



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EMPOWERMENT Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA BLUE DIAMOND CONSTRUCTION AND CONSULTING E.I.R.L. CAJAMARCA 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Milagros Jasmin Chávez Chávez
Jackeline Lizeth Gutierrez Minchan

Asesor:

Mg. Maria Cristina Ramos Toledo

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

A nuestros padres por ser un motor constante en nuestra vida, a nuestros familiares y a todas las personas que han sido parte de este proceso por el apoyo incondicional brindado en todo momento para así lograr nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos infinitamente a Dios por darnos las fuerzas necesarias para hacer
frente a los obstáculos que se nos presentaron en el camino.

A nuestros padres y familiares porque ellos estuvieron apoyándonos en nuestra
vida como estudiantes.

A nuestra asesora María Cristina Ramos Toledo quién nos brindó su tiempo y
conocimientos.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	30
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	51
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la Población – Muestra.....	23
Tabla 2 Análisis de fiabilidad del instrumento del Empowerment y la Productividad Laboral.	27
Tabla 3 Escala de fiabilidad.....	28
Tabla 4 Escala de coeficiente de correlación de Spearman.	29
Tabla 5 Estadístico de prueba de Kolmogorov – Smirnov.	30
Tabla 6 Relación entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L.....	31
Tabla 7 Relación entre el empowerment y la eficiencia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L.	32
Tabla 8 Relación entre el empowerment y la eficacia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L.	33
Tabla 9 Relación entre el empowerment y la efectividad en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L.	34
Tabla 10 El Empowerment Y La Productividad Laboral En La Empresa Blue Diamond Construction And Consulting E.I.R.L. Cajamarca En El 2021.	61
Tabla 11 Matriz de operacionalización de las variables Empowerment.....	64
Tabla 12 Matriz de operacionalización de las variables Productividad L.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Empowerment.....	12
Figura 2 Resultado del primer ítem de la encuesta.	35
Figura 3 Resultado del segundo ítem de la encuesta.....	35
Figura 4 Resultado del tercer ítem de la encuesta.....	36
Figura 5 Resultado del cuarto ítem de la encuesta.....	36
Figura 6 Resultado del quinto ítem de la encuesta.....	37
Figura 7 Resultado del sexto ítem de la encuesta.	37
Figura 8 Resultado del séptimo ítem de la encuesta.	38
Figura 9 Resultado descriptivo del octavo ítem de la encuesta.	38
Figura 10 Resultado del noveno ítem de la encuesta.	39
Figura 11 Resultado del décimo ítem de la encuesta.	39
Figura 12 Resultado descriptivo del undécimo ítem de la encuesta.	40
Figura 13 Resultado del doceavo ítem de la encuesta.....	40
Figura 14 Resultado del treceavo ítem de la encuesta.	41
Figura 15 Resultado del catorceavo ítem de la encuesta.....	41
Figura 16 Resultado del quinceavo ítem de la encuesta.	42
Figura 17 Resultado del dieciseisavo ítem de la encuesta.	42
Figura 18 Resultado del diecisieteavo ítem de la encuesta.	43
Figura 19 Resultado del dieciochoavo ítem de la encuesta.....	43
Figura 20 Resultado del diecinueveavo ítem de la encuesta.....	44
Figura 21 Resultado del veinteavo ítem de la encuesta.	44
Figura 22 Resultado del veintiunavo ítem de la encuesta.	45
Figura 23 Resultado del veintidosavo ítem de la encuesta.	45
Figura 24 Resultado del veintitresavo ítem de la encuesta.	46
Figura 25 Resultado del veinticuatroavo ítem de la encuesta.	46
Figura 26 Resultado del veinticincoavo ítem de la encuesta.	47
Figura 27 Resultado del veintiseisavo ítem de la encuesta.	47
Figura 28 Resultado del veintisieteavo ítem de la encuesta.....	48
Figura 29 Resultado del veintiochoavo ítem de la encuesta.	48
Figura 30 Resultado del veintinueveavo ítem de la encuesta.	49
Figura 31 Resultado del treintavo ítem de la encuesta.....	49
Figura 32 Resultado del treintaiunavo ítem de la encuesta.....	50

RESUMEN

En la presente investigación tiene como objetivo general Determinar la relación entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

La investigación fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, el nivel es descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra son los 35 trabajadores de dicha organización. Para la recolección de datos se empleó como instrumento el cuestionario que cuenta con 31 preguntas en la que se detallan aspectos informativos de los trabajadores, para posteriormente ser procesados y obtener la base de datos; así mismo, se evaluaron las tablas y figuras que se presentan en el capítulo de resultados. Finalmente se interpretaron los resultados obtenidos llegando a la conclusión que el mayor desarrollo de empowerment en los colaboradores representado por la capacidad de toma de decisiones, las actitudes de liderazgo, la motivación constante y el manejo adecuado de recursos conlleva a un mayor desarrollo de la productividad laboral de la empresa reflejado en la eficacia, eficiencia y efectividad; puesto que, su correlación entre ambas variables es positiva fuerte significativa y con ello confirmamos nuestra hipótesis general que existe una relación significativa.

Palabra clave: Empowerment y Productividad Laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Clarín (2017) A nivel internacional, en las organizaciones se aprecia que estas aún son controladas por estructuras piramidales, siguiendo principios de teorías clásicas; por lo que diversas organizaciones se han evocado a la tendencia de innovar y dejar atrás los famosos procesos convencionales de jerarquías con el fin de sacar mayor provecho de sus trabajadores.

Galvan (2021) A nivel nacional, hoy en día las organizaciones enfrentan una gran preocupación, ya que los clientes presentan una postura de mayor exigencia; considerando a la pandemia del coronavirus como un aspecto que generó efectos negativos en la economía nacional;, en dichas organizaciones se evidencia la escasez del manejo del empowerment; debido a que no se da el valor respectivo a los colaboradores, existiendo un nivel de liderazgo tradicional o porque no tienen el valor para asumir nuevas responsabilidades, frente a ello el empowerment se ha convertido en una herramienta de gestión del talento humano desde la perspectiva del liderazgo hasta los enfoques de crecimiento y desarrollo profesional para que pueda mejorar la productividad en las organizaciones. ante ello las organizaciones suelen aplicar estrategias para poder subsistir en el mercado.

A nivel local, En la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. ubicada en la ciudad de Cajamarca, dedicada al rubro de la construcción y consultoría de obras en general; quien mantiene actualmente una estructura organizacional caracterizado por el nivel jerárquico piramidal: particularizado por la toma de decisiones realizadas únicamente por aquellos que tienen mayor jerarquía debido a ello se denota que los trabajadores se encuentran con un cierto nivel de desmotivación y proactividad debido a que las políticas diseñadas por la empresa se concentran en el nivel jerárquico, siendo los

jefes quienes toman la decisión final viéndose afectado el nivel de eficiencia y productividad en la empresa. Debido a estas deficiencias, la presente investigación se enfocará en abordar el estudio del Empowerment y la productividad laboral.

En los antecedentes internacionales tenemos a Kim y fernández (2017), en su artículo referente al “Empoderamiento de los empleados y la intención de rotación del personal en la burocracia federal en los EE.UU.”, realizado en la capital Washington D.C. de los EEUU de Norteamérica, realizaron un estudio descriptivo correlacional de diseño no experimental. La población fue constituida por datos obtenidos de la Encuesta referente a puntos de vista de los empleados federales de EEUU (FEVS), del año 2011. Esta encuesta fue realizada por la Oficina de Administración de Personal de los EE. UU. (OPM), la cual se administró a 540,727 empleados del gobierno federal que trabajan a nivel de gabinetes y agencias independientes, 266,376 empleados completaron la encuesta, sin embargo, el tamaño de la muestra final se redujo a 200,055 pues hubo falta de datos en algunas variables de la encuesta. Concluyendo que el empoderamiento del empleado tiene efectos negativos directos e indirectos sobre la intención de rotación. Además, el efecto negativo es mayor en la probabilidad de intención de irse a otra agencia federal y la intención de abandonar el gobierno federal que en la intención de retirarse.

Valdez (2017) en su Tesis “Empoderamiento y Desarrollo Organizacional” en Guatemala, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el empoderamiento y desarrollo organizacional”. La metodología que se utilizó en dicha investigación es descriptiva, el instrumento fue la encuesta aplicándose a una muestra de 35 encuestados en el trabajo se usó la escala de Likert para determinar la relación que existe entre el empoderamiento y el aumento del desarrollo organizacional. En el estudio realizado concluyéndose que existe una relación entre el empoderamiento y el clima organizacional permite a los colaboradores a realizar mejor sus labores y estar enfocados plenamente en el

crecimiento personal y empresarial llegando a alcanzar metas y objetivos planteados generando incrementar la productividad y por ende la rentabilidad realizando actividades eficientes dando rienda suelta a su proactividad, nuevas ideas y la seguridad al colaborador para una adecuada decisión en sus áreas y en la organización.

Cajamarca (2016) tuvo como estudio el empoderamiento y la Productividad Laboral y se planteó como objetivo “investigar de qué manera el empoderamiento influye en la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo – Cotopaxi”, el tipo de investigación que manejaron fue Exploratorio - Correlacional, como instrumento utilizó la encuesta en escala de Likert aplicándose a una muestra de 50 miembros activos. Concluyéndose que los resultados nos permiten comprobar que la aplicación del empoderamiento es esencial para un mejor desarrollo y crecimiento de la productividad laboral y el desenvolvimiento interno de los miembros del Sindicato de Mecánicos y así poder brindar un mejor servicio a la institución y a la sociedad. Finalmente se comprobó que existe una relación positiva alta ($r=0.812$) significativa ($p_{ttab} = 1,65$, entonces la correlación es significativa, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

En los antecedentes nacionales tenemos a Reyes (2020) en su tesis titulada “Empowerment y productividad laboral en la empresa La Positiva Seguros- Chimbote 2020”, se estableció como objetivo principal determinar la relación entre el Empowerment y la productividad laboral en la empresa La Positiva Seguros- Chimbote 2020, “la investigación fue de un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado con un diseño no experimental, transversal y correlacional; donde la muestra estuvo conformada por 47 colaboradores de la empresa La Positiva Seguros”. Concluyendo que los resultados determinaron que la variable Empowerment tiene una correlación muy significativa ($p < 0.05$) y en grado alto ($r=0.755$) con la variable productividad laboral en la empresa La Positiva Seguros- Chimbote 2020.

Tejada (2018) desarrollo una investigación acerca del “Empoderamiento y la productividad laboral”, se planteó como objetivo principal comprobar el empowerment en la productividad laboral, para ello se utilizó el tipo de investigación explicativo-casual, su población es de 60 colaboradores, utilizando la técnica de investigación denominada encuesta, lo cual ayudó a recoger la información. Concluyendo de la siguiente manera que si existe influencia del empowerment sobre la productividad y del empoderamiento sobre la mejora continua.

Muños (2019) elabora y sustenta una tesis de licenciatura titulada “Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, Lurigancho Chosica 2019” cuyo objetivo fue describir la relación entre la GTH y la productividad en una muestra censal de 60 colaboradores de la empresa estudiada. La investigación se desarrolló a través de un diseño no experimental y de nivel relacional, concluyendo que existe una relación positiva y directa entre ambas variables.

En los antecedentes locales tenemos a Marín y Novoa (2018) en Cajamarca, titulada “Relación entre el Empowerment y el Desempeño Laboral de los colaboradores de una Tienda Retail de Cajamarca 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las bases teóricas relacionadas con el Empowerment y desempeño laboral; por ello que se realizó un análisis no experimental de corte transversal y correlacional. La información fue recogida con un cuestionario sobre Empowerment y desempeño laboral, la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores. En los resultados se observó que existe una relación significativa entre las variables de estudio, con un coeficiente de Pearson de 0.0539, siendo la correlación significativa a nivel 0.05.

Entre las bases teóricas a revisar en el siguiente trabajo de investigación tenemos:

En el concepto Empowerment Según Chiavenato (2019) el empowerment o delegación de autoridad parte de la idea de otorgar a las personas el poder, la libertad y la información

que necesitan para poder tomar decisiones y participar activamente en la organización.

Según el mismo autor, hay tres principios esenciales para dar empowerment a las personas:

- Dar a las personas un trabajo que consideren importante.
- Dar a las personas autoridad y responsabilidad plenas, independencia y autonomía en sus tareas y recursos.
- Permitir a las personas tomar decisiones respecto a su propio trabajo.

Figura 1

Empowerment



Nota: Dimensiones del Empowerment.

Asimismo, Blanchard (2015) lo define como otorgar poder a sus colaboradores para que logren por sí mismos la consecución de objetivos, fijando responsabilidades, y dando libertad de acción bajo ciertos límites y recursos. Establece una buena integración, comparte y se responsabiliza de los resultados obtenidos, desarrolla también acciones para mejorar el talento y las capacidades.

Por otro lado, Jalalzai (2017) la delegación del poder de decisión o empowerment consiste en dar a los empleados, gerentes o equipos en cualquier nivel de la organización tengan la potestad de decidir sin tener la necesidad de pedir la autorización de sus superiores. Es decir que las personas que estén más cercanas a la ejecución de la labor tienen más capacidad de decisiones, mientras tengan los requerimientos necesarios.

