



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la
empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Alvarez Huamani, Jefri Eddington (ORCID: 0000-0002-8948-9679)

Huaman Valencia, Flor de Rocio (ORCID: 0000-0002-5179-5961)

ASESOR:

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios por estar siempre conmigo y guiar mi camino, a mi madre María por sus grandes enseñanzas de amor, trabajo y honestidad, a mis hermanas y hermano Jhojan por inculcarme la perseverancia y el apoyo incondicional, finalmente a mi querido esposo e hija por su paciencia comprensión y apoyo incondicional que hicieron posible la conclusión de esta tesis.

Flor de Rocío.

Dedico mi tesis a Dios creador y misericordioso, que gracias a su infinita bendición me encuentro en esta etapa de mi vida; a mi Madre Isabel por su valentía e ímpetu de hacer que los momentos malos se conviertan en aprendizaje, a toda mi familia que son mi inspiración para continuar en el camino del éxito, a mi esposa Elizabeth e hijo Jeffrey por ser mi complemento y mi felicidad.

Jefri Eddington.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiar mi camino, a mis padres, hermanos Jhojan a mi esposo e hija y mis seres queridos por el apoyo incondicional que me brindaron en los momentos que necesitaba y motivarme a seguir adelante, mi eterno agradecimiento y respeto hacia ellos. Por ultimo un especial agradecimiento a mi asesor MBA Jardiel Paredes del Águila.

Flor de Rocío.

Mi agradecimiento eterno a Dios padre, por todas las bendiciones recibidas, a mis padres por darme la vida, a mi familia por su prueba viviente que los fracasos conllevan al éxito, a mi esposa e hijo por llegar a mi vida; a mí, que a pesar de todos los problemas y momentos difíciles, encontré el camino correcto, y a mi asesor MBA. Jardiel del Águila por su enseñanza.

Jefri Eddington.

Índice de contenidos

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.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.	27
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 4.1. Interpretación del coeficiente de Correlación Rho de Spearman.	17
Tabla 4.2. Tabla cruzada de variables empowerment y desempeño laboral.	17
Tabla 4.3. Tabla cruzada de dimensión poder y la variable desempeño laboral. ..	18
Tabla 4.4. Tabla cruzada de dimensión liderazgo y variable desempeño laboral. .	19
Tabla 4.5. Tabla cruzada de dimensión toma de decisiones y variable desempeño laboral.	20

Índice de figuras

Figura. 2.1. Diseño de producción.....	10
Figura. 3.1.1. Esquema de diseño de investigación	11

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo de determinar la relación entre el empowerment y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022. Con metodología de investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo – correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, con enfoque cualitativo, la población de estudio estuvo conformada por 42 colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., y aplicando la muestra censal por la población finita, se tuvo como muestra a 42 colaboradores. Realizando el procedimiento de recolección de datos mediante el cuestionario con 20 preguntas en la escala de Likert, 10 preguntas para la primera variable empowerment y 10 preguntas para la segunda variable desempeño laboral, seguido a ello, se procesó los datos recolectados en el programa Excel, para después ser utilizados en el programa estadístico SPSS versión 26, donde con la ayuda de los cuadros de prueba de normalidad, prueba de hipótesis y tablas cruzadas se fijó los rangos de la investigación, obteniendo los siguientes resultados, con correlación de Rho Spearman de 0.415, teniendo una correlación positiva media con un nivel de significancia de 0.006 menor a 0.05 (5% margen de error), definiendo que existe relación entre el empowerment y el desempeño laboral, por lo tanto se concluye que a mayor utilización de empowerment por parte de la empresa, mayor será el desempeño laboral por parte de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022, generando ventaja competitiva para la empresa.

Palabras Clave: Empowerment, desempeño laboral y ventaja competitiva.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between empowerment and job performance of the employees of the company prisma S.A.C., Cusco 2022. With applied research methodology, descriptive level - correlational, non-experimental design cross-sectional, with a qualitative approach, the study population was made up of 42 employees of the company prisma S.A.C., and applying the census sample for the finite population, the 42 employees were taken as a sample. Carrying out the data collection procedure through the questionnaire with 20 questions on the Likert scale, 10 questions for the first variable empowerment and 10 questions for the second variable job performance, followed by processing the data collected in the Excel program. To be later, use the SPSS version 26 statistical program, where with the help of the normality test tables, hypothesis test and cross tables, the ranges of the investigation were set, obtaining the following results, with a Spearman's Rho correlation of 0.415, having a positive average correlation with a significance level of 0.006 less than 0.05 (5% margin of error), defining that there is a relationship between empowerment and job performance, therefore it is concluded that the greater the use of empowerment by the company, the greater the work performance by the employees of the company prisma S.A.C., Cusco 2022, generating competitive advantage.

Keywords: Empowerment, job performance and competitive advantage.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones del rubro de la construcción y de servicios en la actualidad se encuentran en gran crecimiento, ya que día tras día va aumentando el número de clientes públicos y privados que requieren y solicitan el servicio de construcción o de servicios de alquiler de vehículos o el transporte de algunos bienes. Por lo que es muy importante para todas las empresas del rubro, el buen trabajo con sus colaboradores y buscar el mejor desempeño laboral, para la mayor atracción de clientes y la retención del Talento Humano.

Según Armas, Llanos y Traverso, (2017), mencionan que toda organización se desarrolla gracias a su entorno externo e interno, donde su entorno externo son sus proveedores y clientes, su entorno interno son sus colaboradores, y aquellas organizaciones que no trabajen y desarrollen su entorno externo e interno, desaparecerá en el mundo competitivo que se vive hoy. Las organizaciones deben todo a su talento humano en cualquier estructura orgánica que este se encuentre, ya que gracias a ellos son capaces de ver su éxito o fracaso.

Es así que, las herramientas modernas de la administración como el empowerment son usadas para la potenciación del talento humano, capital humano o capital intelectual y este trascienda en el desempeño laboral.

Para la diferenciación entre organizaciones del mismo rubro, se puede tomar el empowerment como una ventaja competitiva, para hacer frente a la competencia, según García, Tumbajulca y Cruz, (2021), manifiestan que, la ventaja competitiva es la innovación empresarial, que consiste en el cambio de ritmo o la creación de algo nuevo en la empresa, ya sea en bienes o servicios, con la finalidad que el cliente o consumidor contemple la ventaja competitiva frente a las demás empresas.

Según Arroyo (2012), empowerment es la manifestación de delegar poder y autoridad a los colaboradores en los diferentes puestos de la organización, brindándoles libertad, con la finalidad de que sientan que ellos son los dueños de sus decisiones y de sus resultados, creando un clima organizacional adecuado donde todos sus integrantes sientan que los resultados obtenidos son gracias a su esfuerzo y dedicación. Asimismo según Wilson, (2004) el empowerment es delegar

o transmitir poder a los colaboradores de una empresa, a base de motivación y potenciando su productividad con mayores resultados.

El empowerment y el desempeño laboral son temas más investigados y tocados constantemente por las empresas, ya que consideran al cliente y a sus colaboradores como lo más importante de sus organizaciones.

Las empresas en el Perú capacitan a sus colaboradores antes del inicio de sus labores, esto es de acuerdo a las políticas y las decisiones de cada organización, pero no con ello se garantiza un buen o adecuado potenciamiento del talento humano que permita generar un excelente o buen desempeño laboral y, por ello es importante generar escenarios que permitan a los colaboradores sentirse atraídos, motivados y seguros del cumplimiento de sus funciones.

Según Leyva y Napan, (2021) definen el desempeño laboral como la capacidad que tiene todo ser humano para la producción, creación, fabricación, terminación y realización de labores en un menor tiempo, con menor esfuerzo y con mayor calidad sintiendo que la organización los beneficie de alguna manera y los conozcan tácitamente.

Según Hanco, Carpio, Laura et. al., (2021) el desempeño laboral es el accionar o comportamiento del talento humano en la interpretación de los objetivos de la organización, donde el cumplimiento de sus funciones pueden ser observados y reconocidos según su grado de esfuerzo y dedicación.

En la región del Cusco es claro el crecimiento de las organizaciones del rubro de la construcción y de servicios de transporte, ya que por la pandemia del SARS-CoV-2, las personas intentan reinventarse y el estado a través de licitaciones simples o complejas solicita la construcción de diversos ambientes (carreteras, colegios, parques, etc.). Dicho crecimiento requiere el incremento de personal o que el desempeño laboral sea bueno para la atracción y fidelización de los clientes en estas épocas de crecimiento para dichas entidades, pero por diferentes motivos se observa la fuga del talento humano, quizá por el estrés o la exigencia de no cumplir con las metas que este tipo de organizaciones propone a sus colaboradores, o quizás ambientes organizacionales no comprometidas con sus colaboradores, donde no proponen soluciones para lograr el desempeño laboral de

manera efectiva, ya que son temas fundamentales para el posicionamiento, promoción y crecimiento de cualquier organización.

Las organizaciones sin duda se esfuerzan por desarrollarse interna y externamente, para innovar continuamente, por eso es muy importante conocer y reconocer algunos indicadores o temas básicos para poder liderar la organización, tomando las decisiones correctas en el entorno organizacional para lograr el éxito esperado.

