



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Propuesta de estrategias de empowerment para mejorar la toma  
de decisiones en la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Vasquez Salvador, Gledy (ORCID: 0000-0003-2268-8638)

**ASESOR:**

Dr. Saavedra Carrasco, Jose Gerardo (ORCID: 0000-0003-4098-2566)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**CHICLAYO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A Dios, por la vida, la salud y la capacidad de ser mejores personas cada día ante las diversas circunstancias que se presentan a lo largo de nuestro camino.

A mis padres por ser el pilar que motiva y que me respalda durante mi formación personal y profesional.

A mis sobrinos quienes han inspirado un deseo de superación y las ganas de contribuir al cambio de una sociedad más digna para el mañana.

La autora.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a Dios por permitir hacer realidad el cumplir con un objetivo trazado, el cual ha sido anhelado y por más obstáculos que se hayan presentado con la fe en Dios ahora se concreta.

A mi Asesor Dr. Saavedra Carrasco, José Gerardo por impartir sus sabias enseñanzas para con nosotros, con la humildad que le caracteriza, lo cual permitió que se logre la culminación del proyecto de investigación.

A la Empresa Ferronor SAC Chiclayo quien amablemente brindo las facilidades para poder realizar este modesto trabajo de investigación.

La autora.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA .....	21
3.1 Tipo y Diseño de investigación .....	21
3.2 Variables, operacionalización .....	22
3.3 Población y muestra .....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	
3.5 Procedimiento .....	25
3.6 Métodos de análisis de datos .....	25
3.7 Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES .....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	45

## Índice de Tablas

Tabla 1 Colaboradores de la empresa .....	23
Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos .....	24
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad .....	24
Tabla 4 Criterios de Investigación .....	25
Tabla 5 Dimensión Poder .....	26
Tabla 6 Dimensión Facultadamiento .....	27
Tabla 7 Variable Empowerment .....	29
Tabla 8 Dimensión -identificación de la necesidad de tomar decisión .....	30
Tabla 9 Dimensión -identificación criterios decisión .....	30
Tabla 10 Dimensión -asignación de peso a los criterios .....	32
Tabla 11 Dimensión -desarrollo de alternativas .....	34
Tabla 12 Dimensión -análisis de alternativas .....	35
Tabla 13 Variable -Toma de decisiones .....	36
Tabla 14 Resultados Empowerment .....	37
Tabla 15 Resultado de Toma de decisiones .....	38

## Índice de Figuras

Figura 1 Dimensión Poder .....	26
Figura 2 Dimensión Facultadamiento .....	28
Figura 3 Variable Empowerment .....	29
Figura 4 Dimensión -identificación de la necesidad de tomar decisión .....	30
Figura 5 Dimensión -identificación criterios decisión .....	31
Figura 6 Dimensión -asignación de peso a los criterios .....	32
Figura 7 Dimensión -desarrollo de alternativas .....	34
Figura 8 Dimensión -análisis de alternativas .....	35
Figura 9 Variable -toma de decisiones .....	36
Figura 10 Consolidado de las 02 variables .....	37

## Resumen

La presente investigación titulada: "Propuesta de estrategias de empowerment para mejorar la toma de decisiones en la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo; se ha desarrollado con el objetivo de brindar una propuesta a la empresa sobre un programa de empowerment para mejorar la toma de decisiones de los colaboradores, la herramienta del empowerment, es el proceso donde se le brinda el facultamiento, la información y las debidas condiciones para que un colaborador pueda ejercer una buena toma de decisiones. La productividad consiste en el logro de resultados considerando los recursos empleados para generarlos, Gutiérrez, (2014). Por lo tanto, el empowerment generara confianza y seguridad para que puedan asumir con responsabilidad las decisiones que puedan tomar haciendo un proceso más eficaz y práctico al cumplimiento de las metas; La presente investigación fue de tipo descriptiva y correlacional; con un diseño no experimental y de corte transversal; la población y muestra se encontró representada por los 38 colaboradores de la empresa; se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos; dicha encuesta fue de escala Likert 5 de Probabilidad; la cual fue validada mediante el juicio de expertos y la confiabilidad de determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

**Palabras clave:** empoderamiento, toma de decisiones, estrategias

## **Abstract**

This research entitled: "Proposal of empowerment strategies to improve decision-making in the company Ferronor S.A.C. Chiclayo; It has been developed with the aim of providing a proposal to the company about an empowerment program to improve the decision-making of employees. The empowerment tool is the process where empowerment, information and the proper conditions are provided so that a collaborator can exercise good decision-making. Productivity consists of achieving results considering the resources used to generate them, Gutiérrez, (2014). Therefore, empowerment will generate confidence and security so that they can responsibly assume the decisions they can make, making a more efficient and practical process for meeting goals; The present investigation was descriptive and correlational; with a non-experimental and cross-sectional design; the population and sample was found represented by the 38 employees of the company; the survey was used as a data collection technique; said survey was Likert scale 5 of Probability; which was validated by expert judgment and reliability was determined by Cronbach's Alpha coefficient.

**Keywords:** empowerment, decision making, strategie

## I. INTRODUCCIÓN

En esta presente investigación se busca demostrar la interacción de las variables de estudio para plantear una propuesta que conlleve a desarrollar estrategias de empowerment para mejorar la toma de decisiones en la empresa Ferronor S.A.C. Debido a una deficiente y poca efectividad en la toma de decisiones es que se recurre a reforzar y enfatizar el desarrollo de la herramienta de empowerment en los colaboradores por ello; se analizó diferentes antecedentes como por ejemplo a nivel internacional manifiestan:

Que muchas de las empresas tienen la necesidad de implementar sus estrategias de desarrollo organizacional según los objetivos planteados teniendo en cuenta las nuevas tendencias de gestión los cuales se enfocan en tener como protagonistas el rol de los colaboradores los cuales además planean y toman decisiones relacionadas con el método de trabajo asignado. (Cálix et al. 2016).

Calderón et al. (2016) que beneficia que los colaboradores encuentren mayor significado en su labor y se sientan calificados ejerciendo su cargo. Estos aciertos secundan además la aseveración de Corsun y Enz (1999), según la cual el nexo laboral que son afectadas por el apoyo al colaborador está seriamente relacionado con el empoderamiento. Brindando más confianza al momento de delegar las funciones a los colaboradores esto implicara mayor compromiso por parte de ellos para con la empresa ya que implica una motivación no solo personal, sino que también profesional obteniendo de esta manera resultados más provechosos para todos.

Un gerente debe contar con una debida formación que le permita enfrentar las diversas situaciones y asumir con la responsabilidad que se presente a medida que va encaminándose la empresa, sin dejar de estar en una permanente actualización afrontando nuevos retos permitiéndose poder replicar ante sus subordinados para que estos se encuentren en la facultad de un accionar más rápido y preciso mejorando la toma de decisiones. (Canelones & Fuentes, 2015).

Naghavi et al. (2019) manifiestan este empoderamiento es vital para aumentar la confianza en el trabajo, la eficiencia y la eficacia, ya que proporciona una auto-motivación y satisfacción a los trabajadores de edad



avanzada para que puedan mantener sus trabajos y permanecer en la empresa.

En esta investigación denota la presencia activa del empoderamiento en el ámbito profesional muestra como un agente para el cambio de la sociedad a un ciudadano debidamente empoderado lo que significa que es un rol clave a nivel social que influye en el individuo y se recalca en un estrato social como los jóvenes, quienes tienen un mayor desarrollo en el ámbito tecnológico en esta era digital. Casado et al. (2018) según detalla:

Se hace hincapié de lo beneficioso que resulta el empoderamiento en los jóvenes en cada ciclo que van desarrollando lo cual consolida una formación más integral y segura del individuo resultando una perspectiva de mejora y cambio social. Morella et al. (2017), Por otro lado, se refuerza a lo que a continuación se manifiesta.

Se replantea nuevamente la presencia significativa de los beneficios que conlleva la conexión del empoderamiento con otras variables en nuevos ámbitos, denota la relevancia o cuán importante es lograr el empoderamiento del individuo para obtener mejores resultados en su conjunto. (Cheasakul & Varma, 2016)

Por lo consiguiente Yusuf, (2018), en su investigación de la Participación y la promesa de empoderamiento: un estudio de caso de los programas Community WASH Management (CWM) de WaterAid en Nigeria comenta que aprovechando la beca existente en la gubernamentalidad de participación, la tesis examina hasta qué punto las estrategias, procedimientos y las tecnologías adoptadas por WaterAid para promover la gestión comunitaria de WASH (CWM) son basados en programas liberales avanzados de empoderamiento que tienen como objetivo dar forma a la conducción de la ayuda. Los conceptos relacionados dan como objetivo, tener en cuenta un desarrollo adecuado del empowerment para que contribuyan a la mejora en una gestión por lo consiguiente

Todd, (2018) Indica En la frontera del éxito: los sistemas integrados de gestión de conflictos y el empoderamiento del cambio la combinación de medidas de éxito a nivel individual y organizacional adoptadas en un ICMS particular se puede promediar para determinar si un ICMS se puede categorizar como uno que opera con una orientación de resolución, una orientación de

empoderamiento, o como uno que cae en el espectro entre Dos orientaciones. Nos explica sobre un indicador particular para apoyar la herramienta del empowerment y poder darle un mejor desarrollo y este a su vez una mejor aplicación dada a la coyuntura que se presenta con notoriedad en los distintos ámbitos.

McKivior, (2016) En su investigación Las relaciones entre empoderamiento, estilo de decisión y trabajo. Describe el empoderamiento estructural como que abarca la estructura del ambiente de trabajo que es un importante correlato de la actitud y comportamiento. El acceso a las estructuras de poder y oportunidad también se relaciona con los comportamientos. Nos detalla sobre los soportes estructurales de poder y oportunidad considerando el desarrollo profesional del colaborador en la empresa y el desenvolvimiento que tenga este para generar beneficios y ganancias tanto como su satisfacción profesional y laboral, por lo consiguiente en el Perú se señala de la siguiente manera.

Según el diario Rpp (2018) indica que La traducción al español de este término sería "empoderamiento", lo que nos da una idea de que el objetivo de esta metodología es potenciar y capacitar a los colaboradores. Para ello, tras una evaluación que les permita definir perfiles, habilidades y roles, la organización pone a disposición de sus empleados la tecnología, capacitación e información necesaria para que ellos tengan a la mano las necesarias. Dan como eje transversal el papel que desarrolla el colaborador dentro de la organización teniendo en cuenta que hay un perfil de por medio el cual se debe descubrir para que se pueda aprovechar al máximo la participación dentro de la empresa y a su vez brindarle las herramientas necesarias.

Según el portal web infocapitalhumano.com señala que la prioridad se centra en darle el mayor conocimiento y autonomía al colaborador de la empresa motivando a que el colaborador tenga un desarrollo profesional respaldado por la confianza criterio y las herramientas necesarias para que pueda desenvolverse. Según lo señalado indica que la responsabilidad laboral hace participantes a todos los colaboradores de una empresa, los sentimientos de todos los que participen requieren especial atención y su debido reconocimiento para que esto ayude a motivar y entusiasmarlos la descentralización de autoridad y poder ya que son claves para fomentar el

compromiso, algo semejante se puede ver en el ámbito regional como los se detalla que:

Desde el principio de los años setenta las empresas a nivel mundial iniciaron reemplazando su estructura convencional por un mayor compromiso y alta involucración de los colaboradores. La estructura convencional está hecha en forma de pirámide, en donde las funciones son altamente especializadas, sus límites son claras y hay un control de los supervisores para asegurar que el trabajo sea rápido y consistente, en conclusión, la gente que ocupa la punta de la pirámide es la gente que planea y piensa mientras que los niveles más bajos son los hacen el trabajo.

Según lo señalado nos describe que las estructuras de gestión han ido evolucionando desde hace más de 40 años implicando una adaptación a una estructura más lineal donde el jefe muestra un rol más amigable con sus colaboradores el cual genera confianza y seguridad en ellos mismos y a su vez eso conlleva a actividades más participativas concatenando las relaciones y las funciones a cumplir un mismo objetivo. Gracias a este nuevo modelo el involucramiento por parte de los colaboradores se muestra un trabajo más en conjunto el cual prospera en mejores resultados para la empresa como para los colaboradores.

Se formuló el problema de la presente investigación así ¿De qué manera el Empowerment incide en la toma de decisiones de la empresa Ferronor S.A.C.? En consecuencia, se formuló el siguiente objetivo general que es Proponer estrategias de empowerment para mejorar la toma de decisiones de la empresa Ferronor SAC.

En consecuencia, se logró el presente objetivo a partir de los siguientes objetivos específicos (a) Determinar el nivel de empowerment en los colaboradores de la empresa Ferronor SAC. (b) Diagnosticar las debilidades en la toma de decisiones de los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. (c) Diseñar una propuesta de estrategia de empowerment para mejorar la toma de decisiones de los colaboradores Ferronor S.A.C. La hipótesis e investigación fue La propuesta de estrategias de empowerment influirán en mejorar la toma de decisiones de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

En el marco teórico se presentaron estudios referente al empoderamiento que tienen los colaboradores siendo favorable para el avance de las empresas, cabe mencionar que existen algunas deficiencias en ciertas etapas del procedimiento en la toma de decisiones, esta debe subsanarse prestando más atención a aquellas áreas más productivas comprometiéndose de esa manera a los colaboradores a un servicio de calidad apartando la negatividad y contagiando de positivismo el cual se convertirá en un valor agregado que denote en la empresa.

Ya que para que un empowerment sea exitoso en la empresa empieza por la voluntad de los empleados para entrar en acción y satisfacer al cliente; y por otro lado también debe existir el deseo de la gerencia para permitir a los empleados la libertad de tratar, ofreciéndoles apoyo y retroalimentación al actuar, de esta manera se lograra consolidar un empowerment exitoso. Córdova & Boris (2016). Esto se apoya con la manifestación de:

Flores y Ysuiza (2015) en su investigación "Toma de decisiones financieras y su relación con la rentabilidad de la empresa GLP Amazónico S.A.C, periodo 2014 concluyen que un inadecuado proceso de toma de decisiones financieras en la empresa afecta directamente con el aumento de la rentabilidad exponiendo a un riesgo la vida comercial de la empresa, Según el estudio realizado denota la importancia que conlleva la toma de decisión y que depende mucho de ello para obtener resultados prósperos. Además, menciona el cuidado y el sigilo que se debe tener al momento de realizar una toma de decisión de manera asertiva para ello se debe tener en cuenta también un proceso de deducción lo que en consecuencia ira formando la experiencia para no perjudicar la obtención de las metas trazadas de una empresa.

