaciona con V2: Motivación

laboral, se aprecia que el valor de Rho de Spearman es ,774** que, de acuerdo con la tabla de valores, se considera como una correlación moderada.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: D3: Liderazgo no se relaciona con V2: Motivación laboral

Ha: D3: Liderazgo se relaciona con V2: Motivación laboral

Regla de decisión

Si, $\alpha \geq 0.05$, se acepta Ho

Si, $\alpha < 0.05$, se rechaza Ho

Tabla 6

Análisis de correlación entre D3: Liderazgo y V2: Motivación laboral

			D3: Liderazgo	V2: Motivación Laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	,677**
	D3: Liderazgo	Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
		Coefficiente de correlación	,677**	1.000
	V2: Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100

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

La tabla 6, con una confiabilidad al 95%, queda establecido que el valor de α es 0.000, por lo que según la regla de decisión se rechaza la Ho y se confirma que existe relación entre D3: Liderazgo se relaciona con V2: Motivación laboral, se aprecia que el valor de Rho de Spearman es ,677** que, de acuerdo con la tabla de valores, se considera como una correlación moderada.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, se ha llegado a la conclusión y que si existe una relación entre Empowerment y la motivación laboral; de esta manera se observa que un 66% manifestaron cómo regular las actividades de Empowerment; Un 54% manifestaron regular en delegación de poder, un 58% respondieron regular para motivación y 42% respondieron o regular en lo que respecta al liderazgo; por lo que se puede expresar en términos generales que las actividades en ese sentido se desarrollaron en forma regular según las observaciones de los encuestados. Así mismo sobre la variable motivación laboral se observó que un 58% ligero regular, 49% respondieron malo respecto a remuneraciones. 45% regular sobre condiciones laborales, 43% regular sobre elementos necesarios, 76% bueno en lo que respecta a trato, 73% bueno sobre relaciones interpersonales y 74% bueno en promoción interna; observándose una diferenciación entre las opiniones de regular a bueno.

Sobre Empowerment y motivación laboral, se aplicó el estadístico Rho de Spearman, determinando que existe relación, debido a qué se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05; teóricamente se ha manifestado que hay una gran relación entre ambas variables porque las técnicas del empoderamiento como la delegación de poder, motivación y liderazgo van a promover en los trabajadores una motivación mayor el cumplimiento de sus funciones. Al respecto, (Geovany Cáliz et al., 2016), manifestó que el poderamiento es una herramienta de gestión que incrementa la posibilidad de éxito;

Sobre delegación de poder y motivación laboral, se aplicó el estadístico Rho de Spearman, determinando que existe relación, debido a qué se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05; teóricamente Se ha manifestado qué el empoderamiento de los trabajadores produce una satisfacción personal qué los motiva a ejercer mejor sus funciones, aunque dicha delegación no se debe hacer sin previa calificación y control a fin de evitar desaciertos que puedan perjudicar al equipo de trabajo. (Jáimez & Bretones, 2011), manifestaron que la delegación de poder permite que el profesional se sienta comprometido y apoye al equipo de trabajo, así como a la empresa,

Sobre motivación y motivación laboral, se aplicó el estadístico Rho de Spearman, determinando que existe relación, debido a que se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05; teóricamente se expresa que la aplicación de técnicas de motivación como son los incentivos otorgados por el logro o alcance de objetivos, los cuales pueden ser a remuneración dineraria o en productos, como también con días de descanso o premios; los cuales incentiva al trabajador a tener un mayor compromiso con sus funciones. (Rios et al., 2010), indicó que para lograr potencializar el esfuerzo de un colaborador se debe confiar en ellos y recompensarlos de esta forma se evitará el desaliento y la rotación del personal, (Chozo & Santamaría, 2021), también manifestó que la motivación influyó fuertemente en el desempeño laboral incrementando el nivel de rendimiento, (Amaya, 2019), afirmo que para incrementar el poder motivacional es conveniente aplicar técnicas de empoderamiento en el empleado a fin de mantener un buen estado de ánimo y satisfacción personal.

