



Universidad
Señor de Sipán

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

**EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE
RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Bach. Lopez Toro Shaili Rashell

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2307-0928>

Bach. Zuñe Llacsahuanga Jair Andersson

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1054-7766>

Asesora:

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle

<https://orcid.org/0000-0002-9246-9927>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2023

APROBACIÓN DEL JURADO

TESIS

EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022

Asesor (a): Dra. Calánchez Urribarri Africa Del Valle
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Garcia Yovera Abraham Jose
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. Valera Aredo Julio Cesar
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autor(es) del trabajo titulado:

EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

LOPEZ TORO SHAILI RASHEL	DNI: 75754829	
ZUÑE LLACSAHUANGA JAIR ANDERSSON	DNI: 72913086	

Pimentel, 20 de octubre de 2023

Dedicatoria

Nuestro trabajo de investigación esta dedicado
a nuestros padres, familiares y amigos por el
constante ánimo para seguir adelante.

Agradecimiento

En principio Dios y a todas aquellas personas que nos han impulsado a seguir el camino para concretar nuestras metas y objetivos.

Resumen

El informe titulado “Empowerment y su relación con la productividad de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial De Chiclayo – 2022”. El objetivo principal es determinar la relación del empowerment y la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022. La metodología es de enfoque cuantitativo, con tipo descriptivo – correlacional y de diseño no experimental, tanto la población como muestra fue conforma por 45 trabajadores de la gerencia de recursos humanos que fueron debidamente encuestados. En los resultados del empowerment cuenta con un 57,8% de a veces lo cual resaltó que se encuentra regularmente dentro de la entidad, mientras que el 24,4% de los colaboradores mencionaron casi siempre, así mismo, el 15,6% casi nunca dicha variable y 2.2% mencionó que siempre hacen mención de la variable empowerment.; mientras que en la variable de productividad se encuentra en un nivel alto con un 80%, un 17.8% en un nivel medio, mientras que el 2.2.% en un nivel bajo. Se concluye que según la correlación de Spearman dando como resultado, el valor de 0,752, dándonos una correlación positiva muy alta, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa que indica que si existe relación entre el empowerment y la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Palabras claves: Eficiencia, Eficacia, Empowerment, Productividad

Abstract

The report entitled "Empowerment and its relationship with the productivity of human resources management of the Provincial Municipality of Chiclayo - 2022". The main objective is to determine the relationship between empowerment and productivity of the Human Resources Management of the Provincial Municipality of Chiclayo - 2022. The methodology is of a quantitative approach, with a descriptive type - correlational and of a non-experimental design, both the population and the sample. It was made up of 45 workers from the human resources management who were duly surveyed. In the results of the empowerment, 57.8% say sometimes, which highlighted that they are regularly within the entity, while 24.4% of the collaborators mentioned almost always, likewise, 15.6% almost never said variable and 2.2% mentioned that they always mention the variable empowerment.; while in the productivity variable it is at a high level with 80%, 17.8% at a medium level, while 2.2.% at a low level. It is concluded that according to Spearman's correlation, resulting in the value of 0.752, giving us a very high positive correlation, for which the alternative hypothesis that indicates that there is a relationship between empowerment and the productivity of Human Resources Management was accepted. of the Provincial Municipality of Chiclayo.

Keywords: Efficiency, Effectiveness, Empowerment, Productivity

Índice

Aprobación del jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos Previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	27
1.4. Formulación del problema	37
1.5. Justificación e Importancia de estudio.....	37
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	38
1.7.1. Objetivo general.....	38
1.7.2. Objetivos específicos.....	38
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	39
2.1. Tipo y diseño de investigación	39
2.2. Población y Muestra.....	40
2.3. Variables y Operacionalización	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad	44
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	46
2.6. Criterios éticos	46
2.7. Criterios de rigor científicos.....	47
III. RESULTADOS	48
3.1. Resultados en Tablas y figuras	48
3.2. Discusión de resultados	60
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS.....	70
ANEXOS	77

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la Variable independiente.....	42
Tabla 2 Operacionalización de la Variable dependiente	43
Tabla 3 Expertos validadores del instrumento.....	45
Tabla 4 Empowerment	45
Tabla 5 Productividad.....	45
Tabla 6 Dimensión Poder.....	48
Tabla 7 Dimensión Motivación	49
Tabla 8 Dimensión Desarrollo	50
Tabla 9 Dimensión Liderazgo.....	51
Tabla 10 Variable Empowerment.....	52
Tabla 11 Dimensión Eficacia.....	53
Tabla 12 Dimensión Eficiencia	54
Tabla 13 Variable Productividad.....	55
Tabla 14 Prueba de normalidad	56
Tabla 15 Correlación entre Empowerment y Dimensión Eficacia.....	58
Tabla 16 Correlación entre Empowerment y Dimensión Eficiencia	58
Tabla 17 Correlación entre Empowerment y Productividad	59

Índice de Figuras

Figura 1 Empowerment	31
Figura 2 Dimensión Poder.....	48
Figura 3 Dimensión Motivación	49
Figura 4 Dimensión Desarrollo	50
Figura 5 Dimensión Liderazgo.....	51
Figura 6 Variable Empowerment	52
Figura 7 Dimensión Eficacia.....	53
Figura 8 Dimensión Eficiencia	54
Figura 9 Variable Productividad	55
Figura 10 Histograma respecto a Empowerment	56
Figura 11 Histograma respecto a Productividad.....	57

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día, tanto en lo personal como en lo profesional, el empowerment es fundamental para que los empleados puedan asumir responsabilidades, desafiar, delegar o asignar funciones en todo tipo de actividad a desarrollar. Además, se ve como un estilo que entrena y empodera a todos para tener el poder, la autoridad y la autodeterminación para tomar sus decisiones laborales.

A nivel internacional

En Colombia, Cardona (2022) mencionó que las empresas son cada vez más exigentes y competitivas en cuanto a delegación, además, a la hora de asumir posiciones de liderazgo en áreas administrativas, los cargos y títulos son más exigentes y requieren de mayor preparación. Esto significa que los niveles académicos y de preparación se han vuelto más rigurosos y muchas veces se define el empoderamiento como la formación que ayuda a aumentar la facultad de acción de un individuo.

Como se puede observar, en esta investigación nos manifiesta lo importante sobre el trabajo que se desarrolla actualmente en el mundo, ya que se rescata que a través de esta técnica del empowerment se obtienen resultados positivos en las organizaciones generando un ambiente más laborable en que cada uno pueda manejar sus actividades y agilizar el proceso de gestión de sus procesos, donde mayormente eso es lo que ahora buscan las compañías de manera que se vuelven más exigentes, asimismo esto sirva de gran ayuda para generar más ingresos y mayor productividad a la organización.

Al igual, otro estudio realizado en Colombia por Trejos et al. (2021) señalaron que el empowerment tiene como objetivo producir un ámbito en el que cada trabajador ya sea de diversas áreas perciban los controles que exige la calidad del servicio eficiente en sus funciones y responsabilidades. Esto crea un sentido de compromiso y autocontrol para que los empleados se comprometan a conseguir las metas de la institución. Nuevamente, se basa en capacitar a los empleados en el empowerment, la autodeterminación y la toma de decisiones sin la necesidad de

una autoridad superior, lo que suele ser el caso en las organizaciones con estructura piramidal.

Desde esta perspectiva el empowerment es una herramienta muy útil en las organizaciones que ha generado confianza, ya que para un buen mejoramiento y eficiencia de su productividad de una institución se debe considerar la buena comunicación y el saber liderar y poder llegar a sus colaboradores, ya que de esto se inicia que la organización se encamine por el buen camino de su crecimiento, además es importante tomar en cuenta dicha aplicación, ya que sirve para establecer una mejor calidad y productividad acerca de sus funciones de las diversas áreas teniendo poder en cuanto a la hora de tomar decisiones, llevando a cabo una buena relación los colaboradores con sus roles de la compañía.

En Ecuador, Amezcua et al. (2019) mencionaron que las tendencias de la fuerza laboral están impulsando a los líderes de las empresas a aprovechar el empoderamiento, ya que se debe desarrollar una mayor autonomía y autogestión en el programa, por lo que esta herramienta ha surgido como un elemento que permite guiar a las personas en su camino para convertirse en expertos y tomar decisiones efectivas; dentro de las empresas, se necesitan líderes que guíen los caminos de las personas y busquen constantemente actualizaciones de habilidades para administrar los programas que se desarrollan.

En cuanto al autor hace énfasis en que el mundo moderno la mayoría de empresas están buscando ser más competentes y más eficientes, para ello se afianzan en esta herramienta importante que es el empowerment, que resulta ser óptimo para las funciones de las organizaciones, ya que a base de ello permite mejorar la comunicación del personal, de manera que teniendo más evidente sus actividades de su buen proceso al evaluar sus deficiencias que ocasionaban al momento de tener una mala gestión que originaban insatisfacción a sus colaboradores al realizar su función de su trabajo.

En Colombia, García et al. (2021) manifestó en su estudio que las compañías agroalimentarias se fortalezcan de esta herramienta del empowerment favoreciendo a sus trabajadores al desarrollo en cuanto a sus actividades que desempeñen, en la mayoría de las empresas siempre pasan por desapercibidos en cuanto al conocimiento de esta, de esta manera permitiendo dar una solución al desarrollo organizacional de la empresa y aumentando la productividad en las

operaciones, de manera que las habilidades de comunicación sean más frecuentes, llevando de la mano el liderazgo ya que es muy esencial en la entidad, asimismo que fomente el autoconocimiento de los trabajadores, gestionando mejores resultados dentro de la organización.

Se puede ver que en otros países Latinoamericanos el uso de la herramienta Empowerment, ha tomado mayor fuerza en su uso o aplicación en una empresa, porque si bien es cierto que las toda empresa busca priorizar el tiempo y aprovechar al máximo los recursos que usas para obtener sus productos o brindar sus servicios a los clientes , promoviendo siempre el liderazgo entre sus colaboradores, ante ello surge como un apoyo interesante el uso de Empowerment para la empresa agroalimentaria, ya que les facilita y les otorga capacidades para poder tomar acciones inmediatas para cualquier requerimiento dentro del trabajo.

En Ecuador, Palacios (2018) mencionó que, para fomentar este compromiso, es necesario empoderar al personal para que tome decisiones que apunten a dar solución a estos problemas, crear un sentido de pertenencia entre los empleados y fomentar un espíritu de colaboración empresa-empleado. Curiosamente, muchas empresas alrededor del mundo han mejorado sus operaciones aplicando esta tecnología con resultados satisfactorios. A través de esta estrategia, se materializa una nueva forma de gestión, una filosofía de gestionar los talentos de una organización para alcanzar sus objetivos.

Muchas veces no solamente se trata de que los trabajadores tomen sus decisiones así de simple, previo a ello necesitan una capacitación del uso o aplicación de esta herramienta que es el empowerment, sus resultados saltan a la vista, ya que con ello los trabajadores de las empresas u organizaciones mantengan una nueva filosofía de trabajo que le permita poder alcanzar las metas trazadas.

A nivel nacional

En Ica, en un estudio realizado por Calvo et al. (2022) mencionaron que, en los últimos tiempos, existe una baja productividad laboral es la razón principal del lento crecimiento económico, contribuyendo con un promedio de -0.3% al crecimiento. Asimismo, se considera que la productividad es el aporte de la educación, reflejado en el desarrollo de la calidad del puesto y la productividad

laboral, reconociendo la importancia de la instrucción y gestión del personal de trabajo como requisito para aumentar la eficiencia.

Muchas empresas en el Perú, vienen realizando sus trabajos con métodos tradicionales lo cual dificulta cumplir con el tiempo de entrega del producto o del servicio brindado, esto debe a que el sistema que usan es obsoleto, tienen una baja productividad, esto afecta directamente a sus ingresos mensuales, entonces para poder contrarrestar o poder cambiar esta situación crítica, surge como alternativa mejor o capacitar al personal de trabajo, de manera que su productividad mejore y traiga consigo mejoras en la economía de la empresa en el ámbito nacional.

En Lima, Díaz (2022) indicó en su estudio que las entidades saben poco de delegación y descentralización porque no confían en los trabajadores y no aprecian la autonomía de los empleados, lo que conduce al incumplimiento y, en ocasiones, a retrasos en los compromisos de desempeño. Lo cual en sus resultados menciona que existe un inadecuado empoderamiento, lo cual no es favorable para los trabajadores. Siendo el empowerment una herramienta que promueve la responsabilidad y brinda a los trabajadores la confianza para garantizar la productividad y el bienestar.

Tomando en cuenta que muchas empresas en el Perú desconocen bastante sobre el empoderamiento, esto pasa porque los jefes máximos no delegan poder a sus empleados, por miedo al fracaso, por ello estará presente el problema con los plazos de entrega, ante ello surge lo importante que puede ser esta herramienta que muchas veces puede servir para optimizar la productividad de la compañía y hacer mejoraras sus procesos.

En Lima, Dávila et al. (2022) señalaron que el desarrollar un buen empoderamiento puede tener efectos positivos tales como: alta productividad laboral, buena satisfacción, baja rotación de empleados y mayor creatividad, de esta forma se tiene una organización más competitiva que la ayudará a crecer y evolucionar. Uno de los temas más interesantes es la eficiencia en el trabajo, de manera que los empleados son fundamentales en una institución, la manera de diferenciar o distinguir es observando el nivel de la producción en el trabajo, si es

por encima de lo planificado pues será un aliciente para los trabajadores de dicha empresa.

Darle al trabajador las facilidades y un empoderamiento en el desempeño laboral de una empresa es darle armas para poder afrontar nuevos retos en su centro de trabajo, sus efectos se verán reflejados en un trabajo bastante productivo, esto es lo que carecen muchas empresas, es decir es directamente proporcional la capacitación o empoderamiento que se le otorga al trabajador para mejorar el aumento de la productividad en el trabajo.