En la siguiente mención se encuentran a los análisis financieros como un punto clave el cual resulta muy útil para acertar en la toma de decisiones de la empresa el cual le garantiza una vida comercial a la empresa, en un determinado periodo se basaron en información histórica lo cual es muy importante ya que les permitió tener un referente para de esa manera tomar una decisión acertada. León et al. (2014).

En la región Lambayeque Paredes (2016) mediante su investigación "La toma de decisiones y su incidencia en la ventaja competitiva en la empresa

mondelēz international, Chiclayo – 2016. Se analizó el estudio en el cual diagnóstico que el negocio realiza una toma de decisiones competente, ya que en un 50% constantemente se tiene la disposición de identificar una coincidencia o una incógnita antes de que estos sucedan y el otro 50% refiere que esto se desarrolla habitualmente; asimismo la puesta en acción de las decisiones acordadas en un 71.4% siempre se mide la eficacia de la decisión tomada en correspondencia a todas las áreas a las cuales incumbe dicha decisión.

Lo que refiere el análisis de investigación es que se ha logrado obtener una buena toma de decisiones lo cual garantiza la continuidad de la vida comercial de la empresa, sin embargo, aún se puede mejorar y un gran porcentaje debido a la buena capacidad con la que cuentan los colaboradores y además trabajar un reforzamiento de aquellas áreas que aún no están en vías de mejoras.

Esta investigación nos muestra que para un buen funcionamiento del empowerment de los colaboradores es necesario también que este motivado, protegido y reforzado y también premiado por tomar responsabilidad ante la satisfacción de un cliente, y un debido estado de fortalecimiento de autoridad no puede lograrse al menos que los jefes brinden la autorización debida para entrar en acción, oriente hacia una mejor decisión para encontrar la solución y además tolere las posibles situaciones en la que el colaborador pueda errar. Portilla, (2017) esta manifestación se refuerza con lo que se detalla;

El empowerment es una herramienta muy importante que está relacionada a distintas variables con fines de mejoras de dicha empresa con la finalidad de consolidar la capacidad de sus colaboradores con sus procesos que van acorde con la realidad de su empresa. Se identifica un interés por parte de los superiores a que los colaboradores subordinados trabajen un desarrollo de habilidades de tal manera que puedan denotar su participación con la organización resultando en gran parte el compromiso en su conjunto para bien de la propia empresa. Solano, (2014).

Alburuque y Monchon (2014) en su investigación “Empowerment y estilos de liderazgo en los colaboradores de una universidad privada” Chiclayo. Concluyen que después del estudio realizado no existe relación significativa entre empowerment y estilos de liderazgo, por lo que se puede afirmar la

independencia de las variables. En este estudio da como resultado que el empowerment siendo una herramienta muy importante hoy en día para las empresas no necesariamente cumple la misma función al relacionarlo con los estilos de liderazgo afianzando más que el empowerment debe desarrollarse en los colaboradores en su conjunto. Quedando demostrado la independencia de las variables, no teniendo un resultado exitoso.

En cuanto Teorías relacionadas a la variable independiente Empowerment se define como significado en español deriva de las palabras potenciar, poder, capacitar y permitir, entre otras, abarca todas las áreas de la empresa, desde recursos y capital, hasta ventas y mercadotecnia con esta herramienta de empoderamiento; la organización le otorga a sus trabajadores la tecnología e información necesaria para que hagan uso de la de forma óptima y responsable, alcanzando de esta manera los objetivos propuestos, Pilco (2016) se demuestra con esta teoría que es una herramienta de la calidad total.

Muestra la importancia del empowerment como herramienta estratégica en la vida de una empresa, el cual es permisible abarcar en las distintas áreas de la organización la cual se enfoca en brindar a los colaboradores las herramientas básicas y la información oportuna y necesaria para poder alcanzar los objetivos propuestos, bajo esta premisa el jefe de la empresa delega poder y autoridad a sus colaboradores conllevando a una toma de decisiones descentralizada dentro de sus labores diarias. Según Arroyo (2012) detalla las próximas particularidades:

Colaboradores: se sienten responsables por trabajar, y por una mejoría en conjunta.

Organizaciones: hace que con la implementación adecuada el trabajador se sienta apto de obtener el rendimiento deseado, que puedan producir lo que se necesita elaborar, no se limitan solo a lo que se les pide y por tal son retribuidos. Claramente nos indica que estos componentes deben estar relacionados y deben cumplir una función a cabalidad para formar una sinergia en función al cumplimiento de la organización uno no será menos importante que el otro.

El recurso humano no podrá trabajar correctamente si no dispone de las suficientes herramientas y ambos no funcionaran como es debido si no existe una organización. Consideramos dos Dimensiones principales del

empowerment como es el Poder que viene a ser una energía impalpable en las instituciones. No se ve, pero su consecuencia se percibe. El poderío con reiteración se precisa como la disposición de potestad en un individuo (o sección) para ejercer su dominio sobre otros semejantes (o apartados) para que acepten condiciones o para que hagan algo que de otra manera no habrían hecho. Daft, (2007).

Como segunda dimensión tenemos el facultamiento, según Whetten y Cameron (2005) conceder significa aceptar; asistir a las personas a desenvolver un sentido de determinación personal; reforzar a los semejantes a rebasar sentimientos de carencia de poder o insuficiencia para ello el autor especifica los siguientes puntos (a) estructuración de una visión clara y metas, (b) suministrar aliento, (c) formación de una renovación emocional, (d) facilitar información, (e) ofrecer recursos y (f) generar confianza

Con respecto a la variable dependiente que es Toma de decisiones se sustenta koontz y Heinz, (2013). La toma de decisiones consiste en seleccionar una línea de acción entre varias alternativas y constituye la parte central de la planeación. No puede decirse que hay un plan si no se ha tomado una decisión, inclusive si se toman vertiginosamente y con poca consideración, o cuando intervienen en una actividad durante apenas unos minutos; aun esto forma parte de una preparación y de la vida diaria de cada ente. koontz y Heinz, (2013).

Es un proceso que es parte de la planeación mediante el cual se realiza la decisión de elegir entre las opciones o formas posibles para afrontar situaciones distintas para ello es necesario recopilar datos como referencia y las experiencias que facilitara una deducción más acertada; en toda organización, las cuales estas decisiones tendrán una repercusión tanto interna como externa.

Amparado por lo que Córdova (2004) nos determina que las etapas de un proceso de toma de decisiones como primer paso es describir la necesidad de tomar una decisión. Iniciamos con el primer paso en la toma de decisión nos lleva a establecer la necesidad de tomar una decisión, es decir frecuentemente la penuria de tomar una decisión surge como desenlace de un problema u pertinencia que se exhibe.

En esta fae debemos precisar claramente el dilema u ocasión o cualquiera que sea la carencia de tomar la decision. Asi mismo, debemos confirmar de que realmente es imprescindible tomar una decision, y de que somos nosotros a quien nos corresponde tomarla, o si existe la eventualidad de encomendarla, sugerirlas nosotros mismo en base a nuestro entendimiento o hábitos .

Tener en cuenta que a mayor grado de importancia se debe contar con la mayor minuciosidad y considerar plazos apropiados para una exhaustivo estudio de las posibles alternativas apoyándonos en la recopilación de información histórica el cual al momento de plantear la situación nos muestre un menor riesgo de error. Por último, el estudio se justifica de manera teórica porque pretende relacionar tanto la variable independiente que es empowerment apoyado por el autor Wetten y Cameron (2005), con la variable dependiente que es toma de decisiones respaldado por el innovador Koontz y Heinz, por otro lado la justificación metodológica se basa en utilizar métodos científicos y recursos con el propósito de conseguir testimonios y demostrar su debida validez de tal manera que acrediten las variables estudiadas de nivel descriptivo propositivo y de esa manera ser utilizados como referencias para otros trabajos y no menos importante la justificación práctica respaldado por Bernal (2010) el argumento práctico se debe de hacer cuando el avance de la indagación contribuye a solucionar un problema o por lo menos, sugiere pericias que al emplearse cooperan a solucionarlo.

La empresa Ferronor S.A.C. es una empresa constituida desde hace 27 años la cual inicio sus actividades con la venta de materiales de construcción, de tal manera ha ido creciendo su radio de atención no solo local sino expandido por la zona nororiental, factores que han ido acrecentando el número de colaboradores y esto conlleva a que surgieran algunos problemas entre los más prioritarios que se presenta la empresa Ferronor S.A.C. es que debido a la presencia activa se tiene la figura del Gerente General que a su vez son los propietarios, es por ello que acuden los colaboradores de todos los niveles en todo momento tanto para actividades cotidianas como en momentos de crisis. En este sentido, la absoluta toma de decisiones se localiza en el líder consecuente de la corporación.



Es por ello que se ha delegado al área de recursos humanos a una permanente capacitación y entrenamiento sobre el conocimiento de los productos y los debidos procesos internos para que los colaboradores conozcan y tengan mayor referencia al momento de decidir y a su vez se ha planteado realizar dentro de la empresa un taller sobre empowerment, motivación y toma de decisiones. Con la finalidad de que el colaborador trabaje una iniciativa de mejora continua motivada por el reconocimiento que la empresa le pueda hacer y este a su vez resuelva ser más productivo y provechoso para la empresa.

Por tal razón esta investigación de apoya en López (2015) en su sondeo “Empoderamiento y satisfacción laboral” Universidad Rafael Landívar-Quetzaltenango concluyo que en función a las conclusiones de la vigente tesis se pudo concluir que el empoderamiento contribuye en el regocijo gremial de los cooperantes de la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez, ya que ellos tienen la independencia ineludible en su puesto laboral, esto hace que se sientan con mayor autonomía generando un sentimiento de bienestar hacia su trabajo. Muestra la importancia de la estrategia de empowerment generando una serie de facultades a los colaboradores las cuales motivan y los hacen sentir mejor y a su vez genera una fidelización por parte de ellos para con la empresa ya que también contribuye a fomentar una buena satisfacción laboral.

Según Vélez (2016) en su investigación “Diseñar un plan de capacitación de empoderamiento institucional enfocado en el personal que labora en la empresa COMTAYCO S.A. para mejorar la relación entre jefe y empleados ubicada en el Cantón, Cayambe 2016” facultad de Administración y Recursos Humanos, Universidad Cordillera- Quito concluye que el empowerment se basa en que quienes hayan relacionado directamente una labor son los más adecuados para tomar una resolución al respecto en el entendido de que tienen las conductas requeridas para ello, creando un entorno en el cual todos los subalternos de todo los departamentos sientan que tienen una pujanza real sobre los estándares de calidad, servicio y eficiencia en el negocios dentro de sus sectores de responsabilidad generando un mayor involucramiento para cumplir las metas por otra parte los directivos están prestos a abdicar a parte de su dominio y entregarlas a sus colaboradores facultando así el poder y la responsabilidad para lo que realicen.

Nos muestra que tomando a la estrategia de empowerment es un punto clave para el desarrollo de la empresa; empezando a preparar a cada trabajador para que pueda cumplir un rol de eficiente el cual conllevara a una sinergia y este a resultados positivos para la empresa. Considerando que el costo asumido por dicha preparación no será más que una inversión para más adelante se obtengan resultados positivos.

Márquez (2014) en su investigación “El empoderamiento como estrategia gerencial en la formación de equipos de alto desempeño en las escuelas estatales” Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación - Maracaibo concluyo que para el segundo objetivo específico, las soluciones expuestas, revelan que los dirigentes de las escuelas objeto de estudio no utilizan la guía, el debate, la cooperación y la delegación como señales del empoderamiento, por lo tanto no se da un cambio de dentro hacia afuera.

Según la investigación realizada resuelve que existe una carencia de diálogo, colaboración y delegaciones por parte de los directivos con los subordinados dejando de lado el enfoque gerencial el cual deben cumplir correctamente el cual impide que surja un cambio desde el interior y que se pueda llegar a transmitir, y es manera de obtener un buen resultado.

Por otro lado, en mención a la variable dependiente Rodríguez (2014) indica en su pesquisa “Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en instituciones de informaciones cubanas” Universidad de Granada, escuela de comunicación y documentación – Granada. La toma de decisiones establece un procedimiento que tiene lugar en todas las instituciones de cualquier rubro de esta índole. Se detalla que la toma de decisiones es un proceso inminente, inmerso en todas las empresas en general las cuales están sujetas a una interrelación entre jefes y colaboradores conllevando de esta manera a un objetivo específico con una excelente calidad con lo manifestado podemos definir como un proceso clave y cuan exitoso se puede convertir este con una adecuada toma de decisión.

Según Campos et al, (2015) velocidad estratégica para la toma de decisiones basadas en tecnología menciona que las decisiones disminuyen la velocidad del proceso, lo que se puede compensar con la facilidad de tomar decisiones. Sin la necesidad de compartir o conciliar sus decisiones con otros

miembros de la organización, además, del entorno competitivo en la toma de decisiones es importante, especialmente. La velocidad del cambio tecnológico, ya que los resultados indican que el dinamismo afecta a la estrategia.

Velocidad de toma de decisiones, que no necesariamente causa un ambiente hostil. En esencia, hay circunstancias que contribuyen en la celeridad de la toma de decisiones estratégicas, que a su vez influye en el NBTF actuación. Según lo señalado podemos comprender que la toma de decisiones resulta más efectiva con un adecuado uso de las herramientas tecnológicas en esta era digital y globalizada dando ventaja a adquirir mayor conocimiento e información para una adecuada toma de decisión.

Serrat, (2014) presenta una tesis de “Estudio pluridisciplinar del absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales física y psicológicamente nocivos” Universidad Autónoma - Barcelona. Las decisiones, tomadas desde bases y valores éticos, son un factor esencial en la gerencia y direccionamiento de las empresas modernas, física y psicológicamente saludables. Las tomas de decisiones empresariales éticas fundamentan en los valores institucionales, así como el examen y el análisis exhaustivo de la información sea lo más completa y actualizada posible. Refiere a que si bien es cierto es un proceso muy presente en las actividades diarias de las organizaciones. Por lo consiguiente nos indica Mostafa et al (2017) el desembolso en el entorno jurídico y el desarrollo de toma de decisiones 2017. Al reducir estos cambios inmersos en los recursos financieros, humanos e informativos de la organización, con la finalidad aumentar para todos los gerentes senior y de nivel medio. Desde la perspectiva de todos los gerentes, la variedad y novedad de las reglas y las regulaciones deben sintetizarse para hacer más efectiva las estrategias de tomar decisiones.