Sobre liderazgo y motivación laboral, se aplicó el estadístico Rho de Spearman, determinando que existe relación, debido a que se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05; teóricamente se expresa que liderazgo es un factor importante en la conducción de toda organización, por lo tanto las personas que ejercen liderazgo deben estar capacitadas y ser evaluadas de acuerdo a sus resultados, un buen liderazgo va a conllevar que los trabajadores se sientan estimulados y reconfortados en sus puestos de trabajo. (Castro & Nunez, 2018) indica que para mejorar el rendimiento laboral se debe incidir en un cambio radical de la cultura empresarial, aplicar técnicas. Por otro lado (Orgambidez-Ramos et al., 2018) indicó que el estrés es lo opuesto a la motivación por lo tanto presenta una relación negativa y significativa sobre el rendimiento de los trabajadores. Recomendando que se realice acciones que ayude a estabilizar las emociones de los trabajadores, estos inconvenientes pueden surgir época de crisis económica o por crisis familiares, de las cuales los líderes no deben ser ajenos.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados se obtuvo las siguientes conclusiones:

1. El empowerment se relaciona significativamente con la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura del distrito de Los Olivos – 2021, debido a que se aplicó el estadístico Rho de Spearman y resultó un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se determina que si hay relación.
2. La dimensión delegación de poder de la variable empowerment, se relaciona significativamente con la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura del distrito de Los Olivos – 2021, debido a que se aplicó el estadístico Rho de Spearman y resultó un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se determina que si hay relación.
3. La dimensión motivación de la variable empowerment, se relaciona significativamente con la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura del distrito de Los Olivos – 2021, debido a que se aplicó el estadístico Rho de Spearman y resultó un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se determina que si hay relación.
4. La dimensión liderazgo de la variable empowerment, se relaciona significativamente con la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura del distrito de Los Olivos – 2021, debido a que se aplicó el estadístico Rho de Spearman y resultó un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se determina que si hay relación.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo con las conclusiones se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Con fines de reforzar la motivación laboral se recomienda a los directivos aplicar técnicas de estrategias referentes a delegación de poder, motivacionales y buen manejo de liderazgo; es decir buscando como objetivo que los trabajadores se sientan incentivados y comprometidos con los objetivos de la empresa:
2. Con fines de reforzar la delegación de poder, se recomienda a los directivos aplicar técnicas de estrategia que permitan delegar la autoridad a los trabajadores competentes y con ánimo de superación, para lo cual se realizaría una previa evaluación de estos.
3. Con fines de reforzar la motivación, se recomienda a los directivos aplicar técnicas de estrategia que permitan motivar a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones asignadas, dichas estrategias tendrán como objetivo lograr un mayor rendimiento en cada uno de ellos.
4. Con fines de reforzar el liderazgo en la organización, se recomienda aplicar técnicas de liderazgo transformacional, las cuales se basan en lograr el desarrollo integral de los trabajadores a fin de que se sientan satisfechos consigo mismo y también se identifiquen con la empresa.

REFERENCIAS

- Abril, C. (2014). *"Delegación" destreza vital de un buen lider* (pp. 1–14).
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12661/DELEGACION DESTREZA VITAL DE UN BUEN LIDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alfonso, I., Alvero, Y., & Tillán, S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *ACIMED*, 7(1), 132–135. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v7n2/aci08299.pdf>
- Alva, J., & Estrada, M. (2019). Remuneraciones y desempeño labora en el banco SCOTIABANK agencia Pizarro Trujillo 2019. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/5809>
- Amaya, J. M. (2019). *Motivación y empowerment en trabajadores de una empresa de servicio de ventajas de la ciudad de Chiclayo* [Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6417>
- Amezcu García, E. L., Pérez Ceballos, V., & Quiroz de la Cruz, E. M. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencia Administrativa*, 1, 33–37.
<https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Arias, S., & López, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e2646. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>
- Arias, W. (2013). Uso y desuso de los equipos de protección personal en trabajadores de construcción. *Ciencia & Trabajo*, ABRIL/JUNIO 2011, 119–124.