En Lima, Pando et al. (2022). Indico que el empoderamiento femenino últimamente en el sector empresarial influye mucho en el liderazgo en las empresas en el Perú y asimismo la capacidad individual de cada mujer se destaca en la autonomía en cuanto a la realización de sus labores, el cual resulta importante en estos últimos tiempos que las organización ya que están buscando personas que sean eficientes para su desarrollo, de forma que la auto eficiencia es primordial que cuentan estas organizaciones, de manera que las mujeres tienen la fluidez transformadora de poder y dominio en la formación para la elección de sus ideas contribuyendo de manera productividad a la compañía.

Se sabe que el rol que desempeña una mujer dentro de su hogar es un trabajo muy duro y demanda de mucho compromiso y responsabilidad, lo cual debe ser muy valorado por su cónyuge, entonces sin irnos muy lejos esto también se ve reflejado en el mundo empresarial, con el tiempo ha ido equilibrándose y hasta se podría decir que el trabajo que desempeña la mujer en una empresa está tomando cierta preponderancia respecto a la labor del hombre, pero eso no significa que uno sea menos importante que el otro, Asimismo las mujeres ejercen un papel importante en las organizaciones, de manera que estas se sientan más seguras y capaces de crear poder y autonomía en su centro de labor sumándose para el desarrollo de una empresa, lo que sí es rescatable es que el rol femenino ha sabido ganarse a puro esfuerzo, el respeto en su trabajo y eso lo ha llevado a que su compromiso sea más cada vez.

En Cajamarca, Hoyos (2019) indicó que el empowerment es comprender el acto de capacitar y empoderar a los empleados para mejorar su capacidad de tomar

decisiones sobre sus trabajos sin la necesidad de un permiso constante para actuar no significa perder el poder de la alta dirección. Esta tecnología es un nuevo enfoque que tiene que adoptar la administración del personal de trabajo, principalmente basada en la delegación de autoridad y responsabilidad, los beneficios incluyen: mayor creatividad, mayor compromiso, jerarquía y deber con la satisfacción del comprador, también ayuda a fomentar el mandato de acción y trabajo grupal con los trabajadores de la empresa.

El uso de esta herramienta, prácticamente capacita y delega al empleado poder para tomar decisiones en los trabajos que realiza, esto no significa que está al mismo nivel que los altos cargos o jefes máximos de una organización, sino que, facilita el tiempo para que se realice un trabajo y sea más eficiente, por ello es recomendable que todas las empresas hagan uso de la ayuda que brinda esta herramienta para poder tener un rendimiento más óptimo en cuanto a la delegación de sus funciones de los colaboradores dentro de la institución.

A nivel local

En el ámbito local se pudo destacar que la Municipalidad Provincial de Chiclayo ejerce una actividad gubernamental gestionando diversos aspectos que promueven el control, orden y seguridad de la ciudad, como institución pública, no es ajena a los retos expuestos en los párrafos anteriores, debe diferenciarse y brindar el mejor servicio al público usuario. Sin embargo, se ha observado que los trabajadores de la institución han demostrado una falta de habilidades y autoridad para realizar sus funciones, lo que evidencia insuficiente productividad en sus funciones. Por lo tanto, un aspecto importante a considerar por los municipios es el uso del empoderamiento, acercando recursos y responsabilidad a todas las personas, utilizando su inteligencia y creatividad; para que puedan mostrar un verdadero liderazgo en sus respectivas áreas de competencia, ayudándoles a enfrentar los desafíos requeridos en el día a día.

1.2. Trabajos Previos

A nivel internacional

Como primer estudio internacional, Landeras (2018) en su investigación titulada "Relación entre el empowerment y el compromiso laboral de la "Generación

Y”; tuvo como objetivo general, mostrar el grado de relación del empowerment y el compromiso laboral. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, con una muestra de 385 trabajadores a quienes se les empleo un cuestionario. Los resultados presentan un 38.2% indican que la jefatura no les hace partícipe de la toma de decisiones de la entidad, un 57.9% mencionan estar de acuerdo que pueden dar solución a las incertidumbres que incurren en la entidad y el 32.5% hace mención que no realizan una supervisión diaria de las funciones que se realiza en las áreas respectivas. Se concluyo que para aumentar el nivel de empowerment en la institución, es fundamental afianzar el dialogo con todo el personal de trabajo, cuyo cambio traiga consigo o haga que el trabajador sienta la confianza para tomar decisión en la labor que realizan.

Lo que se plantea según el estudio, el empowerment es una herramienta que sirve de gran ayuda a las compañías a tener un mejor dialogo con sus empleadores y tener un buen desarrollo en cuanto a las actividades que se ejecutan mejorando que sus trabajadores se sientan satisfechos en un ambiente más adaptable incrementando un óptimo resultado a la organización, de la misma manera que sientan empoderados en las decisiones que tomen dentro de su labor de trabajo. Proporcionando un aumento en la eficiencia de los trabajadores cumpliendo con los objetivos trazados por la entidad.

Como último antecedente internacional, Torres (2018) en su estudio titulado “El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato”; tuvo como objetivo general determinar cómo influye el empoderamiento en el desarrollo organizacional de los trabajadores. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con una muestra de 268 colaboradores. Los resultados indicaron que existe una correlación significativa en las variables de estudio de 0.820, por ello se debe aplicar herramientas, conjuntos de técnicas o buenas prácticas que permitirá mayor empoderamiento del personal de trabajo. Se concluyo que los trabajadores poseen un bajo nivel de liderazgo, esto evidencia una ausencia de habilidades gerencial de los directivos que dirigen dicha entidad, por ello es importante trabajar en conjunto para el desempeño de sus labores.

En otras palabras el empowerment debe ser considerado mayormente en las organizaciones, con la única finalidad de poder mejorar el desarrollo de sus

trabajadores, como también mejorando sus habilidades personales capacitándoles para las funciones de la institución, ya que como nos menciona en esta investigación, carecen de esta técnica por lo cual se ve afectados a la baja productividad de la empresa, como también el trabajo en equipo, por lo tanto es considerable tener en cuenta el correcto uso de esta para poder realizar un trabajo más eficiente dentro de la organización.

Así mismo, Agudelo y Escobar (2022) en su estudio titulado “Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia” tuvo como objetivo general analizar la productividad laboral de distintas compañías. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con una muestra de 25 gerentes y 155 empleados. En los resultados evidenciaron que, se espera que los niveles amplíen si se desarrolla la colaboración de los trabajadores, el liderazgo y el trabajo en equipo/cohesión en la organización. De esta forma, como conclusión, el primordial aporte de este análisis se enfoca en medir la productividad laboral de forma holística, como herramienta de evaluación para la industria de panificación de la compañía, y como insumo para llevar a cabo programas de acción que apoyan a su desarrollo.

En lo que respecta en este estudio, es que la productividad en los colaboradores es esencial para que las organizaciones puedan crecer económicamente, por ello es de suma importancia que las organizaciones tengan en cuenta herramientas correctas, sobre todo se maneje el trabajo en equipo entre el personal, y una correcta comunicación que ayuden a sus colaboradores a generar un mejor rendimiento en la empresa.

Además, Villegas (2021) en su investigación titulada “Diagnóstico de las causas que impiden el aumento de la productividad laboral del Municipio de Cerete”, tuvo como objetivo general identificar las causas que impiden una mayor productividad laboral. La metodología fue de enfoque cualitativo, de tipo descriptiva – correlacional, de diseño no experimental, con una muestra de 11 colaboradores. Los resultados mostraron que algunos colaboradores tienen formación técnica, pero se requiere ser mejorada para conseguir el rendimiento de la compañía. Se concluye que se debe dar énfasis a la formación y capacitación del talento humano y ofrecer un mejor desempeño con respecto a la calidad de servicio y prosperidad de la empresa.

La Productividad ayuda a ser más eficiente a una Empresa, por ello es que las empresas se centran en mantener una buena productividad. Si hay una mayor productividad en cualquiera que fuese el área, siempre va a traer consigo un crecimiento para la Empresa. Asimismo, la entidad debe tener en cuenta tener una correcta gestión de sus funciones de sus colaboradores, ayudando a ver el requerimiento necesario de la producción con respecto a sus funciones mostrando óptimo para el incremento de su crecimiento económico, como la productividad en su mejora entre sus empleados como para la compañía.

Por otro lado, Jerez (2018), en su investigación titulada “El estrés y el empowerment en los trabajadores del área operativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa”, tuvo como objetivo el identificar la influencia del estrés en el empowerment en los trabajadores de la institución, respecto a la metodología empleada se enfocó hacia lo cualitativo y cuantitativo, siendo de tipo descriptivo – exploratoria, constituyendo el objeto de estudio 30 colaboradores empleando la encuesta y cuestionario como instrumentos de recolección de los datos. Para los resultados se obtuvo que ambas variables cuentan con una relación positiva; en cuanto a los niveles de cada variable son bajos dentro de la organización afectando con ello al empoderamiento de los colaboradores. Se concluyó que el estrés si influye en el empowerment de los trabajadores, limitando con ello el cumplimiento de metas, la productividad de los colaboradores y generando una deficiente gestión por procesos.

Con respecto a lo mencionado anteriormente diversas organizaciones mantienen poca consideración por el empowerment, la cual en la actualidad ha adquirido un valor competitivo para incrementar la eficiencia y efectividad de los colaboradores, así mismo esta herramienta permite seguir mejorando el rendimiento y productividad en las diversas actividades que realizan los colaboradores dentro de la empresa, fortaleciendo de ese modo el sentido de pertenencia e identificación con la organización.

A nivel nacional

De esta manera Muñoz (2022), investigaron sobre “Empowerment y productividad laboral en el ferrocarril central andino tramo Callao- Cerro de Pasco, 2021”. El objetivo fue: establecer qué relación existe entre el empowerment y la

productividad laboral en el ferrocarril central andino tramo Callao- Cerro de Pasco, 2021. En cuanto a la metodología, se estableció un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional, diseño no experimental con corte transversal. Para los resultados se pudo analizar que el nivel más alto que prevaleció es el medio (40.8%), por lo cual quiere expresar que el significado de trabajo de la variable empowerment aún no está del todo comprensible, hay conceptos que faltan terminar de esclarecer y por ende muchos de estos no se efectúan de manera adecuada. Se concluye que, se verificó la fiabilidad de los instrumentos de ambas variables mediante el alfa de Cronbach, mientras que en la primera variable empowerment obtuvimos 0,976 en tanto que en la segunda variable productividad laboral 0,978. Además, se encontró que se relacionan alta y significativamente mediante una Rho Spearman de 0,888.

Por lo tanto, si bien es cierto esta herramienta favorece muchísimo a las empresas ya que lo toman en cuenta para que se aplique de una forma correcta sus procesos en cuanto sus actividades, de manera que esta empresa ferrocarril toman en cuenta el empowerment entre sus colaboradores dando un resultado positivo aumentando su productividad de manera eficiente, sin embargo hay algunos defectos que suelen seguir mejorando para el logro de sus objetivos, asimismo, al aplicar esta herramienta ayuda mucho en tener más facilidad en cuanto a sus roles y el buen funcionamiento que se dé dentro de ella, asimismo es importante tenerlo en cuenta ya que favorece en incrementar la productividad de la organización.

Por lo tanto, Montesinos (2020), en su trabajo de investigación titulado “Empowerment y la Productividad en los trabajadores del área de operaciones de la constructora Mech en la ciudad de cusco, 2019”. Cuyo objetivo fue: determinar la relación del Empowerment y la Productividad de los colaboradores del área de operaciones de la constructora MECH en la ciudad de Cusco, 2019. En su metodología fue tipo transversal y correlacional, técnica que utilizaron fue la encuesta por un total de 50 trabajadores. Para los resultados hallados fueron: en los colaboradores de la constructora MECH se estableció que el 76% de los empleadores declaran tener un nivel alto de Empowerment. El 74% de los colaboradores de dicha constructora expresan tener un nivel alto de la variable

Productividad. La conclusión a la que se llegó con el presente informe fue: al establecer la correlación de Chi cuadrado $X^2 = 17,064$ con un valor p de 0,000 en los empleadores del área de operaciones de la constructora MECH, se concluye que hay una relación lineal positiva entre ambas variables que es el Empowerment y la Productividad. Asimismo, disponiendo por medio de la prueba de Tau b de Kendall se consigue un coeficiente de correlación de 58.41%.

En el Perú muchas empresas desconocen de la utilidad y el beneficio que esta herramienta les puede traer si es que lo toman en cuenta, y las empresas que, si lo usan, por ello es que la empresa constructora muestra un afecto positivo al desarrollar esta herramienta ya que el Empowerment es muy fundamental dentro del desarrollo del trabajo que realizan, ya que mantiene cierta relación (Empowerment y Productividad). Productividad es hacer más, con los mismos recursos usados en un método tradicional, este término tiene mucho que ver con las empresas que tienen mucho éxito hoy en día, pues a raíz de esos cambios positivos es que han surgido y mantienen cierta capacidad de competencia ante sus contrincantes por así decirlo.

Además, Leyva y Vilcas (2021) en su investigación titulada “El empowerment y la productividad laboral de los trabajadores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. – 2020”, tuvo como objetivo general establecer la interacción del empowerment con la productividad laboral de los trabajadores. La metodología ha sido de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, la muestra ha sido de 88 trabajadores, la técnica usada ha sido la encuesta y como herramienta el cuestionario. Los resultados se obtuvieron por estadística no paramétrica al grado de importancia $p = 0,000$, concluyendo existente una interacción directa y significativa con la productividad laboral, con correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,742$), demostrando una correlación positiva y buena, o sea, una vez que se incorpora el empoderamiento, se incrementa la productividad.