En el contexto nacional nos detalla la tendencia de los tiempos actuales hace que los directivos enfoquen sus estrategias a adoptar herramientas como el empowerment que ayuden a mantener a un colaborador en óptimas condiciones en el trabajo como en lo emocional, hacer que se sientan considerados y sean más productivos. La capitalización del recurso humano es prioritaria para una buena productividad empresarial. Malpartida (2016).

La actual situación competitiva en el entorno empresarial exige que las empresas cuenten con capacitación constante a la vanguardia de la actualidad

para que puedan afrontar con éxito las demandas, tomando como protagonista el rol del colaborador y su debida preparación, dejando en claro la importancia de la relación del empowerment con las diversas variables que ayudan a un mejor desarrollo de la organización.

Como resultado se confirman el alto nivel de liderazgo junto al empowerment y a la relación entre ellas indicando que hay que tener en cuenta las correlaciones para poder saber aplicar los métodos más afines a los respectivos. Solís (2016)

En tal sentido determina Castro y Riveros (2015) en su investigación "Empowerment y gestión empresarial en la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de Huancavelica, periodo 2014 - 2015" concluyen de manera positiva y valiosa con la gestión empresarial. La intensidad de la relación encontrada es de  $r=93$  por ciento que tienen asociado una probabilidad  $p=0,0 < 0,05$ . En este estudio nos muestra que el empowerment es muy importante para una gestión empresarial, ya que el resultado muestra una relación encontrada está asociada a una probabilidad muy importante el cual aportara una referencia puntual para con la empresa. Sugerente para impartir capacitaciones de ambas variables para aplicar a los colaboradores de dicha institución.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y Diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Bernal (2010) La investigación descriptiva es uno de las técnicas más comunes y empleadas por los primerizos en la actividad de indagación, no se dan explicaciones o razones de las situaciones, los hechos los fenómenos etc.

O sea que se puntualiza las características del objeto de estudio tomando en cuenta la razón de ser, el porqué, el lugar etc.; su prioridad es describir la naturaleza de un segmento demográfico, refiere entonces al diseño propio de lo investigado, lo que conlleva a crear preguntas y su respectivo análisis de toda la información concerniente.

##### **Diseños no experimentales de investigación**

Vienen a ser cuyas variables independientes no tienen utilización intencional, y no poseen agrupación de inspección, ni mucho menos teórico. Entonces vienen a ser aquellos tipos de estudio donde aplicamos técnicas y herramientas sin alterar alguna de las variables, se visualiza tal como se da en el marco normal, enfocándose a un estudio cuantitativo, cualitativo o mixto.

Los bocetos no experimentales presentan dos formas generales: los diseños transaccionales o transversales

Diseños transaccionales o transversales: este modelo se aplica para realizar estudios de investigación en un momento dado, Carrasco (2005).

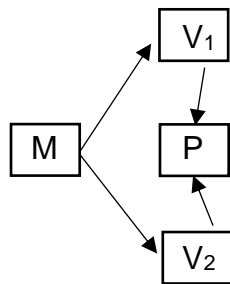
Refiere a que los instrumentos que se va a utilizar para recoger la información (encuesta, entrevista o focus group) se aplican en un momento determinado sin que este tome influencia

Cuantitativa, no experimental, descriptiva transversal transaccional propositivas.

##### **Diseño de Investigación**

El encauzamiento del salvoconducto de exploración es cuantitativo. Se atribuirá métodos estadísticos para tratar, calibrar variables de estudio: Empowerment y toma de decisiones. Se estudiara con la finalidad de explicar y

predecir los resultados. De igual manera, es de prototipo no experimental y transversal, pues los creadores en ese sentido se generan conocimiento técnico dentro de la organización analizando situaciones que ya están ocurriendo dentro de una empresa consecuentemente, es transversal pues se medirá todo en un mismo momento, además, la investigación es de planteamiento Propositiva causal el objeto de estudios están separados por las variables para su posteriormente hacer un detalle de la relación entre las mismas.



Dónde:

M: Muestra

V<sub>1</sub>: Empowerment

V<sub>2</sub>: Toma de decisiones

P – Propuesta

### 3.2 Variables, operacionalización

Si al investigar solo interesa específicamente el problema, tendrá una variable dependiente y una variable independiente, Hernández et al (2006).

#### **Variables**

**Variable independiente:** Empowerment.

**Variable dependiente:** Toma de decisiones.

### 3.3 Población y muestra

**Población** es el conglomerado de todos los componentes a los cuales se alude la pesquisa. Fracica (1988)

*Se entiende que este conjunto tiene que contar con ciertas características afines al objeto que se está estudiando.*

**Muestra** “viene a ser la fracción de la urbe que se examinará, de la cual realmente se conseguirá la asesoría para el progreso del estudio”. Bernal (2010) nos detalla que es el subconjunto de la población, la cual determinara la veracidad de la información que vamos a obtener, por lo cual se seleccionara según nuestro interés.

El área en el caso particular de la investigación está representada por todo el personal de la Empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, quienes hacen un total de 38 colaboradores en los cuales se encuentran gerencias, supervisores, colaboradores etc. A continuación, se exhibe la partición de colaboradores por función.

**Tabla 1**

Cargo	cantidad	Colaboradores de la empresa
Gerente comercial	1	
Gerente de operaciones	1	
Jefe de recursos humanos	1	
Supervisor de inventarios	2	
Coordinadora RRHH	1	
Encargada de Sistemas	3	
Tesorero	1	
Encargada de Sistemas	2	
Asistente contable	2	
Asistente Logístico	3	
Asistente repartos	1	
Ventas	8	
Almacenero	4	
Chofer	8	
TOTAL	38	

*Fuente:* Elaboración propia

La comparación estadística, se basó en la población total de los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo Por ser la urbe una cuantía manipulable, se inició a tomar el muestrario con la misma proporción, es decir 38 entes de estudio.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### Técnica

Los métodos a utilizar en la siguiente tesis de investigación, será la encuesta. Para Hernández et al. (2014), afirma que “consiste en obtener información del subconjunto de la población, proporcionada por ellos mismos, sobre sus actitudes”.

Para ello hemos en este caso aplicaremos a los 38 trabajadores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo

#### Instrumentos

El este trabajo se utilizará el cuestionario para la obtener los datos, asociando la variable dependiente, **Empowerment** y la variable independiente **toma de decisiones**; respondiendo de esta forma a la conjetura detallada.

**Tabla 2**

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	38	100
	Excluido <sup>2</sup>	0	0
Total		38	100

*Fuente: SPSS*

**Tabla 3**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa Cronbach	de Nro Elementos
0,651	24

*Fuente: SPSS*



### 3.5 Procedimiento

Para la presente investigación se empleó el cuestionario (encuesta) y su evaluación está en la escala de Likert, está conformada de 24 ítems, y esta se desplegó en la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo.

Utilizamos el programa denominado SPSS.

La encuesta es un método de averiguación y recolección de antecedentes que se utiliza para conseguir testimonio sobre variados temas, las interrogantes pueden ser abiertas (el participante responde el mismo a la consulta) o cerradas (teniendo alternativas para responder), este sondeo fue aplicado de manera individual.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

Se utilizó en el desarrollo del presente análisis y su subsiguiente análisis, la estadística donde se describe mediante la exhibición de figuras, tablas y figuras según los productos calculados. Para la tabulación de los datos se apeló a la hoja de cálculo de Microsoft Excel y (SPSS).

### 3.7 Aspectos éticos

**Tabla 4**

*Criterios de Investigación*

Consentimiento Informado	Las personas implicadas en la investigación, se tomará en cuenta previa autorización de estos, y la debida información acerca de la investigación que se está realizando.
Confiabilidad	Hace referencia a la información y datos confiables obtenidos de la investigación, con autenticidad de los resultados, así como su redacción objetiva y verídica.
Observación Participante	Los gestores de la investigación actuaron con prudencia y responsabilidad en el proceso.
Confidencialidad	Refiere al anonimato de los participantes encuestados

*Fuente:* Hernández, Fernández & Baptista (2014)

## IV. RESULTADOS

### Variable Empowerment

Tabla 5

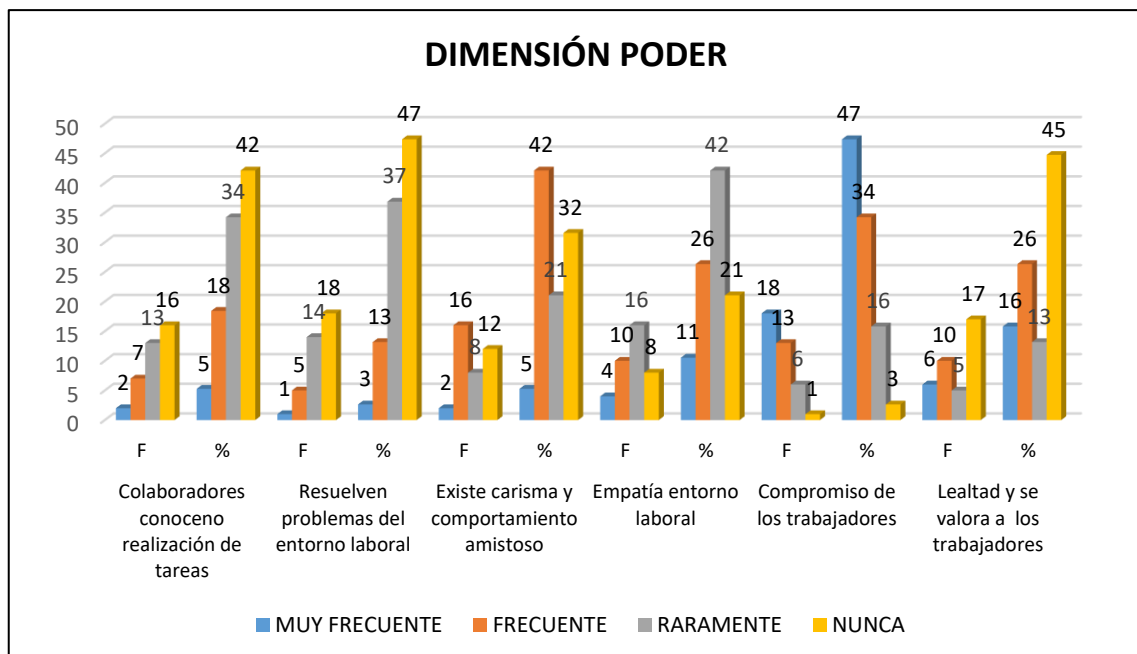
Dimensión Poder

ESCALA LITERAL	Dimensión -Poder													
	Colaboradores conocen realización de tareas		Resuelven problemas del entorno laboral		Existe carisma y comportamiento amistoso		Empatía entorno laboral		Compromiso de los trabajadores		Lealtad y se valora a los trabajadores		Promedio	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
MUY FRECUENTEMENTE	2	5	1	3	2	5	4	11	18	47	6	16	6	4
FRECUENTEMENTE	7	18	5	13	16	42	10	26	13	34	10	26	10	25
RARAMENTE	13	35	14	37	8	21	16	42	6	16	5	13	10	31
NUNCA	16	42	18	47	12	32	8	21	1	3	17	45	12	40
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo

Figura 1

Dimensión Poder



Nota: Información procesada de la Tabla 5

En el esquema se puede juzgar que la mayoría de los trabajadores nunca suelen resolver problemas del entorno laboral esto se debería a no tener un correcto conocimiento de la realización de sus tareas y además a que sienten una escasa lealtad y valoración por parte de su empleador

Por otro lado, se considera que, si existe compromiso por parte de los colaboradores hacia la empresa, lo cual es un valor agregado que se debería tomar en cuenta para mejorar.

**Tabla 6**

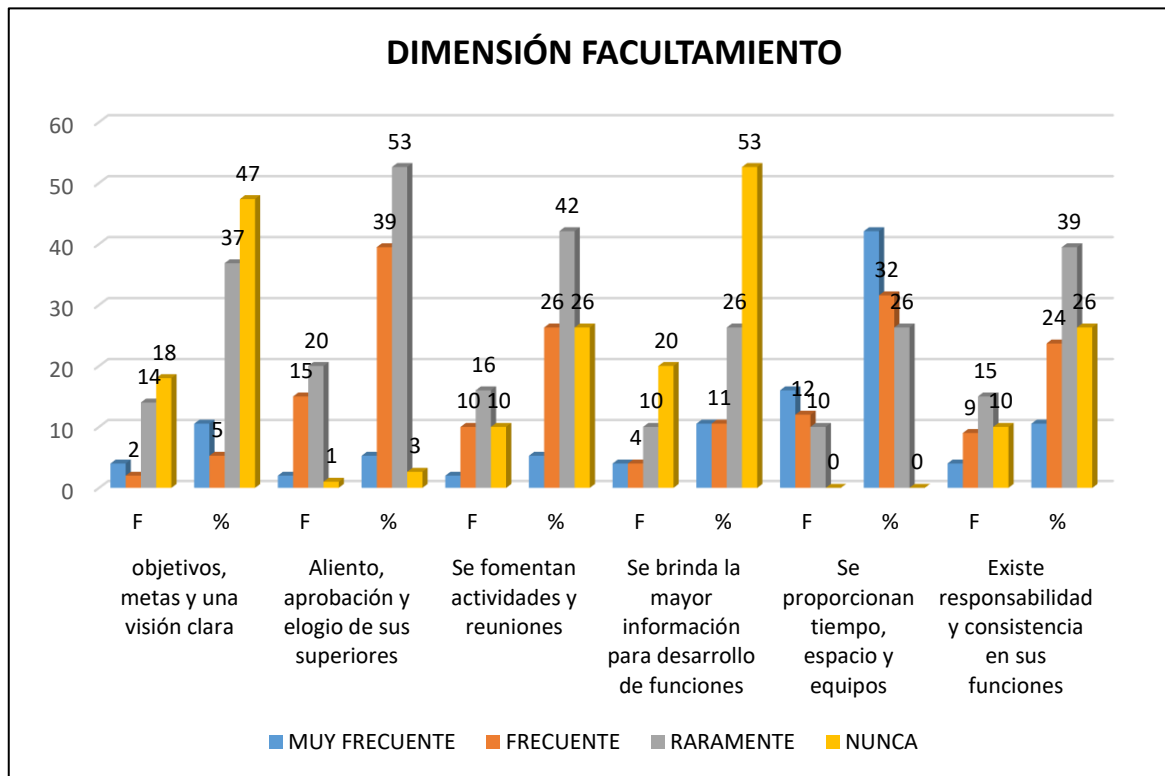
*Dimensión Facultamiento*

Dimensión - Facultamiento														
ESCALA LITERAL	Objetivos, metas y una visión clara		Aliento, aprobación y elogio de sus superiores		Se fomentan actividades y reuniones		Se brinda la mayor información para desarrollo de funciones		Se proporcionan tiempo, espacio y equipos		Existe responsabilidad y consistencia en sus funciones		Promedio	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
MUY FRECUENTEMENTE	4	11	2	5	2	5	4	11	16	42	4	11	5	14
FRECUENTEMENTE	2	5	15	39	10	26	4	11	12	32	9	24	9	23
RARAMENTE	14	37	20	53	16	42	10	25	10	26	15	39	14	37
NUNCA	18	47	1	3	10	27	20	53	0	0	10	26	10	26
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo

**Figura 2**

*Dimensión Facultamiento*



*Nota:* Información procesada de la Tabla 6

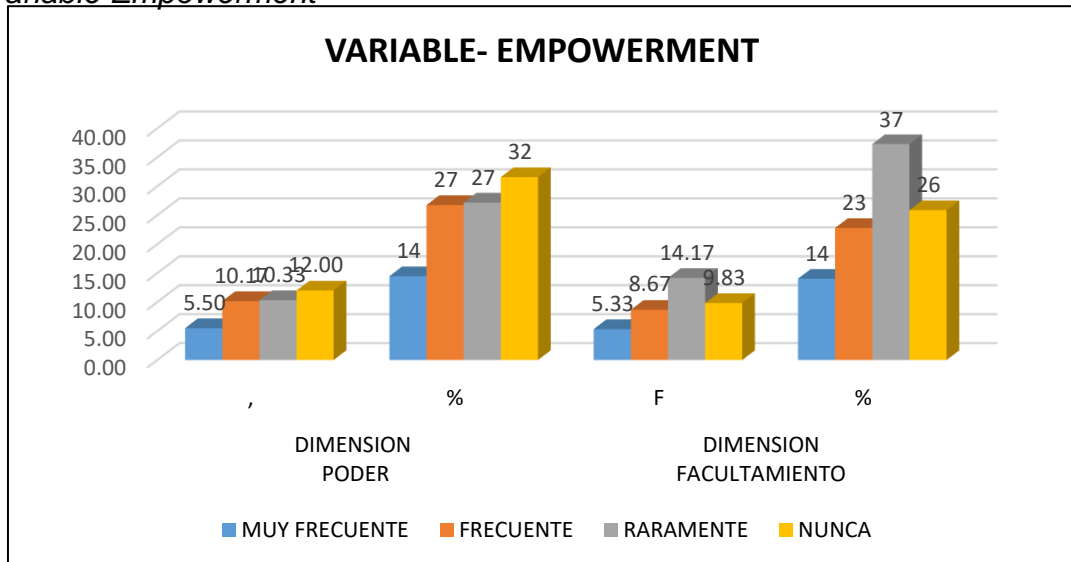
En el dibujo se puede distinguir que la mayoría de los trabajadores manifiestan que nunca se les dedica una mayor información para el desarrollo de sus funciones, a su vez los propósitos, metas y una visión clara a donde apunta la empresa.

Otro resultado del instrumento de investigación nos muestra que muy frecuente se concede tiempo, espacio y equipos necesarios para que el colaborador realice su función de manera correcta.

**Tabla 7***Variable Empowerment*

Variable Empowerment						
ESCALA LITERAL	Dimensión Poder		Dimensión Facultamiento		Promedio	
	F	%	F	%	F	%
MUY FRECUENTEMENTE	5.50	14	5.33	14	5.41	14
FRECUENTEMENTE	10.17	27	8.67	23	9.42	25
RARAMENTE	10.33	27	14.17	37	12.25	32
NUNCA	12.00	32	9.83	26	10.92	29
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo

**Figura 3***Variable Empowerment*

Nota: Información procesada de la Tabla 7

Según los resultados se puede interpretar que para el Empowerment de la empresa Ferronor SAC demuestra que los colaboradores no están apropiadamente empoderados, ya que indican que el dominio que se les otorga no es el adecuado para poder desenvolverse empresa por la falta empeño, empatía, aptitud, una visión clara y demás talentos que limitan su labor. El facultamiento que se da no es bueno y se ve limitado por una falta de herramientas de tiempo, espacio que no aumentan el desempeño de los trabajadores en las tareas y funciones que se les concede.

**VARIABLE: Toma De Decisiones**

**Tabla 81**

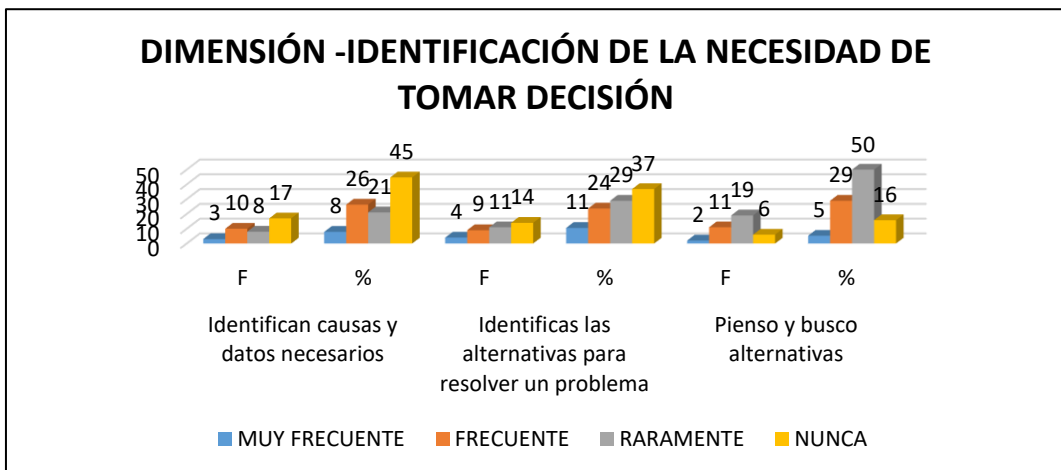
*Dimensión -identificación de la necesidad de tomar decisión*

Dimensión -identificación de la necesidad de tomar decisión								
ESCALA LITERAL	Identifican causa y datos necesarios		Identificas las alternativas para resolver un problema		Pienso y busco alternativas		Promedio	
	F	%	F	%	F	%	F	%
MUY FRECUENTEMENTE	0	0	2	5	4	11	0	0
FRECUENTEMENTE	5	13	4	11	2	5	20	53
RARAMENTE	10	26	13	34	9	23	16	42
NUNCA	23	61	19	50	23	61	2	5
<b>TOTAL</b>	0	0	2	5	4	11	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo

**Figura 4**

*Dimensión -identificación de la necesidad de tomar decisión*



*Nota:* Información procesada de la Tabla 8

En el gráfico se puede valorar que la pluralidad de los trabajadores nunca identifican causas, datos, buscan alternativas para las soluciones de problemas o imprevistos que se presenten, seguido se denota que hay una intensión de los colaboradores en el sentido de que piensan y buscan alternativas.

Otro desenlace del instrumento de investigación nos revela que aún hay algunos trabajadores que muy frecuente logran identificar las alternativas para resolver un problema pero que quizá no cuentan con la facultad o tienen temor de expresarse y de desenvolverse.

**Tabla 9**

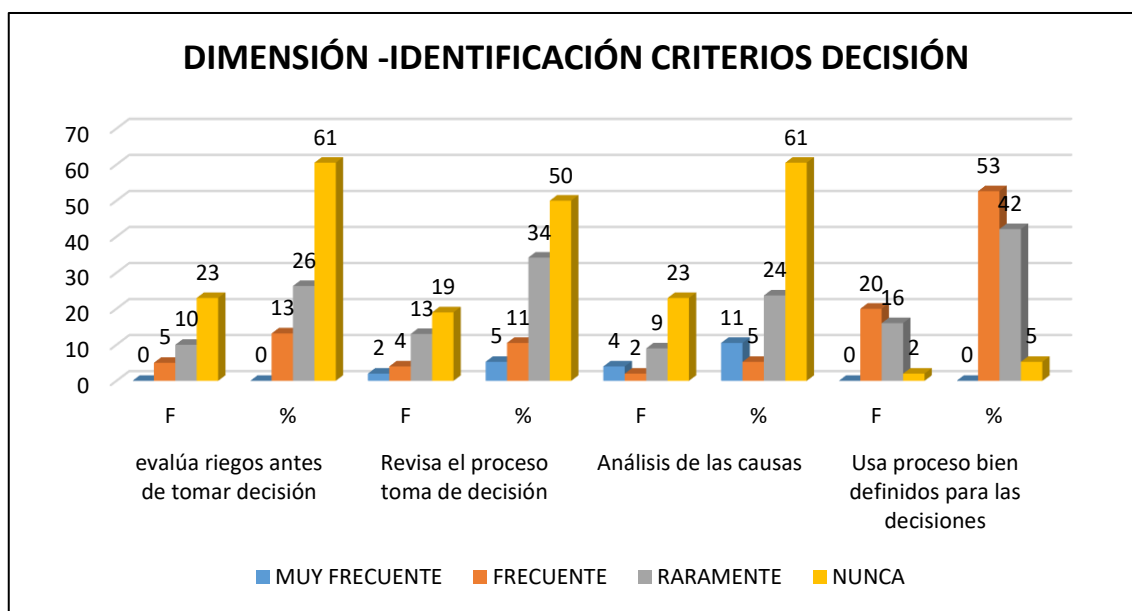
Dimensión -identificación criterios decisión

Dimensión -identificación criterios decisión										
ESCALA LITERAL	Evalúa riesgo antes de decisión		Revisa el proceso toma de decisión		Análisis de las causas		Usa proceso bien definidos para las decisiones		Promedio	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
MUY FRECUENTEMENTE	0	0	2	5	4	11	0	0	1.5	3.9
FRECUENTEMENTE	5	13	4	11	2	5	20	53	7.8	20.4
RARAMENTE	10	26	13	34	9	23	16	42	12	31.6
NUNCA	23	61	19	50	23	61	2	5	16.7	44.1
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo

**Figura 2**

Dimensión -identificación criterios decisión



Nota: Información procesada de la Tabla 9

En el gráfico se puede apreciar que la pluralidad de los colaboradores nunca evalúa, revisan, analizan y definen una decisión para las soluciones de problemas o imprevistos que se presenten. Otro resultado del instrumento de investigación nos muestra que aún existen algunos trabajadores que no se

encuentran con la facultad de poder identificar los riesgos como también evaluarlos, sin embargo, tienen un conocimiento frecuente de un proceso definido para las decisiones.

**Tabla 10**

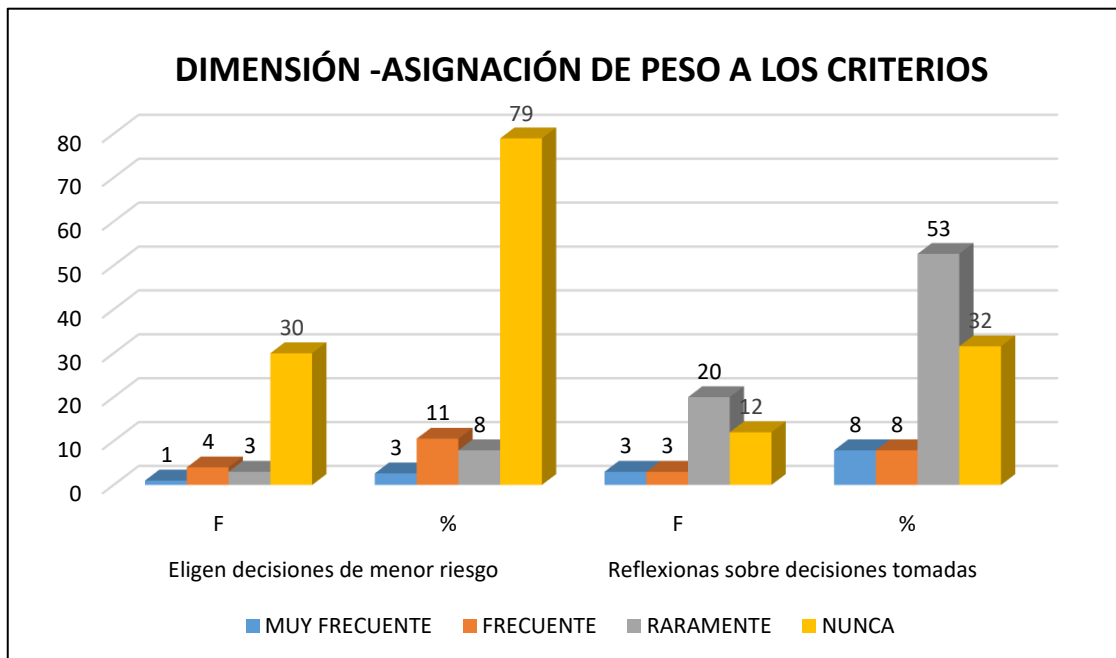
*Dimensión -asignación de peso a los criterios*

Dimensión -Asignación de peso a los criterios						
ESCALA LITERAL	Eligen decisiones de menor riesgo		Reflexión sobre decisiones tomadas		Promedio	
	F	%	F	%	F	%
MUY FRECUENTEMENTE	1	3	3	8	2	5
FRECUENTEMENTE	4	11	3	8	3	9
RARAMENTE	3	8	20	52	12	30
NUNCA	30	78	12	32	21	56
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo

**Figura 3**

*Dimensión -asignación de peso a los criterios*



Nota: Información procesada de la Tabla 10



En el gráfico se puede verificar que gran cantidad de trabajadores no tienen la habilidad y determinación para elegir decisiones de menor riesgo como también tomar las medidas necesarias para la solución de problemas en la empresa. Otro resultado del instrumento de investigación nos demuestra que aún existen algunos trabajadores que no se encuentran con la facultad elegir.