La empresa Prisma Company Sociedad Anónima Cerrada es una empresa Cusqueña, dedicada al rubro la construcción de edificaciones y venta de productos de ferretería. Empresa que se conformó en el año 2020, dedicándose a realizar contratos y licitaciones con entidades públicas y privadas.

Es por ello que, esta tesis se realizó con la finalidad de poder conocer la relación entre empowerment y desempeño laboral.

En tal efecto tenemos el siguiente planteamiento del problema: ¿Cuál es la relación entre el empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022?

Nuestras justificantes son, Justificación teórica, según Méndez, (1995), el estudio tiene razones diversas, como utilizar teorías existentes para aportar, confrontar, verificar o rechazar algún resultado o teoría, esto para un análisis más amplio o una conclusión sobre los conocimientos ya estudiados con anterioridad.

La presente tesis utilizo teorías y conceptos existentes sobre el empowerment y desempeño laboral, así como los factores que influyen entre productividad, motivación, compromiso y su importancia en la organización, así mismo servirá para futuras investigaciones.

Justificación práctica, según Arana, (2020), una investigación se puede justificar de manera práctica, porque apoyara a resolver algún tema en específico, proponiendo algunas maneras de cómo resolverlos. La investigación es de gran importancia, porque permitió conocer toda la información actualizada sobre la relación de las variables de estudio como son el empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C.

Objetivo general: Determinar la relación entre el empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022.

Objetivo específico: Determinar la relación entre el poder y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022; determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022; determinar la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022.

Hipótesis general, Ho: No existe relación entre empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022.

H1: Existe relación entre el empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022

II. MARCO TEÓRICO.

En el marco teórico tenemos los siguientes antecedentes internacionales, Jerez (2018), con su tesis de estrés y empowerment. Ecuador. Cuyo objetivo fue Identificar la influencia del estrés en el empowerment, utilizando la metodología de nivel exploratorio y descriptivo de enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicándose la encuesta y el cuestionario, a 30 personas, concluyendo la importancia del empowerment sobresale en varios porcentajes; el empowerment mediante los principios de autoridad, responsabilidad, retroalimentación crea un ambiente de confianza que permite delegar responsabilidades.

En los antecedentes nacionales, tenemos a Chávez y Ponce, (2020), con su tesis titulado “empowerment y su relación con el desempeño laboral. Chimbote., teniendo como objetivo, determinar la relación del Empowerment y desempeño laboral, utilizando metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, descriptivo – correlacional, habiendo aplicado instrumento el cuestionario de Spreitzer y cuestionario de Campbell a 25 colaboradores; teniendo como conclusión que efectivamente se halla relación entre empowerment y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, obteniéndose una relación positiva moderada de ,0,500 entre las variables descritas.

Palomares (2019) con su tesis sobre el empowerment y el desempeño laboral, donde tuvo el objetivo de determinar en qué medida el empowerment influye en el desempeño laboral; en la cual utilizó metodología de diseño de secuencias y probatorio de enfoque cuantitativo, habiendo aplicado la encuesta, cuestionario escala de Likert a 200 colaboradores de la Universidad, conteniendo la siguiente conclusión, el empowerment influye en el desempeño laboral, indicando una correlación positiva muy fuerte.

Cruz y Reyes, (2021), con su tesis sobre empowerment y su relación con el desempeño laboral, con el objetivo de determinar la relación entre el empoderamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones de educación superior, utilizando metodología básica, enfoque Cuantitativo, diseño transversal no experimental, habiéndose aplicado el instrumento de la cuesta en

escala de Likert a 68 colaboradores, teniendo la siguiente conclusión el empowerment y el desempeño laboral existe relación positiva de carácter muy fuerte entre dichas variables.

En los antecedentes locales, tenemos a Córdova y León, (2017), con su tesis de empowerment y la toma de decisiones en Cusco, con el objetivo de definir la influencia del empowerment en la toma de decisiones, utilizando metodología de tipo de básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional, habiéndose aplicado la encuesta a 24 colaboradores, concluyendo efectivamente existe relación entre el empowerment y el desempeño laboral, relación positiva moderada.

Arque y Cayo, (2019) con su tesis de empowerment y compromiso organizacional en Cusco, donde tuvo el objetivo de determinar la relación entre el empowerment y el compromiso organizacional, utilizando metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental de alcance correlacional–transversal, habiéndose aplicado la encuesta a 32 colaboradores, teniendo como conclusión que el empowerment y compromiso organizacional presentan relación por modelos Spearman, positiva considerable.

Villanueva y Quispe, (2021), con su tesis de motivación y desempeño laboral en Cusco, cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral, utilizando metodología de investigación de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, nivel correlacional – transversal, diseño no experimental, muestra censal aplicándose la encuesta con cuestionario de escala de Likert a 33 colaboradores, conllevando a la conclusión que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, correlación positiva y buena.

Toda organización que desee ser competitiva y sobrevivir en el tiempo debe de manejar con muy buen criterio a su Talento Humano, según Vallejo, (2016), el talento humano es el recurso más importante de toda organización, por lo que el buen manejo del mismo puede traer muchos beneficios a la organización, pero al hablar de organizaciones que son conformadas por personas, no es fácil administrar el talento humano, ya que todas las personas son distintas, con conocimientos y habilidades diferentes, si la organización necesita ser exitosa y

competitiva deberá administrar el talento humano de su organización de manera efectiva.

Según Iturralde et. al., (2020), nos dicen que el talento humano es el principal potenciador de ventaja competitiva, ya que las personas son distintas, con experiencias, conocimientos, actitudes, habilidades y comportamientos diferentes, que hace diferente a una organización frente a las demás.

A continuación vamos a conceptualizar nuestras variables, tenemos como primera variable a Empowerment, que pertenece a las herramientas modernas de la administración.

Según Blanchard, Carlos y Randolph, (2000), el empowerment es la utilización potencial del talento humano con el fin de que las organizaciones puedan sobrevivir en el mundo competitivo que se vive en la actualidad.

Según Boaventura y Brito, (2018), el empoderamiento se puede aplicar a organizaciones, comunidades y políticas sociales y tiene experiencia de las siguientes tres maneras diferentes: empoderamiento para controlar, empoderamiento para resistirse a ser controlado por otros y empoderamiento para actuar.

Según Arroyo, (2012), empowerment es la manifestación de delegar poder y autoridad a los colaboradores en diferentes áreas de la organización, brindándoles libertad, con la finalidad de que sientan que son los dueños de sus decisiones y de sus resultados, creando un clima organizacional adecuado donde todos sus integrantes sientan que los resultados obtenidos son gracias a su esfuerzo y dedicación.

Según Díaz, (2018), empowerment, potenciación o empoderamiento, es la utilización de una estructura organizacional vertical, donde se permite a los colaboradores tomar sus propias decisiones, brindándoles poder, autoridad y capacitaciones, donde sientan que son dueños de su propio trabajo.

Según Orgambidez, Moura y de Almeida, (2017), el empowerment psicológico es un tipo de motivación, ya que se relaciona a la actitud positiva de la persona frente a sus labores diarias.

Según las teorías estudiadas del empowerment, es la delegación o transmisión de funciones a los demás, sin la necesidad de obstruir en sus

responsabilidades y confiando en su criterio. Según García, (2015), Delegar es la acción de otorgar, es decir, en una organización puedes indicar a los demás las actividades a desarrollar, indicando lo que tienen que hacer sin decir cómo lo deben hacer, colaborando en las inquietudes o dudas que puedan tener, sin la necesidad de supervisar, dejando las decisiones a cada uno de ellos, confiando en su criterio según su comportamiento.

Continuando con las dimensiones de nuestra variable Empowerment, tenemos a nuestra primera dimensión poder, según Córdova y León, (2017), nos dicen que el poder existe en una organización de forma tácita, donde su efecto se siente, ya sea para alcanzar el dominio de una persona sobre un grupo de personas, con el fin que realicen sus funciones tal como se les indica o de forma más práctica.

Según Cruz, (2013), el poder de autoridad según la estructura de la organización, se considera que es la forma necesaria para realizar las funciones, cumplir objetivos de la forma planeada, pero todo poder autoritario no garantiza el adecuado funcionamiento. Ya que los demás podrían realizar sus tareas por cumplir y no de forma concreta.

Según Cruz, (2013), el poder en la administración, incide, en que el poder genera dominio, pero también genera expectativas para el adecuado funcionamiento de la organización, y el poder en la administración tiene la finalidad de que cada integrante de la organización se reconozca como el actor de dicho funcionamiento. Los indicadores de poder son comunicación y confianza.

Continuando con la segunda dimensión liderazgo, según Restrepo, Vallejo y Osorio, (2020), liderazgo es la acción de guiar a un grupo de personas para que se involucren en los nuevos retos de la empresa y estos podrían ser valores, creencias, prácticas y costumbres, y así puedan realizar sus actividades para enfrentar nuevos retos de la mejor manera.