- https://www.researchgate.net/publication/275346319_Uso_y_Desuso_de_l os_Equipos_de_Proteccion_Personal_en_Trabajadores_de_Construccion
- Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*.
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113580>
- Castro, Y. S., & Nunez, V. M. I. (2018). *Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH. de la empresa Agropucalá S.A.A., Pucalá 2017* [Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4590>
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo- Puno-Perú, 2013. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 5–13. <https://www.redalyc.org/exportarcita.oa?id=449844867001>
- Chozo, I. A., & Santamaría, M. A. (2021). *Influencia de la motivación para el desempeño laboral-Compartamos Financiera S.A- Moshoqueque-Chiclayo- 2020* [Universidad Señor de Sipán].
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7985>
- Contreras, F. (2008). Liderazgo: Perspectivas de desarrollo e investigación. *International Journal of Psychological*, 1(2), 64–72.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299023508008>
- Contreras, F., & Castro, G. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. *EG Estudios Gerenciales*, 29(126), 72–76.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21228397008>
- Cortés, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Reista de Ciencias Sociales-Universidad de Costa Rica*, 203–

214. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15310615>
- Flores, D. (2017). *El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., en el distrito de Comas, año 2017* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13871>
- Geovany Cáliz, C., B. Martinez, L., P. Vigier, H., & Jairo Nuñez, J. (2016). El rol del Empowerment en el éxito empresarial. *Investigación Administrativa*, 45-1, 1-26. <https://doi.org/10.35426/iav45n117.02>
- Gutiérrez, S. (2015). *Manejo efectivo del empowerment en los gerentes de las multinacionales en Colombia* [Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/14091>
- Guzmán, P., & Olave, S. (2004). *Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas chilenas* [Universidad de Chile]. http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/guzmanl_p/sources/guzmanl_p.pdf
- Hoyos, A. (2019). *El empowerment y su relación con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Chota en el año 2018* [Universidad de Cajamarca]. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3052>
- Jáimez, M., & Bretones, F. (2011). El empowerment organizacional: El inicio de una gestión saludable del trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. REcursos Humanos*, 1-33.
- Jimenez, D. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Desagüadero, 2018 – Chucuito – Puno. In *Factores Que Influyen En El Inicio De Relaciones Sexuales En Los Adolescentes De La Institución Educativa Secundaria Independencia Nacional Puno, 2017*.

- <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10067>
- Jiménez, K. (2009). Propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo. *Revista Educación*, 95–107.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058007>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 12(1), 359–365.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3823129>
- Martínez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542–560.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431015>
- Montaña, F. (2012). *El empoderamiento como herramienta de desarrollo del talento humano en las organizaciones* [Universidad EAN].
<http://hdl.handle.net/10882/1986>
- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia (Occupational Hazards a New Challenge for Management). *International Journal of Good Conscience*. Abril, 7(1), 38–56.
[http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)
- Moreno, S., & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 9(1), 13–33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Orgambídez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Ruiz-Frutos, C. (2018). Empowerment, vulnerabilidad al estrés y burnout en enfermeros portugueses. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(1), 259–266.
<https://doi.org/10.1590/1413-81232018231.15522015>

- Poveda, G., Suraty, M., & Mackay, R. (2017). Concepción e importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. V *Congreso Virtual Internacional Sobre Transformación e Innovación En Las Organizaciones*, 7–20. <http://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importancia-del-salario.pdf>
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 43. [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\) 143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1) 143-185.pdf)
- Ramos, M. (2014). *La motivación y su relación en el rendimiento académico* [Universidad de Almería]. <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3064/Trabajo.pdf>
- Ratto, P. (2018). *Las estrategias motivacionaes y el desempeño de los empleados del Área de recepción caso: Hotel Sheraton Lima and Convention Center, 2017* [Universidad de San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4529/ratto_gpl.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rios, M., Téllez, M., & Ferrer, J. (2010). *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes*. 231, 103–125. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a6.pdf>
- Rivera, F. de J., & Bermúdez, S. (2018). Análisis del sistema de evaluación de desempeño para personal de una empresa manufacturera. *Proyectos Institucionales y de Vinculación*, 12, 1–69. <http://www.proyectosinstitucionalesydevinculacion.com/>
- Romero, C., & Lescano, R. (2002). El empowerment en las organizaciones.