Mantener ciertos valores que ayuden a mejorar el funcionamiento de una Empresa es muy fundamental, todo ello repercute en un trabajo eficiente. Pero ante esto no descuidemos de lado la importancia de tener en cuenta la aplicación del empowerment porque ayudara a tu empresa a tener logros positivos para el

mejoramiento de dichas funciones, incrementando su rentabilidad y contribuyendo con un clima laboral más estable con los colaboradores de la compañía, ya que se busca tener un ambiente más adecuado y que no dificulte las tareas establecidas de la empresa.

Asimismo, Condor (2019), en su tesis titulada “El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018”. Tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el empowerment con la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. Por lo cual se realizó un análisis de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Utilizaron la técnica del cuestionario a 60 trabajadores. En cuanto a los resultados, facilitaron detallar que el empowerment se posicionó en un nivel medio (58,3%) y en sus dimensiones “poder” sobresale el nivel medio con 51,7%; “motivación” prevalece el nivel bajo con un 41,7%; “liderazgo” destaca el nivel medio con 41,7%; y, “desarrollo” predomina del mismo modo con 40%; en cuanto a la productividad laboral, según el mayor porcentaje lo ubica en el nivel medio con un 46,7%, y en sus dimensiones: “tiempo de trabajo y condiciones laborales” supera el nivel medio con un 46,7%, “eficiencia” predomina el nivel bajo con 35% y “eficacia” sobresale el nivel bajo con un 45%. Finalmente se concluye que existe una relación positiva alta ($r=0.812$) significativa ($p_{ttab} = 1,65$, por lo tanto, la correlación es significativa, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1).

Consecuentemente en la actualidad las empresas buscan mejorar su gestión de manera que esta influya en su incremento económico y su productividad ya que lo toman con un pilar importante reforzar sus recursos, dado que buscan aplicar herramientas que de una manera más eficiente les ayuden a minimizar sus problemas y a producto de esto no se vea influenciado en las deficiencias que se observan consecutivamente dentro de la empresa, por lo tanto, al aplicar el empowerment está ayudando a tener una buena efectividad en el funcionamiento de sus procesos, mostrando buenos resultados para el mejoramiento de sus actividades y que estos puedan asegurar el control y autoridad de la compañía y adquirir todos los beneficios de la herramienta.

Asimismo, Calderón (2020), en su tesis titulada “El empowerment y el desempeño laboral en los trabajadores del ministerio del interior proyecto especial Corah-Pucallpa “. Tuvo como objetivo: determinar cómo se relaciona el empowerment con el desempeño laboral de los colaboradores del ministerio del interior Proyecto Especial CORAH– Pucallpa, Ucayali 2019. Su metodología fue descriptivo relacional con diseño no experimental de tipo transversal, se empleó el cuestionario 44 trabajadores. En cuanto a los resultados, revelan que existe una relación positiva media (regular) y significativa ($\rho=0,662$, $\text{sig.}=0,000$) entre la primera variable empowerment y el desempeño laboral de los funcionarios de la institución. Finalmente se concluye que el empowerment (principalmente por sus dimensiones poder, desarrollo y motivación) afecta significativamente en el desempeño laboral, pudiendo mejorarse la segunda variable si se gestiona adecuadamente el empowerment. Siendo esto muy fundamental en vista de que permite reforzar las teorías para el desarrollo de las instituciones.

El Empowerment, tiene mucha influencia dentro del ámbito laboral de una empresa, más aún cuando hablemos del desempeño de los trabajadores ya que estos son lo que trae consigo mejoras en el trabajo o actividad que se desarrolle dentro de una empresa, mediante esta herramienta va a permitir los equipos directivos del ministerio mencionado anteriormente, puedan tomar acciones inmediatas ahorrando el tiempo de consulta con algún jefe inmediato superior, pero para ello deben tener el conocimiento adecuado para que esto tenga éxito en el desarrollo laboral que realizan en la entidad.

A nivel local

Rimarachín (2019), en su estudio titulado “Tipos de liderazgo y empowerment en jefes de empresas de molineras de la ciudad de Chiclayo 2018”. Cuyo objetivo fue: determinar la relación entre los Tipos de Liderazgo y el Empowerment en las molineras Tropical del Norte SAC e Indoamericana SAC, situada en la Ciudad de Chiclayo. Su metodología fue tipo descriptiva, correlacional. En los resultados se mostró que el 35% de los supervisores de las compañías molineras de la ciudad de Chiclayo, se distinguen por poseer un nivel promedio en el tipo de liderazgo Emotivo Dócil, y el 30% de los directivos demuestran un nivel bajo en el tipo de liderazgo Emotivo Indócil, así mismo el 31% de estos señalan una inclinación baja en la

dimensión Interiorización del objetivo y un 39% mantienen un nivel promedio en la dimensión de trabajo en equipo y comunicación. Y en conclusión manifestándose así que la existente relación significativa ($p < 0.05$) entre los seis tipos de liderazgo y las dimensiones de empowerment en los equipos directivos de dichas compañías molineras de Chiclayo.

La relación que guarda el uso de esta herramienta dentro de una empresa con sus jefes o representantes, depende de cómo lo conozca y lo ponga en práctica con sus personal de trabajo, y según el párrafo se puede entender que siempre es mucha ayuda pero con ciertas variaciones en el modo de aplicarlo y en la medida que se aplique dentro su área laboral, siempre y cuando el liderazgo sea esencial para un equipo de trabajo entre sus colaboradores y de cómo sepa llegar a su personal de trabajo, de manera que en la medida que aplique correctamente esta herramienta con sus trabajadores se verá los cambios positivos para la empresa.

En otro estudio, Romero (2021), en su investigación titulada “Relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020”; tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores. Entre los resultados obtenidos, de las dos variables mencionadas fueron superiores en vista de factores como buenas relaciones interpersonales, identificación con estilos de liderazgo, alto sentido de pertenencia a la organización y retribución a la compañía. La equidad, la imparcialidad y la buena estabilidad dependen de las metas y el logro de los objetivos, la claridad de las metas organizacionales y la coherencia de las actividades para alcanzar las metas, y un alto grado de cooperación entre los trabajadores. Al fin y al cabo, se concluye que existe una relación entre el clima organizacional del área y la productividad de los empleados, siendo el resultado adquirido por la prueba chi-cuadrado de 61,47, con una significancia de 0,00.

En cuanto a la empresa Cerámicos nos demuestra un desarrollo favorable en mantener una buena producción o buen ambiente de trabajo, por lo cual se plantea que con la mejora de la productividad se obtenga mejores resultados en cuanto a la gestión de sus labores, mejorando la comunicación con sus trabajadores y realizando efectivamente el correcto uso de sus actividades, logrando el cumplimiento de las metas establecidas.

Por otro lado, Fernández (2021), en su investigación titulada “El empowerment para mejorar la productividad en la empresa transporte Ángel Divino SAC” tuvo como objetivo general proponer estrategias de empowerment para mejorar la productividad en la empresa. La metodología fue de tipo descriptivo-correlacional con un diseño transversal, manteniendo como muestra a 132 empleadores de la compañía. Los resultados revelaron que los colaboradores pudieron completar las funciones asignadas a ellos en el horario de labor, pero la carga de trabajo era demasiado pesada para completar a tiempo, asimismo, no se les asignaron los recursos esenciales para completar el trabajo de manera eficiente, los trabajadores se preocuparon por servir a la mayoría de los clientes y garantizar su satisfacción. Se concluyó que la finalidad de implementar la estrategia de empoderamiento es contribuir al aumento de la productividad, la cual se enfoca en aumentar los niveles de compromiso, incrementar la motivación, asignar responsabilidades a los colaboradores y desarrollar programas de capacitación.

Mantener una eficiencia o ser eficiente en un centro laboral, ayuda a crecer a una empresa, por lo que cada empleado debe mantener un buen perfil y mantener una eficiencia en su desempeño, pero para ello debe tener todo lo indispensable para poder lograr tal eficiencia, caso contrario no se vería alguna mejora en el trabajo. Así mismo se tiene en cuenta que al utilizar el empowerment se obtiene un resultado positivo que abarcan el buen funcionamiento de sus actividades en la compañía mostrando un cambio más estable con respecto a sus trabajadores al momento de realizar su trabajo, para ellos siempre es bueno mantener siempre capacitaciones en el área que se quiera mejorar o implementar, llevando así a un crecimiento eficiente para la compañía.

Asimismo, Custodio (2021), en su investigación titulada “Productividad y teletrabajo en el colaborador del área de Catastro de la oficina Registral de Chiclayo”. El objetivo fue: determinar la relación entre la productividad y el teletrabajo en el trabajador del área de Catastro de la oficina Registral de Chiclayo en el año 2021. En su metodología fue de tipo descriptiva con un diseño correlacional, su técnica empleada fue la encuesta a 25 colaboradores. En cuanto a los resultados obtenidos señala que los trabajadores no cuentan con un lugar físico adecuado para realizar un trabajo eficiente en cuanto a sus actividades, y que

afectaría a la productividad de la compañía lo cual estaría alertando a un problema de dicha dimensión. Se concluye, que existe correlación entre la variable Productividad y el Teletrabajo en el trabajador de dicha área mencionada anteriormente, ya que del análisis estadístico se alcanzó un coeficiente de correlación de Pearson de 0,801, un valor cercano a 1; por lo cual se estima que la correlación es alta, el valor de Sig. fue de 0,000 menor de 0,05 entonces es significativa; en consecuencia, se puede determinar que la correlación entre ambas variables que es la productividad y el teletrabajo es alta y significativa.

Esta empresa muestra que sus colaboradores cumplen en cuanto a sus funciones de trabajo que se les pide, de manera que estos pueden cumplir al cien por ciento un trabajo eficiente al momento de realizar sus actividades laborales pero lamentablemente muestran incomodidad en cuanto a su ambiente de trabajo, por ello las empresas deben considerar siempre la comodidad de sus colaboradores para que estos puedan ser productivos en la elaboración de sus funciones, por ello es de suma importancia que las compañías tengan cierta tendencia de buscar siempre lo mejor para sus trabajadores para que estos se sientan satisfechos con la atención que reciben, para ello todo su personal debe de tener su espacio o ambiente acorde para que puedan desarrollar con total normalidad sus labores encomendadas por sus superiores, cabe precisar que a medida que se familiariza el uso de esta herramienta pues se verán los resultados en corto tiempo.

Finalmente, Amaya (2019) en su investigación titulada “Motivación y Empowerment en trabajadores de una empresa de Servicio de Ventas de la ciudad de Chiclayo” tuvo como objetivo general encontrar si hay una interacción directa entre motivación y empowerment en los empleados. La metodología fue de enfoque cuantitativo, es de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 95 trabajadores. Los resultados identificados ha sido la existencia de interacción directa y bastante significativa en las cambiantes, motivación y una de las superficies de interiorización de objetivo de empowerment. Lo que se concluye que, a más grande motivación, más grande es la probabilidad de brindar poder a sus trabajadores.

De modo que esta empresa de servicios muestra que a través de esta herramienta del empowerment le permitió desarrollar de manera correcta las

actividades mejorando el ambiente de trabajo con sus colaboradores de dicha compañía, además también logro mejorar el desarrollo de sus recursos, llevando de la mano con la motivación, ya que a través de esta se obtiene un impacto positivo en la organización mejorando su productividad de una manera más efectiva, dando respuestas a las posibles fallas que se estén dando dentro de la compañía.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable Independiente: Empowerment

1.3.1.1. Concepto de Empowerment

Según Chiavenato (2015) mencionó que el empowerment o empoderamiento brinda a las personas que están dentro de un ámbito laboral, el poder y la libertad con el fin de desarrollar un trabajo más productivo; para ello facilita toda la información necesaria para que tomen sus propias decisiones. En un ambiente empresarial es característico que exista una fuerte competencia laboral, así como también un rápido surgimiento de nuevas tecnologías; es por ello que dejar el control centralizado de lado se considera una solución factible para mejorar la velocidad, la flexibilidad y la toma de decisiones organizacional.

1.3.1.2. Elementos del Empowerment

Chiavenato (2015) indica que el empoderamiento funcione mejor, las empresas usan 4 recursos para empoderar a los individuos para que actúen con más independencia al hacer labores: información, entendimiento, poder y recompensas:

1. Los individuos reciben datos sobre el funcionamiento organizacional. En una organización empoderada internamente, no hay información secreta.
2. Los individuos tienen la capacidad y la instrucción necesaria que contribuye en el logro de los objetivos de la compañía. Hay diversos procedimientos de capacitación para dar a los individuos los conocimientos y capacidades necesarios para que logren contribuir al manejo organizacional en un ámbito de empoderamiento. El propósito de la formación es que los empoderados logren tomar superiores elecciones, favorecer a los otros y de ese modo poder alcanzar los objetivos planteados de la compañía.

3. Los individuos poseen derecho a tomar elecciones relevantes; debido a que las empresas más competitivas permanecen empoderando a los individuos para intervenir en los métodos de trabajo y el aumento institucional por medio de círculos de calidad y conjuntos de trabajo autodirigidos. Los grupos proyectan su trabajo, poseen la independencia de modificar el diseño del producto y definen la mejor forma de atender a los consumidores. Los conjuntos son libres de tomar elecciones en sus ocupaciones cotidianas, inclusive una vez que la gerencia realiza una lista de inicios de trabajo.

4. Los individuos son recompensadas basado en el manejo de la organización; y las empresas de prestigio tienen la posibilidad de recompensar financieramente a los empleados por su funcionamiento, por medio de colaboración en las utilidades y planes de colaboración. En varias empresas, la indemnización toma 3 maneras: sueldo, colaboración en los ingresos y colaboración en el capital.

1.3.1.3. Criterios de empowerment

Para Newstron (2011). Es todo procedimiento que dispone una mayor autonomía de gestión a los trabajadores a través la proporción de datos de forma que permite a los trabajadores enfrentarse ante cualquier situación, asimismo puedan tomar el mando de las dificultades que se atraviesen. Ante ello nos menciona lo siguientes criterios:

- Apoyar a los trabajadores a tener dominio de sus actividades
- Darles la libertad suficiente al momento de la ejecución de sus labores, para que estos luego se sientan comprometidos con los resultados obtenidos.
- Brindarles reconocimiento e incentivos por parte de la compañía, para generar seguridad a sus trabajadores.
- Facilitar apoyo emocional, para poder disminuir la presión o el estrés a través de llevar una excelente función en cuanto a las actividades de trabajo.