Según Restrepo, Vallejo y Osorio, (2020), mencionan al líder global como el innovador, el que alienta al cambio organizacional, el forjador de nuevas ideas, creador y controlador de los recursos de la organización. Los indicadores de liderazgo son responsabilidad y comportamiento.

Asimismo la tercera dimensión es toma de decisiones según Gutiérrez, (2014), menciona que al momento de tomar alguna decisión, es de suma importancia conocer todo la información referente a las alternativas, porque la elección que tomemos no solo podría beneficiarnos personalmente, si no también organizacionalmente, y de caso contrario al perjudicarnos no solo sería personal, si no organizacional; asimismo la toma de decisiones consiste en tener resiliencia, ya que no siempre tomaremos la decisión correcta, podemos equivocarnos y aprender de los errores o aciertos.

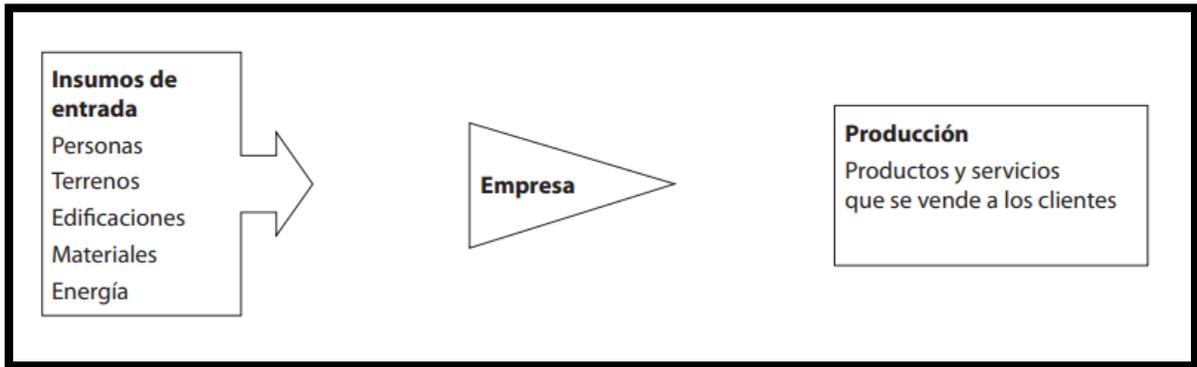
Según Peñaloza, (2010), mencionan a la toma de decisiones como acción de decidir o tomar la determinación de elegir la mejor alternativa frente a dos o más alternativas, según nuestro criterio e información que tengamos en ese momento. Los indicadores de la toma de decisiones son motivación y libertad.

Continuando con nuestra segunda variable desempeño laboral, tenemos a Leyva y Napan, (2021), definen el desempeño laboral como la capacidad que tiene todo ser humano para la producción, creación, fabricación, terminación y realización de labores en un menor tiempo, con menor esfuerzo y con mayor calidad sintiendo que la organización los beneficie de alguna manera y los conozcan tácitamente.

Según Bautista, Cienfuegos y Aguilar, (2020), Mencionan que el desempeño laboral es la demostración de efectividad, empleando su eficiencia y eficacia que cada colaborador pueda tener, lo que será muy útil para la organización, donde podrá resaltar una ventaja competitiva frente a las demás organizaciones.

Tenemos como primera dimensión de desempeño laboral, productividad, según Gutiérrez, (2010), menciona que la productividad puede ser medida de diversas maneras, como por los bienes producidos, bienes vendidos, servicios prestados, utilidades, número de colaboradores, números de horas y todos los recursos que se utilizó para lograr dicha producción, la productividad es la utilización de esfuerzo y recursos que se realiza con la finalidad de cumplir objetivos, metas o resultados esperados. Según OIT, (2016), define la productividad como el uso eficiente de la innovación y los recursos empresariales para aumentar o complementar los productos y servicios.

Figura. 2.1. *Diseño de producción.*



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2016.

El indicador para productividad es rendimiento.

Continuando con nuestra segunda dimensión de desempeño laboral, tenemos compromiso y según Coronado et al., (2020), el compromiso organizacional, es de gran importancia ya que está relacionado con el desempeño, rendimiento, ausentismo y rotación de personal, una persona comprometida con la organización genera confianza en el cumplimiento de objetivos y resultados óptimos gracias a la eficiencia y eficacia, logrando entrelazar los objetivos organizacionales con sus objetivos personales.

Según Coronado et al., (2020), los empleados no comprometidos con su empresa, laboran de manera monótona, sin compromiso, cuya única finalidad es de cumplir con sus funciones para recibir a cambio una retribución económica. El indicador de compromiso es identificación.

Asimismo tenemos la tercera dimensión de desempeño laboral, que es efectividad, Según Páez, (2020), la efectividad es el efecto y la capacidad personal de conseguir lo planeado o deseado.

Según Rojas, Jaimes y Valencia, (2017), la efectividad es el cumplimiento de los objetivos en el tiempo determinado. Resultado de la eficacia y la eficiencia. Los indicadores de efectividad son: eficiencia y eficacia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

La metodología fue aplicada. Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014), es definido como el tipo de estudio que cumple con los objetivos estimados, conciliar, descifrar, establecer la premisa, o la que verifica su causa y contenido.

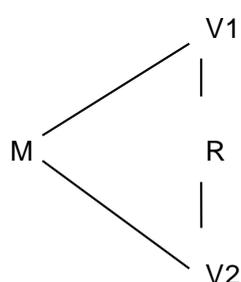
El alcance de nuestra investigación fue correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014), este tipo de estudio nos permite comprender que existe compatibilidad en torno a más de una variable, en este caso el empowerment y desempeño laboral.

Nuestro estudio se basa en un diseño no experimental. Según Hernández, et. al., (2018), se trata de una investigación en la que no se procesan intencionalmente las variables, sino que se experimentan las manifestaciones tal como las rinden en el entorno original y es de corte transversal.

El enfoque de nuestra investigación fue cualitativa. Para Bernal, (2010), los enfoques cualitativos incluyen poder identificar características diferentes de los elementos de estudio, por lo que la interpretación del problema que se estudio debe ubicarse en su posición habitual.

Esquema de diseño de investigación

Figura. 3.1.1. *Esquema de diseño de investigación.*



Fuente: Elaboración propia

Dónde:

M= Los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C.

V1: Empowerment

V2: Desempeño Laboral

R: Coeficiente de relación entre las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Según Quintana, (2020), la operacionalización de variables es un proceso de desglose de elementos y teorías, desde el nivel abstracto hasta el concreto, que servirá para hallar lo que se busca en la investigación.

Empowerment: Arroyo, (2012), empowerment es la manifestación de delegar poder y autoridad a los colaboradores en diferentes áreas de la organización, brindándoles libertad, con la finalidad de que sientan que son los dueños de sus decisiones y de sus resultados, creando un clima organizacional adecuado donde todos sus integrantes sientan que los resultados obtenidos son gracias a su esfuerzo y dedicación.

Desempeño laboral: Leyva y Napan, (2021) definen el desempeño laboral como la capacidad que tiene todo ser humano para la producción, creación, fabricación, terminación y realización de labores en un menor tiempo, con menor esfuerzo y con mayor calidad, sintiendo que la organización los beneficie de alguna manera y los conozcan tácitamente.

Nuestras dos variables se definieron como independiente e dependiente, según Arias y Covinos, (2021), la variable independiente es la que genera una causa o cambio en la variable dependiente y no depende de otra variable.

La variable dependiente es la que dependerá de la variable independiente, podrá ser variado, modificado o tendrá algún efecto a partir de la variable independiente.

Variable 1: Empowerment

Definición conceptual

Según Arroyo, (2012), empowerment es la manifestación de delegar poder y autoridad a los colaboradores en diferentes áreas de la organización, brindándoles libertad, con la finalidad de que sientan que son los dueños de sus decisiones y de sus resultados, creando un clima organizacional adecuado donde todos sus integrantes sientan que los resultados obtenidos son gracias a su esfuerzo y dedicación.

Definición operacional

La determinación de la variable de investigación se utilizó la escala técnica Likert para la realización de la investigación, la cual se pudo utilizar para la estadística de datos mediante el programa cualitativo SPSS versión 26.

Dimensiones

- Poder
- Liderazgo
- Toma de decisiones

Indicadores

- Comunicación
- Confianza
- Responsabilidad
- Comportamiento
- Motivación
- Libertad

Escala de medición

Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Desempeño laboral: Leyva y Napan, (2021) definen el desempeño laboral como la capacidad que tiene todo ser humano para la producción, creación, fabricación, terminación y realización de labores en un menor tiempo, con menor esfuerzo y con mayor calidad sintiendo que la organización los beneficie de alguna manera y los conozcan tácitamente.

Definición operacional

La determinación de la variable de investigación se utilizó la escala técnica Likert para la realización de la investigación, la cual se pudo utilizar para la estadística de datos mediante el programa cualitativo SPSS versión 26.

Dimensiones

- Productividad
- Compromiso
- Efectividad

Indicadores

- Rendimiento
- Identificación
- Eficiencia
- Eficacia.