Revista de Psicología, 1–16. <https://doi.org/10.18050/revpsi>

- Torres Espín, G. E. (2018). El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato [Universidad Técnica de Ambato]. In *Repo.Uta.Edu.Ec*.
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5301/Mg.DCEv.Ed.1859.pdf?sequence=3>
- Troya Andrade, R. P., Vásquez Fajardo, C. E., & Fajardo Vaca, L. M. (2019). Empowerment: una herramienta estratégica como ventaja de competitividad en la administración de los gobiernos autónomos descentralizados (GADS). *Recimundo*, 3(1), 1110–1135.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.1110-1135](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.1110-1135)
- Wang, F., Yae, L. J., & Zheng, P.-Z. (2016). Relationship between empowerment of university staff through in-service training and its effects on educational quality. *International Research Journal of Management Sciences*, 3(1), 27–32. https://www.researchgate.net/profile/Pei-Zheng-Zheng/publication/348319181_Relationship_between_empowerment_of_university_staff_through_in-service_training_and_its_effects_on_educational_quality/links/5ff7c42c299bf140887d7c0e/Relationship-between-empowerm
- Yesenia, C., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú, 2013. *Comuni@cción*, 1(1), 1–9.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Empowerment y motivación laboral en los empleados de una Corporación de pintura, Los Olivos - 2021																																												
Autor: Br. Lilian Rocío Oliva Córdova																																												
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																									
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relaciona el empowerment y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos-2021?</p> <p>¿Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona la Delegación de poder y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos-2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos-2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos-2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el empowerment y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos-2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre el Delegación de poder y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos-2021.</p> <p>Identificar la relación entre la motivación y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos-2021.</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos-2021.</p>	<p>Hipótesis principal:</p> <p>El empowerment se relaciona significativamente con la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos-2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el Delegación de poder y la motivación laboral en el área administrativa en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos-2021.</p> <p>Existe relación entre la motivación y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos-2021.</p> <p>Existe la relación entre el liderazgo y la motivación laboral en los empleados de una corporación de pintura, Los Olivos-2021.</p>	<p>V1: Empowerment</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Variable 1: Dimensiones</th> <th style="width: 40%;">Indicadores</th> <th style="width: 15%;">Ítems</th> <th style="width: 15%;">Escala de valores</th> <th style="width: 15%;">Nivel y Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Delegación de poder</td> <td>✓ Liberar el potencial humano ✓ Nivel de confianza ✓ Nivel de autoridad</td> <td>(1,2,3,4)</td> <td rowspan="3">Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)</td> <td rowspan="3">Bueno (32-60) Regular (21 a 31) Mala (12 a 20)</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> <td>✓ Reconocimientos ✓ Recompensas e incentivos ✓ Toma de decisiones</td> <td>(5,6,7,8)</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td>✓ Trabajo en equipo ✓ Retroalimentación ✓ Nivel de confianza</td> <td>(9,10,11,12)</td> </tr> </tbody> </table> <p>V2.- MOTIVACIÓN LABORAL</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Dimensiones</th> <th style="width: 20%;">Indicadores</th> <th style="width: 10%;">Ítems</th> <th style="width: 30%;">Escala de valores</th> <th style="width: 25%;">Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Remuneraciones</td> <td>✓ Sueldos ✓ Gratificación básica</td> <td>(1,2)</td> <td rowspan="6">Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)</td> <td rowspan="6">Bueno (32-60) Regular (21 a 31) Mala (12 a 20)</td> </tr> <tr> <td>Condiciones laborales</td> <td>✓ Infraestructura adecuada ✓ Aspectos tecnológicos</td> <td>(3,4,5)</td> </tr> <tr> <td>Elementos necesarios</td> <td>✓ Equipos ✓ Herramientas</td> <td>(6,7,8)</td> </tr> <tr> <td>Trato</td> <td>✓ Amabilidad</td> <td>(9,10)</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> <td>✓ Relaciones Humanas</td> <td>(11)</td> </tr> <tr> <td>Promoción interna</td> <td>✓ Ascenso</td> <td>(12)</td> </tr> </tbody> </table>	Variable 1: Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango	Delegación de poder	✓ Liberar el potencial humano ✓ Nivel de confianza ✓ Nivel de autoridad	(1,2,3,4)	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)	Bueno (32-60) Regular (21 a 31) Mala (12 a 20)	Motivación	✓ Reconocimientos ✓ Recompensas e incentivos ✓ Toma de decisiones	(5,6,7,8)	Liderazgo	✓ Trabajo en equipo ✓ Retroalimentación ✓ Nivel de confianza	(9,10,11,12)	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Índices	Remuneraciones	✓ Sueldos ✓ Gratificación básica	(1,2)	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)	Bueno (32-60) Regular (21 a 31) Mala (12 a 20)	Condiciones laborales	✓ Infraestructura adecuada ✓ Aspectos tecnológicos	(3,4,5)	Elementos necesarios	✓ Equipos ✓ Herramientas	(6,7,8)	Trato	✓ Amabilidad	(9,10)	Relaciones interpersonales	✓ Relaciones Humanas	(11)	Promoción interna	✓ Ascenso	(12)
Variable 1: Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango																																								
Delegación de poder	✓ Liberar el potencial humano ✓ Nivel de confianza ✓ Nivel de autoridad	(1,2,3,4)	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)	Bueno (32-60) Regular (21 a 31) Mala (12 a 20)																																								
Motivación	✓ Reconocimientos ✓ Recompensas e incentivos ✓ Toma de decisiones	(5,6,7,8)																																										
Liderazgo	✓ Trabajo en equipo ✓ Retroalimentación ✓ Nivel de confianza	(9,10,11,12)																																										
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Índices																																								
Remuneraciones	✓ Sueldos ✓ Gratificación básica	(1,2)	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)	Bueno (32-60) Regular (21 a 31) Mala (12 a 20)																																								
Condiciones laborales	✓ Infraestructura adecuada ✓ Aspectos tecnológicos	(3,4,5)																																										
Elementos necesarios	✓ Equipos ✓ Herramientas	(6,7,8)																																										
Trato	✓ Amabilidad	(9,10)																																										
Relaciones interpersonales	✓ Relaciones Humanas	(11)																																										
Promoción interna	✓ Ascenso	(12)																																										
Método y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Tratamiento estadístico																																									
<p>Método: Cuantitativo, hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p> <p>Tipo y nivel: Investigación básica, nivel descriptivo correlacional</p>	<p>100 empleados de corporación de pintura, Los Olivos</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>- Cuestionario para la variable de Empowerment</p> <p>- Cuestionario para la variable de Motivación Laboral</p>	<p>Escala Ordinal, escala de Likert</p> <p>Prueba estadística de correlación de Ro Spearman</p> <p>Coefficiente Alfa de Cronbach</p>																																									