1.3.1.4. Niveles de Empowerment

Flores et al. (2021). Señalan de que existen tres niveles de empowerment por el cual se detallan a continuación:

1. Nivel individual. En este aspecto implica certidumbre con relación a lo personal de la competencia, de poder dominar y tener control del entorno. De conceder poder de manera personal obtenidos por medio de la intervención en la empresa a través de la realización de las tareas establecidas.
2. Nivel organizacional. Indica crear un proceso de liderazgo común, en cuanto a desarrollo de instruir a sus integrantes tomando en consideración a las metas de la compañía, mediante la toma de decisiones, y llevando a cabo una buena técnica de comunicación, teniendo una norma de organización correcta a base del incremento desarrollo de la entidad.
3. Nivel comunitario. En este nivel las corporaciones empoderadas habilitan de bienes accesibles para todos los trabajadores, como también áreas de entrenamiento y aportación de sus colaboradores en los medios informativos.

1.3.1.5. Características del empowerment

Flores et al. (2021). Mencionan las principales características que atribuye el empowerment.

1. Orgullo. Se refiere a sentir la satisfacción por llevar a cabo las actividades y obligaciones en la labor de trabajo.
2. Unión de solidaridad. Nos habla del apoyo en equipo al considerar que la organización tanto como los trabajadores son recíproco del uno con el otro, se unen al hacerse falta conforme a las actividades que desempeñan en grupos.
3. Voluntad. Es la reacción interna de llevar en práctica las tareas asignadas y encargadas para obtener sensación de compromiso, contribución y logro de objetivos dentro de la compañía.
4. Autoeficacia. Quiere decir que es la acción que toma cada persona de realizar control acerca de sus actos y pensamientos, para participar de una mejor manera apropiada, con el fin de poder desarrollar un entorno de trabajo agradable en la entidad.
5. Autodeterminación. En esta característica se trata de poder tener iniciativa y la habilidad para decidir de manera ligereza, y estar enfocado a la acción.

6. Asertividad. Es el procedimiento por el cual se manifiestan sentimientos, como algunos de pedir cambios reglamentos, proporcionar y recibir información sincera.

1.3.1.6. Beneficios del empowerment

Flores et al. (2021). Expreso que existen diversos beneficios acerca del Empowerment, algunos de ellos son el incremento de la satisfacción en los trabajadores al realizar sus labores, también el cambio de conducta de los mismos, se les motiva una mayor responsabilidad de los trabajadores, se encuentra una buen dialogo entre los trabajadores y los jefes de la organización, mejora su eficiencia en cuanto a la toma de decisiones mejorando la condición de la entidad, de manera que estos rendimientos ayudarán a conseguir una compañía más beneficiosa y trabajadores más comprometidas con sus tareas, de modo que estás se sientan incorporadas en la identidad.

1.3.1.7. Dimensiones del Empowerment

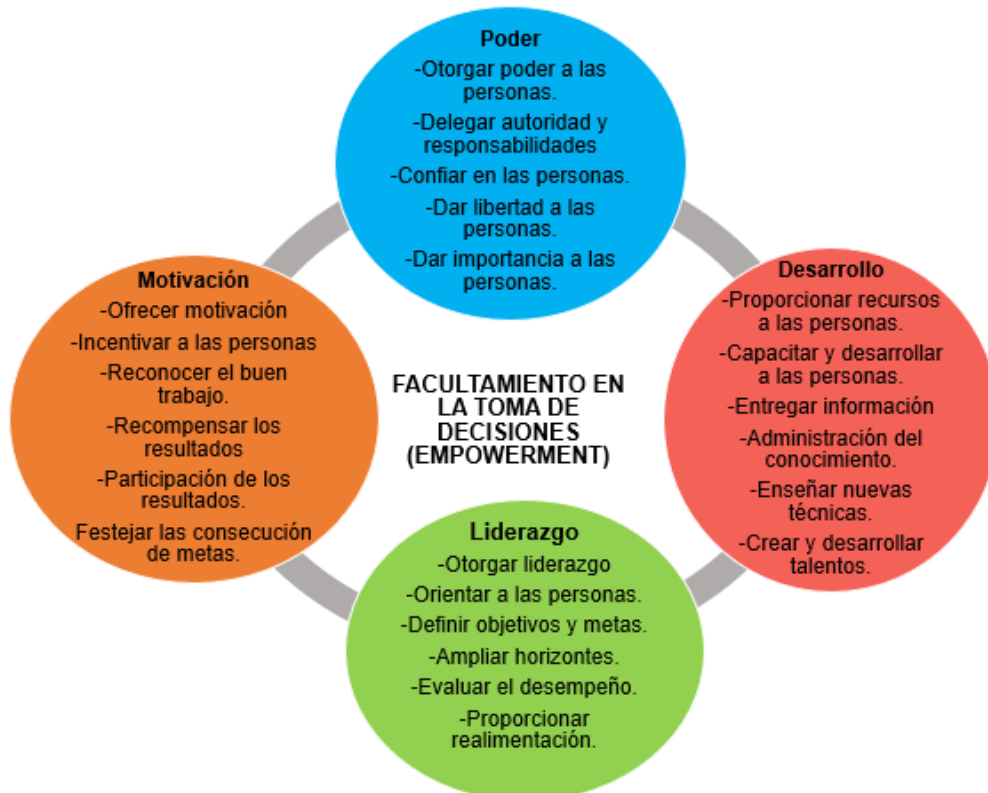
Igualmente, Chiavenato (2015) hizo mención que el empowerment se fundamenta en cuatro bases primordiales:

1. Poder. Brindarle poder a los colaboradores mediante la delegación de autoridad, el compromiso y la responsabilidad en todas las jerarquías de la organización, trae consigo mantener un buen ambiente laboral; esto implica dar al colaborador libertad, autonomía y confianza para que tengan un mejor desenvolvimiento a la hora de tomar alguna decisión.
2. Motivación. Incentivar al colaborador para que mantenga ese buen nivel anímico de trabajo, en base a recompensar los resultados obtenidos y el logro de metas; estando orientado a valorar el desempeño de cada trabajador de una compañía y que estos se sientan satisfechos con sus resultados logrados.
3. Desarrollo. Es brindar todas las facilidades mediante constantes capacitaciones, así como también fomentar el desarrollo personal y profesional, contribuyendo a la formación constante, proporcionándoles información y conocimientos, al igual que enseñándoles novedosas tecnologías y conocimientos.
4. Liderazgo. Es la forma de poder guiar a los individuos, en base a establecer objetivos y metas claras, encaminando las ideas, evaluando el desempeño,

contando con una comunicación precisa y contribuyendo al trabajo en equipo, para lograr las metas planteadas por una organización.

Figura 1

Empowerment



Nota. La figura muestra a las bases en las que se fundamenta el empowerment. Chiavenato (2015).

1.3.2. Variable dependiente: Productividad

1.3.2.1. Concepto de productividad

Alamar y Guijarro (2018) explicaron que la productividad, como la correspondencia que surge entre los bienes que una institución invierte en sus actividades con los beneficios que se generan, sirviendo como principal indicador para lograr un análisis de la actual situación de la compañía, así también de la calidad de la gestión y control con el que se direcciona la entidad.

Así mismo, Koontz et al. (2014), expresaron que la productividad se puede definir como la correlación entre los servicios y cantidad de recursos con los que se dispone, lo que representa a la cantidad y calidad de bienes utilizados.

Por otro lado, Robbins y Judge (2013), manifestaron que consideran a la productividad como un análisis de mayor nivel jerárquico en referencia al comportamiento empresarial; demostrando así que cuando se llega a las metas en ventas o segmentos de mercado se considera una empresa es eficaz, por otro lado, también se resalta a la productividad como resultado principal de alcanzar los objetivos y metas de manera eficiente.

Para Gutiérrez (2010) hace referencia a que la productividad involucra los resultados recopilados, dentro de un proceso donde se incrementa la productividad, con la finalidad de mejorar los resultados empleados.

Chiavenato (2007) afirmando que la productividad laboral se basa principalmente en tres factores: eficiencia, eficacia y efectividad, utilizando los recursos que requieren los colaboradores de tal manera que puedan cumplir a tiempo con cada propósito identificado por la alta dirección.

Por su parte, Medianero (2016) expresó que la productividad se define como la cantidad de un bien o servicio producido por unidad de insumo; en todos los casos, la productividad es una medida de eficiencia. De modo que la productividad hace referencia eficacia y la eficiencia con relación al desempeño dentro de cada organización.

1.3.2.2. Beneficios de la productividad

Según Reverté y Merino (2018) mencionó que los principales beneficios de los aumentos en la productividad son mayormente de dominio público, en especial ya que tienen la posibilidad de crear más productos empleando los mismos o menos recursos y el grado de vida se incrementa. La utilización más eficiente de los bienes disminuye el desperdicio y contribuye a ahorrar recursos escasos o más costosos. Sin aumentos de la productividad que los compensen, cualquier incremento de los salarios y de los costos de mercado solo incrementará la inflación.

Por otro lado, Ochoa (2014) detalló que las diversas organizaciones necesitan líderes que puedan sobresalir dentro del contexto empresarial muy competitivo y gestione que servirá para la permanencia en el mercado; permitiendo así realizar los principios con el personal y análisis del entorno macroeconómico, donde se tiene como objetivo el incremento de la productividad. Teniendo en cuenta que algunos de los principios para una buena productividad son renacer y fortalecer la identidad con la organización, incentivar a los trabajadores, tomar en consideración la importancia de cada puesto, proporcionar la autonomía en la toma de decisiones, recompensar monetariamente según los resultados logrados.

1.3.2.3. Medición de la productividad

Cuando se refiere a la medición de la productividad, hace referencia al desempeño y comportamiento que la organización alcanza, mediante la utilización de recursos de manera óptima, de tal manera a nivel macroeconómicos se mide el sector empresarial.

Según Galindo y Viridiana (2014), mencionó que medir el rendimiento puede ser bastante sencillo. Este es el suceso cuando la productividad puede medirse en horas trabajadas por tonelada de un acero dado. Si bien las horas trabajadas son una medida de costo común, se pueden usar otras medidas, como inversión de capital en dinero, materiales en toneladas de hierro o energía en kilovatios de electricidad.

Por eso, Fontalvo et al. (2017) expresó que, al medir la productividad, los factores suelen variar y modificar, debido a los indicadores y criterios presentados para medir. Lo cual proporciona las bases de manera primordial a los gerentes y administradores, para el conocimiento de los indicadores de la productividad, en consiguiente mejoramiento de las tomas de decisiones.

Así mismo, Céspedes et al. (2016), comentó que la productividad se puede considerar como el factor de producción, lo cual ayuda al crecimiento económico dentro de las organizaciones. Su principal característica es que dicho indicador, no es directamente observable, por lo que la medición depende del método y en especial al condicionamiento de los factores de producción observables.

1.3.2.4. Indicadores para mejorar la productividad en las empresas

Alamar y Quijano (2018). Para aumentar la productividad en una empresa, surgen varios indicadores, a continuación, describimos:

Sistemas de trabajo, una manera de aumentar la productividad a través capacitación personal, para mejorar el desempeño en las labores que le son encomendadas al personal de trabajo, para evitar retrasos o demoras en las actividades.

Aumentar la disposición de los recursos utilizables, Instauración de formas de trabajos en la que se reduzcan los tiempos innecesarios y sean aprovechados en otras actividades, como es el caso de las movilidades que se usan en la distribución del producto ofertado y el recojo de sustancias para la elaboración de los mismos.

Fases de rendimiento, Formar grupos de trabajos en la que cada grupo o brigada tenga un jefe, el cual proporcione mayor conocimiento y experiencia, de tal manera que mantengan una buena productividad.

- Alcanzar el máximo provecho de la sabiduría y experiencia obtenidos por los trabajadores de más años laborando.
- Disponer un ánimo de colaboración y de equipo entre todos para que alcancen como propias las metas de la compañía.
- Poner en práctica un proyecto de capacitación para los trabajadores.

1.3.2.5. Factores que actúan contra la mejora de la productividad

Alamar y Quijano (2018). Muchas veces estos factores son causados por la misma organización como también por sus empleados que ocasionan deficiencias en la empresa, a continuación, describimos:

- Falta de capacidad para el trato y bienestar del empleado, para que se sienta en un ambiente mejor y le permita desarrollar los trabajos con más actitud.
- Es importante y vital mantener un buen clima laboral y es responsabilidad de la cabeza o gerente general que esté a cargo de la empresa motivar a sus empleados.
- Si desde un inicio no se aplica una instrucción de productividad, se les hará más difícil luego aplicar una mejora, por ello toda empresa debe tener como

principio básico la implementación de una identidad en su forma de trabajo para mantener una buena productividad.

- Es cierto que toda entidad o empresa privada mantiene un organigrama en la que se contempla la jerarquía del personal de trabajo, mientras tengamos más niveles, también afecta a la productividad por ello los costos de con la que se maneja la empresa serán mayores.
- También es necesario dotar de buenos equipos que estén operativos y le permitan al personal de trabajo desarrollarse con facilidad en su ámbito laboral y no caigan en retrasos, ello conlleva a que los dirigentes o encargados del funcionamiento de la empresa se mantengan en un ritmo bueno de trabajo.
- Una vez que se han establecido medidas de productividad, es factible examinarlas con los objetivos de la empresa. De manera que estas puedan corregirse a tiempo de manera rápida.
- Los equipos en mal estado o antiguos, es uno de los factores que conlleva a que a que la producción sea quien soporte las consecuencias en el centro de trabajo.