No obstante, Murrell (2015) refieren que el empoderamiento implica un proceso y mecanismos mediante los cuales las personas, las organizaciones y las comunidades ganan control sobre sus vidas. Es decir que existe una gran correspondencia entre los resultados y los procesos del empoderamiento.

Características de Empowerment Según Arroyo (2012) una organización con Empowerment presenta las siguientes características:

- Empleados: se sienten responsables no solamente por hacer un trabajo, sino también por hacer que la compañía trabaje mejor. El empleado moderno es un activo solucionador de problemas, que ayuda a planear cómo deben hacerse las cosas y cómo hacer para que éstas se lleven a cabo.
- Equipos: trabajan juntos para mejorar continuamente su desempeño, alcanzando con eso mayores niveles de productividad.
- Organizaciones: están estructuradas de tal modo que su personal se sienta capaz de alcanzar resultados esperados, que puedan hacer lo que se necesita hacer, no solo lo que se requiere de ellos y por lo cual son recompensados.

Como dimensiones del Empowerment tenemos:

Habilidad de toma de decisiones: Para Blanchard R. (2014) consideran que la toma de decisiones es el núcleo de la planeación, y lo definen como la selección de un curso de acción entre varias alternativas: “No puede decirse que exista un plan a menos que se haya tomado una decisión: que se hayan comprometido los recursos, la dirección o la reputación;

hasta ese momento sólo existen estudios de planeación y análisis. Algunas veces los gerentes consideran que la toma de decisiones es su principal tarea, pues constantemente deciden qué hacer, quién debe hacerlo y cuándo, dónde, e incluso, cómo se ha de hacer; sin embargo, la toma de decisiones es sólo un paso en el sistema de planeación. Así, incluso cuando se actúa rápido y sin pensarlo mucho, o cuando una acción tiene influencia sólo unos minutos, la planeación está presente: es parte de la vida diaria de todos. Raras veces puede juzgarse un curso de acción aislado, porque virtualmente cada decisión debe orientarse hacia otros planes”.

Motivación: Según Chiavenato (2011) Motivar e incentivar a las personas continuamente significa reconocer el buen desempeño, recompensar los resultados, permitir que las personas participen de los resultados de su trabajo y festejar el logro de metas. Recompensas, los incentivos son considerados como refuerzos positivos y reconocimiento de trabajos ejecutados exitosamente, que brindan un nivel de exigencia superior, en pro de los objetivos de la organización.

Asimismo, Chiavenato (2009) complementa que la motivación es un proceso psicológico básico, no se puede visualizar puesto que es un constructo hipotético que sirve para ayudar a comprender el comportamiento humano, involucra a la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje.

Para Chiavenato (2017), la motivación se da del siguiente modo:

- Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
- La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso)

- Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o el estrés.
- Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
- Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.

Liderazgo: Para Chiavenato (2017) El liderazgo es, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existentes. La influencia implica una transacción interpersonal, en la que un individuo actúa para provocar o modificar un comportamiento. También, Chiavenato (2011) Indica que propiciar el liderazgo en la organización significa orientar a las personas a definir objetivos y metas, ampliar horizontes, evaluar el desempeño y ofrecer retroalimentación. Las personas deben poseer conocimientos y habilidades para poder contribuir a los objetivos de la organización.

Chiavenato (2017) Competencias: Las habilidades y conocimientos son dos tesoros que se pueden multiplicar con una correcta gestión de las competencias de las personas, esto les permite descubrirse.

Por otro lado, Madrigal (2009) menciona las siguientes características personales que todo líder debe tener para desarrollar equipos altamente efectivos y que deben conocer toda persona que tenga subordinados a su mando:

- Comunicar: El líder debe saber comunicarse y detenerse para cerciorarse de que se entendió el mensaje.
- Organizar: El líder es el que delimita y define como se organiza.
- Integrar: El líder integra los recursos humanos, técnicos y materiales para un mejor desarrollo en el proceso.
- Dirigir: El líder hace uso de actividades programadas para tomar decisiones.

- Controlar: El líder busca un control de las actividades para llegar al objetivo.
- Motivar: El líder buscar que todo el miembro del equipo se sienta cómodos utilizando sus destrezas para seguir en el cumplimiento de metas.
- Delegar: El líder otorga responsabilidad y confianza a su equipo de trabajo.
- Conciliar: El líder debe mediar como conciliador para mejorar situaciones en beneficio del equipo.

Manejo de recursos: Con una buena administración y manejo de los recursos las organizaciones podrán alcanzar los objetivos y metas que se planteen día a día. De igual modo Blanchard et al. (2014) plantean que “Los recursos tangibles de la organización, ya sean de tipo tecnológico, estructural, de construcción o reparto y de materiales o mobiliarios, por lo general constituyen la parte visible o física que un directivo puede o debe administrar. Estos activos hacen posible la operación cotidiana de las organizaciones y son parte de las responsabilidades que de forma complementaria se atribuyen a la función directiva...El manejo adecuado de los recursos físicos, técnicos, tecnológicos y el factor humano, permite a las entidades lucrativas el logro del objetivo final que les asegure su permanencia en el mercado: la obtención de utilidades.”

El concepto de Productividad Laboral según Condor (2019) nos indica que citado por Chiavenato (2007) la productividad es definida como el resultado y no como la causa de la gestión de diferentes recursos. Es la relación que existe entre los resultados y los recursos utilizados durante el proceso de producción. En el caso de los recursos humanos se mide por el resultado entre la producción lograda y el tiempo utilizado. En otras palabras, es esfuerzo realizado, del método racional y sobre todo del interés y motivación de las empresas

Sladogna (2017) la productividad es el concepto que nos permitirá determinar cuánto trabajo se requiere por cada unidad de producto, como si fuera un promedio de cuanto

produce cada trabajador. Por tal motivo, toda medición de productividad es una medición del desempeño del trabajador.

Riesco (2013) en el campo empresarial se define a la productividad empresarial como el resultado de las asignaciones laborales que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa, teniendo en cuenta la relación entre la capacidad operativa del colaborador y los bienes materiales de la empresa de la organización que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de estos.

Coulter (2014) “La productividad del empleado es una medida de desempeño que toma en cuenta tanto la eficiencia como la eficacia.”

Para Uriarte (2019) los tipos de productividad se dividen de la siguiente manera:

- Productividad laboral: También se denomina productividad por hora trabajada. Es aquella que se establece en un parámetro de horas determinadas.
- Productividad total: Toma en cuenta todos los factores que intervienen en la producción.
- Productividad marginal: Es el producto que se obtiene al realizar una modificación en una de las variables o factores que se tienen en cuenta para la productividad.

Niveles de productividad empresarial según autores:

Establecer metas y objetivos es fundamental para conseguir el éxito de una empresa, marcar un camino a seguir que sirva como guía y motivación. Riesco (2013) Fomentar las sinergias teniendo claros los valores dentro de la organización empresarial, esto permite que los diferentes equipos puedan comunicarse y trabajar mejor generando motivación laboral y así conseguir el aumento de la productividad.

Para Alessio (2016) Incentivar la creatividad para conseguir innovar y producir cambios en la empresa que hagan aumentar la productividad empresarial. La creatividad es un activo indispensable para la supervivencia de cualquier empresa ya que nos permite ser

competitivos y hacer frente a los constantes cambios del mercado. López (2016) Incorporar mejoras tecnológicas que mejoren los resultados y de ese modo la productividad de la empresa. Olaz (2016) Las empresas han de ser cada vez más competitivas y para ello se ha de innovar con nuevas tecnologías invirtiendo en procesos de producción que ayuden a aumentar la productividad.

También Arbeola (2015) indica que Gestionar el tiempo adecuadamente es muy importante a la hora de mejorar la productividad empresarial ya que todo el tiempo que se pierde o no se invierte bien deja de ser productivo. Además, Riesco (2013) define que Potenciar medidas de conciliación y flexibilidad laboral es fundamental para incrementar la motivación de los empleados ya que un empleado descontento es un empleado poco productivo.

Como dimensiones de la productividad laboral tenemos:

Eficiencia: Flores (2012) la eficiencia está vinculada en la productividad; pero si sólo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficiente para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles y otros.

Eficacia: Según Robbins y Coulter, eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos". Para alcanzar el logro de objetivos es necesario que los miembros de la institución, trabajen en equipo y conjuntamente desarrollen las habilidades y competencias en beneficio de la misma, realizando un buen trabajo en su área laboral, disminuyendo el desperdicio de recursos.

Efectividad: Flores (2012) es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

Justificación

Los resultados de la presente investigación permitirán reforzar las teorías y conceptos que señalan la existencia de una relación entre el empowerment y la productividad laboral en las organizaciones empresariales, como indica Wilson (2016), utilizando como objeto de estudio la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. Cajamarca en el 2021. Para ello, se considerará la existencia de la relación entre el empoderamiento y algunas características propias de una buena productividad laboral. Esto ayudará intrínsecamente a los jefes de esta empresa a mejorar su gestión con una visión más integral, que incluya a esta herramienta como un componente importante para influir en la productividad laboral. El empowerment es un tema que muchas organizaciones han tomado de una forma ligera, ya que es visto como un gasto y no como una inversión en sus colaboradores, el tema es importante ya que, si todas las organizaciones se preocuparan por brindar oportunidades de crecimiento, los colaboradores tendrían el deseo de desempeñar mejor sus tareas o responsabilidades, teniendo un mayor compromiso con la organización y, de manera directa, consigo mismos.

1.2. Formulación del Problema

Problema General

¿Existe una relación significativa entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021?

1.2.1. Problemas Específicos

- ¿Existe una relación significativa entre el empowerment y la eficiencia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021?
- ¿Existe una relación significativa entre el empowerment y la eficacia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021?
- ¿Existe una relación significativa entre el empowerment y la efectividad en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

1.3.2. Objetivo Específicos

- Determinar la relación entre el empowerment y la eficiencia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

- Determinar la relación entre el empowerment y la eficacia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.
- Determinar la relación entre el empowerment y la efectividad en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

1.4.2. Hipótesis Específicos

- Existe una relación significativa entre empowerment y la eficiencia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.
- Existe una relación significativa entre el empowerment y la eficacia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.
- Existe una relación significativa entre el empowerment y la efectividad en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es básica, debido a que tuvo como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente (Ingenium, 2017)

Además, tiene un enfoque cuantitativo porque se centra en el estudio y análisis de la realidad a través de diversos procedimientos basados en la medición, pues de acuerdo con Tamayo (2007), es el contraste de teorías ya existentes, a partir de una cantidad de hipótesis provenientes de la misma; para lo cual se debe obtener una muestra aleatoria o discriminada, que represente una población o fenómeno de estudio.

El nivel de la investigación es descriptiva correlacional, debido a que se hicieron pruebas estadísticas de relación entre las variables Empowerment y productividad laboral. La investigación correlacional tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables (Marroquín 2012).

Así mismo el diseño de la investigación es no experimental, Según Palella & Martins (2010) el diseño no experimental transversal correlacional es el que se establece sin manipular información; se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real, dándose ello en un tiempo determinado o no y luego pasarán a ser analizados.

Y por último es de corte transversal, en donde se considera transversal por la recolección de datos en un solo momento ya que se realizó en un determinado periodo de tiempo; según Hernández, et al. (2014), este tipo de investigación tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades de una más o variables en una población, por lo tanto, en esta investigación se describieron las características relacionadas a las dos variables en estudio, es decir, el Empowerment y productividad laboral.

2.2. Población y muestra

Población

Según Tamayo (2012) la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. Por lo tanto, nuestra población es de 35 trabajadores de la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L.

Tabla 1

Distribución de la Población – Muestra.

Institución	Colaboradores
Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L	35

Nota: Elaboración propia

Muestra

Según Ludewing (2014) es un subconjunto de la población que sirve para extraer las propiedades o características de esta, por eso deben compartir semejanzas y sea representativa de ella.

Por lo tanto, en la presente investigación la muestra será de tipo no probabilístico intencional, ya que es pequeña y específica. Tal es así que la muestra para dicha investigación está conformada por 35 trabajadores de la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L., considerando los aspectos de inclusión y exclusión expuesta a continuación.

Criterios de Inclusión:

- Trabajadores que laboran en oficina.

- Trabajadores que se encuentran laborando en horario normal durante la pandemia.
- Trabajadores con contrato Administrativo.

Criterios de Exclusión:

- Trabajadores que no laboran en oficina.
- Trabajadores que se encuentran de permiso o están de vacaciones.
- Practicantes que laboran temporalmente en la empresa.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

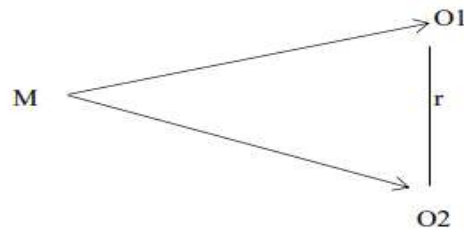
Según Arias (2006) define como las técnicas de recolección de datos "como el conjunto de procedimientos y métodos que se utilizan durante el proceso de investigación, con el propósito de conseguir la información pertinente a los objetivos formulados en una investigación.