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Operacionalización de la variable 1: Empowerment

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Delegación del poder	✓ Liberar el potencial humano	(1,2)	Totalmente en desacuerdo (1)	Bueno (32-60)
	✓ Nivel de confianza	(3)		
	✓ Nivel de autoridad	(4)		
Motivación	✓ Reconocimientos	(5, 6)	En desacuerdo (2)	Regular (21-31)
	✓ Recompensas e incentivos	(7)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Mala
	✓ Toma de decisiones	(8)	De acuerdos (4)	(12-20)
Liderazgo	✓ Trabajo en equipo	(9)	Totalmente de acuerdo (5)	
	✓ Retroalimentación	(10)		
	✓ Nivel de confianza	(11, 12)		

Operacionalización de la Variable (2) Motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Remuneraciones	✓ Sueldos	(1)	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdos (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (32-60) Regular (21-31) Mala (12-20)
	✓ Gratificación básica	(2)		
Condiciones laborales	✓ Infraestructura adecuada	(3, 4)		
	✓ Aspectos tecnológicos	(5)		
Elementos necesarios	✓ Equipos	(6, 7)		
	✓ Herramientas	(8)		
Trato	✓ Amabilidad	(9, 10)		
Relaciones interpersonales	✓ Relaciones Humanas	(11)		
Promoción interna	✓ Ascensos	(12)		

ANEXO 3.- INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Cuestionario sobre Empowerment y motivación laboral en los empleados de una Corporación de pintura, Los Olivos-2021

INSTRUCCIONES: Estimado/a colega, a continuación, tienes 12 preguntas sobre empowerment, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