1.3.2.6. Problemas de productividad

Koontz et al. (2014). Nos manifiestan diferentes factores que originan incertidumbre de la productividad dentro de la organización que son lo siguiente:

- En algunas ocasiones se ve el tema de trabajadores que no están capacitados o no cuentan con el perfil que se necesita para desempeñar un cargo, ahí radica el problema que afecta la productividad de una empresa.
- Otro de los problemas que se visualizan es el mal manejo o la mala organización que tienen
- El comportamiento de los trabajadores ante las normas o políticas de la empresa.
- El desinterés del personal de trabajo, esto se debe a que no hay un control interno del personal, por ello se ve reflejado en la baja de la productividad.

1.3.2.7. Dimensiones de la productividad

Existen dos factores principales que se deben considerar y afectan directamente a la productividad que son los siguientes:

1. Eficacia: Según Robbins y Judge (2013), mencionaron que la perciben como el grado en el cual una empresa u organización logra satisfacer las necesidades de sus consumidores.

Según Chiavenato (2007) hizo referencia al cumplimiento de todas las tareas determinadas por la entidad, y este tiene que ver con los recursos utilizados para la producción y el nivel de optimización de recursos en el que se convierten en productos.

2. Eficiencia: Según Robbins y Judge (2013), expresaron que la perciben como el grado en el cual una empresa u organización consigue alcanzar sus metas y objetivos con un bajo costo.

Chiavenato (2007) indicó que la eficiencia incluye cumplir con los compromisos y responsabilidades de la mejor manera posible en el trabajo, y significa maximizar el esfuerzo y los recursos para conseguir las metas y fines de la organización.

Así también Gutiérrez (2010), expresó que se puede relacionar directamente a la productividad con las dimensiones como la eficiencia y eficacia, yaciendo este puesto en cálculos llevados a cabo mediante unidades o piezas; siendo medibles en tiempo.

Por su parte, López (2012) citado en Castillo (2021) expresó que es considerado como uno de los elementos fundamentales en la productividad, tenemos a la eficiencia, la cual es necesaria para medir el beneficio, tiempo, innovación y energía, permitiendo reducir las mermas de los materiales e insumos, tanto tangible como intangible, lo cual considera vital los tiempos y espacios.

De igual importancia, García (2011) citado en Castillo (2021), mencionó que de tal manera la eficiencia consiste en realizar de manera disciplinada las cosas, por ello resulta importante que se conserve controlado y así permitir su evaluación y supervisión, para alcanzar los objetivos asignados al proceso de producción. La

siguiente dimensión es la eficacia, que es fundamental en la productividad, ya que es el conjunto de todas las metas que se deben cumplir. Asimismo, podemos definirla como conseguir resultados.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el empowerment y la productividad de la gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022?

1.5. Justificación e Importancia de estudio

Justificación Teórica

La presente investigación se justifica teóricamente debido a que se basó en teorías como definiciones y objetivos de diversos temas relacionados, todo ello a partir del reconocimiento de bases científicas y recopilando información de fuentes bibliográficas actualizadas; llegando a contar con información certera y verídica. En este caso se llevará a cabo acerca de las variables empowerment y productividad, además, los estudios que se deriven, sirviendo como referencia con estudios similares.

Justificación práctica

En términos de la justificación práctica, permitió a través de los resultados que se obtendrán, generar una percepción clara para alcanzar un mayor desarrollo dentro del entorno laboral; con base en involucrar a toda la estructura organizacional, procedimientos y colaboradores que se involucran con el empowerment. Así también, contribuyó a determinar y mejorar la relación obtenida entre ambas variables, empowerment y productividad dentro de la gerencia de recursos humanos, debido a que estos influyen notoriamente a la hora de prestar servicio a la ciudadanía, así como influyen en los colaboradores y sus actividades diarias realizadas; planteando medidas correctivas en caso la entidad municipal requiera encaminarse a una eficiente gestión.

Justificación metodológica

Así mismo, este trabajo de investigación se enfocó desde una perspectiva metodológico, debido a que este estudio se desarrolló con base en la aplicación de

herramientas de recolección de datos para obtener información verídica y necesaria, entre estos instrumentos se contó con los cuestionarios basándonos en las variables de productividad y empowerment, el mismo que fue aplicado a los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad provincial de Chiclayo con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados.

Importancia

Esta investigación es de total importancia, ya que, a través del empoderamiento, los colaboradores podrán trabajar con entusiasmo y alcanzar satisfactoriamente los propósitos que la entidad ha identificado. De esta manera, los municipios aumentarán la productividad a través del talento, lo cual lleva a que sus usuarios queden contentos, y poder determinar la relación que existe entre las variables de estudio.

1.6. Hipótesis

H1: El empowerment se relaciona significativamente con la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

H0: El empowerment no se relaciona significativamente con la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

1.7. Objetivos

I.1.1. Objetivo general

Determinar la relación del empowerment y la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.

I.1.2. Objetivos específicos

Analizar el empowerment de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.

Identificar el nivel de productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.

Demostrar la relación del empowerment con las dimensiones de la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Dentro de la investigación se consideró que el tipo de investigación sea descriptivo - correlacional, esto debido a que se describirá la realidad de la actual de la institución, así mismo no se va a realizar ninguna manipulación de variables; así mismo se detalla la realidad problemática de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Ñaupas et al. (2014) expresó que el tipo de la investigación descriptiva es el segundo nivel de la investigación preliminar, cuyo objetivo principal es recopilar datos e información sobre las características o responder preguntas sobre la condición actual del sujeto de investigación, la investigación descriptiva identifica e informa cómo existe un sujeto.

En la investigación se empleó un enfoque cuantitativo, y según Ñaupas et al. (2014) hace mención de que estas investigaciones se realizan recolectando y analizando los datos, estableciendo la validación de los instrumentos, comprobando hipótesis, entre otros. En la investigación en su mayoría los datos se pueden contar y medir mediante escalas numéricas y es por ello que son cuantificables.

2.1.2. Diseño de investigación

En la presente investigación se empleó un diseño no experimental, por lo que, según Hernández y Mendoza (2018) hacen mención que estos estudios se elaboran sin manipular las variables de análisis, consiste en observar y analizar los hechos de acuerdo con su contexto.

Así mismo cuenta con un corte transversal, dado que se recolectaron datos en un momento único y específico en el tiempo. Todo ello con el fin de lograr describir las variables en su contexto natural. Del mismo modo, Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que este tipo de estudios se enfocan en encontrar el estado o nivel ya sea de una o varias variables en determinada población y en este caso, en un tiempo único.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

Dentro de la presente investigación se contó con una población de 85 personas que realizan sus labores dentro de la Municipalidad provincial de Chiclayo, durante el año 2022.

Así mismo, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la población viene a ser el conjunto total de elementos que cuentan con diversas características en común dentro de un contexto en concreto. Es por ello se consideró a la población como la cantidad total que haya en cualquier campo que se quiera investigar.

2.2.2. Muestra

Para aclarar en qué consiste una muestra se mencionó como referencia a Hernández y Mendoza (2018), quienes mencionan que está compuesta por un subgrupo, el cual es parte de una población general que se considera dentro de una investigación y que es de interés estudiar; de aquí se recolectan los datos y esta debe ser representativa.

En este caso debido a que la población es finita y pequeña, la muestra está conformada por la cantidad de 45 colaboradores que desempeñan sus funciones de manera presencial dentro de la gerencia de recursos humanos pertenecientes a la municipalidad provincial de Chiclayo; siendo este un muestreo no probabilístico por conveniencia.

2.3. Variables y Operacionalización

2.3.1. Variables

Variable Independiente: Empowerment

Según Chiavenato (2015) mencionó que el empowerment o delegación de autoridad nace de la idea de otorgar a los colaboradores el poder, la libertad y los contenidos que necesitan para la toma de decisiones e intervenir activamente en la institución.

Variable dependiente: Productividad

Según Robbins y Judge (2013) manifestaron que consideran a la productividad como un análisis de mayor nivel jerárquico en referencia al comportamiento empresarial; demostrando así que cuando se llega a las metas en ventas o segmentos de mercado se considera una empresa es eficaz, por otro lado, también se resalta a la productividad como resultado principal de alcanzar los objetivos y metas de manera eficiente.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la Variable independiente

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición
EMPOWERMENT	Chiavenato (2015), mencionó que el empowerment o delegación de autoridad parte de la idea de otorgar a los colaboradores el poder, la libertad y el informe que necesitan para tomar decisiones y participar activamente en la organización.	La variable empowerment, se medirá con 4 dimensiones e indicadores, donde se utilizará la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario que se basa en la escala de Likert, para procesar la información que obtendremos, haremos uso del software estadístico SPSS.	Poder	Delegación de autoridad Responsabilidad Confianza Libertad en la toma de decisiones	1 al 4	Ordinal Escala Likert I. Nunca II. Casi nunca III. A veces IV. Casi siempre V. Siempre
			Motivación	Incentivar Recompensar los resultados Orientar	5 al 7	
			Desarrollo	Capacitación Desarrollo personal	8 al 10	
			Liderazgo	Objetivos y metas Comunicación Trabajo en equipo Evaluar el desempeño	11 al 14	

Nota. Tabla de operacionalización de la variable Empowerment.

Tabla 2

Operacionalización de la Variable dependiente

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición
PRODUCTIVIDAD	Según Robbins y Judge (2013), manifestaron que consideran a la productividad como un análisis de mayor nivel jerárquico en al comportamiento empresarial; demostrando así que cuando se llega a las metas en ventas o segmentos de mercado se considera una empresa es eficaz, por otro lado, también se resalta a la productividad como resultado principal de alcanzar los objetivos y metas de manera eficiente.	La variable productividad se medirá con 2 dimensiones y 6 indicadores, dónde se aplicará la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario que se basa en la escala de Likert, para procesar la información que obtendremos, haremos uso del software estadístico SPSS.	Eficiencia	Cumplimiento Recursos Tareas Optimización	15 al 18	Ordinal Escala Likert VI. Nunca VII. Casi nunca VIII. A veces IX. Casi siempre X. Siempre
			Eficacia	Compromiso Esfuerzos Metas y objetivos	19 al 22	

Nota. Tabla de operacionalización de la variable Productividad.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Dentro de esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta para una eficiente recolección de datos para el trabajo de investigación. Además de ello, se puede mencionar que Arias y Covinos (2021), hacen mención de que es aquella técnica la cual emplea como instrumento al cuestionario todo con el fin de lograr obtener la información sobre comportamientos, opiniones y percepciones. Por otro lado, se llevaron a cabo consultas bibliográficas tanto de manera física como virtual para recopilar la información necesaria para la investigación.

2.4.2. Instrumento

En la presente investigación se utilizó el cuestionario como instrumento para poder dar a conocer la realidad actual dentro de la entidad en lo referente al Empowerment y la productividad de la organización. Del mismo modo, según Arias (2012), resalta que el cuestionario cuenta con una característica muy específica, la cual concede la oportunidad de clasificar la información requerida directamente a los sujetos. Además, se puede mencionar que se ha empleado la escala Likert para llevar a cabo la medición de las variables.

2.4.3. Validación

La validación para la investigación actual se llevará a cabo por la aplicación de un instrumento de validación, dentro del mismo estarán contenidas las preguntas del cuestionario; y mediante el instrumento de validación será evaluado por tres expertos en el tema, los cuales aprobarán y firmarán siempre que estén conformes con lo planteado. Además, se menciona, según Hernández y Mendoza (2018), que la certeza de validez de criterios nace de la asociación de las valoraciones de diversos colaboradores, con respecto a su juicio referente al instrumento.

Tabla 3

Expertos validadores del instrumento

Validación del instrumento por juicio de expertos	
Experto N ° 1	Dr. García Yovera Abraham José
Experto N ° 2	Dr. Chavez Vera Kerwin Jose
Experto N ° 3	Dr. Martel Acosta Rafael

Nota. Tabla de validación de instrumento por tres expertos.

2.4.4. Confiabilidad

Por otro lado, según Hernández y Mendoza (2018), en referencia a la confiabilidad dentro de la investigación, se pudo mencionar que es vital para identificar que un instrumento es apto para ser aplicado varias veces en una misma población luego de un tiempo determinado, si la asociación es efectiva, entonces se considera a la herramienta como confiable.

Confiabilidad por variable

Tabla 4

Empowerment

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	14

Nota. Fiabilidad del instrumento de recolección de datos de la variable empowerment con datos procesados en el SPSS 27.

Tabla 5

Productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	8

Nota. Fiabilidad del instrumento de recolección de datos de la variable Productividad con datos procesados en el SPSS 27.

En la investigación, la confiabilidad se llevó a cabo mediante el programa SPSS, el cual contribuye a determinar cierto nivel de confiabilidad de las respuestas recopiladas en el cuestionario con el Alfa de Cronbach. Así mismo se puede percibir mediante las tablas 4 y 5 que la confiabilidad del instrumento para la variable Empowerment es de 0.810, mientras que para la variable Productividad es de 0.912, por lo que se concluye que el instrumento planteado para el análisis de ambas variables es confiable dado que se aproxima a la unidad.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

En principio se identificaron las problemáticas existentes dentro de la gerencia de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, posteriormente se procedió a consultar bases teóricas, antecedentes y diversas fuentes bibliográficas confiables, consecuentemente se llevó a cabo un análisis de todo el contenido encontrado. Todo ello conllevó a la operacionalización de las variables, determinando los ítems necesarios en el instrumento para cada una de las variables, los que fueron calificados mediante la escala de Likert. Después de aplicado el instrumento, los datos recolectados se trasladaron al programa Excel, el cual permitió la elaboración de tablas para su interpretación. Simultáneamente, se implementó como herramienta principal de procesamiento y análisis de datos recopilados por el cuestionario, el software SPSS versión 27, lo que fue de apoyo principal para determinar el nivel de confiabilidad, así como también facilitó la representación gráfica y tablas de los resultados obtenidos; de este modo posibilitó el contraste de la hipótesis planteada en esta investigación.