**Tabla 11**

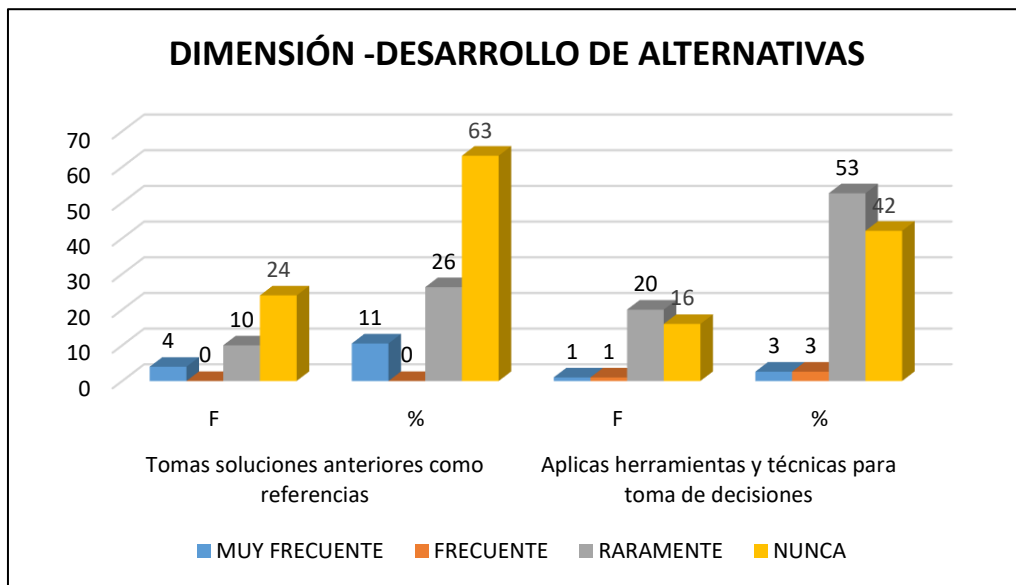
*Dimensión -desarrollo de alternativas*

Dimensión -Desarrollo de alternativas						
ESCALA LITERAL	Tomas soluciones anteriores como referencias		Aplicas herramientas y técnicas para toma de decisiones		Promedio	
	F	%	F	%	F	%
MUY FRECUENTEMENTE	4	11	1	3	3	7
FRECUENTEMENTE	0	0	1	3	1	1
RARAMENTE	10	26	20	52	15	39
NUNCA	24	63	16	42	19	53
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo

**Figura 4**

*Dimensión -desarrollo de alternativas*



*Nota:* Información procesada de la Tabla 11

En el gráfico se puede apreciar que la multiplicidad de trabajadores nunca toma en cuenta soluciones anteriores y raramente aplican herramientas y técnicas en la empresa. Otro resultado del instrumento de indagación nos demuestra que aún existen algunos trabajadores que no se encuentran preparadas para considerar soluciones anteriores como tampoco no puedes aplicar herramientas y técnicas.

**Tabla 12**

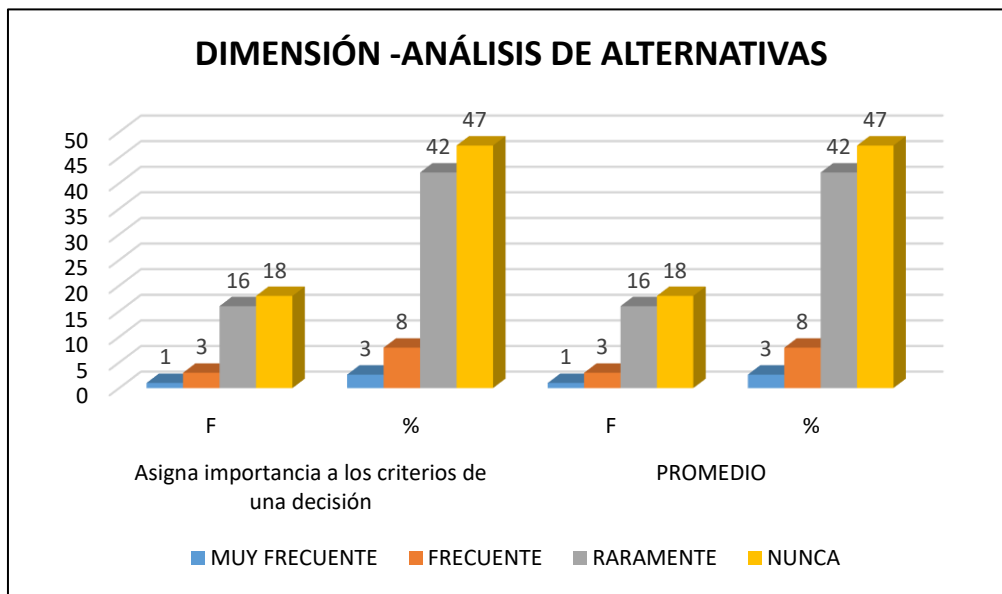
*Dimensión -análisis de alternativas*

<b>Dimensión -Análisis de alternativas</b>				
<b>ESCALA LITERAL</b>	Asigna importancia a los criterios de una decisión		<b>Promedio</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
MUY FRECUENTEMENTE	1	3	1	3
FRECUENTEMENTE	3	8	3	8
RARAMENTE	16	42	16	42
NUNCA	18	47	18	47
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo

**Figura 5**

*Dimensión -análisis de alternativas*



*Nota:* Información procesada de la Tabla 12

En el gráfico se puede apreciar que la mayoría de los trabajadores nunca tienen la habilidad de asignar la importancia a los criterios de decisión. Otra conclusión del instrumento de investigación nos demuestra que aún existen algunos trabajadores que cuentan con alternativas y le dan la debida importancia a sus criterios de solución.

**Tabla 13**

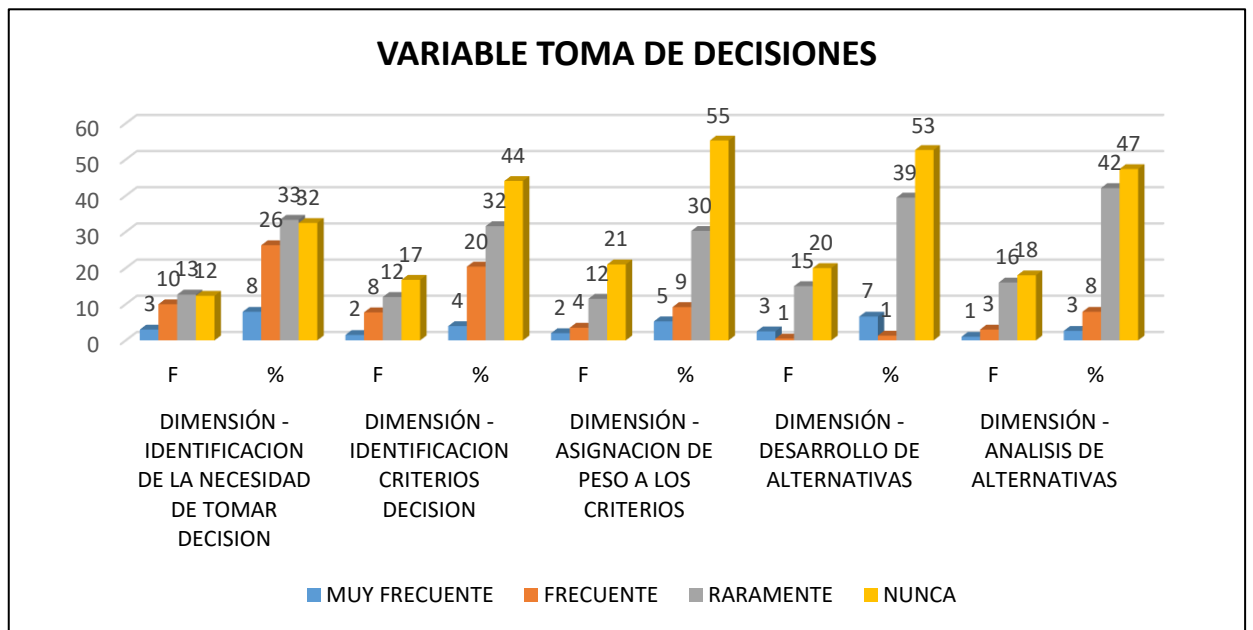
*Variable -Toma de decisiones*

<b>Variable - Toma de decisiones</b>													
<b>ESCALA LITERAL</b>	Identificación de la necesidad de tomar decisión		Identificación criterios de decisión		Asignación de peso a los criterios		Desarrollo de alternativas		Análisis de alternativas		<b>Promedio</b>		
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	
	MUY FRECUENTEMENTE	3	8	2	4	2	5	3	7	1	3	2	5
FRECUENTEMENTE	10	26	8	20	4	9	1	1	3	8	5	13	
RARAMENTE	13	33	12	32	11	30	15	40	16	42	13	35	
NUNCA	12	33	16	44	21	56	19	52	18	47	18	47	
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo

**Figura 6**

*Variable -toma de decisiones*



Nota: Información procesada de la Tabla 13

Se puede visualizar en la mayoría de los colaboradores encuestados indicó que nunca suelen hacer una toma de decisiones en la empresa Ferronor SAC, y que las escasas veces que está se da de forma defectuosa, lo que revela que los operarios de esta organización no toman buenas sentencias con mucha asiduidad, no se realiza un proceso apropiado y preciso para la resolución a un problema, no se da de manera ordenada y se

elude muchos recursos que perjudican los resultados que se quiera conseguir.

**Tabla 14**

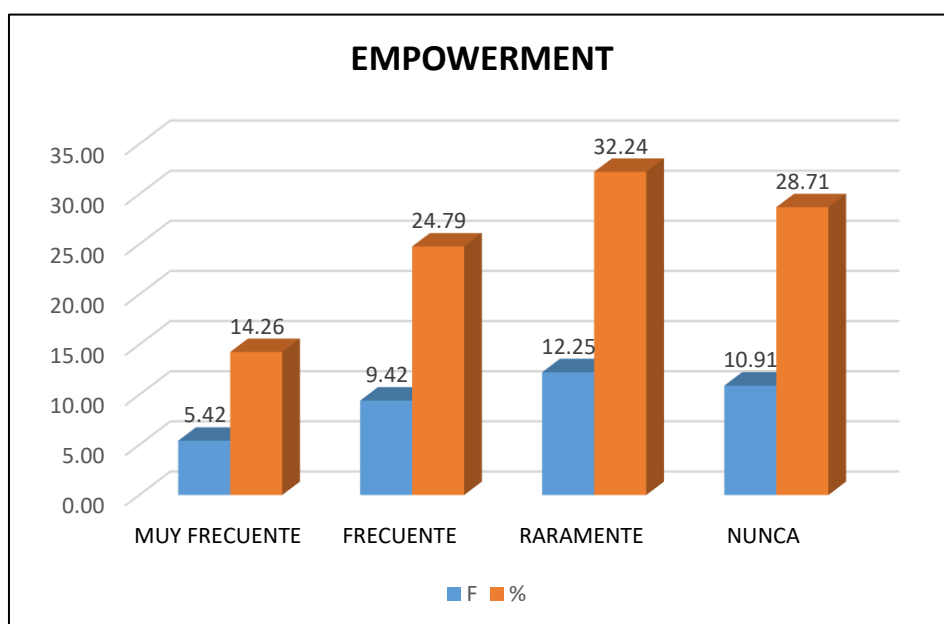
*Resultados Empowerment*

Empowerment		
ESCALA LITERAL	F	%
MUY FRECUENTEMENTE	5.42	14.26
FRECUENTEMENTE	9.42	24.79
RARAMENTE	12.25	32.24
NUNCA	10.91	28.71
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo

**Figura 7**

*Resultados Empowerment*



*Nota:* Información procesada de la Tabla 14

Según los resultados se puede interpretar que para el Empowerment de la empresa Ferronor SAC declara que los colaboradores no están debidamente fortalecidos, ya que la mayoría de colaboradores indica que raramente se sientes con poder y facultamiento para poder hacer optimo el desarrollo de esta herramienta.

**Tabla 25**

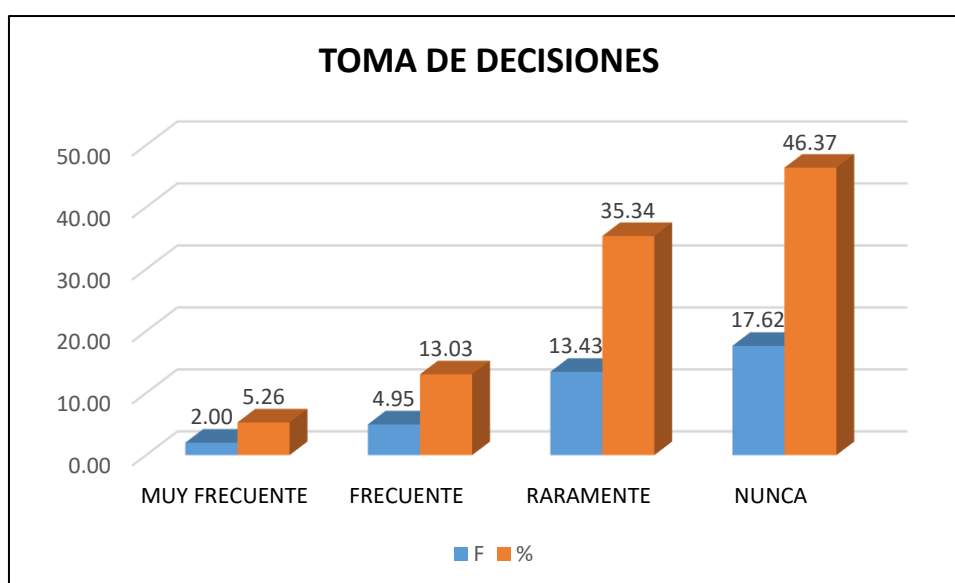
Resultado de Toma de decisiones

Toma de Decisiones		
ESCALA LITERAL	F	%
MUY FRECUENTEMENTE	2.00	5.26
FRECUENTEMENTE	4.95	13.03
RARAMENTE	13.43	35.34
NUNCA	17.62	46.37
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo

**Figura 8**

*Resultados toma de decisiones*



*Nota: Información procesada de la Tabla 15*

Según los resultados se puede apreciar que la mayoría de los trabajadores responden que nunca hacen una toma de decisiones, por ende se puede enunciar que al no desarrollarse un buen empowerment dentro de la empresa eso conlleva a una deficiente toma de decisiones en la empresa Ferronor S.A.C., sin embargo se puede apreciar puntos mínimos sobre la intención de conocer procesos, referencias para mejorar esta variable.