La técnica que se utilizó para la realización de la investigación es la encuesta; lo cual nos ayudó a recopilar información de cada integrante de la empresa, según García (1993) es una investigación que se da sobre una muestra de individuos.

En la presente investigación se utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y como instrumento se aplicará el cuestionario que consta de 31 preguntas, divididas en 2 variables las cuales son el Empowerment, que consta de 4 dimensiones: Toma de decisiones, Motivación, Liderazgo y Manejo de recursos; y la variable Productividad Laboral que consta de 3 dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Efectividad.

Como nuestro instrumento es la encuesta, los resultados serán presentados en tablas dinámicas, gráficos de barras.

El esquema del diseño correlacional será el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O1: Empowerment

O2: Productividad Laboral

r: Relación de variables de estudio

Escala valorativa de “Empowerment”

El instrumento es de elaboración propia en base a 16 ítems, y es confidencial, pues los encuestados emiten los juicios que perciben sobre la realidad que caracteriza a la empresa.

En el cuestionario, la medición se realizará mediante la escala de Likert; el formato de respuesta de cada ítem está precodificado en los siguientes criterios: Siempre = 5 puntos. Casi Siempre = 4 puntos. Algunas Veces = 3 puntos. Rara Vez = 2 puntos. Nunca = 1 punto.

Orientados para cada una de las dimensiones:

-Toma de Decisiones	05 ítems.
- Motivación	04 ítems.
- Liderazgo	04 ítems.
- Manejo de Recursos	03 ítems.

Escala valorativa “Productividad Laboral”

El instrumento es de elaboración propia en base a 15 ítems, y confidencial donde los encuestados emiten sus juicios que perciben sobre la realidad que caracteriza a la empresa.

En el cuestionario, la medición se realizará mediante la escala de Likert; el formato de respuesta de cada ítem está precodificado en los siguientes criterios: Siempre = 5puntos. Casi Siempre = 4 puntos. Algunas Veces = 3puntos. Rara Vez = 2 puntos. Nunca = 1 punto.

Orientados para cada una de las dimensiones:

- Eficiencia 07 ítems.
- Eficacia 04 ítems.
- Efectividad 04 ítems.

Validez

La validación del instrumento de recolección de datos ha sido realizada mediante el método de validez de contenido por el juicio de dos expertos: dos docentes de la Universidad Privada del Norte, con grado de Magíster. Además, la valoración se realizó por medio de una matriz de validación que evalúa la coherencia entre variables, dimensiones, ítems y alternativas de respuesta. Asimismo, se consideró la pertinencia, redacción y contenido del ítem, lo que determinó el grado de validez de contenido que posee el mismo. Cabe recalcar que por la coyuntura que vive el país las validaciones fueron enviadas por correo electrónico.

Los expertos son:

- Mg. Mendiolaza Castillo Giovanna
- Mg. Dusek Paz Magnolia Jesús

Confiabilidad del instrumento

Por fiabilidad se entiende a la exactitud de los datos en el sentido de su estabilidad, repetición o precisión. Está dirigido esencialmente a demostrar la calidad de los instrumentos de recogida de datos con la escala de medida utilizada.

Alfa de Cronbach

El coeficiente Alfa de Cronbach expresa la consistencia interna o el grado de uniformidad y de coherencia entre las respuestas de los sujetos a cada una de las preguntas o ítems de cada factor o constructo. La Tabla 2 nos detalla el coeficiente encontrado para el cuestionario empleado:

Tabla 2

Análisis de fiabilidad del instrumento del Empowerment y la Productividad Laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.883	31

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

Según la prueba de análisis de fiabilidad realizado, se observa que el índice de Alfa de Cronbach arroja un resultado de 0.883. Con esto se puede decir que tenemos una buena consistencia interna de las preguntas, y un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes; entonces se concluye que se tiene un buen grado de confiabilidad, con lo que se valida su uso para la recolección de datos.

Tabla 3

Escala de fiabilidad

Escala	Categoría
>0.9	Confiabilidad excelente
>0.8	Confiabilidad buena
>0.7	Confiabilidad aceptable
>0.6	Confiabilidad cuestionable
>0.5	Confiabilidad pobre
<0.5	Confiabilidad inaceptable
r = 0	Confiabilidad mala

Nota: Información tomada de artículo de la Universidad de Valencia

2.4. Procedimiento

Método de análisis de datos

Para el análisis de datos primero se encuestó a todos los trabajadores de la empresa Blue Diamond Construction and Consulting Cajamarca. Seguidamente se realizó el procesamiento de datos utilizando el programa Excel, donde obtuvimos la tabulación total de la información. Por otro lado, utilizamos el software IBM-SPSS versión 25; y con los resultados de la base de datos se aplicó el estadístico Shapiro Wilk; esto para medir el grado de concordancia existente entre la distribución del conjunto de datos y la distribución teórica específica para definir si la distribución teórica es distribución normal o no, por lo tanto, si se determina que el nivel de significación es mayor a 0.05 indicará que la distribución es normal y si los resultados arrojados son menores a 0.05 indicará que la distribución no es normal; si “n” es mayor a 50 se utiliza Kolmogorov Smirnov y si “n” es menor o igual a 50 se utiliza Shapiro-Wilk . Por lo tanto, los resultados concluyen que la distribución de los datos no es normal llegando a utilizar el estadístico Rho de Spearman, para el análisis de resultados. Finalmente, se utilizó el valor p del método Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis, el cual nos permite analizar la existencia o no de una relación significativa entre las variables Empowerment y Productividad Laboral.

Tabla 4

Escala de coeficiente de correlación de Spearman.

Valor de rho	Categoría
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a 0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0.7 a -0.89	Correlación negativa fuerte
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.19	Correlación negativa muy débil
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy débil
0.2 a 0.39	Correlación positiva débil
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva fuerte
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Estadística aplicada a la investigación

De tal modo, para la significancia se utilizó la siguiente regla de decisión:

Si: Significancia < 0.05 = Significativo; se acepta la hipótesis de estudio.

Significancia > 0.05 = No significativo; se rechaza la hipótesis de estudio.

Aspectos éticos

La siguiente investigación trata sobre el Empowerment y Productividad Laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L Cajamarca 2021, los sujetos de estudio son los colaboradores de la empresa, para ello se tendrán en cuenta algunos aspectos:

- Se explicó brevemente los principios éticos que justificaron la investigación de acuerdo con la normatividad a nivel internacional y a nivel nacional.
- Se acordó que los participantes no serán expuestos a riesgos y se les brindarán todas las garantías de seguridad.
- Se guardó reserva absoluta de la información recopilada, y se indicó que dichos datos de la población estudiada serán anónimos.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Las tablas presentadas a continuación nos permiten conocer los resultados obtenidos en la investigación realizada a los trabajadores de la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. Cajamarca en el año 2021.

Prueba de Normalidad

Se tomo en cuenta dicha prueba con la finalidad de verificar si dichas variables a relacionar siguen una distribución normal o no, para la cual se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que $n \leq 50$.

Tabla 5

Estadístico de prueba de Kolmogorov – Smirnov.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment	,489	35	,000	,491	35	,000
Productividad Laboral	,362	35	,000	,727	35	,000

Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Interpretación:

La tabla nos muestra el nivel de significancia de 0.000 y al comparar el resultado con el valor referencial nos indica que $p < 0.05$ entonces la distribución no es normal; por tanto, para determinar los resultados de esta investigación se aplicará el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Resultados del objetivo general

Determinar la relación entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. Cajamarca en el 2021.

Tabla 6

Relación entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L.

			EMPOWERMENT	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coefficiente de correlación	1,000	,774
		P		,000
		N	35	35
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,774	1,000
		P	,000	
		N	35	35

Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Interpretación:

La tabla nos muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.774, es decir, una correlación positiva fuerte, y al comparar el resultado de $p=0.000$ con el valor referencial $p=0.05$, arroja un resultado menor, lo que significa que existe una correlación significativa entre ambas variables; por tanto, se acepta la hipótesis. Dicha relación nos lleva a interpretar que a mayor desarrollo de empowerment en los colaboradores, representado por la capacidad de toma de decisiones, la motivación constante, la integración, la capacidad de liderazgo y la adecuada capacitación de los colaboradores en cuanto al manejo de los recursos que la empresa provee para sus labores, mayor será el desarrollo en la productividad laboral de la empresa, reflejado en la eficacia, eficiencia y efectividad. Es por ello que, mientras más empoderados se encuentren los colaboradores habrá mejores resultados en la productividad laboral permitiéndoles el crecimiento sostenible de la organización.

Resultados del objetivo específico 1.

Determinar la relación entre el empowerment y la eficiencia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. Cajamarca en el 2021.

Tabla 7

Relación entre el empowerment y la eficiencia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L.

		Correlaciones	
		EMPOWERMENT	EFICIENCIA
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coefficiente de correlación	,807**
		P	,000
		N	35
	EFICIENCIA	Coefficiente de correlación	,807**
		P	,000
		N	35

Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Interpretación:

La tabla nos muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.807, es decir, una correlación positiva fuerte, y al comparar el resultado de $p=0.000$ con el valor referencial $p=0.05$, se obtiene que p es menor a 0.05, lo que significa que existe una correlación significativa entre ambas variables. Dicha relación nos lleva a interpretar que el buen desarrollo del empowerment en los colaboradores les permitirá a los mismos ser más eficientes debido a que si la empresa brinda la adecuada capacitación a sus colaboradores en cuanto al manejo de los recursos esto se verá reflejado en el cumplimiento de sus asignaciones brindadas ya sea individual o grupal en el menor tiempo establecido.

Resultado del objetivo específico 2.

Determinar la relación entre el empowerment y la eficacia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. Cajamarca en el 2021.

Tabla 8

Relación entre el empowerment y la eficacia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L.

		Correlaciones	
		EMPOWERMENT	EFICACIA
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coefficiente de correlación	,416*
		P	,013
		N	35
	EFICACIA	Coefficiente de correlación	,416*
		P	,013
		N	35

Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Interpretación:

La tabla nos muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.416, es decir, una correlación positiva moderada, y al comparar el resultado de $p=0.013$ con el valor referencial $p=0.05$, se obtiene que p es menor que 0.05, lo que significa que existe una correlación significativa entre ambas variables. Dicha relación nos lleva a interpretar que el buen desarrollo del empowerment en los colaboradores les permitirá a los mismos ser más eficaces debido a que establecerán una comunicación más fluida entre todos los niveles dentro de la organización, integrándose paulatinamente en todas las reuniones que involucren una mejor relación entre ellos con la finalidad de idear estrategias para mejorar el trabajo y cumpliendo las labores programadas día a día.

Resultados del objetivo específico 3.

Determinar la relación entre el empowerment y la efectividad en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. Cajamarca en el 2021

Tabla 9

Relación entre el empowerment y la efectividad en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L.

		Correlaciones		
		EMPOWERMENT	EFFECTIVIDAD	
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coefficiente de correlación	,692**	
		P	,000	
		N	35	
	EFFECTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		P	,000	.
		N	35	35

Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

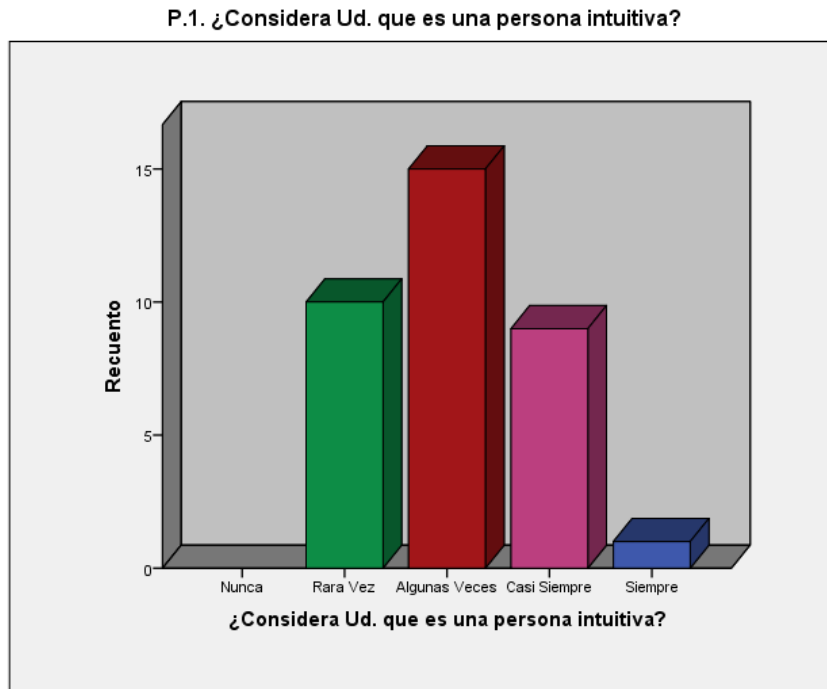
Interpretación:

La tabla nos muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.692, es decir, una correlación positiva moderada, y al comparar el resultado de $p=0.000$ con el valor referencial $p=0.05$, se obtiene que p es menor que 0.05, lo que significa que existe una correlación significativa entre ambas variables; por tanto, dicha relación nos lleva a interpretar que el buen desarrollo del empowerment en los colaboradores les permitirá tener un buen rendimiento antes, durante y al finalizar sus labores diariamente, lo que contribuirá con el cumplimiento de los objetivos planteados, y, motivará a cada uno de ellos a ser más efectivos.