2.6. Criterios éticos

Referente a los criterios éticos, Belmont (1979) como se citó en Ydrogo y Naval (2022), hace mención que existen criterios éticos tales como:

Respeto a las personas: en este criterio se menciona que las personas cuentan con el derecho de poder ser protegidos y del mismo modo ser tratados como individuos autónomos, en otras palabras, que tienen la capacidad de tomar decisiones propias.

Beneficencia: Dentro de este criterio se involucra el tratar bien a los individuos, es decir, que sean tratados de manera ética y no se ataque su decisión, asegurando su comodidad.

Justicia: Implica que se deben respetar todos los derechos de las personas por igual, todo ello con la finalidad de contar con motivos justos y sean tratados de forma ecuánime, considerando en todo momento los diversos puntos de vista.

2.7. Criterios de rigor científicos

Dentro de los criterios de rigor, los autores Noreña et al. (2012), mencionaron que los criterios de rigor científico son los siguientes:

Validez: Hace mención de un apoyo esencial para la investigación, debido a que es la correcta interpretación de datos e información, del mismo modo se enfoca en analizar resultados con referencia a bases teóricas.

Credibilidad: Establece la realidad actual de la institución con base en los diversos datos adquiridos y brindados por los participantes.

Replicabilidad: Se refiere a que los datos recopilados y analizados contribuirán al desarrollo de futuras investigaciones similares a la realizada.

Conformidad: Ofrecer cierto grado de veracidad reflejada en la comprobación de los resultados con la base teórica y el análisis de datos ejecutado.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y figuras

Análisis descriptivo - Objetivo específico 1:

Analizar el empowerment de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.

Tabla 6

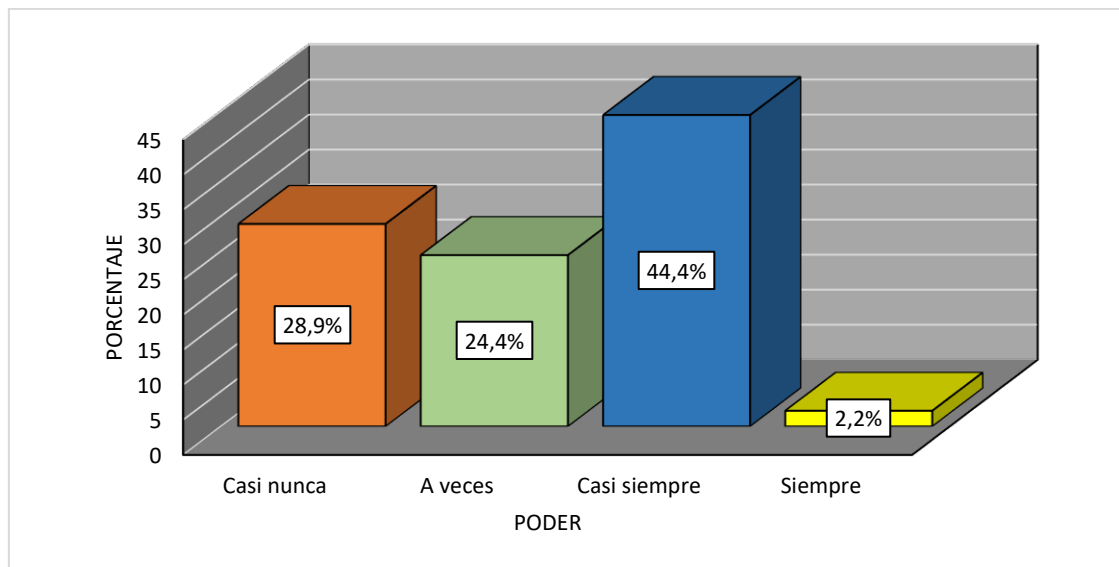
Dimensión Poder

	N	%
Casi nunca	13	28,9%
A veces	11	24,4%
Casi siempre	20	44,4%
Siempre	1	2,2%

Nota. Tabla de frecuencias de la dimensión poder.

Figura 2

Dimensión Poder



Nota: En la tabla 6 y figura 3, se pudo evidenciar en relación con los resultados obtenidos que el 44,4% de los colaboradores que participaron en la encuesta indicaron que casi siempre toman en cuenta el poder, mientras que el 28,9% de los colaboradores mencionaron casi nunca, de tal manera que el 24,4% de los colaboradores indicaron a veces y por último un 2,2% de dichos colaboradores

indican que siempre toman un control del poder en cuanto a la delegación de sus funciones.

Tabla 7

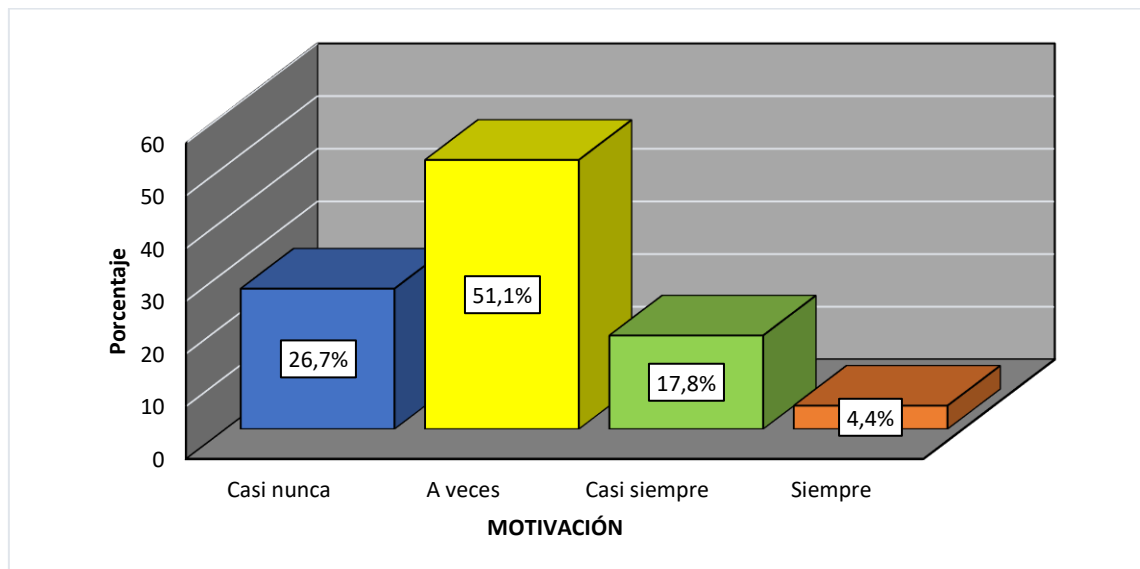
Dimensión Motivación

	N	%
Casi nunca	12	26,7%
A veces	23	51,1%
Casi siempre	8	17,8%
Siempre	2	4,4%

Nota. Tabla de frecuencias de la dimensión motivación.

Figura 3

Dimensión Motivación



Nota: En la tabla 7 y figura 4, se pudo evidenciar en relación a los resultados obtenidos que el 51,1% de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chiclayo que participaron en la encuesta, indicaron que a veces consideran en cuenta la motivación en base al desempeño de sus funciones, mientras que el 26,7% de los colaboradores mencionaron casi nunca, así mismo, el 17,8% de los colaboradores indicaron casi siempre dicha dimensión y por último un 4,4% de dichos colaboradores indicaron que siempre hacen mención de la motivación.

Tabla 8

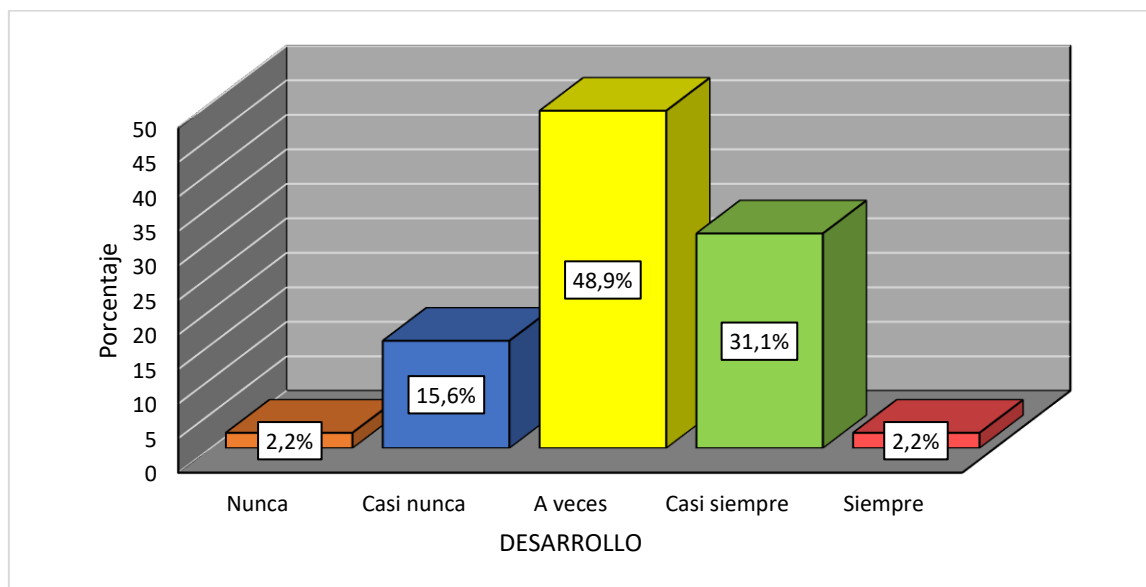
Dimensión Desarrollo

	N	%
Nunca	1	2,2%
Casi nunca	7	15,6%
A veces	22	48,9%
Casi siempre	14	31,1%
Siempre	1	2,2%

Nota. Tabla de frecuencias de la dimensión desarrollo.

Figura 4

Dimensión Desarrollo



Nota: En la tabla 8 y figura 5, se pudo evidenciar en relación a los resultados obtenidos que el 48,9% de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chiclayo que participaron en la encuesta, indicaron que a veces consideran en cuenta el desarrollo en relación a sus funciones, mientras que el 31,1% de los colaboradores mencionaron casi siempre, así mismo, el 15,6% de los colaboradores indicaron casi nunca dicha dimensión, de modo que un 2,2% de dichos colaboradores indicaron que siempre hacen mención de dicha dimensión y por último un 2,2% de los colaboradores consideran siempre.

Tabla 9

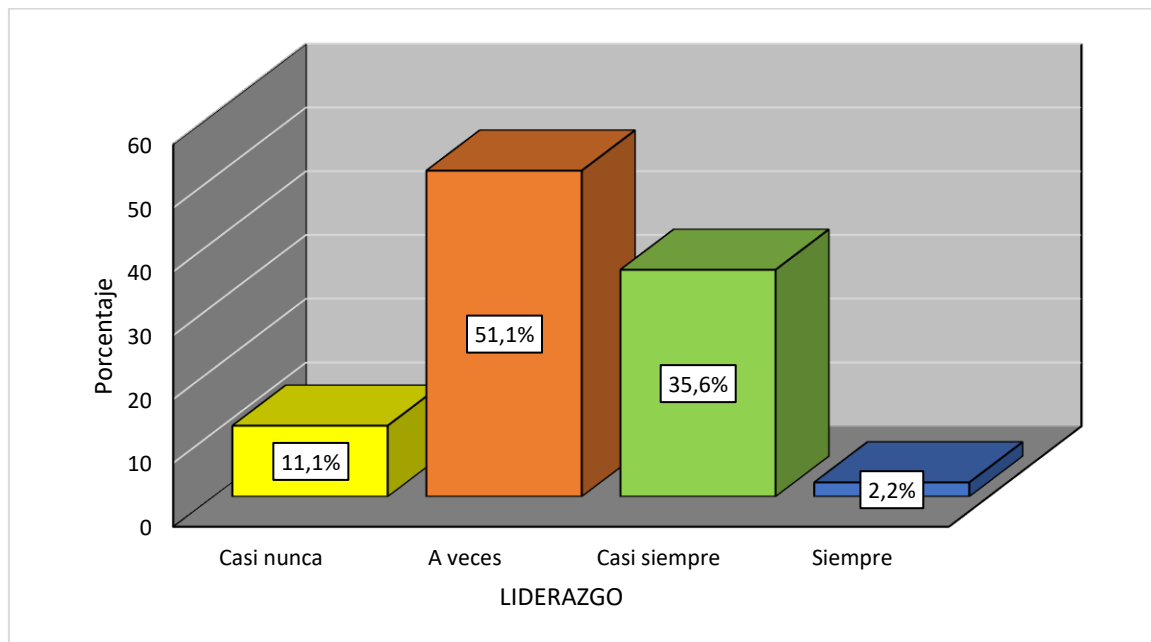
Dimensión Liderazgo

	N	%
Casi nunca	5	11,1%
A veces	23	51,1%
Casi siempre	16	35,6%
Siempre	1	2,2%

Nota. Tabla de frecuencias de la dimensión liderazgo.

Figura 5

Dimensión Liderazgo



Nota: En la tabla 9 y figura 6, se pudo evidenciar en relación a los resultados obtenidos que el 51,1% de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chiclayo que participaron en la encuesta, indicaron que a veces consideran en cuenta el liderazgo, mientras que el 35,6% de los colaboradores mencionaron casi siempre, así mismo, el 11,1% de los colaboradores indicaron casi nunca dicha dimensión y por último un 2,2% de dichos colaboradores indicaron que siempre hacen mención del liderazgo.