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

VARIABLE N° 1: Empowerment

N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
		1	2	3	4	5
	Delegación del poder					
1	Considera que en la empresa puede desarrollar todas sus habilidades					
2	Existen programas de capacitación que le permitan explotar su potencial					
3	Considera usted que sus jefes lo mantienen informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la empresa.					
4	Se le permite tomar algunas decisiones importantes en su área de trabajo.					
	Motivación					
5	Recibe algún reconocimiento por parte de la empresa (Felicitación, comisión, entre otros) cuando realiza bien su trabajo.					
6	Considera que los beneficios económicos que recibe son justos por parte de la empresa.					
7	Los jefes lo motivan a que tome decisiones de forma autónoma.					
8	Considera usted que sus decisiones son relevantes para lograr los objetivos en la empresa.					
	Liderazgo					
9	Cuenta con el apoyo de sus jefes y compañeros para lograr sus objetivos en la empresa					
10	La relación con el jefe y sus compañeros le motiva a tener un mejor desempeño laboral en la empresa.					
11	Existe retroalimentación del jefe al personal de la empresa.					
12	Existe una buena comunicación entre las áreas de trabajo en la empresa.					

Instrumentos de recojo de información

Cuestionario sobre sobre Empowerment y motivación laboral en los empleados de una Corporación de pintura, Los Olivos-2021.

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tienes 12 preguntas sobre capacidad de pensamiento autónomo, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

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

VARIABLE N° 2: Motivación

N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
		1	2	3	4	5
	Remuneración					
1	Los sueldos son adecuados (cumple con las necesidades del trabajador).					
2	Los sueldos son promedio del mercado.					
	Condiciones laborales					
3	Las instalaciones están bien distribuidas (los ambientes son adecuados para oficinas)					
4	La empresa cuenta con instalaciones confortables (cuenta con las medidas de seguridad y los equipos de este).					
5	Los aspectos tecnológicos son adecuados (es decir cuenta con internet rápido, programas actualizados, teléfonos, etc)					
	Elementos necesarios					
6	El personal cuenta con los equipos necesarios (computadoras, escritorios, sillas, etc.)					
7	Los equipos de trabajo son adecuados (cada equipo cubre la necesidad del puesto)					
8	El personal cuenta con las herramientas necesarias (cada área tiene programas que ayuden al personal a trabajar más rápido y eficaz).					
	Trato					
9	El personal de la empresa es amable y cortés.					
10	El personal recibe buen trato de sus superiores.					
	Relaciones interpersonales					
11	El personal manifiesta cooperación adecuada (es decir existe comunicación fluida y eficaz entre las diferentes áreas).					
	Promoción interna					
12	Cuando existe una plaza vacante, la empresa toma en cuenta al personal interno.					

ANEXO 4. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPOWERMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Delegación del poder							
1	Considera que en la empresa puede desarrollar todas sus habilidades.	X		X		X		
2	Existen programas de capacitación que le permitan explotar su potencial.	X		X		X		
3	Considera usted que sus jefes lo mantienen informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la empresa.	X		X		X		
4	Se le permite tomar algunas decisiones importantes en su área de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación							
5	Recibe algún reconocimiento por parte de la empresa (Felicitación, comisión, entre otros) cuando realiza bien su trabajo.	X		X		X		
6	Considera que los beneficios económicos que recibe son justos por parte de la empresa.	X		X		X		
7	Los jefes lo motivan a que tome decisiones de forma autónoma.	X		X		X		
8	Considera usted que sus decisiones son relevantes para lograr los objetivos en la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cuenta con el apoyo de sus jefes y compañeros para lograr sus objetivos en la empresa.	X		X		X		
10	La relación con el jefe y sus compañeros le motiva a tener un mejor desempeño laboral en la empresa.	X		X		X		
11	Existe retroalimentación del jefe al personal de la empresa.	X		X		X		
12	Existe una buena comunicación entre las áreas de trabajo en la empresa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ledesma Cuadros Mildred Jénica

DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

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

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

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

San Juan de Lurigancho 19 de octubre de 2021

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



Handwritten signature of Mildred Jénica, the validating judge, in blue ink on a light blue background. The signature is stylized and includes the name 'M. Ledesma C. Jénica'.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Remuneración							
1	Los sueldos son adecuados (cumple con las necesidades del trabajador)	X		X		X		
2	Los sueldos son promedio del mercado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales							
3	Las instalaciones están bien distribuidas (los ambientes son adecuados para oficinas),	X		X		X		
4	La empresa cuenta con instalaciones confortables (cuenta con las medidas de seguridad y los equipos de este),	X		X		X		
5	Los aspectos tecnológicos son adecuados (es decir cuenta con internet rápido, programas actualizados, teléfonos, etc.),	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Elementos necesarios	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El personal cuenta con los equipos necesarios (computadora, escritorios, sillas, etc.).	X		X		X		
7	Los equipos de trabajo son adecuados (cada equipo cubre la necesidad del puesto).	X		X		X		
8	El personal cuenta con las herramientas necesarias (cada área tiene programas que ayuden al personal a trabajar más rápido y eficaz).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trato	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El personal de la empresa es amable y cortes.	X		X		X		
10	El personal recibe buen trato de sus superiores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales							
11	El personal manifiesta cooperación adecuada (es decir existe comunicación fluida y eficaz entre las diferentes áreas).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Promoción interna							
12	Cuando existe una plaza vacante, la empresa toma en cuenta al personal interno.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ledesma Cuadros Mildred Jénica

DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

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

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

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

San Juan de Lurigancho 13 de octubre de 2021

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



Handwritten signature of Mildred Jénica, the validating judge, in blue ink on a light background. The signature is stylized and includes the initials 'M. Jénica'.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPOWERMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Delegación del poder							
1	Considera que en la empresa puede desarrollar todas sus habilidades.	X		X		X		
2	Existen programas de capacitación que le permitan explotar su potencial.	X		X		X		
3	Considera usted que sus jefes lo mantienen informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la empresa.	X		X		X		
4	Se le permite tomar algunas decisiones importantes en su área de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación							
5	Recibe algún reconocimiento por parte de la empresa (Felicitación, comisión, entre otros) cuando realiza bien su trabajo.	X		X		X		
6	Considera que los beneficios económicos que recibe son justos por parte de la empresa.	X		X		X		
7	Los jefes lo motivan a que tome decisiones de forma autónoma.	X		X		X		
8	Considera usted que sus decisiones son relevantes para lograr los objetivos en la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cuenta con el apoyo de sus jefes y compañeros para lograr sus objetivos en la empresa.	X		X		X		
10	La relación con el jefe y sus compañeros le motiva a tener un mejor desempeño laboral en la empresa.	X		X		X		
11	Existe retroalimentación del jefe al personal de la empresa.	X		X		X		
12	Existe una buena comunicación entre las áreas de trabajo en la empresa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Janampa Acuña, Nerio

DNI: 2828270171

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Administración

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

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

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

San Juan de Lurigancho 19 de octubre de 2021

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Remuneración							
1	Los sueldos son adecuados (cumple con las necesidades del trabajador)	X		X		X		
2	Los sueldos son promedio del mercado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales							
3	Las instalaciones están bien distribuidas (los ambientes son adecuados para oficinas),	X		X		X		
4	La empresa cuenta con instalaciones confortables (cuenta con las medidas de seguridad y los equipos de este),	X		X		X		
5	Los aspectos tecnológicos son adecuados (es decir cuenta con internet rápido, programas actualizados, teléfonos, etc.),	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Elementos necesarios	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El personal cuenta con los equipos necesarios (computadora, escritorios, sillas, etc.).	X		X		X		
7	Los equipos de trabajo son adecuados (cada equipo cubre la necesidad del puesto).	X		X		X		
8	El personal cuenta con las herramientas necesarias (cada área tiene programas que ayuden al personal a trabajar más rápido y eficaz).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trato	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El personal de la empresa es amable y cortes.	X		X		X		
10	El personal recibe buen trato de sus superiores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales							
11	El personal manifiesta cooperación adecuada (es decir existe comunicación fluida y eficaz entre las diferentes áreas).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Promoción interna							
12	Cuando existe una plaza vacante, la empresa toma en cuenta al personal interno.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Janampa Acuña, Nerio