Escala de medición

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: según Palomino, Peña, Zevallos y Orizano, (2015), indican que es un grupo de hombres y mujeres que viven en un lugar determinado, el cual tienen ciertas características que se quiere investigar.

Nuestra población está formada por 42 colaboradores el cual desempeñan en distintas áreas de la empresa prisma company S.A.C., Cusco, 2022.

Muestra: según Palomo, Peña, Zevallos y Orizano, (2015), indican que este es un subconjunto de personas de la población general para lo cual se realizará el estudio y por lo tanto contribuye a aclarar los criterios de inclusión y exclusión para las técnicas de muestreo adecuadas.

Muestra censal, según Ramírez, (2012), manifiesta que la muestra censal es la consideración de toda la población en la investigación, por lo que para la presente tesis se tomó a toda la población de la empresa prisma company S.A.C., es decir población finita y conformado por 42 colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco.

Muestreo: según Hernández, Fernández y Baptista, (2014), mencionan que el muestreo no probabilístico está enfocado en la selección del personal en base a las características de los trabajos de investigación.

Para esta investigación no se consideró utilizar la fórmula por que la cifra de colaboradores es finita.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como instrumento y una técnica para nuestra investigación que nos permitió recopilar datos a través de las respuestas contestadas de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco, cuestionario con elaboración propia de nosotros los investigadores del presente estudio. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fue el cuestionario que, para Hernández, Fernández y Baptista, (2014), es el grupo de varias interrogantes que determinan una o más variables. Se procesó preguntas cerradas y de respuestas múltiples, por lo que fue tipo Likert. La escala es ordinal porque las respuestas se pueden clasificar. Este instrumento tuvo 20 preguntas: 10 interrogantes por la primera variable (Empowerment) y otras 10 por la segunda variable (Desempeño laboral), esta serie de preguntas estuvo dirigido a los colaboradores que laboran en la empresa prisma company S.A.C., Cusco.

3.5. Procedimientos

Se realizó coordinaciones con la empresa prisma company S.A.C., Cusco para la recolección de datos y solicitar la respectiva autorización.

Según Arias (2020), infiere que procedimientos es la utilización de recursos y el esquema de pasos para recopilar o juntar datos.

La información que se recabo fue a través del cuestionario aplicado en la empresa, en base a nuestras dos variables empowerment y desempeño laboral, con una escala de Likert, donde cada ítem contenía un valor categoría, después de ello se utilizó el programa Excel para la recopilación y almacenamiento de datos para luego ser utilizado el programa SPSS versión 26, siguiendo con la elaboración de tablas, gráficos y imágenes con los datos recopilados, tablas respecto a las categorías y determinar rangos, para concluir verificando la hipótesis, considerando el margen de error del 5%, considerando en primer lugar la correlación y significancia.

3.6. Método de análisis de datos

Según Peña, (2017), menciona que el análisis de datos permite al investigador analizar e interpretar su investigación o estudio.

Seguidamente de la aplicación de nuestro cuestionario se complementó con el programa Excel para el almacenamiento de datos y posterior a ello empleamos el Programa Estadístico SPSS versión 26. Analizamos los datos mediante pruebas estadísticas, tablas de frecuencia y gráficos con la estadística descriptiva, asimismo para argumentar e interpretar se utilizó la estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

El actual estudio respeto los principios morales, se aseguró de tener en cuenta las necesidades e intranquilidad de los colaboradores, Rubio, (2017), se informó a los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., sobre la investigación, asimismo se respetó la decisión de contribuir por voluntad propia mediante consentimiento informado. De igual forma, se respetó los derechos de reserva o protección de datos, manteniéndolos anónimos. Y finalmente, aseguraremos que la integridad de los colaboradores no se vea afectada y evitar cualquier daño emocional o físico.

Por consiguiente, nuestra investigación posee fuentes de la información plasmada en la presente tesis y contiene una validez científica por los diferentes autores citados en el estudio.

IV. RESULTADOS

Los resultados que se muestran en este capítulo, han sido obtenidos de la presente investigación, para comprobar nuestra hipótesis, primero se realizó los cuadros de prueba de normalidad entre variables y después de ello, entre las tres dimensiones de empowerment con la segunda variable, desempeño laboral, utilizándose la correlación Rho Spearman, mostrándonos el grado de relación entre las variables y dimensiones.

Tabla 4.1. Interpretación del coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

Rango	Interpretación
De -0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
De -0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
De -0.11 a -0.50	Correlación negativa media
De -0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	Correlación nula
De +0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
De +0.11 a +0.50	Correlación positiva media
De +0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
De +0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
De +0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Prueba de hipótesis.

Objetivo General: Determinar la relación entre el empowerment y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022.

Hipótesis, Ho. No existe relación entre empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022., H1. Existe relación entre el empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022.

Tabla 4.2. Tabla cruzada de variables empowerment y desempeño laboral.

	DESEMPEÑO LABORAL					Correlación
	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Total	
EMPOWERMENT	2	5	9	0	16	

	Medio	4.8%	11.9%	21.4%	0.0%	38.1%	Rho de Spearman 0,415
		0	5	17	1	23	
	Alto	0.0%	11.9%	40.5%	2.4%	54.8%	Sig. 0.006
	Muy alto	0	0	1	2	3	
		0.0%	0.0%	2.4%	4.8%	7.1%	
Total		2	10	27	3	42	
		4.8%	23.8%	64.3%	7.1%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia de la investigación.

Interpretación: conforme a la tabla 4.2., podemos interpretar que la correlación Rho Spearman entre las variables empowerment y desempeño laboral es de 0.415, teniendo una correlación positiva media con un nivel de significancia de 0.006 menor a 0.05 (5% margen de error), también nos muestra que, el 54.8% de los encuestados nos dicen que el empowerment es alto, el 38.1% bajo y el 7.1% muy alto, por lo que, podemos definir que a mayor empowerment existirá mayor desempeño laboral por parte de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C.

Refutando así la hipótesis nula y tomando en consideración la hipótesis alterna para la presente investigación.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el poder y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022.

Tabla 4.3. *Tabla cruzada de dimensión poder y la variable desempeño laboral.*

		DESEMPEÑO LABORAL					Correlación
		Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Total	
PODER	Bajo	0	1	1	0	2	Rho de Spearman 0,552
		0.0%	2.4%	2.4%	0.0%	4.8%	
	Medio	2	3	10	0	15	
		4.8%	7.1%	23.8%	0.0%	35.7%	
	Alto	0	4	14	1	19	Sig. 0.00
	0.0%	9.5%	33.3%	2.4%	45.2%		
	Muy alto	0	2	2	2	6	
		0.0%	4.8%	4.8%	4.8%	14.3%	
Total		2	10	27	3	42	
		4.8%	23.8%	64.3%	7.1%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia de la investigación.

Interpretación: conforme a la tabla 4.3., podemos interpretar que la correlación Rho Spearman entre la primera dimensión “poder” de la primera variable empowerment y la segunda variable desempeño laboral es de 0.552, teniendo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia 0.00 menor a 0.05 (5% margen de error), de igual forma nos muestra que un 14.3% de los colaboradores encuestados nos dicen que el poder en la empresa es muy alto, el 45.2% alto, el 35.7% medio y el 4.8% nos indica que es bajo, entonces podemos definir que a mayor delegación de poder existirá mayor desempeño laboral por parte de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022.

Tabla 4.4. *Tabla cruzada de dimensión liderazgo y variable desempeño laboral.*

		DESEMPEÑO LABORAL					Correlación
		Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Total	
LIDERAZGO	Bajo	0	1	0	0	1	Rho de Spearman 0,588 Sig. 0.00
	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%		
	2	6	6	0	14		
	4.8%	14.3%	14.3%	0.0%	33.3%		
	Medio	0	3	17	1	21	
Alto	0.0%	7.1%	40.5%	2.4%	50.0%		
Muy alto	0	0	4	2	6		
0.0%	0.0%	9.5%	4.8%	14.3%			
Total	2	10	27	3	42		
4.8%	23.8%	64.3%	7.1%	100.0%			

Fuente: Elaboración propia de la investigación.

Interpretación: conforme a la tabla 4.4., podemos interpretar que la correlación Rho Spearman entre la segunda dimensión “liderazgo” de la primera variable empowerment y la segunda variable desempeño laboral tiene una correlación de 0.588, teniendo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia 0.00 menor a 0.05 (5% margen de error) y nos muestra también que, el 14.3% de los colaboradores indican que en la empresa el liderazgo es muy alto, el 50.0%

indican que es alto, el 33.3% indican que es medio y el 2.4% indican que es bajo, por lo que podemos definir que a mayor potenciación del liderazgo existirá mayor desempeño laboral por parte de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022.