Tabla 10

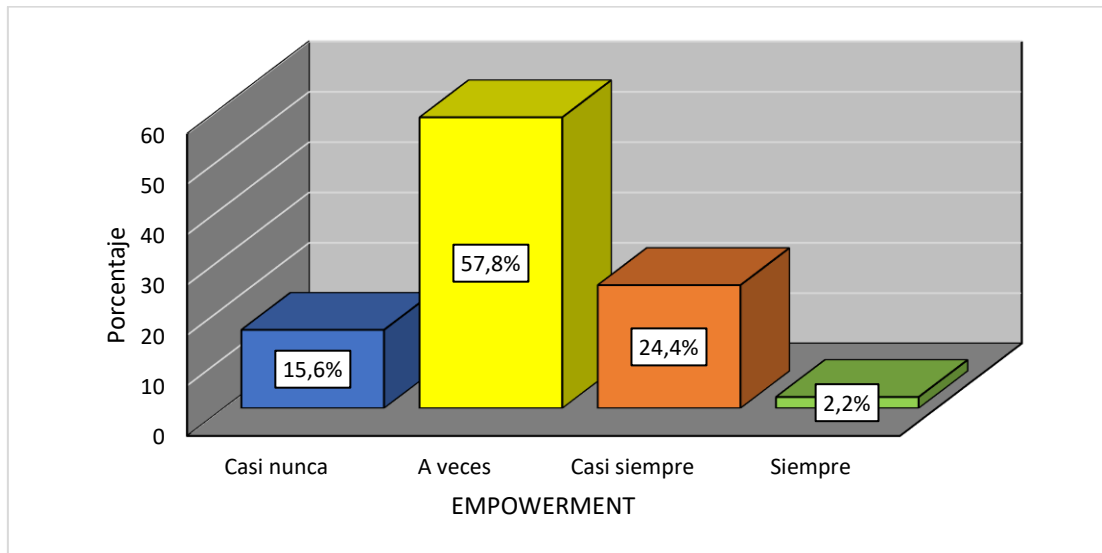
Variable Empowerment

	N	%
Casi nunca	7	15,6%
A veces	26	57,8%
Casi siempre	11	24,4%
Siempre	1	2,2%

Nota. Tabla de frecuencias de la variable Empowerment.

Figura 6

Variable Empowerment



Nota: En la tabla 10, se pudo evidenciar en relación a los resultados obtenidos que el 57,8% de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chiclayo que participaron en la encuesta, indicaron que a veces con respecto a la variable Empowerment, mientras que el 24,4% de los colaboradores mencionaron casi siempre, así mismo, el 15,6% de los colaboradores indicaron casi nunca dicha variable y por último un 2.2% de dichos colaboradores indicaron que siempre hacen mención de la variable empowerment.

Análisis descriptivo con baremos - Objetivo específico 2:

Identificar el nivel de productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.

Tabla 11

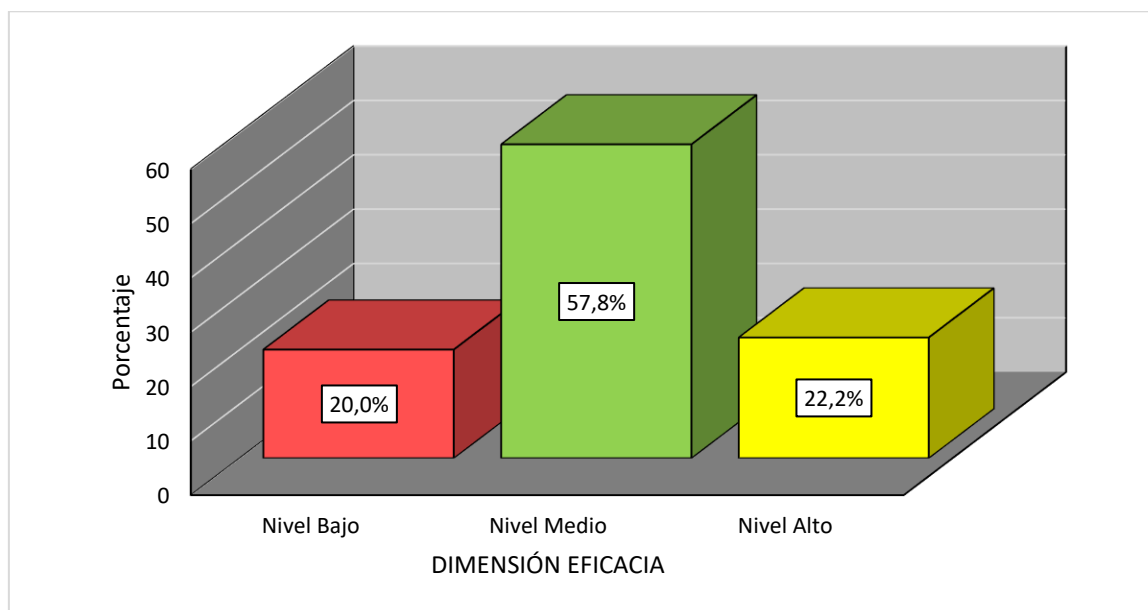
Dimensión Eficacia

	N	%
Nivel Bajo	9	20,0%
Nivel Medio	26	57,8%
Nivel Alto	10	22,2%

Nota. Tabla de frecuencias de la dimensión eficacia.

Figura 7

Dimensión Eficacia



Nota: En la tabla 11 y figura 8, se puede visualizar mediante los resultados obtenidos de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chiclayo, en cuanto a la dimensión eficacia se encuentra actualmente en un nivel medio con un 57,8%, así mismo el 22,2 % de los colaboradores presenta con un nivel alto de eficacia y finalmente el 20,0% de dichos colaboradores se considera como un nivel bajo de eficacia.

Tabla 12

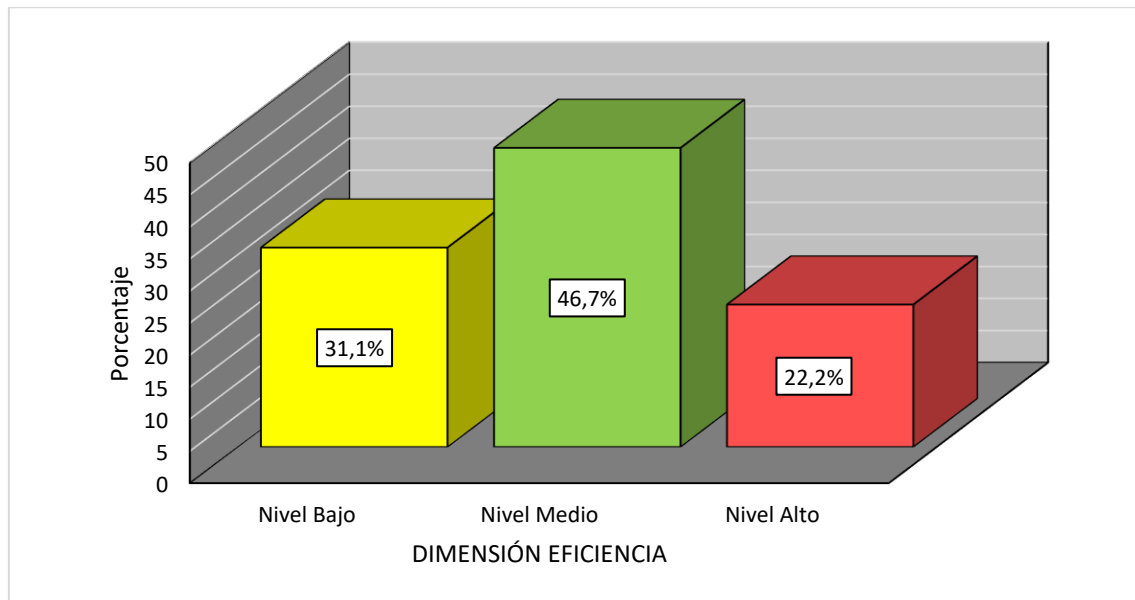
Dimensión Eficiencia

	N	%
Nivel Bajo	14	31,1%
Nivel Medio	21	46,7%
Nivel Alto	10	22,2%

Nota. Tabla de frecuencias de la dimensión eficiencia.

Figura 8

Dimensión Eficiencia



Nota: En la tabla 12 y figura 9, se puede visualizar mediante los resultados obtenidos de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chiclayo, en cuanto a la dimensión eficiencia se encuentra actualmente en un nivel medio con un 46,7%, así mismo el 31,1 % de los colaboradores presenta con un nivel bajo de eficiencia y finalmente el 22,2% de dichos colaboradores se considera como un nivel alto de eficiencia.

Tabla 13

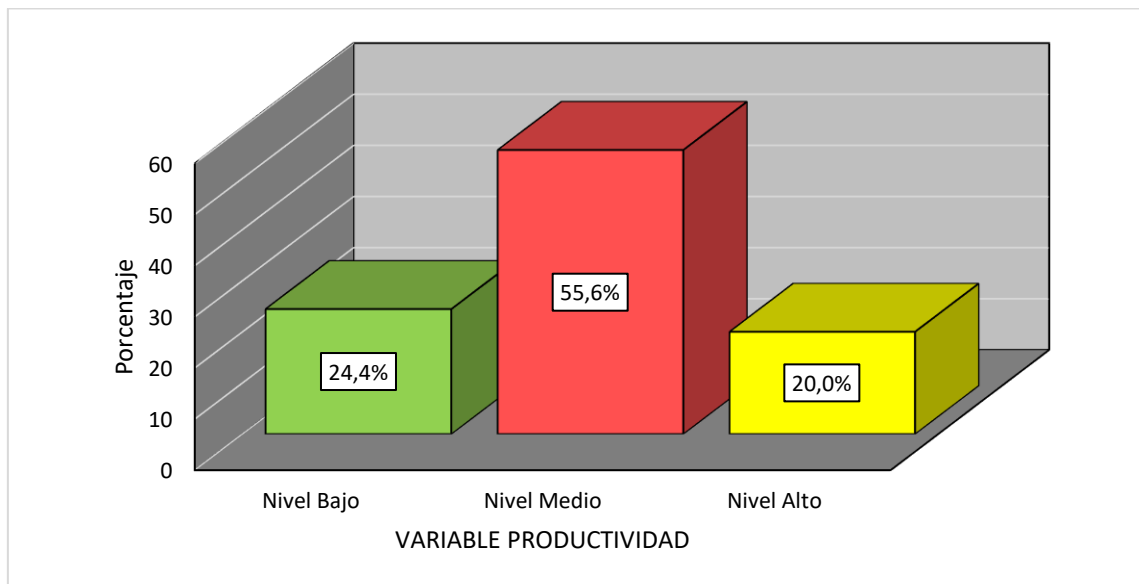
Variable Productividad

	N	%
Nivel Bajo	11	24,4%
Nivel Medio	25	55,6%
Nivel Alto	9	20,0%

Nota. Tabla de frecuencias de la variable Productividad.

Figura 9

Variable Productividad



Nota: En la tabla 13 y figura 10, se puede visualizar mediante los resultados obtenidos de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chiclayo, en cuanto a la variable productividad se encuentra actualmente en un nivel medio con un 55,6%, así mismo el 24,4 % de los colaboradores presenta con un nivel bajo de productividad y finalmente el 20,0% de dichos colaboradores se considera como un nivel alto de productividad.

Prueba de normalidad

Se empleó la prueba Shapiro-Wilk debido que fueron considerados 45 colaboradores como datos, así mismo mediante esta prueba se identificó si contaba con distribución normal o no normal, siguiendo el criterio:

H0: Los datos siguen de una distribución normal.

H1: Los datos no siguen de una distribución normal.

Sé tomó en cuenta que el valor de la significancia $\alpha = 0.05$, y se considera la siguiente decisión:

Para p -valor < 0.05 se rechaza la H0 y se acepta la alternativa

Para p -valor > 0.05 se acepta la H0

Tabla 14

Prueba de normalidad / Shapiro-Wilk

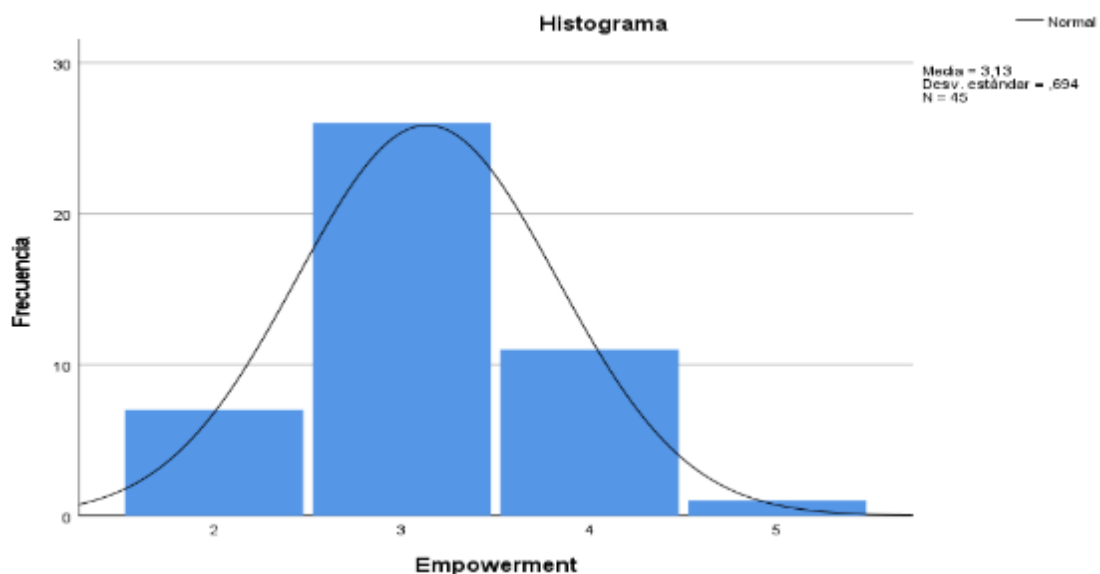
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Empowerment	,821	45	,000
Productividad	,829	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Datos procesados con el programa SPSS 27.