DNI: 28270171

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Administración

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

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

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

San Juan de Lurigancho 19 de octubre de 2021

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPOWERMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Delegación del poder							
1	Considera que en la empresa puede desarrollar todas sus habilidades.	X		X		X		
2	Existen programas de capacitación que le permitan explotar su potencial.	X		X		X		
3	Considera usted que sus jefes lo mantienen informado acerca de los cambios importantes que se realizan en la empresa.	X		X		X		
4	Se le permite tomar algunas decisiones importantes en su área de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación							
5	Recibe algún reconocimiento por parte de la empresa (Felicitación, comisión, entre otros) cuando realiza bien su trabajo.	X		X		X		
6	Considera que los beneficios económicos que recibe son justos por parte de la empresa.	X		X		X		
7	Los jefes lo motivan a que tome decisiones de forma autónoma.	X		X		X		
8	Considera usted que sus decisiones son relevantes para lograr los objetivos en la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo							
9	Cuenta con el apoyo de sus jefes y compañeros para lograr sus objetivos en la empresa.	X		X		X		
10	La relación con el jefe y sus compañeros le motiva a tener un mejor desempeño laboral en la empresa.	X		X		X		
11	Existe retroalimentación del jefe al personal de la empresa.	X		X		X		
12	Existe una buena comunicación entre las áreas de trabajo en la empresa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar

DNI: 40528957

Grado y Especialidad del validador: Doctora en Educación

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

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

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

San Juan de Lurigancho 19 de Octubre de 2021

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Remuneración							
1	Los sueldos son adecuados (cumple con las necesidades del trabajador)	X		X		X		
2	Los sueldos son promedio del mercado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales							
3	Las instalaciones están bien distribuidas (los ambientes son adecuados para oficinas),	X		X		X		
4	La empresa cuenta con instalaciones confortables (cuenta con las medidas de seguridad y los equipos de este),	X		X		X		
5	Los aspectos tecnológicos son adecuados (es decir cuenta con internet rápido, programas actualizados, teléfonos, etc.),	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Elementos necesarios	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El personal cuenta con los equipos necesarios (computadora, escritorios, sillas, etc.).	X		X		X		
7	Los equipos de trabajo son adecuados (cada equipo cubre la necesidad del puesto).	X		X		X		
8	El personal cuenta con las herramientas necesarias (cada área tiene programas que ayuden al personal a trabajar más rápido y eficaz).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trato	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El personal de la empresa es amable y cortés.	X		X		X		
10	El personal recibe buen trato de sus superiores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales							
11	El personal manifiesta cooperación adecuada (es decir existe comunicación fluida y eficaz entre las diferentes áreas).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Promoción interna							
12	Cuando existe una plaza vacante, la empresa toma en cuenta al personal interno.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar

DNI: 40528957

Grado y Especialidad del validador: Doctora en Educación

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

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

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

San Juan de Lurigancho 19 de Octubre de 2021

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



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Empowerment

OBJETIVO: Determinar la relación entre el empowermet y la motivación laboral en los empleados de una Corporación de Pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Empowerment

DIRIGIDO A:

Empleados de una Corporación de Pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

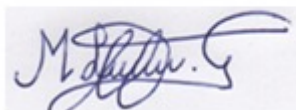
Ledesma Cuadros, Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 09936465

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Motivación Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre el empowermet y la motivación laboral en los empleados de una Corporación de Pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Motivación Laboral

DIRIGIDO A:

Empleados de una Corporación de Pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

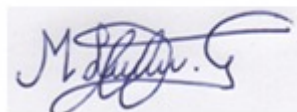
Ledesma Cuadros, Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 09936465



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Empowerment

OBJETIVO: Determinar la relación entre el empowerment y la motivación laboral en los empleados de una Corporación de Pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Empowerment

DIRIGIDO A:

Empleados de una Corporación de Pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Janampa Acuña, Nerio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	X			

Firma del Experto Informante.

DNI: 28270171



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Motivación Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre el empowermet y la motivación laboral en los empleados de una Corporación de Pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Motivación Laboral

DIRIGIDO A:

Empleados de una Corporación de Pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Janampa Nerio, Nerio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	X			

Firma del Experto Informante.

DNI: 28270171

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Empowerment

OBJETIVO: Determinar la relación entre el empowermet y la motivación laboral en los empleados de una Corporación de Pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Empowerment

DIRIGIDO A:

Empleados de una Corporación de Pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 40528957



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Motivación Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación entre el empowermet y la motivación laboral en los empleados de una Corporación de Pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Motivación Laboral

DIRIGIDO A:

Empleados de una Corporación de Pintura del distrito de Los Olivos – 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	X			

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 40528957