Respuestas de las preguntas de la encuesta.

Figura 2

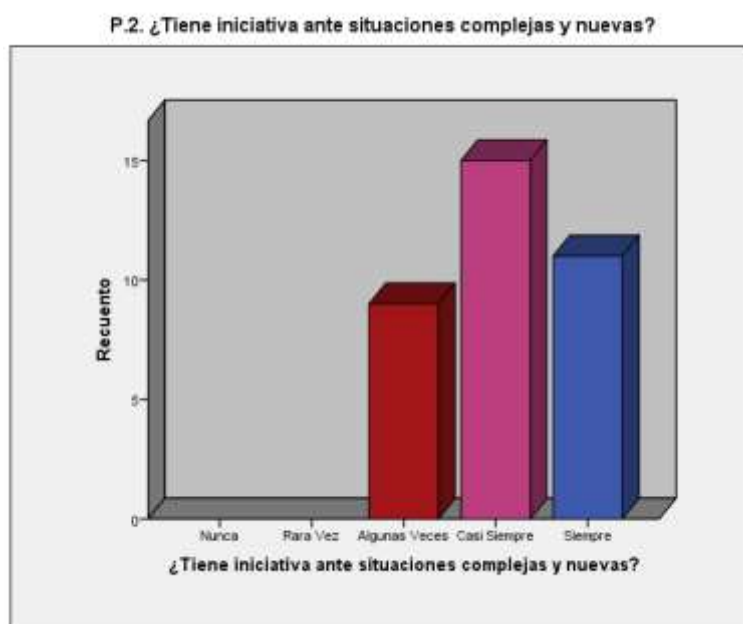
Resultado del primer ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 3

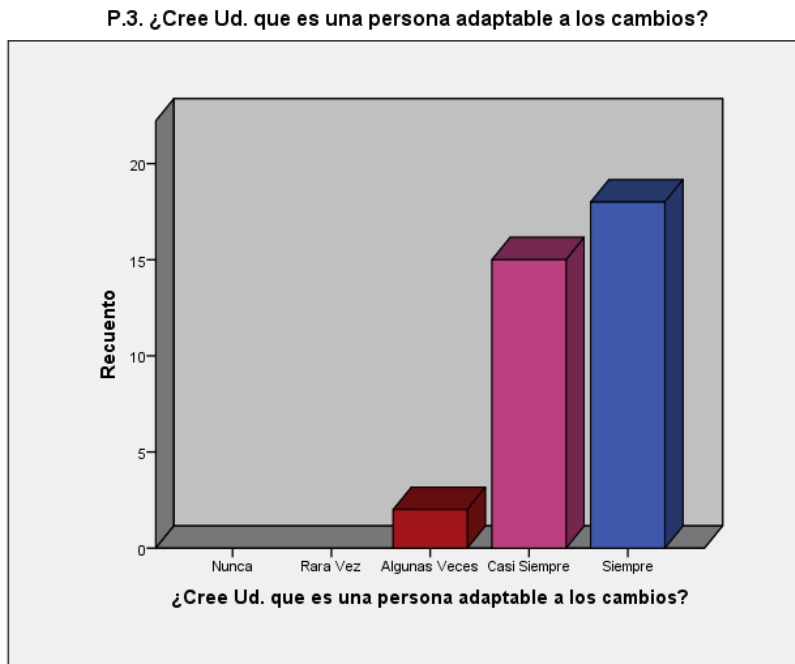
Resultado del segundo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 4

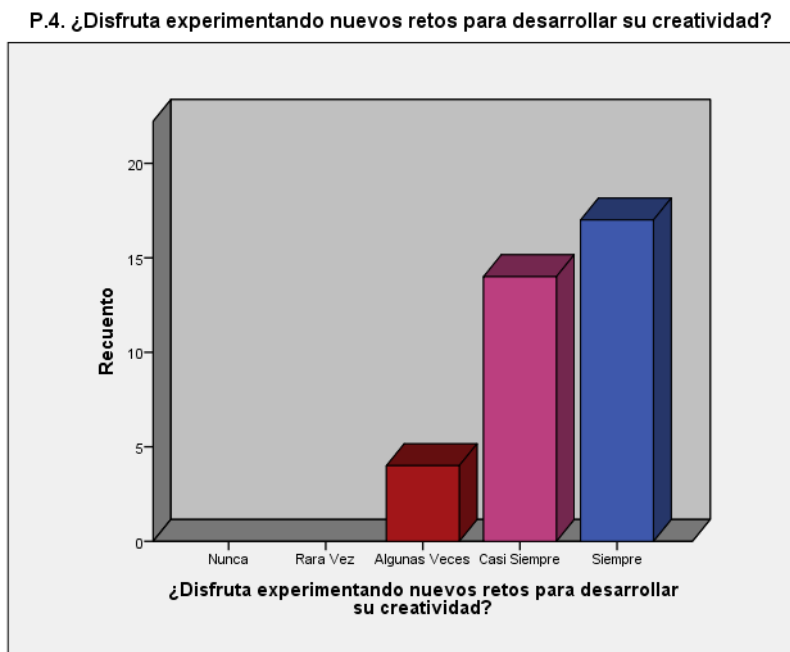
Resultado del tercer ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 5

Resultado del cuarto ítem de la encuesta.

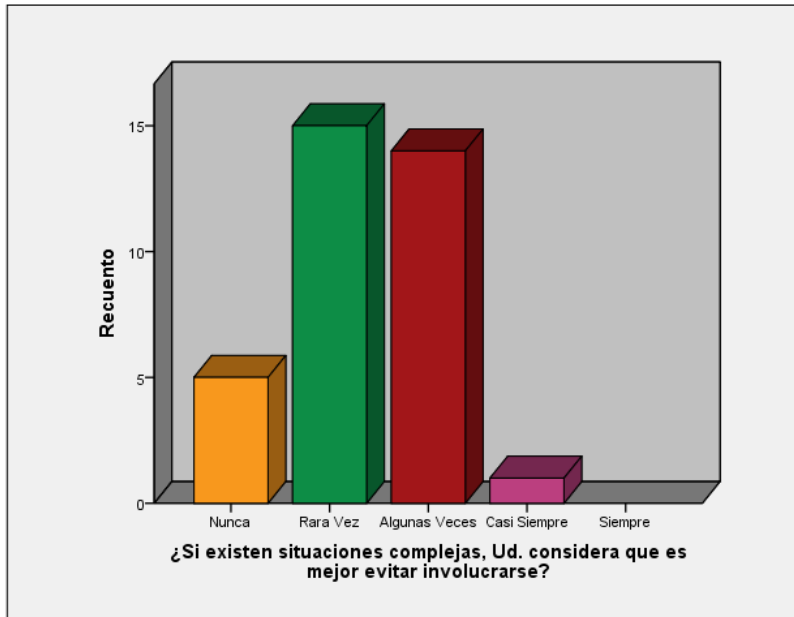


Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 6

Resultado del quinto ítem de la encuesta.

P.5. ¿Si existen situaciones complejas, Ud. considera que es mejor evitar involucrarse?

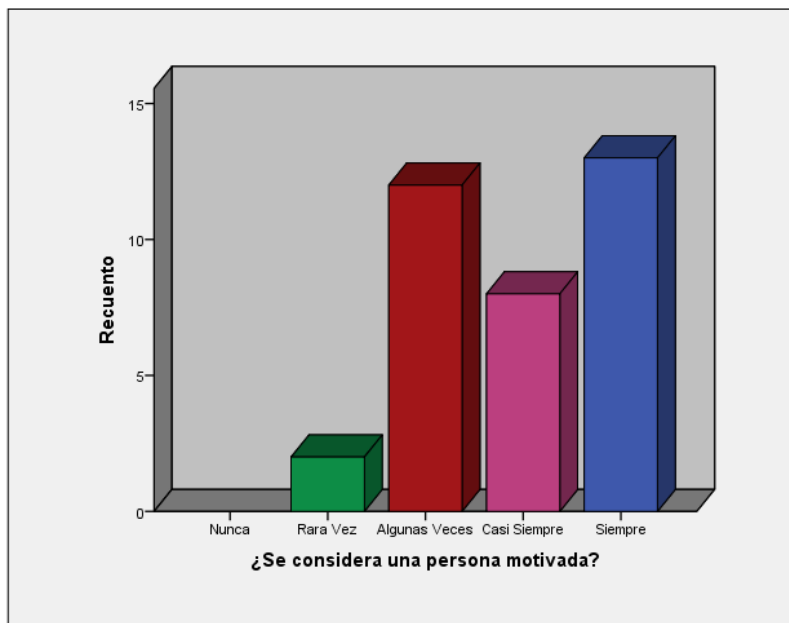


Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 7

Resultado del sexto ítem de la encuesta.

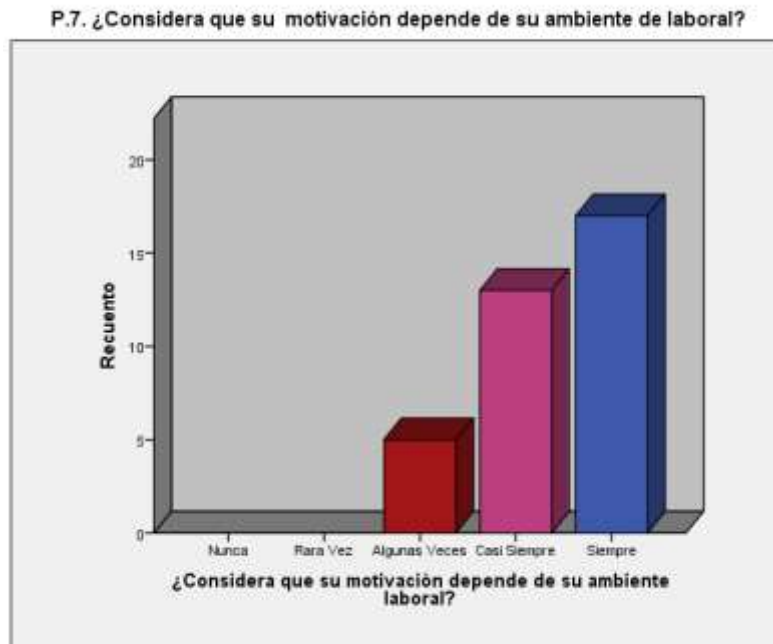
P.6. ¿Se considera una persona motivada?



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 8

Resultado del séptimo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 9

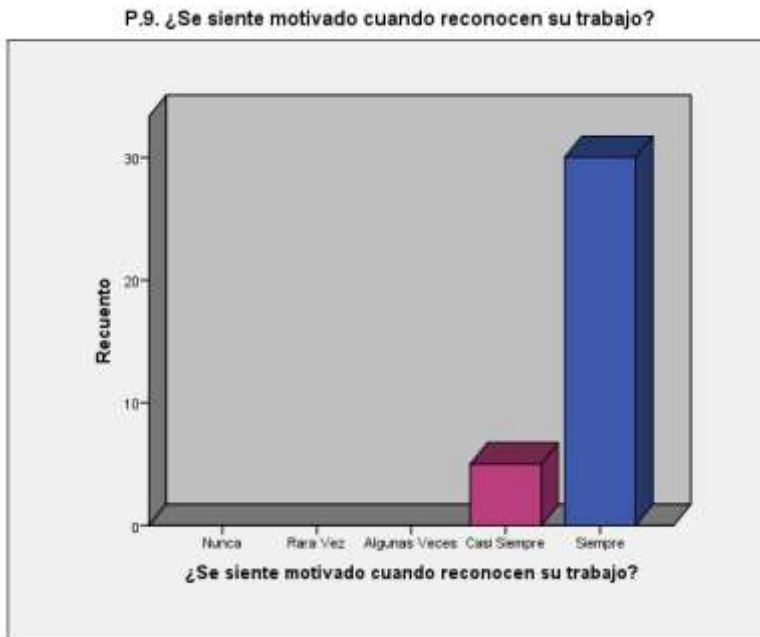
Resultado descriptivo del octavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 10