## PROPUESTA

Estrategia	objetivo	Actividades	Responsable	Recursos
Política de rotación	Proporcionar a los empleados nuevos conocimientos y a su vez nuevas responsabilidades Inducción a un nuevo puesto	Difusión en reuniones generales. Difusión en e-mail recordatorios Envió de memorándum	Área de recursos humanos	1 laptop 1 proyector 1 ambiente refrigerios
Dialogo a puertas abiertas	Participación e interacción de los empleados quienes serán los agentes movilizados del proceso empowerment	Reuniones periódicas por áreas Identificación del desarrollo Expectativas de trabajo en equipo, Percepción de las relaciones interpersonales	Jefe inmediato	1 ambiente Papel lapiceros
Desarrollo de brainstorming por áreas	Aportar con ideas creativas e innovadoras propias de los colaboradores	Reuniones periódicas por áreas Buzón de sugerencias	Jefe inmediato	1 ambiente Papel lapiceros
Implantar la cultura de reconocimiento o recompensas al mejor trabajador	Motivar al colaborador con una distinción que puede ser económica o no económica, Ascenso o línea de carrera Programa de recompensas e incentivos	Evaluaciones semestrales Reconocimiento o recompensas al mejor trabajador	Área de recursos humanos	1 laptop 1 proyector 1 ambiente refrigerios Bonos

Verificación de recursos materiales	Garantizar un optima distribución de materiales para que el colaborador pueda desarrollar sus funciones de manera adecuada	Requerimientos mensuales Aplicar encuestas	Encargado de planificación	Sistemas adecuados
capacitación	Promover Actualización permanente de contenidos Aprender del comportamiento y actuación del empleado para aplicar la delegación	Talleres semestrales Identificación de necesidades, Aplicar encuestas Evaluaciones mensuales	Área de recursos humanos	Ponente/ coachig Separatas Lapiceros Ambiente Refrigerios
Cliente incognito	Medir y evaluar el trabajo que desarrolla el empleado Evaluación de desempeño Estándares de servicio y atención al cliente.	Visitas incógnitas trimestral Llamadas incógnitas al teléfono corporativo	Área de recursos humanos	1 laptop 1 proyector 1 ambiente refrigerios



## V. DISCUSIÓN

La controversia de las conclusiones obtenidas por la presente investigación lleva a confirmar la hipótesis planteada que la variable Empowerment determina una relación significativa con la toma de decisiones en los cooperantes de la empresa Ferronor S.AC.

De los datos obtenidos de la investigación se determina que los encuestados consideran a través de la tabla 13, que el nivel de la variable Empowerment en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. que la mayoría señalan no contar con debido nivel de poder, sin embargo hay algunos trabajadores se encuentran comprometidos con la empresa y tienen las posibilidades de asumir el facultamiento, pero aún no supera la mayoría por ende los resultados son mínimos y esto podría ser debido a que en otros resultados del utensilio de investigación nos revela que aún se halla trabajadores que no tienen claro sus funciones como tampoco tienen la seguridad para poder tomar decisiones y a su vez asumirlas.

Esto nos indica que se coincide con los resultados de la investigación de Córdova y Boris (2016) quienes indicaron que su mayor porcentaje de encuestados considera el empowerment en un el 37.5% del personal encuestado indicó que el empowerment en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Pedro de Andahuaylas agencia Cusco es mala, muy baja, media alta, muy alta, empowerment muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno 101 seguida de un 33.3% quienes indicaron que es de nivel regular y un 20.8% que expresaron que es muy mala, lo que manifiesta que los coparticipes no están debidamente consolidados, expresan que el poder que se les otorga no es el adecuado como para valerse adecuadamente en la entidad por la falta de lealtad, compromiso, empatía, capacidad, una visión clara y demás componentes que limitan su labor.

El facultamiento que se da es malo, limitado y se ve obstruido por una falta de instrumentos de tiempo, espacio, estimación, provisión, aspecto técnico y humano que no mejoran el cumplimiento de los trabajadores en las ocupaciones y funciones que se les otorga.

Asimismo, en el trabajo de investigación se obtuvo como resultado referente al diagnóstico de la toma de decisiones a través de la tabla 19, se puede contemplar en la mayoría de los colaboradores sondeados indicó que nunca suelen hacer una toma de decisiones en la empresa Ferronor S.A.C. Y que las escasas veces que está se da es de modo deficiente, lo que indica que los obreros de esta empresa no toman decisiones asertivas con mucha asiduidad, no se realiza un procedimiento apropiado y preciso para la emulsión a un dilema, no se da de manera sucesiva y se eluden muchos recursos que menoscaban los resultados que se quiera conseguir, Sin embargo se discrepa con Paredes (2016) que en su investigación “La toma de decisiones y su incidencia en la ventaja competitiva en la empresa Mondelēz International, Chiclayo – 2016.

Se analizó la toma de decisiones en la empresa el cual decretó que la empresa realiza una eficaz toma de decisiones ya que en un 50% siempre se tiene la disposición de reconocer una pertinencia o un dilema antes de que estos sucedan y el otro 50% refiere que esto se ejecuta casi siempre; asimismo la puesta en acción de las enterezas tomadas en un 71.4% perpetuamente se mide la existencia de la decisión tomada en relación a todas las áreas a las cuales aflige dicha decisión.

En cuanto al objetivo de diseñar la propuesta es debido fortalecer las competencias y talentos de los colaboradores con estrategias de empowerment y esto pueda direccionarse a un proceso exitoso de toma de decisiones dando mayor beneficio a la empresa. Lo cual es reforzado con lo que señala Vélez (2016) en su investigación “Diseñar un plan de preparación de empoderamiento institucional enfocado en el personal que labora en la empresa COMTAYCO S.A. para mejorar la relación entre superior y subordinado ubicada en el cantón Cayambe 2016” infiere que el empowerment es una excelente táctica de tal manera que va a lograr un efecto positivo en la compañía ya que el estudio realizado involucra un gran esfuerzo por parte de cada una de la personas que constituyen la organización, todo esto va a generar un mejor ámbito, efectividad ,calidad en cada una de las actividades laborales con un desarrollo empresarial.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se analizó el nivel de empowerment en la Empresa Ferronor SAC - 2018, el cual determinó que la empresa realiza un deficiente e incorrecto desarrollo de la herramienta debido que no hay una buena designación de poder y una apropiada delegación de facultamiento lo cual denota una baja influencia en los colaboradores de tal manera no permite que los colaboradores se encuentren en la capacidad adecuada en gran parte por desconocimiento.

Además, se diagnosticó el nivel de toma de decisiones de los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C., donde se concluye que tienen un muy malo en parte se debe a la falta de un rumbo claro y mayor nivel de comunicación y cultura información referente, cabe mencionar que esto se asocia a la deficiencia del empowerment ya que claramente están ligados.

De acuerdo a lo descrito en los resultados obtenidos se muestra que ambas variables están ligadas a mayor desarrollo del nivel de empowerment mejor será la toma de decisiones, tomando relevancia la importancia y lo beneficioso que resultará diseñar propuestas de estrategias de empowerment para mejorar la toma de decisiones.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al gerente canalizar a través del área de Recursos Humanos el desarrollo de talleres o capacitaciones sobre estrategias de empowerment para mejorar la toma de decisiones considerando distintos indicadores estratégicos a través de la implementación de un programa con la finalidad priorizar el desarrollo de habilidades sobre el empoderamiento y proceso de toma de decisiones.

Delegar capacitaciones al área de gestión del talento humano talleres sobre esta herramienta adoptando para la empresa un modelo de mejora continua y reingeniería, convirtiendo el empowerment en una herramienta estratégica que fortalece el quehacer del liderazgo dando sentido al trabajo en equipo, incentivar con una recompensa según sea la necesidad de los colaboradores a fin de celebrar sus éxitos

Desarrollar propuestas de estrategias de empowerment con la intención de que los colaboradores desarrollen sus capacidades y destrezas a través de las estrategias de empowerment con la finalidad de optimizar los procesos y garantizar una efectiva toma de decisiones apuntado a obtener resultados favorables tantos en lo personal y profesional de los colaboradores como en la rentabilidad de la empresa.

## REFERENCIAS

- Arroyo, T. R. (2012). *Habilidades Gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud* (Primera ed.): ECOE Ediciones
- Cálix C., Martínez L., Vigier, H., & Núñez, J. (2016). *El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial: Investigación Administrativa*
- Calderón, J., Krikorian, A., Ruiz, C., & Betancur Gaviria, A. (2016). *Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados: Estudios Gerenciales*
- Campos, M. (2015) *strategic decision-making speed in new technology based firms*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97340038007>
- Canelones, O., & Fuentes, R. (2015). *Formación gerencial, toma de decisiones un abordaje desde el punto de vista holístico*. *Negotium*.  
<https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/que-es-el-empowerment-noticia-1073980> (REDACCION RPP, 2017)
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima Perú. San Marcos.
- Casado, G. (2018) *Professional Information Skills and Open Data. Challenges for Citizen Empowerment and Social Change*:  
<http://eprints.rclis.org/29602/1/c4704en.pdf>
- Castro, Y., & Riveros, W. (2015). *Empowerment y gestión empresarial en la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de Huancavelica, periodo 2014 – 2015* [Titulo Licenciado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Huancavelica Perú:  
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/58/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200055.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cheasakul, U. & Varma, P. (2016) *The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment*. [Universidad Nacional Autónoma de México]:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39546036002>
- Córdova & Boris (2016) *Empowerment y la toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito san pedro de Andahuaylas agencia cusco 2016* [Titulo Licenciado Universidad Andina del Cusco]. Cusco, Perú:

[http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/781/3/Vanessa\\_Zack\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/781/3/Vanessa_Zack_Tesis_bachiller_2017.pdf)

Daft, R. L. (2007). *Teoría y diseño organizacional* (Novena ed.) Thomson.

Dickey, T. M. (2018) *On the Frontier of Success: Integrated Conflict Management Systems and the Empowerment of Change* cornell university  
<https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/64876>

Flores, M., & Isuiza, C. (2015) *Toma de decisiones financieras y su relación con la rentabilidad de la empresa GLP AMAZÓNICO S.A.C, periodo 2014* (Tesis Título Profesional). Iquitos, Perú. Recuperado  
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/182/FLORES-ISUIZA-1-Trabajo-Toma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
<http://asemp.lambayeque.net/2008/06/empowerment.html>

Hernández, Fernández, & Baptista. (2006) *Metodología de la investigación 4ta edición* (168): MC Graw Hill.

koontz, H. & wehrich, H. *Elementos de la administración un enfoque internacional y de innovación* 123-125

Info Capital Humano. (2018). *Estrategias de Empowerment en la Gestión del Capital Humano*. Lima, Perú. Portal de Recursos Humanos:  
<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/estrategias-de-empowerment-en-la-gestion-del-capital-humano/>

León., Juárez., Julián., Paulino y Vega (2014) en su tesis "*Análisis Financiero para la toma de decisiones de la empresa "Transportes Veloz Sac de los años 2011 al 2013"*". [Tesis de Titulación, Universidad Privada "Antenor Orrego"]. <http://es.slideshare.net/TreisyPaulino/analisis-de-losestados-financieros-para-la-toma-de-decisiones>

López, L. (2015) "Empoderamiento y satisfacción laboral" [tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]:  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>

Malpartida, C. (2016) *Empowerment y desempeño laboral en la tienda comercial Rivera del distrito de Huánuco* [Título Profesional de Licenciada, Universidad de Huánuco]: <https://docslide.net/documents/tesis-ii-empowerment-y-el-desempeno-laboral-en-la-tienda-comercial-rivera.html>

- Márquez, A. (2014) *El empoderamiento como estrategia gerencial en la formación de equipos de alto desempeño en las escuelas estatales* [tesis de maestría] Universidad del Zulia]: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2015-03-02T11:55:44Z-5562/Publico/marquez\\_aulio\\_jose.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2015-03-02T11:55:44Z-5562/Publico/marquez_aulio_jose.pdf)
- Díaz, R. I. V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Pozuelo de Alarcón. ESIC.
- Luna, G. A. (2015). *Proceso administrativo*. (2° ed.). Editorial Patria.
- McKivor, L.A.(2016) *A Study of the Relationships Between Empowerment, Decision-Making Style and Job Satisfaction in Female Middle Managers within Ontario's University Registrarial Units*: <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=5387&context=etd>
- Morales, A. E. (2016). *Empoderamiento y desempeño laboral. Estudio realizado en el Colegio Cristiano Nueva Nación de la ciudad de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar: [https://www.google.com.pe/search?q=%22EMPODERAMIENTO+Y+DES+MPE%C3%91O+LABORAL+\(Estudio+realizado+en+el+Colegio+Cristiano+Nueva+Naci%C3%B3n+de+la+ciudad+de+Quetzaltenango\)%22&oq=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.pe/search?q=%22EMPODERAMIENTO+Y+DES+MPE%C3%91O+LABORAL+(Estudio+realizado+en+el+Colegio+Cristiano+Nueva+Naci%C3%B3n+de+la+ciudad+de+Quetzaltenango)%22&oq=chrome&ie=UTF-8)
- Morella A. et al (2017) *Youth perception on spaces and moments in the process of empowerment: a quantitative approach*: <https://dugidoc.udg.edu/handle/10256/16258>
- Mostafa, J. et al (2017) *Unstabling in the legal environment and decision-making process* Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo: [file:///C:/Users/finan.caja7/Downloads/art%C3%ADculo\\_redalyc\\_449549996013.pdf](file:///C:/Users/finan.caja7/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_449549996013.pdf)
- Naghavi, Mirali Seyed, et al. "Empowerment of the professional ageing workforce: a review and development of a model." *European Journal of International Management*, vol. 13, no. 2, 2019, p. 269. Academic OneFile,

- <http://link.galegroup.com/apps/doc/A577380105/AONE?u=univcv&sid=AO NE&xid=4487fdbc>. Accessed 25 May 2019.
- Paredes E. (2016) La toma de decisiones y su incidencia en la ventaja competitiva en la empresa Mondelēz internacional, Chiclayo – 2016, universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16292>
- Pilco, J. (2016). *Outsourcing y empoderamiento*.
- Rodríguez, I. (2014) *Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de informaciones cubanas* [Tesis Doctor, Universidad de Granada/Universidad de la Habana]: <https://hera.ugr.es/tesisugr/23997461.pdf>
- Rojas, B. (2017). Empoderamiento de las mujeres cubanas, logros e incertidumbres en el actual proceso de reorganización económica. *Rumbos TS*, 12(16); 77 – 92: <http://bit.ly/2CJBpLh>
- Santiago, M. (2018). Empoderamiento emocional. Cambio en la estructura del reconocimiento individual y en las relaciones interpersonales. *b.* (13): 79 – 96: <http://bit.ly/2Cleobz>.
- Serrat, M. (2014) *Estudio pluridisciplinar del absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales física y psicológicamente nocivos* [Tesis Doctor, Universidad Autónoma de Barcelona]: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284056/sj1de1.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Solis, G. (2016) “El liderazgo y su relación con el empowerment de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016” Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream>
- Soto, R. (2017). *Percepción de empowerment en las Enfermeras del Hospital Arzobispo Loayza 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Perú.
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales, Universidad de San Martín de Porres.
- Vélez, M. (2016) Diseñar un plan de capacitación de empoderamiento institucional dirigido al personal que labora en la empresa COMTAYCO S.A. Instituto



tecnológico

Cordillera.