Tabla 4.5. *Tabla cruzada de dimensión toma de decisiones y variable desempeño laboral.*

		DESEMPEÑO LABORAL				Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto	Muy Alto		
TOMA DECISIONES	Bajo	2 4.8%	1 2.4%	0 0.0%	0 0.0%	3 7.1%	Rho de Spearman 0,459 Sig. 0.002
	Medio	0 0.0%	6 14.3%	19 45.2%	0 0.0%	25 59.5%	
	Alto	0 0.0%	3 7.1%	7 16.7%	0 0.0%	10 23.8%	
	Muy alto	0 0.0%	0 0.0%	1 2.4%	3 7.1%	4 9.5%	
	Total	2 4.8%	10 23.8%	27 64.3%	3 7.1%	42 100.0%	

Fuente: Elaboración propia de la investigación.

Interpretación: conforme a la tabla 4.5., podemos interpretar que la correlación Rho Spearman entre la tercera dimensión “toma de decisiones” de la primera variable empowerment y la segunda variable desempeño laboral tiene una correlación de 0.459, siendo una correlación positiva media con un nivel de significancia 0.002 menor a 0.05 (5% margen de error), también nos muestra que el 9.5% de los colaboradores indican que en la empresa la toma de decisiones es muy alto, el 23.8% nos indica que es alto, el 59.5% que es medio y el 7.1% bajo, por lo que podemos definir que a mayor confianza en la toma de decisiones existirá mayor desempeño laboral por parte de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C.

V. DISCUSIÓN

Nuestro estudio de investigación tuvo la finalidad de determinar la relación entre nuestras variables empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022.

Habiendo recopilado los datos y realizado los cuadros de resultados en el capítulo cuatro, la tabla 4.2., muestra que nuestras variables tienen una correlación Rho Spearman de 0.415 y con un nivel de significancia (bilateral) de 0.006, siendo menor a 0.05 (5% margen de error) podemos decir que, rechazamos la hipótesis nula y tomamos la hipótesis alterna en nuestra investigación, “existe relación entre el empowerment y desempeño laboral”.

La tesis, empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022, contiene resultados que fueron analizados también por otros autores. Los resultados son ratificados por Chávez y Ponce, (2020), con su tesis titulada “empowerment y su relación con el desempeño laboral, Chimbote 2020. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el empowerment y el desempeño laboral, utilizando metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, habiendo tenido su población y muestra censal de 25 colaboradores de la empresa servicios navales Paredes E.I.R.L., aplicando el cuestionario de Spreitzer y para la variable empowerment de escala de tipo Likert con medición ordinal y cuestionario de Campbell para la variable desempeño laboral con escala tipo Likert, medición ordinal, teniendo el coeficiente de Rho Spearman de 0.500, significancia de 0.034, siendo menor a 0.05 (5%), nos define que existe relación positiva media entre las variables, aceptando su hipótesis alterna “H1: Empowerment tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la organización propia de su investigación”.

Con todo lo conceptualizado podemos decir que, los colaboradores o trabajadores de las empresas u organizaciones consideran que el empowerment es necesario para la potenciación del desempeño laboral.

Asimismo, en nuestra investigación consideramos objetivos específicos, teniendo como primer objetivo específico: determinar la relación entre el poder y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022. Podemos decir que los resultados obtenidos en nuestra investigación muestran una correlación Rho Spearman de 0.552 con significancia (bilateral) de 0.00, siendo este menor a 0.05 (5% margen de error), podemos decir que la primera dimensión “poder” de la variable empowerment se relaciona con la variable desempeño laboral teniendo una correlación positiva considerable, asimismo nos muestra que, el 45.2% (19 colaboradores), nos dicen que a alto poder el desempeño laboral será alto con un 64.3% (27 colaboradores), entonces podemos definir que a mayor delegación de poder existirá mayor desempeño laboral por parte de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C

Nuestros resultados son ratificados por Córdova y León, (2016), con su tesis titulada “empowerment y la toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito San Pedro de Andahuaylas, de la ciudad del Cusco, año 2016, tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de la Universidad Andina del Cusco, donde su metodología de investigación fue de tipo de básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional, población y muestra censal de 24 colaboradores, teniendo como objetivo general: determinar el grado de influencia del empowerment en la toma de decisiones de los colaboradores, asimismo su primer objetivo específico: determinar el grado de influencia del poder en la toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito, en su tesis se define que el 41.7% de los encuestados indicaron que el poder se presenta de mala manera, también que el 29.2% indicaron que se da de forma regular; asimismo para la segunda variable toma de decisiones el 37.5% de los encuestados indicaron que la identificación de la necesidad de toma de decisión es regular y baja, con ello se dedujo que no se delega poder y esto repercute negativamente en que no se genere confianza en la toma de decisiones de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito.

Tomamos en consideración su primer objetivo específico con el de nuestro estudio, donde se buscó conocer si la dimensión poder de la variable empowerment se relaciona con la segunda variable.

De nuestra investigación consideramos el segundo objetivo específico: determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022. Podemos decir que con los datos analizados, se tiene una correlación de 0.588, siendo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia 0.00 menor a 0.05 (5% margen de error) y nos muestra también que, el 50.0% (21 colaboradores) nos dicen que a más alto liderazgo tendrán un alto desempeño laboral con un 64.3% (27 colaboradores), por lo que podemos definir que a mayor potenciación del liderazgo existirá mayor desempeño laboral por parte de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C.

De los datos definidos en nuestra investigación, fueron ratificados por Palomares, (2019), con su tesis titulado "empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de una Universidad", donde utilizó metodología de diseño de secuencias y probatorio de enfoque cuantitativo, habiendo aplicado su cuestionario en escala de Likert a 200 colaboradores, teniendo como objetivo general: determinar en qué medida el empowerment influye en el desempeño laboral, mostrando en su investigación la significancia de 0.00, siendo inferior a 0.05 (5%), con Rho de Spearman de 0.934, definiendo una correlación positiva muy fuerte entre el empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad en estudio.

Asimismo su segundo objetivo específico: determinar la influencia de la autodeterminación en el desempeño laboral, indicando a el 39.5% de los encuestados dicen que la autodeterminación es baja, el 28.0% regular y el 32.5% alto, concluyendo que la autodeterminación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad, definiendo que a mayor autodeterminación el desempeño laboral será mayor.

Tomamos en consideración su objetivo general y su segundo objetivo específico con el de nuestro estudio, donde se buscó conocer si las dos variables de estudio guardan relación y si la segunda dimensión de la variable empowerment se relaciona con desempeño laboral, ratificando el resultado de nuestro estudio.

Consideramos el tercer objetivo específico: determinar la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa

prisma company S.A.C., Cusco 2022. Donde definimos con los datos analizados que, la correlación Rho Spearman entre la tercera dimensión “toma de decisiones” de la variable empowerment y la variable desempeño laboral tiene una correlación de 0.459, siendo una correlación positiva media con un nivel de sig., 0.002 menor a 0.05 (5%), también nos muestra que el 59.5% (25 colaboradores) nos indica que si se utiliza medianamente la toma de decisiones, el desempeño laboral será alto con un 64.3% (27 colaboradores), por lo que definimos que a mayor confianza en la toma de decisiones existirá mayor desempeño laboral por parte de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C.

De los datos de nuestra investigación fueron ratificados por Cruz y Reyes, (2021), con su tesis sobre empowerment y su relación con el desempeño laboral de un Instituto de Educación Superior, utilizando metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, habiéndose aplicado el instrumento en escala de Likert a 68 colaboradores, teniendo su objetivo general: determinar la relación entre empowerment y el desempeño laboral en los colaboradores, indica que, según el análisis Rho Spearman de 0.852 y sig., bilateral menor a 0,05 (5%), se define que las variables empowerment y desempeño laboral se correlacionan de forma positiva muy fuerte, asimismo su tercer objetivo específico: identificar la influencia de la autonomía en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, demostrando que con el análisis de Rho Spearman un 0.698 de correlación positiva considerable y significancia bilateral menor a 0.05 (5%).

Asimismo, el 14.7% de los encuestados indico que la autonomía es baja en la institución, el 61.8% regular y el 23.5% alta, concluyendo que, la autonomía se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores.