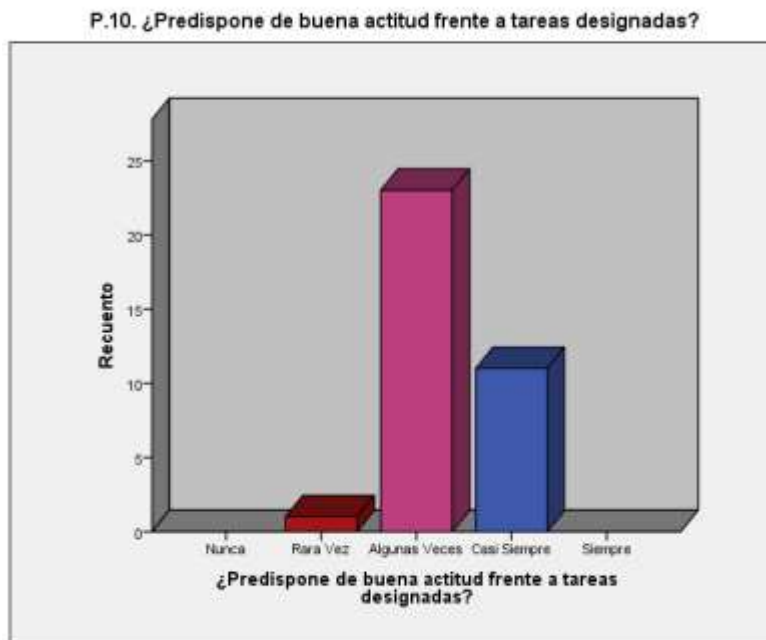
Resultado del noveno ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 11

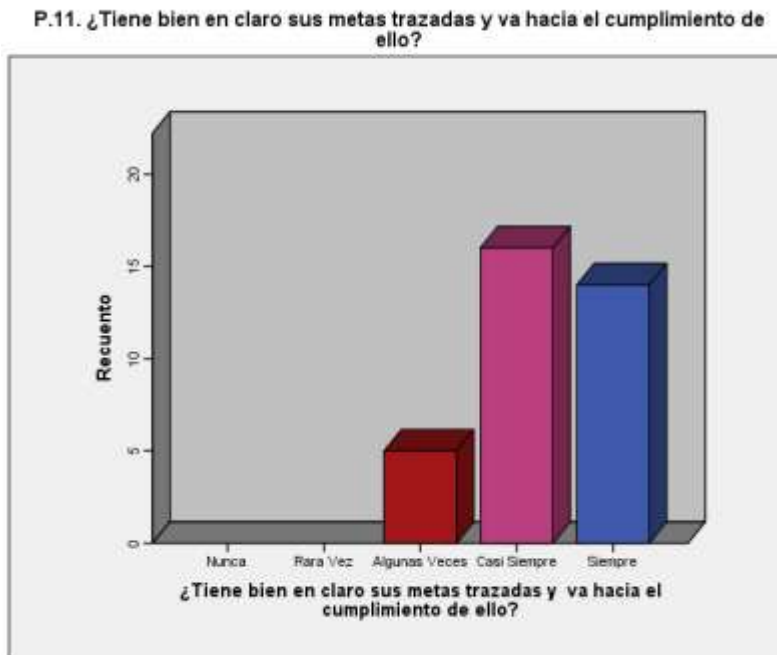
Resultado del décimo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 12

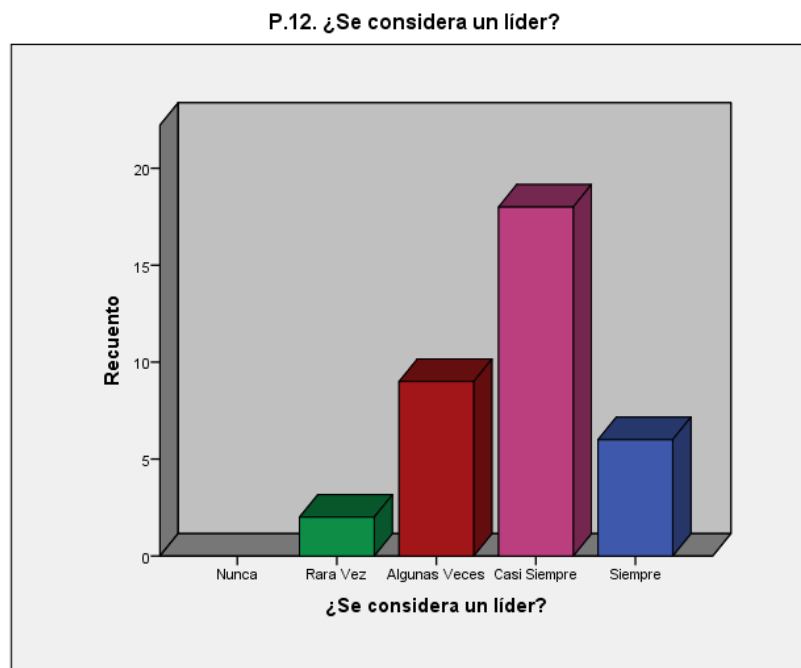
Resultado descriptivo del undécimo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 13

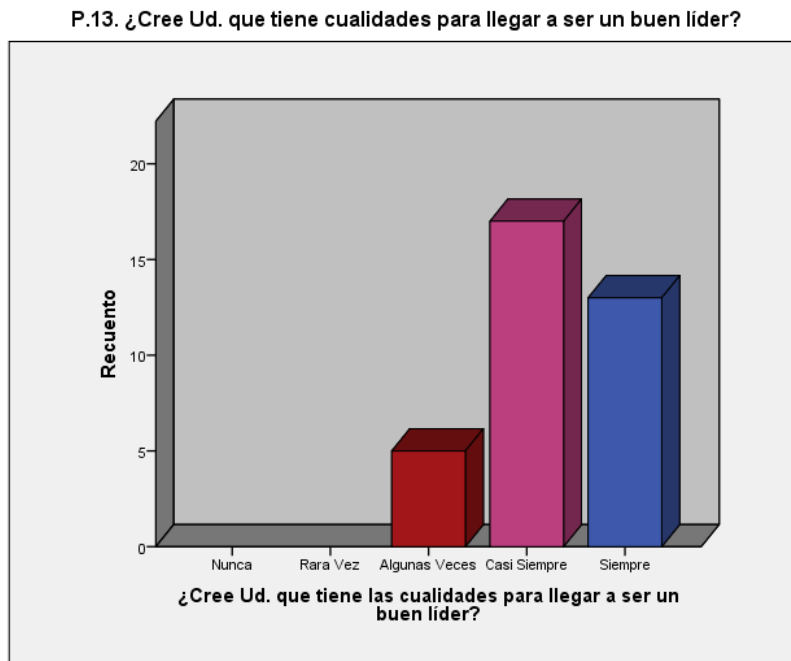
Resultado del doceavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 14

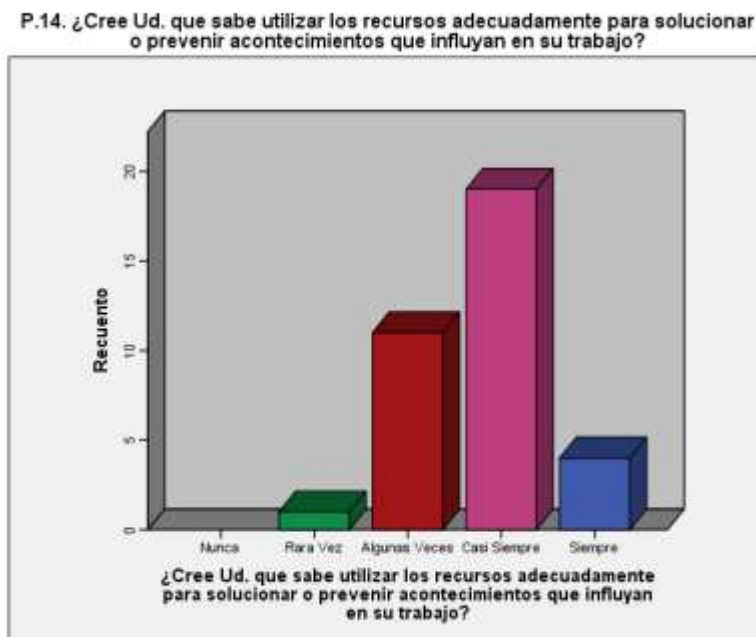
Resultado del treceavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 15

Resultado del catorceavo ítem de la encuesta.

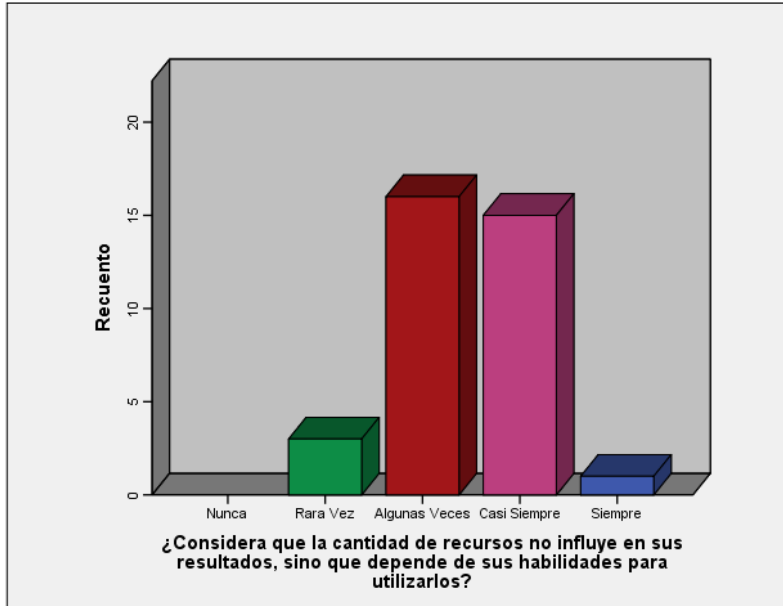


Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 16

Resultado del quinceavo ítem de la encuesta.

P.15. ¿Considera que la cantidad de recursos no influyen en sus resultados sino que depende de sus habilidades para utilizarlos?

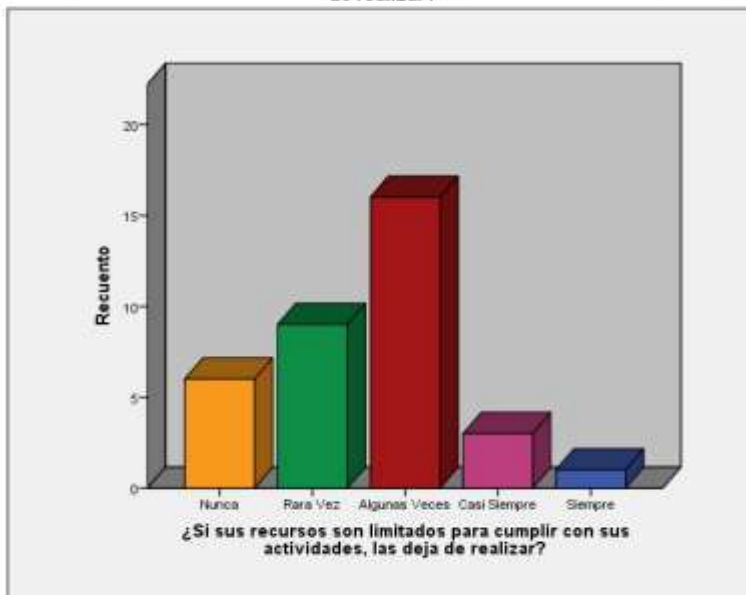


Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 17

Resultado del dieciseisavo ítem de la encuesta.

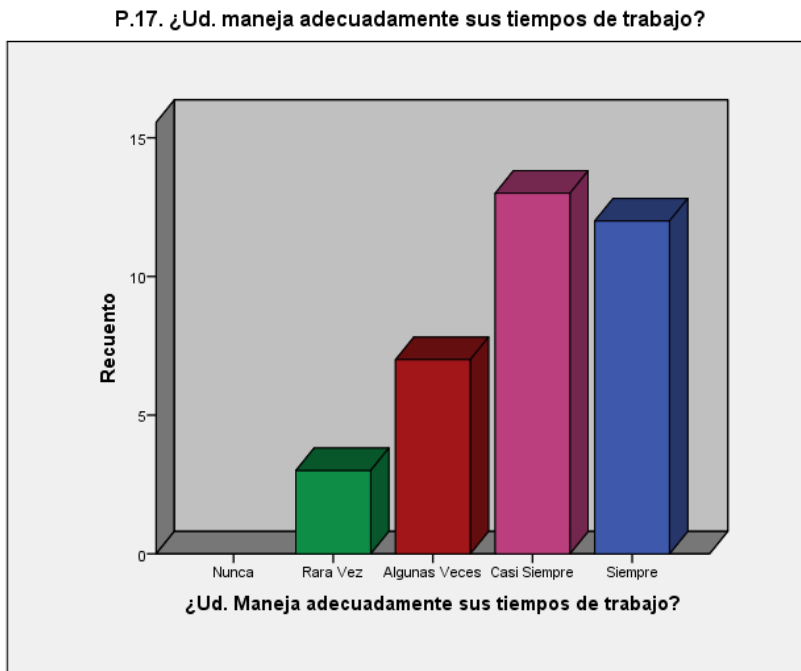
P.16. ¿Si sus recursos son limitados para cumplir con sus actividades, las deja de realizar?