<http://www.dspace.cordillera.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/2218/160-EMP-RH-16-16-1750379065.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Villaboma, M. (2013), *Fundamentación ontológica y epistemológica de la investigación cuantitativa*. Volumen 6. Número 16, 12. <http://es.slideshare.net/maviga/fundamentacin-ontolgica-y-epistemolgica-de-la-investigación-cuantitativa>
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2005). *Desarrollo de Habilidades Directivas* (6ª ed.). Pearson Education.
- Yusuf, T. S (2018) *Governmentality, participation and the promise of empowerment: a case study of WaterAid's Community WASH Management (CWM) programmes in Nigeria*. University of Reading Gobierno. <http://centaur.reading.ac.uk/78787/>

## ANEXOS

### Operacionalización

Variable Independiente - Empowerment

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: EMPOWERMENT	PODER	Pericia	¿El personal tiene el conocimiento para la realización de tareas? ¿Resuelven con acierto los diferentes problemas que se entornen laborales?	a) muy frecuente b) frecuente c) raramente d) nunca
		Atractivo personal	¿Existe carisma y comportamiento amistoso en su entorno laboral? ¿Existe empatía en su entorno laboral?	
		Esfuerzo	¿Existe compromiso de los trabajadores en las labores que le asignan?	
		Legitimidad	¿Existe lealtad y se valora el esfuerzo de los trabajadores?	
		Articulación de una visión clara y metas	¿Se establecen objetivos, metas y una visión clara en la cooperativa?	
	FACULTAMIENT O	Proporcionar apoyo	¿Existe aliento, aprobación y elogio de sus superiores?	
		Creación de un despertar emocional	¿Se fomentan actividades y reuniones que mejora en el ambiente de trabajo?	
		Proporcionar información	¿Se le brinda la mayor información posible para el desarrollo de sus funciones?	
		Proporcionar recursos	¿Se proporcionan el tiempo, espacio y equipos requeridos en la empresa?	
		Creación de confianza	¿Existe responsabilidad y consistencia en la realización de sus funciones diarias?	

Variable Dependiente – Toma de decisiones

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN
V2: TOMA DE DECISIONES	Identificación de la necesidad de tomar decisión	Identificar problema	¿Se identifican las causas y datos necesarios?	a) muy frecuente b) frecuente c) raramente d) nunca
		Identificar solución	¿Cuándo reconoces que existe un problema, identificas las alternativas para resolverlo? ¿Pienso y busco tantas alternativas como sean posibles?	
		Análisis	¿Antes de tomar una decisión evaluado los riesgos asociados con cada paso? ¿Te gusta revisar el proceso de toma de decisión para asegurar que no hay vacíos?	
	Identificación de criterios de decisión	Exploración de causas	¿Se hace un Análisis de las causas de una situación problemática?	
		Alternativas de decisión	¿Usas un proceso bien definido para estructurar tus decisiones?	
	Asignación de peso a los criterios	Viabilidad	¿Considera que se eligen las decisiones que tengan menor riesgo e incertidumbre?	
		Importancia asignada	¿Empleas tiempo en reflexionar sobre las decisiones que has tomado?	
	Desarrollo de alternativas	Explorar posibilidades	¿Tomas en cuenta soluciones anteriores como referencias?	
		Delegación de recursos	¿Aplicas herramientas y técnicas de toma de decisiones según la situación que se te presente?	

Análisis de alternativas

Evaluación de alternativas

¿Se asigna la importancia correspondiente a los criterios que debe tener una decisión?

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Collantes Palomino Hugo Juan
- Grado Académico: MAGISTER EN TRIBUTACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL
- Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
- Dirección: TACNA # 1000 - OHC/072 Teléfono: 930/31339 Email: hcollantes@ucv.edu.pe
- Autor (es) del Instrumento: GLEDY VASQUEZ SALVADOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable					✓
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				✓	✓
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				✓	✓
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable					✓
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				✓	✓
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				✓	✓
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				✓	✓
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				✓	✓
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente					✓
10	Las preguntas siguen un orden lógico				✓	✓
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto				✓	✓
12	La estructura del instrumento es la correcta					✓
13	Los puntajes de calificación son adecuados					✓
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se puede Aplicar Fecha: 13/11/2018

IV. Promedio de Valoración: 64

Hugo Juan  
CPC. Hugo Juan Collantes Palomino  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
MATRICULA 04-1677

16734957

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Seminario Sergio Ley Zuyet
- Grado Académico: Mba. Magister en Administración de Negocios
- Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- Dirección: J.C. Matucani N° 123 P. J. Surco Teléfono: 926019367 Email: Zuyet-83@hotmail.com
- Autor (es) del Instrumento: Gledy Vasquez Salceda

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable					X
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable					X
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable					X
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores					X
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general					X
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos					X
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente					X
10	Las preguntas siguen un orden lógico					X
11	El N° de ítems que cubre cada indicador es el correcto					X
12	La estructura del instrumento es la correcta					X
13	Los puntajes de calificación son adecuados				X	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Bueno Fecha: 13/11/2018

IV. Promedio de Valoración: 6.7

Sergio Ley Zuyet  
Sergio Ley Zuyet Seminario  
DUE N° 45080868

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Alberca Guerrero Golen Nonay
- Grado Académico: Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales
- Institución donde labora: Universidad César Vallejo S.A.C.
- Dirección: Av. Agustín Vallejo # 215 Teléfono: 996904106 Email: halberca@gmail.com
- Autor (es) del Instrumento: Gledy Viquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El Instrumento considera la definición conceptual de la variable				X	
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				X	
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				X	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				X	
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				X	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				X	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				X	
10	Las preguntas siguen un orden lógico				X	
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto				X	
12	La estructura del instrumento es la correcta				X	
13	Los puntajes de calificación son adecuados				X	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta				X	

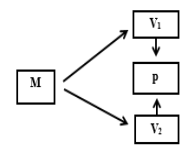
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Bueno Fecha: 13/11/2018

IV. Promedio de Valoración: 56

  
Mg. Golen N. Alberca Guerrero  
JEFA DE REGISTROS ACADÉMICOS  
UCV - Campus Chiclayo

Tabla N° Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICA	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿De qué manera el Empowerment incide en la toma de decisiones de la empresa FERRONOR SAC?	<p><b>Generales</b> Proponer estrategias de empowerment para mejorar la toma de decisiones de la empresa Ferronor SAC</p> <p><b>Específicos</b> Determinar el nivel de empowerment en los colaboradores de la empresa Ferronor SAC</p> <p>Diagnosticar las debilidades en la toma de decisiones de los colaboradores de la empresa Ferronor SAC</p> <p>Diseñar una propuesta de estrategia de empowerment para mejorar la toma de decisiones de los colaboradores Ferronor SAC</p>	Las propuestas de estrategias de empowerment influirán en mejorar la toma de decisiones de la empresa Ferronor SAC Chiclayo 2018	<p><b>V1: Empowerment</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Poder</li> <li>● Facultad</li> </ul> <p><b>V2: Toma de decisiones</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificación de la necesidad de tomar decisión</li> <li>● Identificación de criterios de decisión</li> <li>● Asignación de peso a los criterios</li> <li>● Desarrollo de alternativas</li> </ul> <p>Análisis de alternativas</p>	Cuantitativa No Experimental	La población está constituida por lo 38 colaboradores de la empresa Ferronor SAC, cumpliendo con un mínimo de 6 meses de antigüedad	Encuesta	<p>El cuestionario se medirá a través de Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento.</p> <p>Los datos se analizaran con el programa estadístico SPSS, para ser tabulados y ordenados así mismo serán calificados y procesados para luego ser presentados en forma de tablas y gráficos.</p>
				<b>DISEÑO</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	
				Investigación no experimental diseño metodológico propositivo, cuyo esquema es	Por ser la población una cantidad manejable, se procedió a tomar la muestra con la misma cantidad, es decir 38 unidades de estudio.	Cuestionario	



- Dónde:
- M: Muestra
  - V1: Empowerment
  - V2: Toma de decisiones
  - P: Propuesta

Fuente: Elaboración Propia

## CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene como objetivo conocer recoger información para el desarrollo de un trabajo de investigación sobre el Empowerment y la Toma de decisiones.

Lea detalladamente las preguntas y marque con un aspa (X) la respuesta que considere correcta según su criterio.

### EMPOWERMENT

#### PODER

##### **Pericia**

Los colaboradores tiene el conocimiento para la realización de tareas

a)Muy frecuente                      b)frecuente                      c)raramente                      d) Nunca

Resuelven con acierto los diferentes problemas que se entorno laboral

a)Muy frecuente                      b)frecuente                      c)raramente                      d) Nunca

##### **Atractivo personal**

Existe carisma y comportamiento amistoso en su entorno laboral

a)Muy frecuente                      b)frecuente                      c)raramente                      d) Nunca

Existe empatía en su entorno laboral

a)Muy frecuente                      b)frecuente                      c)raramente                      d) Nunca

##### **Esfuerzo**

Existe compromiso de los trabajadores en las labores que le asignan<sup>o</sup>

a)Muy frecuente                      b)frecuente                      c)raramente                      d) Nunca

##### **Legitimidad**

Existe lealtad y se valora el esfuerzo de los trabajadores

a)Muy frecuente                      b)frecuente                      c)raramente                      d) Nunca

#### FACULTAMIENTO

##### **Articulación de una visión clara y metas**

Se establecen objetivos, metas y una visión clara en la empresa

a)Muy frecuente                      b)frecuente                      c)raramente                      d) Nunca

##### **Proporcionar apoyo**

Existe aliento, aprobación y elogio de sus superiores

a)Muy frecuente                      b)frecuente                      c)raramente                      d) Nunca

##### **creación de una despertar emocional**

Se fomentan actividades y reuniones que mejora en el ambiente de trabajo

a)Muy frecuente                      b)frecuente                      c)raramente                      d) Nunca

##### **Proporcionar información**

Se le brinda la mayor información posible para el desarrollo de sus funciones

a)Muy frecuente                      b)frecuente                      c)raramente                      d) Nunca

##### **proporcionar recursos**

Se proporcionan el tiempo, espacio y equipos requeridos en la empresa

a)Muy frecuente                      b)frecuente                      c)raramente                      d) Nunca

##### **creación de confianza**

Existe responsabilidad y consistencia en la realización de sus funciones diarias



- a)Muy frecuente                      b)frecuente                      c)raramente                      d) Nunca

## **TOMA DE DECISIONES**

### **IDENTIFICACION DE LA NECESIDAD DE TOMAR DECISION**

#### **Identificar el problema**

Se identifican las causas y datos necesarios

- a)Muy frecuente      b)frecuente      c)raramente      d) Nunca

#### **Identificar la solución**

Cuando reconoces que existe un problema, identificas las alternativas para resolverlo

- a)Muy frecuente      b)frecuente      c)raramente      d) Nunca

Pienso y busco tantas alternativas como sean posibles

- a)Muy frecuente      b)frecuente      c)raramente      d) Nunca

### **IDENTIFICACION CRITERIOS DE DECISION**

#### **Análisis**

Antes de tomar una decisión evalúa los riesgos asociados con cada paso

- a)Muy frecuente      b)frecuente      c)raramente      d) Nunca

Te gusta revisar el proceso de toma de decisión para asegurar que no hay vacíos

- a)Muy frecuente      b)frecuente      c)raramente      d) Nunca

#### **Exploración de causas**

Se hace un Análisis de las causa de una situación problemática

- a)Muy frecuente      b)frecuente      c)raramente      d) Nunca

#### **Alternativas de decisión**

Usas un proceso bien definido para estructurar tus decisiones

- a)Muy frecuente      b)frecuente      c)raramente      d) Nunca

### **ASIGNACION DE PESO A LOS CRITERIOS**

#### **Viabilidad**

Considera que se eligen las decisiones que tengan menor riesgo e incertidumbre

- a)Muy frecuente      b)frecuente      c)raramente      d) Nunca

#### **Importancia Asignada**

Empleas tiempo en reflexionar sobre las decisiones que has tomado

- a)Muy frecuente      b)frecuente      c)raramente      d) Nunca

### **DESARROLLO DE ALTERNATIVAS**

#### **Explorar posibilidades**

Tomas en cuenta soluciones anteriores como referencias

- a)Muy frecuente      b)frecuente      c)raramente      d) Nunca

#### **Delegación de recursos**

Aplicas herramientas y técnicas de toma de decisiones según la situación que se te presente

- a)Muy frecuente      b)frecuente      c)raramente      d) Nunca

### **ANALISIS DE ALTERNATIVAS**

#### **Evaluación de alternativas**

Se asigna la importancia correspondiente a los criterios que debe tener una decisión

- a)Muy frecuente      b)frecuente      c)raramente      d) Nunca

Título: Aplicación de encuestas



*Figura N°01: aplicación de encuesta al asistente de contabilidad*  
Fuente: Elaboración Propia

Título: Aplicación de encuestas



*Figura N°02: aplicación de encuesta al Supervisor Inventarios*  
Fuente: Elaboración Propia

Título: Aplicación de encuestas



*Figura N°03: aplicación de encuesta al Asistente de repartos*  
Fuente: Elaboración Propia

## CARTA DE AUTORIZACION

Chiclayo 07 de Abril 2019

Señores  
Universidad Cesar Vallejo  
Chiclayo

Yo Krisbell Sánchez Vásquez Con DNI 70451669, en mi calidad de representante legal de la empresa FERRONOR S.A.C., autorizo a Gledy Vásquez Salvador, estudiante del Programa Formación para Adultos – PFA, de la escuela de administración, de la Universidad Cesar Vallejo, a utilizar información confidencial de la empresa para el proyecto denominado **PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE EMPOWERMENT PARA MEJORAR LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA FERRONOR S.A.C. CHICLAYO, 2018.**

Como condiciones contractuales se obliga al estudiante mencionado líneas arriba a no divulgar ni utilizar para fines personales la información que resulte de la investigación, no proporcionar a terceras personas ni verbal ni por escrito directa o indirectamente, información alguna que resulte de las actividades o procesos propios de la investigación.