Tomamos en consideración su objetivo general y su tercer objetivo específico con el de nuestro estudio, donde se buscó conocer si las variables de estudio guardan relación y si la tercera dimensión de la variable empowerment se relaciona con la segunda variable desempeño laboral, ratificando el resultado de nuestro estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a nuestro objetivo general se determinó una correlación de Rho Spearman de 0.415, con un nivel de significancia (bilateral) de 0.006, siendo menor a 0.05 (5% margen de error), definimos que existe una correlación positiva media entre el empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022. Los resultados obtenidos nos permiten definir que, a mayor empowerment aplicado por parte de la empresa, mayor desempeño laboral por parte de los colaboradores.
2. Asimismo de acuerdo a nuestro primer objetivo específico, se determinó una correlación de Rho Spearman de 0.552, teniendo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia 0.00 menor a 0.05 (5% margen de error), definimos que existe relación entre el poder y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022. Es así que los resultados obtenidos nos permiten definir que a mayor delegación de poder en los colaboradores, mayor será el desempeño laboral.
3. De igual manera, de acuerdo a nuestro segundo objetivo específico de nuestro estudio, se determinó una correlación de Rho Spearman de 0.588, teniendo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia 0.00 menor a 0.05 (5% margen de error), entonces podemos decir que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022. Los datos obtenidos nos permiten definir que a mayor potenciación de liderazgo en los colaboradores, existirá mayor desempeño laboral.
4. En nuestro tercer objetivo específico de nuestro estudio, se determinó una correlación de Rho Spearman 0.459, siendo una correlación positiva media con un nivel de significancia 0.002 menor a 0.05 (5% margen de error), entonces podemos decir que existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022. Los datos obtenidos nos permiten definir que a mayor confianza por parte de la empresa, en la toma de decisiones de los colaboradores, mayor será el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente general de la empresa prisma company S.A.C., se recomienda aplicar comunicación y retroalimentación en la implantación de empowerment en sus colaboradores, para continuar la mejora continua. Asimismo analizar los diferentes puestos y tareas de los colaboradores con la finalidad de empoderar de mejor manera con una comunicación clara y precisa a su puesto de trabajo, con el propósito que todo esto facilite y mejore el desempeño laboral, para la mejor realización de sus tareas en el tiempo óptimo y cumplir con los plazos pactados de entrega de obras.
2. Asimismo, se recomienda al gerente general de la empresa prisma company S.A.C., conceptualizar el grado de poder a implementar en sus colaboradores, ya que la empresa de forma tácita ya genera poder en algunos colaboradores (gerentes, administradores, supervisores, residentes y maestros de obra), ello es importante para no generar diferencias de rangos de puesto y no exista coalición de poder predominante, de igual manera buscar estrategias para visualizar si el poder genera confianza o ensañamiento.
3. También se recomienda a los supervisores y residentes de la empresa prisma company S.A.C., conocer las necesidades básicas de los colaboradores y ver su iniciativa personal, para aplicar de mejor manera el liderazgo, asimismo, generar empatía, asertividad, comunicación eficaz y motivación en los colaboradores, reconociendo sus logros y avances, generar estrategias para la realización de sus funciones con trabajo en equipo, y verificar si los potenciadores de liderazgo en sus colaboradores son personas influyentes.
4. Se recomienda también a la empresa prisma company S.A.C., proponer estrategias de toma de decisiones en los colaboradores, con la finalidad de simplificar que decisiones le competen netamente con su función o tarea y que otras decisiones no le corresponden, teniendo en cuenta que se pueden suscitar diferentes escenarios en el cumplimiento de sus labores que no podrían ser controlados fácilmente, existiendo el grado de incertidumbre en las decisiones que puedan tomar, también generar o delimitar los escenarios donde podrían los colaboradores tomar sus propias decisiones.

REFERENCIAS.

- Arana, V., (2020). *Hipótesis y justificación*, Instituto Tecnológico Superior de Felipe Carrillo Puerto, México. Obtenido de <https://leoyac.wixsite.com/tallerinvestigacion/conclusin-c1bhs>.
- Arias, J. (2020) *Proyecto de Tesis, guía para la elaboración*, primera edición electrónica, Arequipa, Perú.
- Arias, J., Covinos, M., (2021). *Diseño y metodología de la investigación*, primera edición, Arequipa, Perú.
- Armas, Y., Llanos, M., y Traverso, P., (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*, departamento de publicaciones de la Universidad de ECOTEC, Ecuador. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>.
- Arque, D., Cayo, T., (2019). *Empowerment y compromiso organizacional en la financiera Oh oficina principal Cusco 2019*, tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3403>.
- Arroyo, R., (2012). *Habilidades Gerenciales*, editorial Ecoe ediciones, segunda edición, Colombia.
- Bernal, C., (2010). *Metodología de la investigación*, tercera edición, Colombia.
- Blanchard, K., Carlos, J., y Randolph, A. (2000). *Las tres claves del empowerment*, México, ediciones Granica S.A.
- Boaventura, P., Brito, E., (2018). *Leveraging Highly Relational Service Performance through the Participation of Empowered Customer*, revista Brasileña de Marketing – ReMark. Obtenido de <https://periodicos.uninove.br/remark/article/view/12222>.
- Chávez, L., Ponce, J., (2020). *Empowerment y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Navales Paredes E.I.R.L, Chimbote 2020*, tesis de pregrado de la Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75312>.

- Córdova, V., León, Z. (2017), *empowerment y la toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito san pedro de Andahuaylas agencia Cusco 2016*, Universidad Andina del Cusco, obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/781?show=full>.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., Alvarado, A., (2020), *Compromiso organizacional, antecedentes y consecuencias, artículo de conciencia tecnológica*, Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>.
- Cruz, C., Reyes, A., (2021). *Empowerment y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución de educación superior, año 2019-2020*, tesis para optar el título profesional de administrador, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65246>.
- Cruz, L., (2013). *El concepto de poder en la administración*. Revista de contaduría y administración, 58(4), 39-57, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Díaz, D. (2018). *Empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C., Miraflores 2018*, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19449/D%c3%adaz_HD.pdf?sequence=6&isAllowed=y.
- García, J., Tumbajulca, I., y Cruz, J., (2021). *Organizationalinnovation as a factor of businesscompetitiveness in Mypesduring Covid-19*, revista tecnológica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Peruana Unión, Perú. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000200099&script=sci_arttext.
- García, M., (2015). *Formulation of a leadershipmodelfromorganizationaltheories, articleproduct of theresearchproject "Impact of thegender of the manager in theSMEs of Santiago de Cali"*, Universidad del Valle, Colombia. Obtainedfrom<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>.
- Gutiérrez, G., (2014). *Teoría de la toma de decisiones. Definición, etapas y tipos*, revista de internet. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-toma-de-decisiones-definicion-etapas-y-tipos/>.

- Gutiérrez, H., (2010). *Total quality and productivity*, McGraw-Hill/interamericanaeditores, S.A., third edition, Colombia. Obtained from <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>.
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., Flores, E., (2021). *Interpersonal relations and work performance in touristhotels of the department of Puno*, revista de investigación en comunicación y desarrollo, Universidad Nacional del Altiplano, Perú. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., Moreno, L., (2018). *Scientific Research Methodology*, Editorial Area of Innovation and Development, S.L., first edition, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M., (2014). *Metodología de la investigación*, McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A., sexta edición, México.
- Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., Pacheco, A., (2020). *The Human Talent management as determinant factor of competitive success of medians business in Machala*, Digital Publisher, Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Obtenido de file:///C:/Users/Jefri/Downloads/433-Art%C3%ADculo_manuscrito_ensayo-3691-1-10-20201221.pdf.
- Jerez, A., (2018). *El estrés y el empowerment en los trabajadores del área operativa del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa*, tesis de pregrado de la Universidad Técnica de Abanto, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27448/1/Jerez%20Chimbo%20Alexandra%20Marilyn%201805030465.pdf>.
- Méndez, C., (1995). *Metodología, guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*, revista metodológica, editorial McGraw-Hill, Colombia. Obtenido de <http://files.sachavarriapuga-net.webnode.es/200000026-4f608505a7/Justificaci%C3%B3n.pdf>.

- Olivera, Y., Leyva, L., Napan, A., (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*, revista científica de la Universidad del Cono Sur de las Américas, Paraguay. Obtenido de <https://revista.ucesa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucesa/article/view/56>.
- Organbidez, A., Moura, D., Almeida, H., (2017). *Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedente de satisfacción laboral*, revista de psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo, (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*, revista internacional “Mejore su negocio”, primera edición, Suiza, obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf.
- Palomares, J., (2019). *El empowerment y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019*, tesis de pregrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4243>.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G. y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación*, Peru, San Marcos <https://es.scribd.com/document/455444764/Libro-DE-INVESTIGACION-para-editar-3>
- Peñaloza, M., (2010). *Teoría de las decisiones*, red de revistas científicas de América latina, Universidad Católica Boliviana San Pablo, obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454012.pdf>.
- Peña, S., (2017). *Data analysis, cataloging at thesource* Fundación Universitaria del Área Andina, Colombia, Fondo editorial Areandino, firstedition, obtainedfrom <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>.
- Quintana, S., (2020). *La operacionalizacion de las variables, clave para armar una tesis*, artículo de la Universidad Nacional de San Martín, primera parte, Tarapoto, Perú.
- Ramírez, F., (2012). *Como hacer un proyecto de investigación*, editorial Panapo, Caracas, Venezuela.

- Restrepo, S., Vallejo, S., Osorio, U., (2020). *Emotions and leadership in job performance and entrepreneurship*, Colombia, Americana university publishing house, first edition.
- Rojas, M., Jaimes, L., Valencia, M., (2017). *Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks*, spaces magazine, obtained from <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>.
- Rubio, J., (2017). *Identificación de los factores que conllevan al contador público a faltar al código de ética profesional*, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Obtenido de <file:///C:/Users/Jefri/Downloads/RubioParamoJimmy2017.pdf>.
- Vallejo, L., (2016). *Gestión del Talento Humano*, la caracola editores, Instituto de Investigaciones de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>.
- Villanueva, Y., Quispe, D., (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba, departamento del Cusco 2020*, tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60433?show=full>.
- Wilson, T., (2004). *Manual del empowerment*, editorial ediciones gestión 2000.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.