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 18

Resultado del diecisieteavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 19

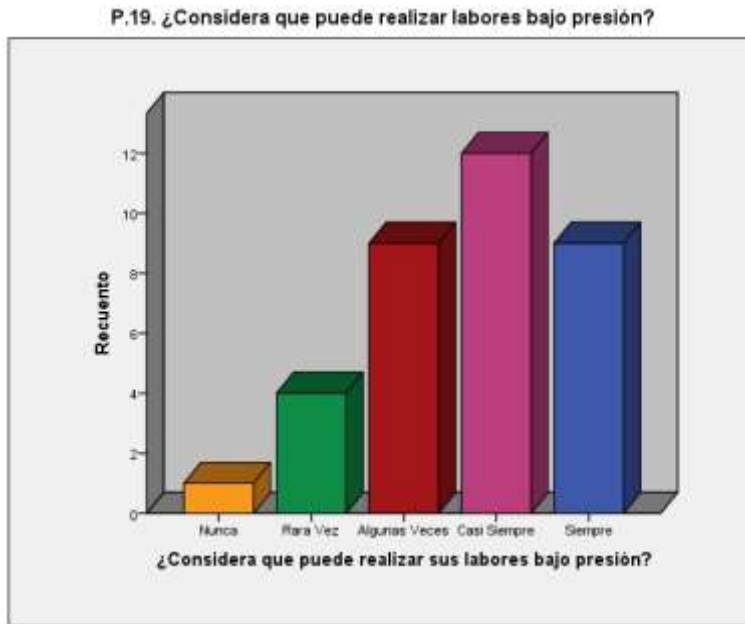
Resultado del dieciochoavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 20

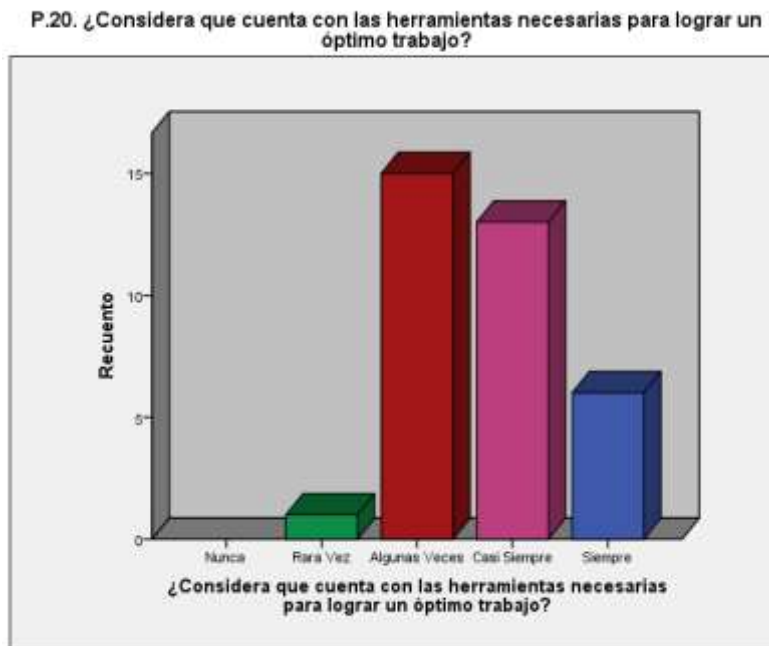
Resultado del diecinueveavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 21

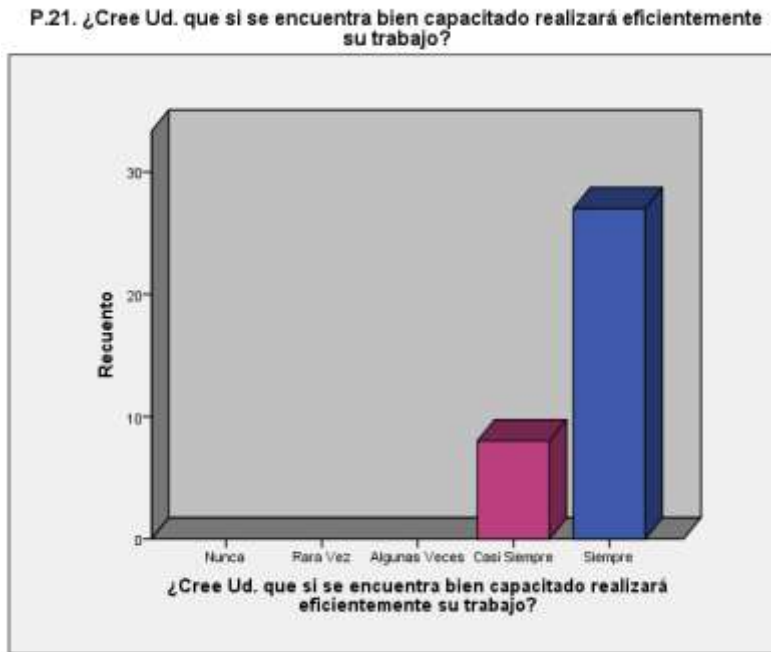
Resultado del veinteavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 22

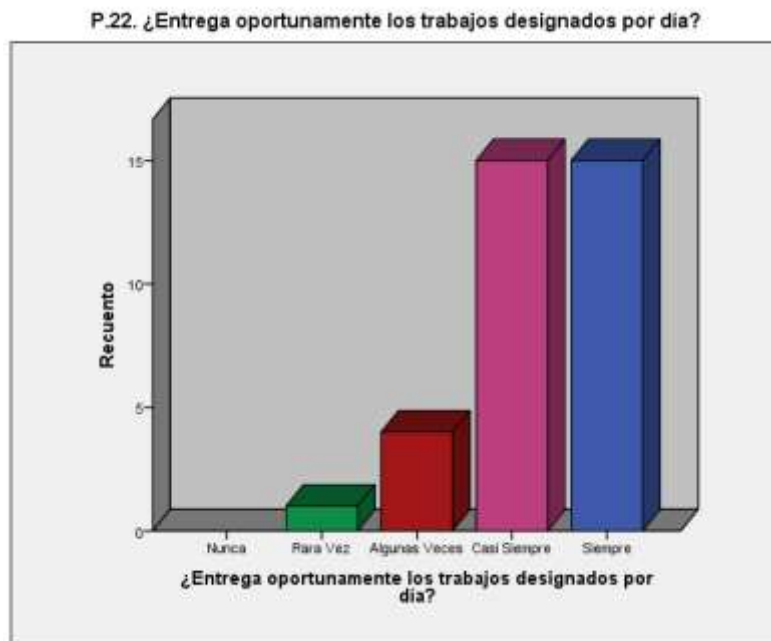
Resultado del veintiunavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 23

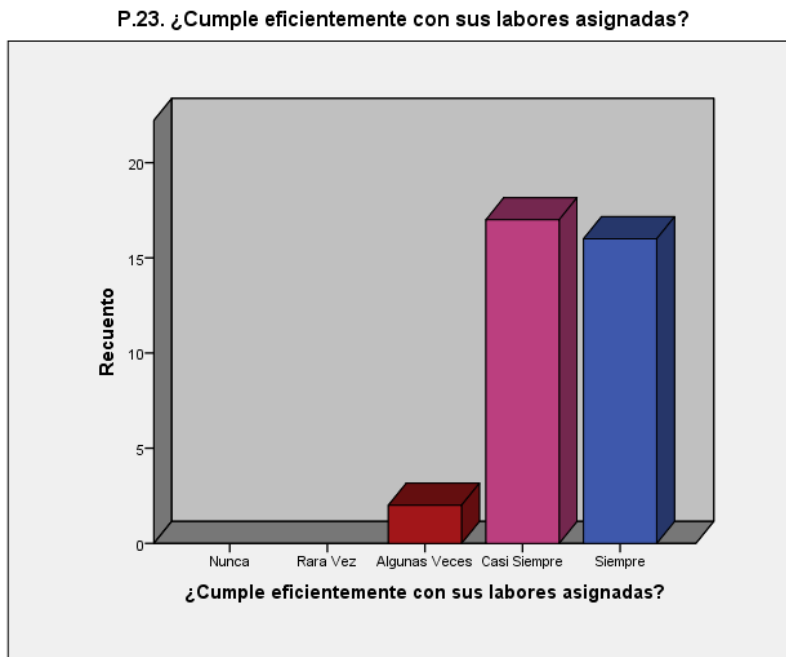
Resultado del veintidosavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 24

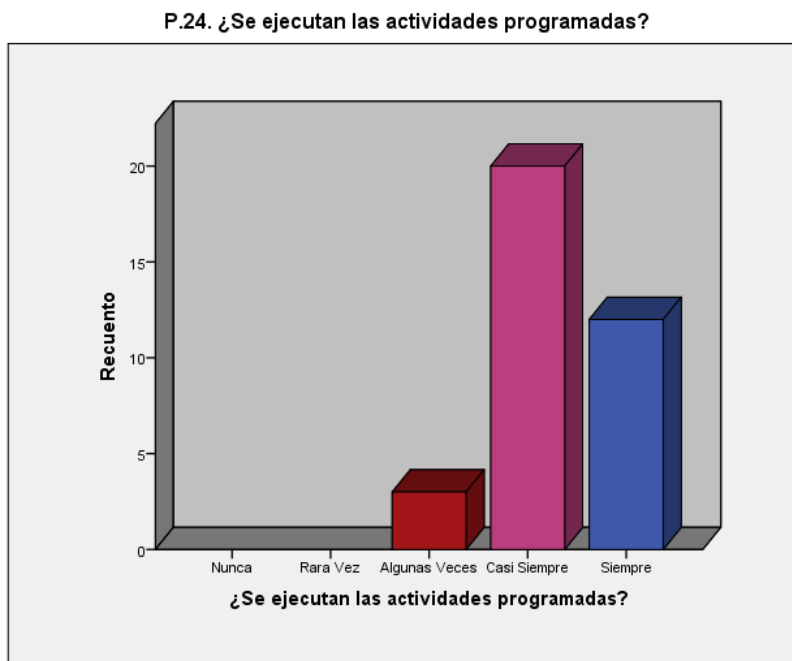
Resultado del veintitresavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 25

Resultado del veinticuatroavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 26

Resultado del veinticincoavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 27

Resultado del veintiseisavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 28

Resultado del veintisieteavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 29

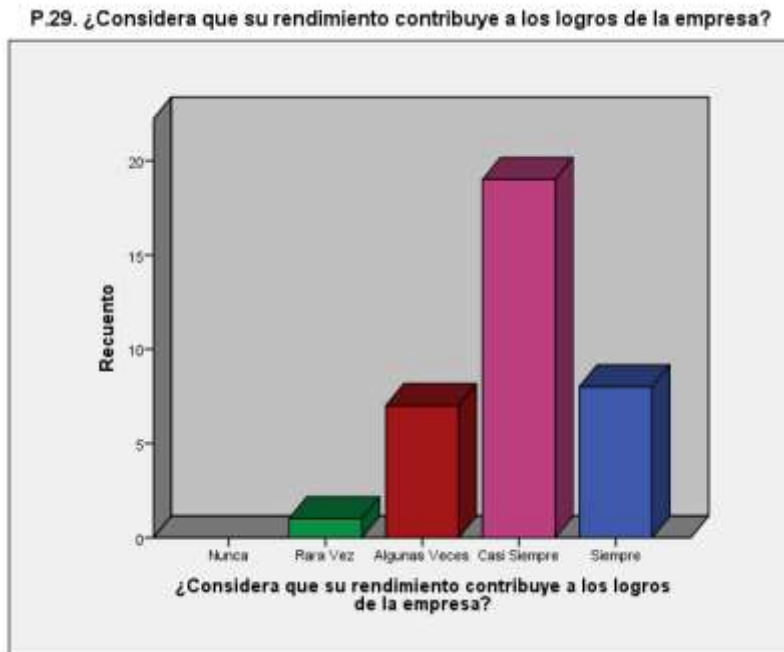
Resultado del veintiochoavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 30

Resultado del veintinueveavo ítem de la encuesta.



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 31

Resultado del treintavo ítem de la encuesta.

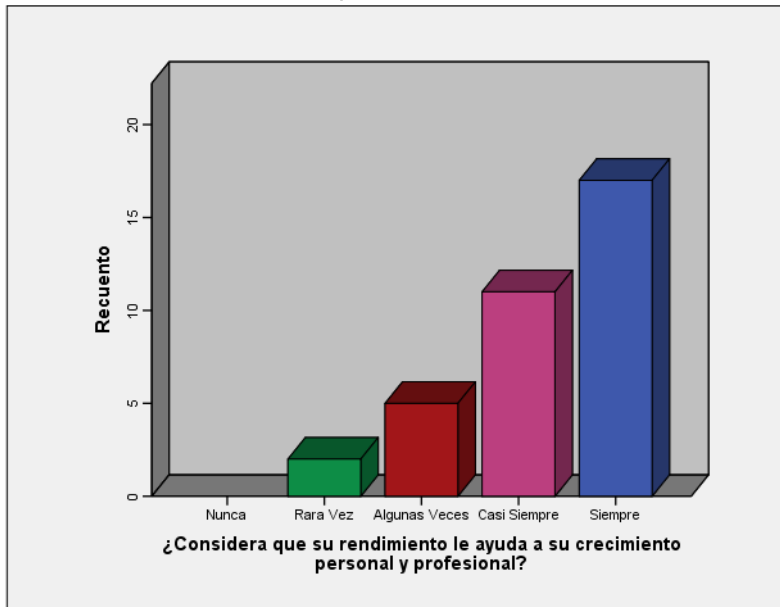


Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25.