El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la escuela de Administración.

Atentamente,

  
Krisbell Sánchez Vásquez  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

# **PROPUESTA**

## **ESTRATEGIAS DE EMPOWERMENT PARA MEJORAR LA TOMA DE DECISIONES**

### **I. PRESENTACIÓN**

La presente propuesta plantea las herramientas que conlleven al colaborador a desarrollar sus actividades de manera práctica y efectiva, apuntando a cumplir los objetivos propuestos como organización. De esta manera es que la gerencia y los jefes inmediatos han replanteado desarrollar la herramienta de empowerment en los colaboradores de la empresa Ferronor SAC ya que de manera literal va siguiendo su curso con el desarrollo del negocio. Tal fin es, desarrollar y lograr dar el facultamiento y poder. Así seguir fortaleciendo las evaluaciones de las habilidades, capacidades de rendimiento en cada nivel y que el colaborador se encuentre para garantizar una mejor y efectiva toma de decisiones.

De esta manera se buscará implementar talleres y capacitaciones apoyados con una política de rotación, diálogos a puertas abiertas, desarrollo de brainstormig, cultura de una filosofía general etc. con la finalidad de orientar al cumplimiento de cada proceso.

## **II. GENERALIDADES DE LA EMPRESA**

### **2.1 Breve Reseña Histórica**

Ferronor S.R.L. inicio sus operaciones comerciales el 16 de noviembre de 1992, en su local de la Av. Bolívar No. 716 del distrito de José L. Ortiz, iniciándose en la venta de materiales de construcción, reto que asumió en un mercado tan competitivo, pero a su vez de muchas oportunidades, como lo es el mercado chiclayano. Ya conscientes de que el crecimiento se puede lograr, en el año 1997 la empresa construyo su local principal ubicado en calle España No. 856, distrito de José L. Ortiz que tuvo como fin primordial mejorar LA ATENCION AL CLIENTE, además de poder ofrecer una línea más amplia de productos.

Gracias a un sostenido crecimiento es que en el año 2003 se inaugura su tercer local ubicado en la Av. América No. 839 -859 del distrito de José L. Ortiz con una sala de exhibición de una línea amplia en productos para el acabado de la construcción, incrementando a sus líneas ya tradicionales la de cerámicas San Lorenzo.

En el año 2006, la empresa adquirió una extensión interesante de terreno Carretera Panamericana Norte Km. 03, con lo cual podrá consolidar sus operaciones en la ciudad de Chiclayo y en el norte del país.

### **2.2 Descripción**

La empresa Ferronor SAC es una empresa dedicada al rubro de distribución y comercialización de materiales de construcción al por mayor con una amplia gama de oferta en sus materiales tanto en calidad como en precio lo que le ha permitido lograr una fidelización por parte de sus compradores sacando una ventaja ante sus competidores. Pero también hay que destacar las alianzas estratégicas con sus proveedores, los que ven en la empresa una imagen crediticia sólida, obteniendo los mejores precios en el mercado de materiales de

construcción, esto se convierte no solo en una ventaja competitiva sino también cuantitativa.

La empresa Ferronor SAC fue creada para brindar productos al alcance de todas las familias con la convicción de mejorar el confort y la calidad de vida de los Lambayecanos, apostando en ubicar sus sedes principales en la ciudad de Chiclayo.

Como podemos apreciar la empresa ha tenido un crecimiento económico interesante, lo cual no va de la mano con su desarrollo organizacional, es por ello que esta necesidad tiene que ser cubierta lo más pronto posible. Con el fin de responder la satisfacción y las exigencias de los clientes

### **2.3 Misión**

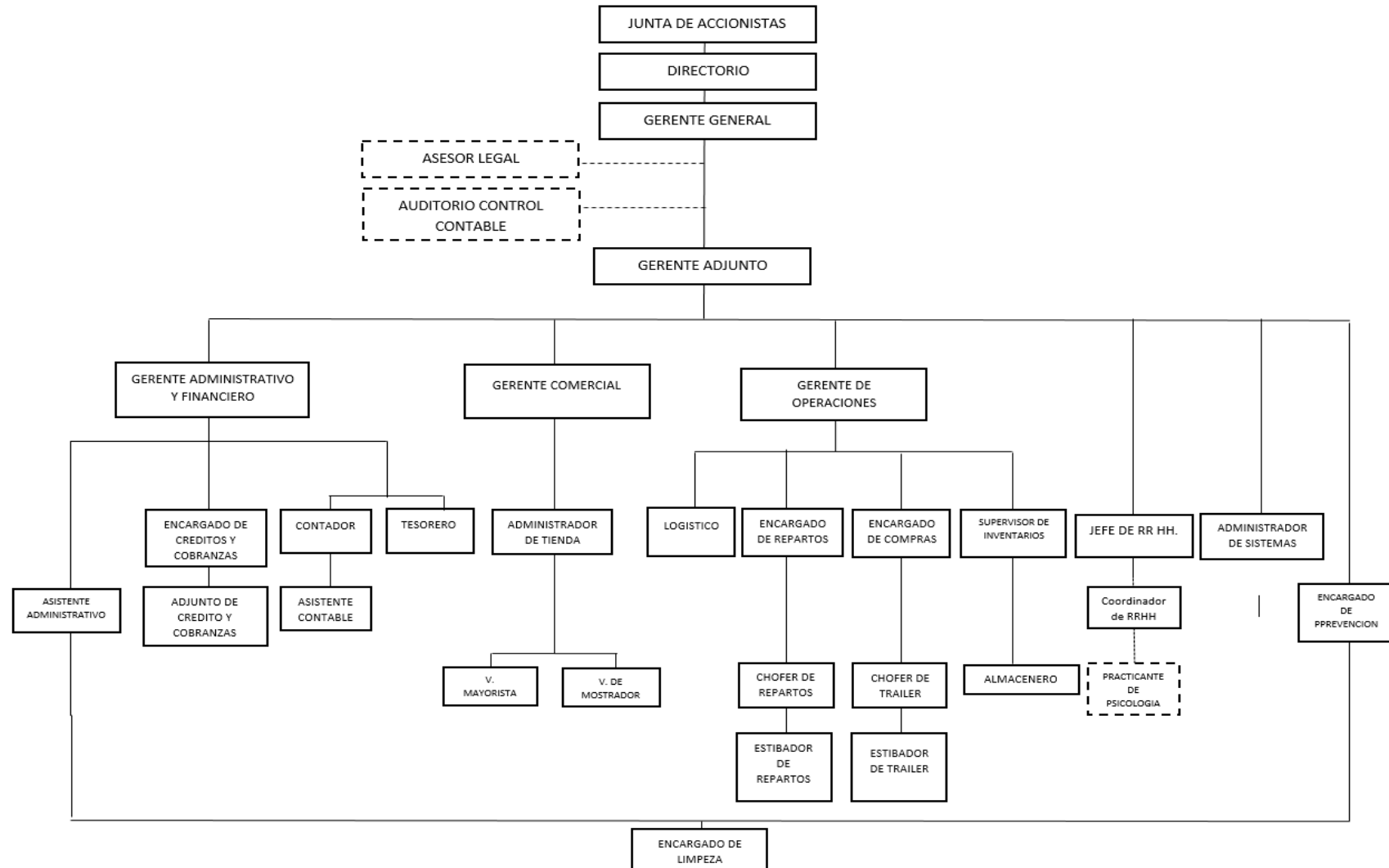
Brindar al cliente un producto en el costo y en los plazos previstos, ofreciendo calidad en nuestros productos y en la atención, consolidando en estos valores agregados nuestra identidad empresarial a favor del desarrollo del sector de la construcción en nuestra región.

### **2.4 Visión**

Constituirse en el líder corporativo en la venta de materiales de construcción en el norte del Perú, a través de su permanente búsqueda de la excelencia en la atención al cliente y su aporte en el desarrollo del sector de la construcción.

## 2.5 Organigrama

ORGANIGRAMA DEL GRUPO EMPRESARIAL FERRONOR SAC



### **III. JUSTIFICACIÓN**

La siguiente propuesta se basa en el bajo desarrollo del empoderamiento lo que conlleva a una deficiente toma de decisiones en la empresa Ferronor SAC

### **IV. OBJETIVOS**

#### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Promover y mejorar la toma de decisiones y optimizar el cumplimiento de metas establecidas de la organización durante las actividades cotidianas.

A partir de las estrategias de empowerment.

#### **4.2. OBJETIVO ESPECIFICOS**

- Establecer mecanismos de delegación con poder de decisión que contribuyan a agilizar la toma de decisiones.
- Llevar a cabo un taller de capacitación constante que permita a los empleados desarrollar sus habilidades, logrando con esto mayor eficiencia en el desenvolvimiento de sus labores.
- Implementar una estrategia de trabajo en equipo que fomente la unión de esfuerzos enfocados hacia la satisfacción del cliente



## V. META

En el desarrollo del programa se aplicará una encuesta de manera anonima a los 38 colaboradores de la empresa Ferronor Sac, que consta:

12 del género femenino

26 del género masculino

<b>Cargo</b>	<b>cantidad</b>
Gerente comercial	1
Gerente de operaciones	1
Jefe de recursos humanos	1
Supervisor de inventarios	2
Coordinadora RRHH	1
Encargada de Sistemas	3
Tesorero	1
Encargada de Sistemas	2
Asistente contable	2
Asistente Logístico	3
Asistente repartos	1
Ventas	8
Almacenero	4
Chofer	8
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>

Fuente: Elaboración Propi

## VI. ACCIONES A DESARROLLAR

Estrategia	objetivo	Actividades	Responsable	Recursos
Política de rotación	Proporcionar a los empleados nuevos conocimientos y a su vez nuevas responsabilidades Inducción a un nuevo puesto	Difusión en reuniones generales. Difusión en e-mail recordatorios Envío de memorándum	Área de recursos humanos	1 laptop 1 proyector 1 ambiente refrigerios
Dialogo a puertas abiertas	Participación e interacción de los empleados quienes serán los agentes movilizados del proceso empowerment	Reuniones periódicas por áreas Identificación del desarrollo Expectativas de trabajo en equipo, Percepción de las relaciones interpersonales	Jefe inmediato	1 ambiente Papel lapiceros
Desarrollo de brainstorming por áreas	Aportar con ideas creativas e innovadoras propias de los colaboradores	Reuniones periódicas por áreas Buzón de sugerencias	Jefe inmediato	1 ambiente Papel lapiceros
Implantar la cultura de reconocimiento o recompensas al mejor trabajador	Motivar al colaborador con una distinción que puede ser económica o no económica, Ascenso o línea de carrera Programa de recompensas e incentivos	Evaluaciones semestrales Reconocimiento o recompensas al mejor trabajador	Área de recursos humanos	1 laptop 1 proyector 1 ambiente refrigerios Bonos
Verificación de recursos materiales	Garantizar un optima distribución de materiales para que el colaborador pueda desarrollar sus funciones de manera adecuada	Requerimientos mensuales Aplicar encuestas	Encargado de planificación	Sistemas adecuados

capacitación	Promover Actualización permanente de contenidos Aprender del comportamiento y actuación del empleado para aplicar la delegación	Talleres semestrales Identificación de necesidades, Aplicar encuestas Evaluaciones mensuales	Área de recursos humanos	Ponente/ coachig Separatas Lapiceros Ambiente Refrigerios
Cliente incognito	Medir y evaluar el trabajo que desarrolla el empleado Evaluacion de desempeño Estándares de servicio y atención al cliente.	Visitas incógnitas trimestral Llamadas incógnitas al teléfono corporativo	Área de recursos humanos	1 laptop 1 proyector 1 ambiente refrigerios

Fuente: Elaboración Propia

## VII. FINANCIAMIENTO

<b>MATERIALES</b>			
<b>N°</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANT.</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>
1	Papelería	<b>1 millar</b>	<b>0.05</b>
2	Lapiceros	100	0.5
3	Alquiler Laptops	2	350.00
4	Alquiler Proyector	2	350.00
5	Honorarios de capacitadores	2	350
6	refrigerios	40	4.5
7	Incentivos para el personal	6	100
8	Otros gastos	0	1000
<b>TOTAL</b>			

Fuente: Elaboración Propia

## VIII. CRONOGRAMA

<b>Estrategia</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Lugar:</b>	<b>Responsable</b>	<b>Presupuesto</b>
Política de rotación	Quincenal	Local ca. España 856 -JLO	Área de recursos humanos	S/. 800.00
Dialogo a puertas abiertas	Quincenal	oficina de cada área	Jefes inmediatos	S/. 24.00
Desarrollo de braimstormig por áreas	Quincenal	oficina de cada área	Jefes inmediatos	S/. 24.00
Implantar la cultura de reconocimiento o recompensas al mejor trabajador	semestral	Local ca. España 856 -JLO	Área de recursos humanos	S/. 800.00
Verificación de recursos materiales	Mensual	Local ca. España 856 -JLO	Encargado de planificación	S/. 24.00
capacitación	Semestral	Gloria Plaza hotel Av. Grau 397	Área de recursos humanos	S/. 504.00
Cliente incognito	Trimestral	Local ca. España 856 -JLO	Área de recursos humanos	S/. 90.00

Fuente: Elaboración Propia

## VALIDACION DE PROPUESTA

### VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado Gelen Nonoy Alberca Guerrero.....

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada

**“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE EMPOWERMENT PARA MEJORAR LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA FERRONOR SAC CHICLAYO, 2018”**

**Realizado por:** Gledy Vásquez Salvador

Para alcanzar este objetivo lo he seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA : Muy adecuado.
- BA : Bastante adecuado.
- A : Adecuado
- PA : Poco adecuado
- NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada		✓			
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.		✓			
<b>II.</b>	<b>Estructura de la Propuesta</b>					
2.1	Las actividades en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		✓			
2.2	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.		✓			
2.3	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	✓				
2.4	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.		✓			
<b>III</b>	<b>Fundamentación teórica</b>					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.		✓			
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	✓				
<b>IV</b>	<b>Bibliografía</b>					

4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	/				
<b>V</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de la Propuesta</b>					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	/				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	/				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	/				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Implementar procedimientos que permitan el logro del objetivo por cada estrategia planteada, para un mejor entendimiento y aplicabilidad


Validado por el Magister ..... *Belen Alberca Guerrero* .....

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: ..... años

Cargo Actual: *Jefe de Regentes Académicos*

Fecha: *07/06/19* .....

  
 Mgtr. *Administración de Negocios y Relaciones Internacionales*  
 DNI N° 41198288