Tabla 1: *Operacionalización de la variable.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
EMPOWERMENT	Empowerment es la manifestación de delegar poder y autoridad a los colaboradores en las diferentes áreas de la organización, brindándoles libertad, con la finalidad de que sientan que son los dueños de sus decisiones y de sus resultados, creando un clima organizacional adecuado donde todos sus integrantes sientan que los resultados obtenidos es gracias a su esfuerzo y dedicación.	Para la determinación de la variable de investigación se utilizará la escala técnica Likert para la realización de la investigación, la cual se puede utilizar para la estadística de datos mediante el programa cualitativo SPSS versión 23.	Poder	Comunicación Confianza	Ordinal
			Liderazgo	Responsabilidad Comportamiento	
			Toma de Decisión	Motivación Libertad	
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral como la capacidad que tiene todo ser humano para la producción, creación, fabricación, terminación y realización de labores en un menor tiempo, con menor esfuerzo y con mayor calidad sintiendo que la organización los beneficie de alguna manera y los conozcan tácitamente.	Para la determinación de la variable de investigación se utilizará la escala técnica Likert para la realización de la investigación, la cual se puede utilizar para la estadística de datos mediante el programa cualitativo SPSS versión 26	Productividad	Rendimiento	Ordinal
			Compromiso	Identificación	
			Efectividad	Eficiencia Eficacia	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 03

Encuesta

Señor(a)/(ita) colaborador(a) de la empresa prisma company Sociedad Anónima Cerrada, la presente encuesta es para recabar información para la investigación titulada **“EMPOWERMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PRISMA COMPANY S.A.C., CUSCO 2021”**,

INSTRUCCIONES:

La información que nos proporcione se mantendrá estrictamente confidencial y sus respuestas serán anónimas le pedimos que responda con la mayor sinceridad. Muchas gracias por su cooperación.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa (X) en uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

5=Siempre, 4=Casi siempre, 3=A veces, 2=Casi nunca 1=Nunca

N°	Ítems	Escala de valoración				
		5	4	3	2	1
VARIABLE 1 : EMPOWERMENT						
DIMENSION : PODER						
1	¿Existe una comunicación adecuada entre los directivos y los trabajadores?					
2	¿Los directivos transmiten confianza con los colaboradores?					
3	¿Se siente bien al influir poder en su ámbito laboral?					
4	¿Su capacidad de influir poder en la organización es frecuente?					
DIMENSION : LIDERAZGO						
5	¿El líder tiene la responsabilidad del papel que desempeñan las personas en el logro de las metas y objetivos que la organización quiere lograr?					
6	¿El comportamiento del líder es alineado con los otros colaboradores o existe una diferencia?					

7	¿El líder promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización?					
8	¿Se realiza la retroalimentación de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño de los colaboradores?					
DIMENSION : TOMA DE DECISIONES						
9	¿Existe alguna motivación dentro de la organización por metas alcanzadas?					
10	¿Cree usted que existe libertad dentro de la organización que labora?					
11	¿Existe un liderazgo participativo dentro de la organización?					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSION: PRODUCTIVIDAD						
12	¿La organización informa del rendimiento de productividad diaria que realiza de forma individual?					
13	¿Conoce usted si la organización aprovecha las habilidades de cada colaborador para tener mejor productividad?					
14	¿La organización informa de los avances de productividad diaria que realiza de forma individual?					
DIMENSION: COMPROMISO						
15	¿Cree usted que los colaboradores se identifican con la organización?					
16	¿Siente usted que colaboradores que laboran en su organización realizan sus tareas con total lealtad?					
17	¿Siente usted que sus compañeros de trabajo realizan sus tareas con dedicación y esfuerzo?					
DIMENSION:EFECTIVIDAD						
18	¿Cree usted que cumple con eficiencia en sus labores encomendadas?					
19	¿Cree usted que la eficacia es importante para el logro de los objetivos de la organización?					
20	¿Se exige a los colaboradores desplieguen plenamente sus conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de sus actividades laborales?					

ANEXO 4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pozo Barrero Carlos Eduardo

Institución donde labora : Universidad Continental

Especialidad : Administración

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jefri Eddington Alvarez Huamani y Br. Flor de Rocio Huamán Valencia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: EMPOWERMENT en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: EMPOWERMENT.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: EMPOWERMENT.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

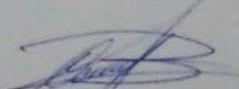
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Cusco, 14 de Marzo de 2022



CLAD 32857



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pazo Borrero, Carlos EduardoInstitución donde labora : Universidad ContinentalEspecialidad : Administración

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jefri Eddington Alvarez Huamani y Br. Flor de Rocio Huamán Valencia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

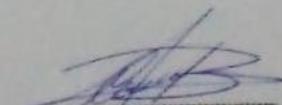
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					<
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48Cusco, 14 de Marzo de 2022


Carlos Eduardo Pazo Borrero
MAG. UC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 32857



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: García Yovera Abraham José
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jeffi Eddington Alvarez Huamani y Br. Flor de Rocío Huamán Valencia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: EMPOWERMENT en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: EMPOWERMENT.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: EMPOWERMENT.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Cusco, 10 de marzo de 2022



 Dr. García Yovera Abraham José
 Colegiatura: 20638

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: García Yovera Abraham José

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del Instrumento (s) : Br. Jeffi Eddington Alvarez Huamani y Br. Flor de Rocio Huamán Valencia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Cusco, 10 de marzo de 2022



 Dr. García Yovera Abraham José
 Colegiatura: 20838

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Villanueva Villacorta Jorge Robinson
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : MBA – Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jeffi Eddington Alvarez Huamani y Br. Flor de Rocio Huamán Valencia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: EMPOWERMENT en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: EMPOWERMENT .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: EMPOWERMENT .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Cusco, 12 de marzo de 2022


MBA. Villanueva Villacorta Jorge Robinson
 Colegiatura: 12072

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : MBA – Administración de Negocios

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jeffi Eddington Alvarez Huamani y Br. Flor de Rocío Huamán Valencia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
CÓHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Cusco, 12 de marzo de 2022


 MBA. Villanueva Villacorta Jorge Robinson
 Colegiatura: 12072

ANEXO 05

Solicitud de investigación y aplicación de instrumento

Cusco, 15 de febrero de 2022

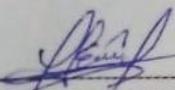
SOLICITUD: Carta de Consentimiento Informado para realización de Tesis "Empowerment y Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company Sociedad Anónima Cerrada, Cusco 2022"

Señor:

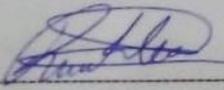
Gerente General de la empresa Prisma Company S.A.C.

Por medio de la presente, nosotros JEFRI EDDINGTON ALVAREZ HUAMANI con DNI N° 70914571 y FLOR DE ROCIO HUAMAN VALENCIA con DNI N° 48582432, nos dirigimos a Ud., con el debido respeto y admiración por el cargo que preside en esta importante entidad y con la oportunidad de solicitar su apoyo y autorización para la aplicación de instrumentos y utilizar el nombre de la dignísima empresa, que Ud. representa, con respecto al trabajo de Investigación titulado **"EMPOWERMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PRISMA COMPANY S.A.C.,CUSCO 2022"**, el cual será realizado como trabajo de Tesis para optar el Título Profesional de Licenciados en Administración de la Universidad César Vallejo. Siendo el objetivo del estudio Investigar la relación entre el Empowerment y Desempeño laboral de los colaboradores, asimismo documentar la investigación a través de las diversas fuentes de investigación más relevantes.

Agradeciendo anticipadamente por su apoyo, nos despedimos de Ud., con un cordial saludo y estima personal.



JEFRI EDDINGTON ALVAREZ HUAMANI
DNI N° 70914571



FLOR DE ROCIO HUAMAN VALENCIA
DNI N° 48582432

 PRISMA COMPANY S.A.C.


Giovany Carlos Canahuiry Chalco
GERENTE GENERAL

Recibi conforme Cusco, 17 de febrero de 2022

ANEXO 06

Carta de consentimiento.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La empresa **PRISMA COMPANY SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, otorga la autorización para la realización de la Investigación, Tesis titulado **"EMPOWERMENT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PRISMA COMPANY S.A.C., CUSCO 2022"**, así como también para la aplicación de instrumentos que conlleva la investigación, el cual será presentado como trabajo de Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad César Vallejo, siendo su principal objetivo investigar la relación entre el Empowerment y Desempeño Laboral de los Colaboradores de nuestra empresa.

Mediante la firma de este documento, damos el consentimiento para que los Sres. **JEFRI EDDINGTON ALVAREZ HUAMANI** con DNI N° 70914571 y **FLOR DE ROCIO HUAMAN VALENCIA** con DNI N° 48582432, apliquen su trabajo de investigación en nuestra entidad "Prisma Company Sociedad Anónima Cerrada" comprobando que es un requisito para su titulación y por lo tanto no perjudica a la empresa.

Atentamente.