Figura 32

Resultado del treintaiunavo ítem de la encuesta.

P.31. ¿Considera que su rendimiento le ayuda a su crecimiento personal y profesional?



Nota: Responsables de la investigación, obtenido del procesador de datos SPSS versión 25

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. Cajamarca en el 2021, esto fue realizado mediante el método Rho de Spearman, obteniendo en el objetivo general una correlación positiva fuerte significativa entre el empowerment y la productividad laboral, el valor de correlación fue de 0.774; así mismo, el resultado de p es de 0.000 y al comparar con el valor referencial se obtuvo que es menor a 0.05 por tanto se acepta la hipótesis. Este resultado concuerda con lo visto por Muños (2019) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A.” cuyo objetivo fue describir la relación la Gestión del talento humano y la productividad, concluyendo que existe una relación positiva y directa entre ambas variables. De igual manera, Marín y Novoa (2018) en su investigación titulada “Relación entre el Empowerment y el Desempeño Laboral de los colaboradores de una Tienda Retail de Cajamarca 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre las bases teóricas relacionadas con el Empowerment y desempeño laboral; en los resultados se observó que existe una relación significativa entre ambas variables. Todos estos autores coinciden, en que el empoderamiento conlleva a mejorar cada uno de los aspectos de la productividad laboral en distintos tipos de organizaciones. Es por ello que, como mencionan Bolzendahl y Jalalzai (2017), mientras se tengan los recursos necesarios y se brinde la confianza a los colaboradores permaneciendo cerca de ellos, el empoderamiento será una poderosa herramienta de mejora continua para cualquier organización y a cualquier nivel jerárquico, y esto, repercutirá en gran medida en los resultados previstos.

Por lo cual la hipótesis general es aceptada, ya que en los resultados se identificó una relación significativa entre ambas variables como también se dijo en la hipótesis planteada

por lo que concluimos que a mayor desarrollo del empowerment mayor será el desarrollo de la productividad laboral.

Respecto al primer objetivo específico, el cual es determinar la relación entre el empowerment y la eficiencia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. en la ciudad de Cajamarca en el año 2021, esto fue realizado mediante el método Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación positiva fuerte significativa entre el empowerment y la eficiencia, el valor de correlación fue de 0.807; así mismo, el resultado de p es de 0.000 y al comparar con el valor referencial se obtuvo que es menor a 0.05 por tanto se acepta la hipótesis. Este resultado se relaciona con lo visto por Valdez (2017) en su investigación titulada “Empoderamiento y Desarrollo Organizacional” que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el empoderamiento y el desarrollo organizacional, concluyendo, que existe una relación entre el empoderamiento y el clima organizacional, lo que les permite desempeñarse mejor en sus labores llegando a alcanzar metas y objetivos planteados incrementando así la productividad y por ende la rentabilidad realizando actividades eficientes. En función al marco teórico se relaciona con los mencionado por el autor Flores (2012), que busca el aumento de la eficiencia con un análisis y control riguroso en cuanto al uso de los presupuestos, el uso de las horas disponibles, etc. para el cumplimiento de sus labores y así, mejorar la productividad laboral de la empresa.

Por lo cual la primera hipótesis específica es aceptada, ya que en los resultados se identificó una relación significativa entre ambas variables como también se dijo en la hipótesis planteada por lo que concluimos que el buen desarrollo del empowerment permitirá a los colaboradores ser más eficientes acorde a los recursos y asignaciones brindadas.

Respecto al segundo objetivo específico, el cual es determinar la relación entre el empowerment y la eficacia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. en la ciudad de Cajamarca en el año 2021, esto fue realizado mediante el método Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación positiva moderada significativa entre el empowerment y la eficacia, el valor de correlación fue de 0.416; así mismo, el resultado de p es de 0.013 y al comparar con el valor referencial se obtuvo que es menor a 0.05 por tanto se acepta la hipótesis. Este resultado concuerda con lo visto por Cajamarca (2016) en su investigación titulada “El empoderamiento y la Productividad Laboral” que tuvo como objetivo investigar de qué manera el empoderamiento influye en la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo – Cotopaxi, cuyos resultados nos permiten comprobar que la aplicación del empoderamiento es esencial para un mejor desarrollo y crecimiento de la productividad laboral y el desenvolvimiento interno de los miembros por ende su eficacia y así poder brindar un mejor servicio a la institución y a la sociedad. En función al marco teórico coincidimos con Robbins y Coulter, quienes indican que para hacer las cosas correctas es necesario que cada miembro de la organización trabaje en equipo y conjuntamente desarrollen sus habilidades y competencias en beneficios de la misma y así lograr un óptimo trabajo.

Por lo cual la segunda hipótesis específica es aceptada, ya que en los resultados se identificó una relación significativa entre ambas variables como también se dijo en la hipótesis planteada por lo que concluimos que el buen desarrollo del empowerment en los colaboradores les permitirá a los mismos ser más eficaces desarrollando sus habilidades y competencias para con el cumplimiento de sus labores.

Respecto al tercer objetivo específico, el cual es determinar la relación entre el empowerment y la efectividad en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. en la ciudad de Cajamarca en el año 2021, esto fue realizado mediante el método

Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación positiva moderada significativa entre el empowerment y la efectividad, el valor de correlación fue de 0.692; así mismo, el resultado de p es de 0.000 y al comparar con el valor referencial se obtuvo que es menor a 0.05 por tanto se acepta la hipótesis. Este resultado concuerda con lo visto por Tejada (2018) en su investigación titulada “El empoderamiento y la Productividad Laboral” que tuvo como objetivo comprobar el empowerment en la productividad laboral, concluyendo que sí existe influencia del empowerment sobre la productividad y del empoderamiento sobre la mejora continua por ende la efectividad. En función al marco teórico Flores (2012) indica que se debe medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Así mismo; los autores Blanchard et. al. (2014), nos dice que la organización debe mejorar el manejo de sus recursos para alcanzar sus metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Por lo cual la tercera hipótesis específica es aceptada, ya que en los resultados se identificó una relación significativa entre ambas variables como también se dijo en la hipótesis planteada por lo que concluimos que el buen desarrollo del empowerment en los colaboradores contribuirá en el cumplimiento de los objetivos planteados, y, motivará a cada uno de ellos a ser más efectivos.

Limitaciones:

- Existen pocos antecedentes sobre nuestra investigación relacionados con nuestras dos variables estudiadas, lo cual limita el conocimiento sobre la relación entre nuestras variables. Esta limitación se superó debido a que la información encontrada fue útil y suficiente para cumplir con lo requerido para esta investigación.
- La información brindada por los colaboradores modificada o alterada, por motivos de desconfianza o temor a sus jefes, pues estos últimos podrían tomar alguna represalia contra ellos por la información que están otorgando, la cual podría ser confidencial para la empresa, a pesar de que se comunicó que sería anónima. Esta

limitación se superó debido a que la encuesta al ser anónima les brindó la confianza para responder sin temor.

- El conocimiento básico en el manejo del programa estadístico SPSS versión 25, por lo cual se tuvo que investigar a través de videos, cómo utilizar dicho programa. Además, la versión gratuita es de tiempo limitado. Esta limitación se superó gracias a la ayuda encontrada en videos tutoriales de dicho programa así también de la ayuda de estadísticos especialistas en el tema.
- Debido al aislamiento social por el Covid-19, las encuestas tuvieron que ejecutarse de manera virtual, a ciertas personas no les fue fácil responder ya que en el lugar donde laboran carecían de señal; previa autorización de la gerencia de la empresa. Esta limitación se superó debido a que en un descanso lograron ir a un lugar cercano donde sí había señal.

Implicancias

Teórica

Desde el punto de vista teórico, la presente investigación utilizó algunas teorías y/o modelos que fueron tomadas como referencia, como la de Chiavenato (2004), la cual menciona que, fortalecer el empoderamiento o el empowerment para una organización en cada uno de sus colaboradores, permite que ellos consideren importante a su trabajo, mejora su actitud frente a las responsabilidades encomendadas, genera independencia y autonomía, y, sobre todo, genera confianza entre todos y cada uno de los miembros del equipo.

Por ello, reforzar con incentivos las buenas prácticas, toma de decisiones responsables, el manejo adecuado de los recursos, el cumplimiento oportuno de las responsabilidades, las aptitudes de liderazgo frente a los demás, permitirá el éxito de las actividades de la empresa orientadas a mejorar su productividad laboral.

Práctica

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten verificar si existe relación entre empowerment y productividad laboral e identificar si las dimensiones estudiadas son factores para que los trabajadores se sienten empoderados y con la capacidad de decidir al interior de la empresa; pues si las personas cuentan con excelentes actitudes y motivación para tomar decisiones, liderar acciones en sus puntos de trabajo y manejar adecuadamente los recursos, permitirán que las labores se concluyan con mayor eficiencia, eficacia y efectividad, lo que beneficiará a cada colaborador tanto personal como profesionalmente.

Asimismo, esta investigación sirve de base y contiene información actualizada, detallada y valiosa para futuras investigaciones de estudiantes de la administración de empresas. Contarán con información valiosa y metodología adecuada para analizar variables por si solas y relacionando unas con otras.

Metodológica

Para este estudio se utilizó el instrumento de la encuesta cuyo instrumento, el cuestionario, fue validado por los expertos. El cuestionario es de escala tipo Likert, que mide el nivel de empowerment y productividad laboral. Asimismo, los resultados se presentaron en tablas dinámicas, gráfico de barras, es decir, utilizando la estadística descriptiva todo ello para poder identificar las opiniones de los trabajadores. Para las correlaciones se utilizó el método Rho de Spearman y la prueba de hipótesis (estadística inferencial) a través del software SPSS V25.

Se presentó 6 dimensiones, las cuales se distribuyen de la siguiente manera: para empowerment en toma de decisiones, motivación, liderazgo y manejo de recursos; y para productividad laboral en eficiencia, eficacia y efectividad. Para el logro de los objetivos se

realizó un enfoque cuantitativo, que permitió cuantificar el problema y obtener sus resultados.

4.2. Conclusiones

El mayor desarrollo de empowerment en los colaboradores representado por la capacidad de toma de decisiones, las actitudes de liderazgo, la motivación constante y el manejo adecuado de recursos conlleva a un mayor desarrollo de la productividad laboral de la empresa reflejado en la eficacia, eficiencia y efectividad; puesto que, su correlación entre ambas variables es positiva fuerte significativa y con ello confirmamos nuestra hipótesis general que existe una relación significativa.

Por otro lado, concluimos que el buen desarrollo del empowerment en los colaboradores permitirá a los mismos ser más eficientes en cuanto al adecuado manejo de recursos y este se verá reflejado en el cumplimiento de sus asignaciones; puesto que, existe una correlación entre ambas variables de positiva fuerte significativa.

También, concluimos que el buen desarrollo del empowerment en los colaboradores les permitirá a los mismos ser más eficaces desarrollando sus habilidades y competencias con la finalidad de idear estrategias de mejora disminuyendo el desperdicio de recursos; puesto que, existe una correlación entre ambas variables de positiva moderada significativa.

Finalmente, se concluye que el buen desarrollo del empowerment en los colaboradores les permitirá tener un buen rendimiento antes, durante y al finalizar sus labores cumpliendo con los objetivos planteados, motivando a cada uno de ellos a ser más efectivos; puesto que, existe una correlación entre ambas variables de positiva moderada significativa.

REFERENCIAS

- Alaminos, A., & Castrejon, J. (2005). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*.
- Alessio, D. (2016). *Administración de las Operaciones Productivas*. Mexico: Pearson.
- Arbeola, J. (2015). *Calidad y productividad*. Madrid.
- Arroyo. (2012). *Habilidades Gerenciales*. Bogota.
- Blanchard. (2015). *Empowerment: 3 claves para lograr que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa*. Pearson.
- Blanchard, R. (2014). *Como dar poder para liberar la capacidad de las personas y lograr que den lo mejor de si*. Los Angeles .
- Cajamarca, J. (2016). *El empoderamiento y la productividad laboral de los miembros*. Tesis de grado en Psicología, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24392/1/EL%20EMPODERAMIENTO%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20LABORAL%20DE%20LOS%20MIEMBROS%20DEL%20SINDICATO%20DE%20MEC%20C3%81NICOS%20DEL%20CANT%20C3%93N%20SALCEDO.pdf>
- Chiavenato. (2011). *Administración de Recursos humanos*. Mexico.
- Chiavenato. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Mexico.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Elsevier Editora.
- Clarín. (2017). Emisora RPP noticias y Clarín menciona en un artículo publicado en su página web, que el Empowerment es popular en las empresas que buscan desarrollar estrategias para aumentar la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso de los colaboradores.
- Condor, D. (2019). *El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL*.
- Coulter, R. y. (2014). https://robertobinetti.com.ar/contents/alumnos/material/pdf/1566499406_adm-edicion-12.pdf. Mexico.
- Cuesta, M. (2009). *Introducción al muestreo*. Universidad de Ovideo. España.
- Deming, W. E., & Medina, J. N. (2017). *Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Flores , E. (2012).). *El desempeño docente universitario: concepción de los alumnos vs concepción de los profesores*. Lima.

- Galvan, L. (2021). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A.*
- Garcia, M. (1993). *La encuesta.*
- Hernández. (2014). *Catarina México. Obtenido de Metodología:* . Obtenido de Catarina México. Obtenido de Metodología: : http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf
- Hernández. (2014). *Obtenido de Metodología.* Obtenido de Obtenido de Metodología: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf
- Hernandez, & al, e. (2014). *Catarina México. Obtenido de Metodología:* . Obtenido de Catarina México. Obtenido de Metodología: : http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf
- Ingenium. (2017). *Ingenium.* Obtenido de Ingenium: <http://camp.ucss.edu.pe/ingenium/index.php/industrial/116-diferencia-investigacion-basica-Koontz>
- Ingenium, & UCSS. ((2017)). *Ingenium.* Obtenido de Ingenium: <http://camp.ucss.edu.pe/ingenium/index.php/industrial/116-diferencia-investigacion-basica-Koontz>
- Jalalzai. (2017). *Measuring Women's Political Empowerment across the Globe: Strategies.* Pearson.
- Kim. (2017). *Empoderamiento del empleado e Intención de rotación de personal en la burocracia federal de Estados Unidos Revista estadounidense de la Administración Pública American.*
- Lopez. (2016). *Productividad.* Mexico.
- Lopez, J. (2012). *Productividad.* Mexico D.F.: ISBN.
- Ludewing, C. (2014). *Universo y Muestra.*
- Madrigal. (2009). *Habilidades Directivas .* Mexico.
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados.*
- Marin. (2018). *Relación entre el Empowerment y el Desempeño Laboral de los colaboradores de una Tienda Retail de Cajamarca.*
- Muños. (2019). *Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A.* Chosica.
- Murrell, M. y. (2015). *Empowerment para su equipo.* New York.
- Olaz. (2016). *Cálculo de Índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra.* Madrid: Pearson.
- Olaz, A. (2016). *Cálculo de Índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra.* Madrid: Pearson.

- Palella, S., & Maartins, F. (2008). *Metodología de la investigación cuantitativa*.
- Palella, S., & Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*.
- Reyes. (2020). *Empowerment y productividad laboral en la empresa La Positiva Seguros*. Chimbote.
- Riesco. (2013). *Gestión de la producción: Cómo planificar y controlar la producción industrial*. Mexico: Ideas Propias S.L.
- Sladogna. (2017). *Las disputas por el conocimiento desarrollado por los trabajadores en la realización de sus tareas están en el corazón de las discusiones en torno a la negociación colectiva de la productividad*.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Limusa.
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Limusa.
- Tamayo, M. (s.f.). *El proceso de la Investigación Científica*. Limusa. Mexico.
- Tejada. (2018). *El empoderamiento y su influencia en la productividad laboral en el teleperformance Perú S.A.C*. Magdalena del mar .
- Uriarte. (2019). <https://www.caracteristicas.co/productividad/>.
- Valdez. (2017). *EL EMPOWERMENT COMO HERRAMIENTA ADMINISTRATIVA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTES CHICLAYO S.A.- 2019*.
- Wilson. (2016). *Manual del Empowerment, cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Madrid: Planeta.

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Tabla 10

El Empowerment Y La Productividad Laboral En La Empresa Blue Diamond Construction And Consulting E.I.R.L. Cajamarca En El 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO	ANÁLISIS DE DATOS
	Objetivo General	Hipótesis General	Población	Variable 1	Tipo de Investigación	Técnica	
¿Existe una relación significativa entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021?	Determinar la relación entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.	Existe una relación significativa entre el empowerment y la productividad laboral en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.	Todos los trabajadores entre hombres y mujeres de la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.	Empowerment Dimensiones Toma de Decisiones Motivación Liderazgo Manejo de Recursos	Correlacional	La encuesta	En el presente estudio los datos recogidos se procesarán con el software SPSS statistics v) los resultados serán presentados en tablas y figuras.

P. Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Muestra	Variable 2	Diseño de Investigación	Instrumento	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Existe una relación significativa entre el empowerment y la eficiencia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el empowerment y la eficiencia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe una relación significativa entre empowerment y la eficiencia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. 	Los 35 trabajadores entre hombres y mujeres de la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021.	Productividad Laboral	No Experimental / Transversal	El cuestionario	Para medir el grado de la relación entre estas Variables se utilizará la prueba estadística Alfa de Cronbach y Spearman.
<ul style="list-style-type: none"> ¿Existe una relación significativa entre el empowerment y la eficacia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el empowerment y la eficacia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe una relación significativa entre el empowerment y la eficacia en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. 		Dimensiones Eficiencia Eficacia Efectividad			

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe una relación significativa entre el empowerment y la efectividad en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el empowerment y la efectividad en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre el empowerment y la efectividad en la empresa Blue Diamond Construction and Consulting E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2021. 					
--	--	---	--	--	--	--	--

Nota: Responsables de la investigación

ANEXO 2. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 11

Matriz de operacionalización de las variables Empowerment.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Empowerment	Empowerment o delegación de autoridad parte de la idea de otorgar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para poder tomar decisiones y participar activamente. (Chiavenato, 2011)	Toma de decisiones	Nivel de percepción sobre la capacidad de asumir riesgos.	¿Considera Ud. que es una persona intuitiva?
				¿Tiene iniciativa ante situaciones complejas y nuevas?
			Nivel de percepción sobre la creatividad para buscar alternativas a problemas.	¿Cree Ud. que es una persona adaptable a los cambios?
				¿Disfruta experimentando nuevos retos para desarrollar su creatividad al afrontarlas?
		Motivación	Nivel de motivación del personal	¿Si existen situaciones complejas, Ud. considera que es mejor evitar involucrarse?
				¿Se considera una persona motivada?
				¿Considera que su motivación depende de su ambiente laboral?
				¿Cuándo está motivado considera que disfruta más de su trabajo?
		Liderazgo	Nivel de actitudes del personal	¿Se siente motivado cuando reconocen su trabajo?
				¿Predispone de buena actitud frente a tareas designadas?
				¿Tiene bien en claro sus metas trazadas y va hacia el cumplimiento de ello?

				¿Se considera un líder?
				¿Cree Ud. que tiene las cualidades para llegar a ser un buen líder?
		Manejo de recursos	Nivel de percepción sobre el desarrollo de capacidades y recursos para el cumplimiento de sus labores.	¿Cree Ud. que sabe utilizar los recursos adecuadamente para solucionar o prevenir acontecimientos que influyan en su trabajo?
				¿Considera que la cantidad de recursos no influye en sus resultados, sino que depende de sus habilidades para utilizarlos?
				¿Si sus recursos son limitados para cumplir con sus actividades, las deja de realizar?

Nota: Responsables de la investigación

ANEXO 3. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 12

Matriz de operacionalización de las variables Productividad L.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Productividad laboral	En el campo empresarial se define la productividad empresarial como el resultado de las asignaciones laborales que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa, teniendo en cuenta la relación entre la capacidad operativa del colaborador y los bienes materiales de la empresa de la organización que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos. (López, 2012)	Eficiencia	Tiempo de horas hombre	¿Ud. Maneja adecuadamente sus tiempos de trabajo?
				¿Realiza sus actividades en menos tiempo que el resto de sus compañeros?
				¿Considera que puede realizar sus labores bajo presión?
				¿Considera que cuenta con las herramientas necesarias para lograr un óptimo trabajo?
				¿Cree Ud. que si se encuentra bien capacitado realizará eficientemente su trabajo?
				¿Entrega oportunamente los trabajos designados por día?
		Eficacia	Nivel de Organización de la empresa	¿Cumple eficientemente con sus labores asignadas?
				¿Se ejecutan las actividades programadas?
				¿Los resultados obtenidos en el trabajo son acorde a lo que requiere la empresa?

			Nivel de Comunicación de la empresa	¿Considera que la comunicación de su equipo de trabajo es el correcto?
				¿Todos los miembros de la organización participan de reuniones para mejoras en común?
		Efectividad	A nivel de proyectos realizados	¿Al término de sus labores, se siente a gusto con su rendimiento obtenidos?
				¿Considera que su rendimiento contribuye a los logros de la empresa?
				¿Considera que su buen rendimiento es valorado por la empresa?
				¿Considera que su rendimiento le ayuda a su crecimiento personal y profesional?

Nota: Responsables de la investigación

ANEXO 4. Instrumento Encuesta

Encuesta

ENCUESTA

El propósito de esta encuesta es determinar la relación entre Empowerment y la Productividad Laboral en la empresa Blue Diamond Construcción and Consulting. Por favor, le pedimos que lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una “X” de acuerdo con el número que describa mejor su opinión, con base en la escala siguiente:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Rara Vez	Nunca

1. EMPOWERMENT


		5	4	3	2	1
1	¿Considera Ud. que es una persona intuitiva?					
2	¿Tiene iniciativa ante situaciones complejas y nuevas?					
3	¿Cree Ud. que es una persona adaptable a los cambios?					
4	¿Disfruta experimentando nuevos retos para desarrollar su creatividad al afrontarlas?					
5	¿Si existen situaciones complejas, Ud. considera que es mejor evitar involucrarse?					
6	¿Se considera una persona motivada?					
7	¿Considera que su motivación depende de su ambiente laboral?					
8	¿Cuándo esta motivado considera que disfruta mas de su trabajo?					
9	¿Se siente motivado cuando reconocen su trabajo?					
10	¿Predispone de buena actitud frente a tareas designadas?					
11	¿Tiene en bien en claro sus metas trazadas y va hacia el cumplimiento de ello?					
12	¿Se considera un líder?					
13	¿Cree Ud. que tiene las cualidades para llegar a ser un buen líder?					
14	¿Cree Ud. que sabe utilizar los recursos adecuadamente para solucionar o prevenir acontecimientos que influyan en su trabajo?					
15	¿Considera que la cantidad de recursos no influye en sus resultados, sino que depende de sus habilidades para utilizarlos?					
16	¿Si sus recursos son limitados para cumplir con sus actividades, las deja de realizar?					

2. PRODUCTIVIDAD LABORAL

17	¿Ud. Maneja adecuadamente sus tiempos de trabajo?					
18	¿Realiza sus actividades en menos tiempo que el resto de sus compañeros?					
19	¿Considera que puede realizar sus labores bajo presión?					
20	¿Considera que cuenta con las herramientas necesarias para lograr un óptimo trabajo?					
21	¿Cree Ud. que si se encuentra bien capacitado realizará eficientemente su trabajo?					
22	¿Entrega oportunamente los trabajos designados por día?					
23	¿Cumple eficientemente con sus labores asignadas?					
24	¿Se ejecutan las actividades programadas?					
25	¿Los resultados obtenidos en el trabajo son acorde a lo que requiere la empresa?					
26	¿Considera que la comunicación de su equipo de trabajo es el correcto?					
27	¿Todos los miembros de la organización participan de reuniones para mejoras en común?					
28	¿Al término de su labores, se siente a gusto con su rendimiento obtenidos?					
29	¿Considera que su rendimiento contribuye a los logros de la empresa?					
30	¿Considera que su buen rendimiento es valorado por la empresa?					
31	¿Considera que su rendimiento le ayuda a su crecimiento personal y profesional?					

Nota: Responsables de la investigación

ANEXO 5. Validación del cuestionario del primer experto



UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto:MENDIOLAZA CASTILLO GIOVANNA |
 1.2. Especialidad: ...GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.
 1.3. Cargo actual: ...DOCENTE TC
 1.4. Grado académico: ...MAGISTER
 1.6. Institución:UPN
 1.8. Tipo de instrumento:
 1.7. Lugar y fecha:

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS


	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores						
2	Formulado con lenguaje apropiado						
3	Adecuado para los sujetos en estudio						
4	Facilita la prueba de hipótesis						
5	Suficiencia para medir la variable						
6	Facilita la interpretación del instrumento						
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología						
8	Expresado en hechos perceptibles						
9	Tiene secuencia lógica						
10	Basado en aspectos teóricos						
	Total						

Coeficiente de valoración porcentual: $\alpha =$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES


SE PUEDE REALIZAR SIN CAMBIOS

.....



.....
Firma y sello del Experto

ANEXO 6. Validación del cuestionario del segundo experto



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto:DUSEK PAZ MAGNOLIA JESUS
- 1.2. Especialidad: ...COMUNICACIÓN Y MARKETING
- 1.3. Cargo actual: ...DOCENTE TC
- 1.4. Grado académico: ...MAGISTER
- 1.5. Institución:UPN
- 1.6. Tipo de instrumento:
- 1.7. Lugar y fecha:

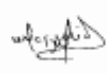
II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de Indicadores	5					
2	Formulado con lenguaje apropiado	5					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	5					
4	Facilita la prueba de hipótesis	5					
5	Suficiencia para medir la variable	5					
6	Facilita la interpretación del instrumento	5					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	5					
8	Expresado en hechos perceptibles	5					
9	Tiene secuencia lógica	5					
10	Basado en aspectos teóricos	5					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: c =

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

SE	PUEDE	REALIZAR	SIN	CAMBIOS



.....

Firma y sello del Experto