 **PRISMA COMPANY S.A.C.**
Giovany Carlos Canahuiry Chalco
GERENTE GENERAL

ANEXO 07

PRUEBA DE CONFIABILIDAD, PRUEBA DE HIPÓTESIS, PRUEBA DE CHI CUADRADO

PRUEBA DE NORMALIDAD

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
¿Existe una comunicación adecuada entre jefe y colaborador(a)?	.284	42	.000	.854	42	.000
¿Puede realizar sus funciones según su criterio?	.244	42	.000	.795	42	.000
¿En la organización existe un ambiente de confianza entre jefe y colaborador(a)?	.298	42	.000	.769	42	.000
¿En la organización generan condiciones de participación?	.232	42	.000	.885	42	.001
PODER	.249	42	.000	.858	42	.000
¿Cree usted que la organización trabaja en potenciar su liderazgo?	.270	42	.000	.864	42	.000
¿El liderazgo que se aplica en la organización, influye en su desempeño laboral?	.219	42	.000	.900	42	.001
¿En la organización se promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas y objetivos?	.306	42	.000	.800	42	.000
¿El jefe delega responsabilidad a algún(a) colaborador(a)?	.225	42	.000	.851	42	.000
LIDERAZGO	.271	42	.000	.838	42	.000

¿Recibe todo el apoyo de la empresa, cuando usted toma decisiones?	.326	42	.000	.820	42	.000
¿Cree usted que existe libertad dentro de la organización?	.247	42	.000	.863	42	.000
¿Puede expresar fácilmente sus opiniones, ideas y expectativas?	.233	42	.000	.878	42	.000
TOMA DE DECISIONES	.348	42	.000	.800	42	.000
EMPOWERMENT	.315	42	.000	.754	42	.000
¿La organización conoce tus habilidades?	.191	42	.001	.862	42	.000
¿Tus habilidades laborales son aprovechadas por la organización?	.320	42	.000	.833	42	.000
¿La organización te informa los avances de tu rendimiento?	.266	42	.000	.820	42	.000
PRODUCTIVIDAD	.259	42	.000	.852	42	.000
¿Usted se identifica con la organización?	.265	42	.000	.833	42	.000
¿Siente usted que al cumplir con los objetivos organizacionales, cumple sus objetivos personales?	.282	42	.000	.869	42	.000
¿Realiza usted sus funciones laborales con dedicación y esfuerzo?	.268	42	.000	.822	42	.000
COMPROMISO	.233	42	.000	.866	42	.000
¿Cree usted que cumple con eficiencia sus labores encomendadas?	.288	42	.000	.849	42	.000
¿Cree usted que la eficacia es importante para el logro de los objetivos de la organización?	.285	42	.000	.848	42	.000
¿La organización forma y capacita a su personal?	.299	42	.000	.831	42	.000

EFFECTIVIDAD	.304	42	.000	.824	42	.000
DESEMPEÑO LABORAL	.367	42	.000	.774	42	.000

RESULTADOS OBJETIVOS

Determinar la relación entre el empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022.

Correlaciones

		DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coeficiente de correlación	.415**
		Sig. (bilateral)	.006
		N	42
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	42

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

Específicos:

Determinar la relación entre el poder y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022

Correlaciones

		DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	.552**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	42
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000

	Sig. (bilateral)	.
	N	42

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

Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022,

Correlaciones			DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	.588**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	42
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	42

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

Determinar la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prisma company S.A.C., Cusco 2022.

Correlaciones			DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	.459**

	Sig. (bilateral)	.002
	N	42
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	.
	N	42

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

¿Existe una comunicación adecuada entre jefe y colaborador(a)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	9.5	9.5	9.5
	A veces	20	47.6	47.6	57.1
	Casi siempre	11	26.2	26.2	83.3
	Siempre	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿Puede realizar sus funciones según su criterio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	38.1	38.1	38.1
	Casi siempre	19	45.2	45.2	83.3
	Siempre	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿En la organización existe un ambiente de confianza entre jefe y colaborador(a)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	20	47.6	47.6	47.6
	Casi siempre	15	35.7	35.7	83.3
	Siempre	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿En la organización generan condiciones de participación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	14.3	14.3	14.3
	Casi nunca	3	7.1	7.1	21.4
	A veces	18	42.9	42.9	64.3
	Casi siempre	8	19.0	19.0	83.3
	Siempre	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

PODER

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4.8	4.8	4.8
	Medio	15	35.7	35.7	40.5
	Alto	19	45.2	45.2	85.7

	Muy alto	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿Cree usted que la organización trabaja en potenciar su liderazgo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	11.9	11.9	11.9
	A veces	19	45.2	45.2	57.1
	Casi siempre	11	26.2	26.2	83.3
	Siempre	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿El liderazgo que se aplica en la organización, influye en su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	5	11.9	11.9	14.3
	A veces	17	40.5	40.5	54.8
	Casi siempre	13	31.0	31.0	85.7
	Siempre	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿En la organización se promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas y objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2.4	2.4	2.4
	A veces	21	50.0	50.0	52.4
	Casi siempre	17	40.5	40.5	92.9
	Siempre	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿El jefe delega responsabilidad a algún(a) colaborador(a)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4.8	4.8	4.8
	A veces	15	35.7	35.7	40.5
	Casi siempre	13	31.0	31.0	71.4
	Siempre	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

LIDERAZGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2.4	2.4	2.4
	Medio	14	33.3	33.3	35.7

Alto	21	50.0	50.0	85.7
Muy alto	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

¿Recibe todo el apoyo de la empresa, cuando usted toma decisiones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casí nunca	3	7.1	7.1	7.1
	A veces	23	54.8	54.8	61.9
	Casi siempre	10	23.8	23.8	85.7
	Siempre	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿Cree usted que existe libertad dentro de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casí nunca	8	19.0	19.0	19.0
	A veces	19	45.2	45.2	64.3
	Casi siempre	13	31.0	31.0	95.2
	Siempre	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿Puede expresar fácilmente sus opiniones, ideas y expectativas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	14.3	14.3	14.3
	A veces	17	40.5	40.5	54.8
	Casi siempre	14	33.3	33.3	88.1
	Siempre	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

TOMA DE DECISIONES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7.1	7.1	7.1
	Medio	25	59.5	59.5	66.7
	Alto	10	23.8	23.8	90.5
	Muy alto	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

EMPOWERMENT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	16	38.1	38.1	38.1
	Alto	23	54.8	54.8	92.9

Muy alto	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

¿La organización conoce tus habilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	9.5	9.5	9.5
	A veces	12	28.6	28.6	38.1
	Casi siempre	13	31.0	31.0	69.0
	Siempre	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿Tus habilidades laborales son aprovechadas por la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	11.9	11.9	11.9
	A veces	23	54.8	54.8	66.7
	Casi siempre	9	21.4	21.4	88.1
	Siempre	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿La organización te informa los avances de tu rendimiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	A veces	20	47.6	47.6	50.0
	Casi siempre	14	33.3	33.3	83.3
	Siempre	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

PRODUCTIVIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4.8	4.8	4.8
	Medio	18	42.9	42.9	47.6
	Alto	15	35.7	35.7	83.3
	Muy alto	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿Usted se identifica con la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2.4	2.4	2.4
	A veces	18	42.9	42.9	45.2
	Casi siempre	15	35.7	35.7	81.0
	Siempre	8	19.0	19.0	100.0

Total	42	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

¿Siente usted que al cumplir con los objetivos organizacionales, cumple sus objetivos personales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	4	9.5	9.5	11.9
	A veces	21	50.0	50.0	61.9
	Casi siempre	9	21.4	21.4	83.3
	Siempre	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿Realiza usted sus funciones laborales con dedicación y esfuerzo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	9.5	9.5	9.5
	A veces	20	47.6	47.6	57.1
	Casi siempre	17	40.5	40.5	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

COMPROMISO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	9.5	9.5	9.5
	Medio	17	40.5	40.5	50.0
	Alto	17	40.5	40.5	90.5
	Muy alto	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿Cree usted que cumple con eficiencia sus labores encomendadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	9.5	9.5	9.5
	A veces	20	47.6	47.6	57.1
	Casi siempre	10	23.8	23.8	81.0
	Siempre	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿Cree usted que la eficacia es importante para el logro de los objetivos de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	7.1	7.1	7.1
	A veces	20	47.6	47.6	54.8

	Casi siempre	12	28.6	28.6	83.3
	Siempre	7	16.7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

¿La organización forma y capacita a su personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4.8	4.8	4.8
	A veces	21	50.0	50.0	54.8
	Casi siempre	14	33.3	33.3	88.1
	Siempre	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

EFFECTIVIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4.8	4.8	4.8
	Medio	21	50.0	50.0	54.8
	Alto	11	26.2	26.2	81.0
	Muy alto	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

DESEMPEÑO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4.8	4.8	4.8
	Medio	10	23.8	23.8	28.6
	Alto	27	64.3	64.3	92.9
	Muy alto	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

ANEXO 08

FOTOS CON EL PERSONAL DE LA EMPRESA PRISMA COMPANYY S.A.C.