Figura 10

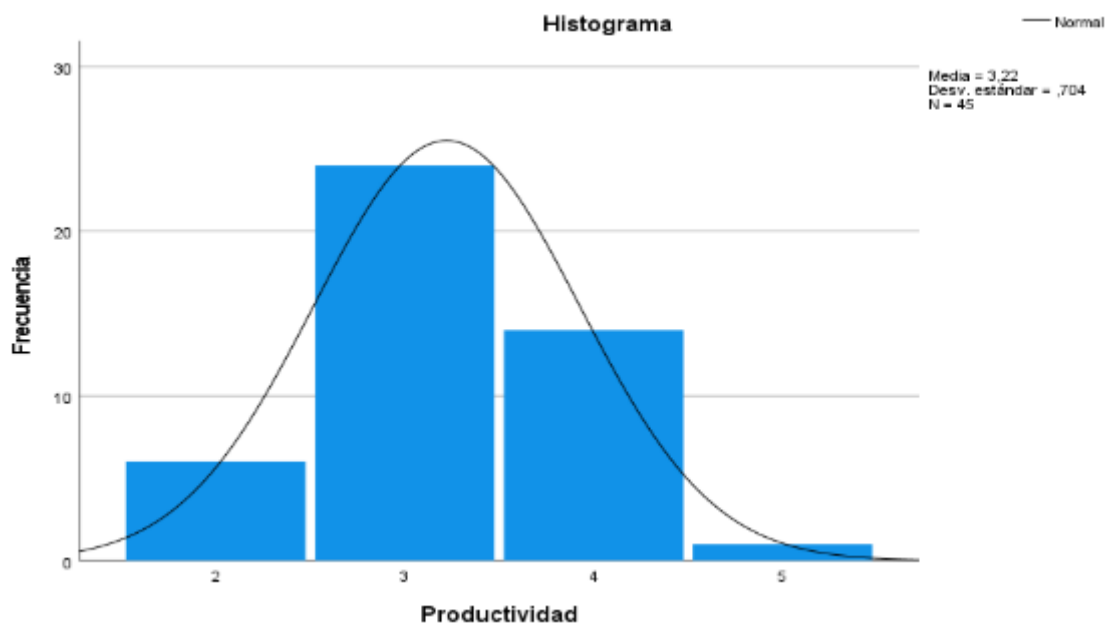
Histograma respecto a Empowerment



Nota. El gráfico muestra cómo se distribuyen los datos de la variable empowerment

Figura 11

Histograma respecto a Productividad



Nota: Conforme a lo procesado y mostrado en la tabla 14, se empleó la prueba de normalidad mediante Shapiro – Wilk, manteniendo un nivel de confianza de 95% y un nivel de significancia de 5%, teniendo una significancia de 0.00 es decir, que p – valor es menor a 0.05, es por ello que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que quiere decir que no cuenta con una distribución normal. Igualmente, reforzando lo mencionado lo anteriormente mencionado se pueden observar los histogramas de las figuras 10 y 11, mediante las cuales se evidencia que no cuenta con una distribución específica. Asumiendo así que la investigación cuenta con un carácter no paramétrico y no sigue una distribución normal, por esa razón se empleó el coeficiente estadístico de Spearman para las correlaciones y contrastación de la hipótesis.

Análisis Inferencial - Objetivo específico 3:

Demostrar la relación del empowerment con las dimensiones de la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.

Tabla 15

Correlación entre Empowerment y Dimensión Eficacia

			Empowerment	Eficacia
Rho de Spearman	Empowerment	Coeficiente de correlación	1,000	,458**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	45	45
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	45	45

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

Nota: Respecto a lo que se evidencia en la tabla 15, mediante los datos procesados, se obtuvo que, con una correlación con valor de 0.458, dando así una correlación positiva moderada, y una sig. Bilateral de 0.002, ($p < 0.05$) por lo que se acepta la hipótesis planteada por los investigadores, que dice H1: El empowerment se relaciona significativamente con la dimensión de eficacia de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Tabla 16

Correlación entre Empowerment y Dimensión Eficiencia

			Empowerment	Eficiencia
Rho de Spearman	Empowerment	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Nota: Cómo se puede observar en la tabla 16, la prueba estadística se realizó mediante el método de Rho de Spearman, en donde se obtuvo una correlación con

valor de 0.537, dando así una correlación positiva moderada, y una sig. Bilateral de 0.000, ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis planteada por los investigadores, que dice H1: El empowerment se relaciona significativamente con la dimensión de eficiencia de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

Objetivo General:

Determinar la relación del empowerment y la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.

Contrastación de Hipótesis:

H1: El empowerment se relaciona significativamente con la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

H0: El empowerment no se relaciona significativamente con la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Tabla 17

Correlación entre Empowerment y Productividad

		Empowerment	Productividad
Rho de Spearman	Empowerment	1,000	,752**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Productividad	Productividad	,752**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

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

Nota: Como se pudo evidenciar en la tabla 17, mediante los datos procesados, se obtuvo que, con una correlación con valor de 0.752, por lo que cuenta con una correlación positiva alta; y una sig. Bilateral de 0.000, ($p < 0.05$) por lo que se acepta la hipótesis planteada por los investigadores, que dice H1: El empowerment se relaciona significativamente con la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

3.2. Discusión de resultados

En la presente investigación, los resultados se obtuvieron mediante la recolección de datos, lo cual servirá para contrarrestar nuestros resultados con los antecedentes de estudio.

Los resultados obtenidos con respecto al objetivo general, nos manifiesta que se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 y una correlación positiva muy alta de 0.752 contrastando la hipótesis que el empowerment si se relaciona con la productividad, este resultado se asemeja con los resultados obtenidos de la investigación realizada por Leyva y Vilcas (2021) indican que existe una correlación de 0.742 lo cual demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando aumenta el empowerment mejora la productividad. Lo cual contrasta nuestros resultados con los de los autores mencionados debido a que se cuenta con cierto grado de relación entre las variables de estudio, permitiendo así reafirmar que con la mejora del empowerment dentro de la institución, se contribuye a una mejor productividad por parte de la gerencia de recursos humanos, incrementando su eficiencia tanto en procesos como en diversas actividades laborales de los colaboradores. Así mismo, según la teoría de Ochoa (2014) expresó que se debe tomar en cuenta que algunos de los principios para una buena productividad son renacer y fortalecer la identidad con la organización, incentivar al personal, considerar la importancia de cada cargo, permitir autonomía en la toma de decisiones, recompensar monetariamente según los resultados obtenidos.

De acuerdo con el primer objetivo específico, se determinó que el empowerment en relación a los resultados obtenidos, indicaron con un 57,8% a veces con respecto a las interrogantes planteadas, mientras que el 24,4% de los colaboradores mencionaron casi siempre, así mismo, el 15,6% de los colaboradores indicaron casi nunca dicha variable y por último un 2.2% indicaron que siempre, por lo cual se contrasta de manera regular con el estudio realizado por Condor (2019), el cual permitió identificar que el empowerment se ubicó en un nivel medio tanto a nivel de variable como en cada una de sus dimensiones como lo son el poder, la motivación, el liderazgo y desarrollo; en cuanto a la productividad laboral, así mismo la eficiencia predomina el nivel bajo con 35% y “eficacia” predomina el nivel bajo con un 45%. Concluyéndose que a los colaboradores de la

organización les falta motivación, incentivos, capacitación, desarrollo y reconocimiento por parte de los colaboradores. Asimismo, en lo teórico Chiavenato (2015) mencionó que el empowerment o empoderamiento brinda a las personas que están dentro de un ámbito laboral, el poder y la libertad con el fin de desarrollar un trabajo más productivo; para ello facilita toda la información necesaria para que tomen sus propias decisiones. En un ambiente empresarial es característico que exista una fuerte competencia laboral, así como también un rápido surgimiento de nuevas tecnologías; es por ello que dejar el control centralizado de lado se considera una solución factible para mejorar la velocidad, la flexibilidad y la toma de decisiones organizacional.

Respecto a la dimensión de poder, el 44,4% indicaron que casi siempre toman en cuenta el poder, mientras que el 28,9% de los colaboradores mencionaron casi nunca, de tal manera que el 24,4% de los colaboradores indicaron a veces y por último un 2,2% de colaboradores indican que siempre toman un control del poder en cuanto a la delegación de sus funciones; lo cual este porcentaje es indicio de que los trabajadores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad provincial de Chiclayo suelen delegar sus funciones, y que cada trabajador sepa que responsabilidad va a cumplir, por ello consideran que confían en las capacidad que tiene cada uno de ellos es primordial para realizar sus funciones correctamente, pero considera que aún les falta poder para realizar toma de decisiones, pero dichos puntos de esta dimensión se puede seguir mejorando para el bien de la entidad como en los trabajadores. Por lo cual se contrastan con la investigación de Landeras (2018) en cuanto a los resultados de los colaboradores que se debe incrementar el nivel de empowerment en la organización ya que es necesario reforzar la comunicación efectiva en el personal, al igual que, mejorar el trabajo en equipo, pero se debe cambiar una estructura piramidal a una más horizontal, de esta manera incrementando un óptimo resultado a la compañía, con el fin de hacer que los trabajadores se sientan empoderados de las actividades que realizan en la entidad. Por otro lado, a base de la teoría Chiavenato (2015). Indica que los trabajadores poseen derecho a tomar decisiones importantes, debido a que las compañías más concurrentes siempre permanecen empoderando a los trabajadores para influenciar en los métodos de trabajo, de esta manera

permitiendo que sus colaboradores conceder el poder y la libertad de expresión de adquirir a la elección en cuanto a la toma de decisiones, siempre y cuando tomando en cuenta que la confianza entre sus trabajadores es punto a favor para que las organizaciones crezcan exitosamente de manera positiva.

En la dimensión de motivación, el 51,1% indicaron que a veces consideran en cuenta la motivación en base al desempeño de sus funciones, mientras que el 26,7% de los colaboradores mencionaron casi nunca, así mismo, el 17,8% de los colaboradores indicaron casi siempre dicha dimensión y por último un 4,4% de dichos colaboradores indicaron que siempre hacen mención de la motivación, con base en los resultados se pudo hacer mención que los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chiclayo no reciben incentivos por el desempeño que realizan dentro de la gerencia, lo cual también no son recompensados por medio de diplomas o resoluciones para que se sientan motivados, y además consideran que la gerencia debe apoyar a sus trabajadores para que realicen un buen trabajo en cuanto a sus funciones, pero todos estos puntos se deberían mejorar para tener un personal más motivado. Por lo cual coincide con el estudio de Amaya (2019) nos menciona que los empleados deben estar más motivados, ya que estando más motivados mayor poder tendrán, es decir que a través de la motivación los colaboradores se sentirán más factibles al desempeñar sus labores adaptándose con facilidad a su ambiente de trabajo, asimismo obteniendo un impacto positivo en la organización mejorando su productividad de una manera más efectiva, dando respuestas a las posibles fallas que se estén dando dentro de la compañía. Además, según la teoría Chiavenato (2015). expreso que la motivación es esencial en un lugar de trabajo, ya que es incentivar a colaboradores de manera que ellos se sientan considerados con la organización, en otras palabras, implica en reconocer el buen desempeño que estos aportan dentro de ellas, proporcionando que los trabajadores participen de manera activa de los resultados de su trabajo, de manera que permitan celebrar el logro de los objetivos implantadas en dicha organización.

Mientras, en la dimensión de desarrollo, de los colaboradores que participaron en la encuesta, el 48,9% indicaron que a veces consideran en cuenta el desarrollo en relación a sus funciones, mientras que el 31,1% de los colaboradores

mencionaron casi siempre, así mismo, el 15,6% de los colaboradores indicaron casi nunca dicha dimensión, de modo que un 2,2% de dichos colaboradores indicaron que siempre hacen mención de dicha dimensión y por último un 2,2% de los colaboradores consideran siempre, estos resultados nos indican que los trabajadores desean que se les realicen capacitaciones para desarrollar sus funciones correctamente, al igual poder enseñarles nuevas técnicas para que sus funciones se desarrollen adecuadamente y además, la gerencia debe preocuparse por desarrollar tanto talentos como habilidades para alcanzar los objetivos establecidos. En la investigación coincide con Fernández (2021) donde se concluye que se debe delegar a los trabajadores responsabilidades, que abarque el buen funcionamiento en cuanto al desarrollo de sus actividades manteniendo siempre un buen perfil para poder lograr crecer personalmente en el desarrollo de habilidades y crear un programa de capacitación basado en procesos de comunicación entre los gerentes y los responsables de la gestión de Talento humano. Por lo que en lo teórico Chiavenato (2015), expresó que los colaboradores poseen conocimientos y capacidades que tienen la posibilidad de colaborar al logro de las metas de la compañía. Hay diferentes técnicas de capacitación para dar a los empleados los conocimientos y capacidades necesarios para que logren contribuir al manejo organizacional en un ámbito de empoderamiento, de modo que estas logren tomar superiores elecciones favoreciendo a la compañía.

De acuerdo con la dimensión de liderazgo, el 51,1% de los colaboradores de indicaron que a veces consideran en cuenta el liderazgo, mientras que el 35,6% de los colaboradores mencionaron casi siempre, así mismo, el 11,1% de los colaboradores indicaron casi nunca dicha dimensión y por último un 2,2% de dichos colaboradores indicaron que siempre hacen mención del liderazgo, los encuestados indican a la gerencia les falta informar a cada uno de sus trabajadores sobre el cumplimiento de sus objetivos, les falta establecer una comunicación clara para que puedan tener una mejor relación con sus compañeros de trabajo, en los resultados se contrastan en la investigación de Torres (2018) hace mención que los trabajadores poseen un bajo nivel de liderazgo, esto evidencia una carencia de habilidades gerenciales de los altos mandos que dirigen dicha entidad, por ello es importante trabajar en equipo y sobre todo tener empatía con los demás, de manera que se debe tener en cuenta una correcta comunicación entre los trabajadores para

el cumplimiento de las actividades. En su base teórica Chiavenato (2015), es la forma de poder guiar a los individuos, en base a establecer objetivos y metas claras, encaminando las ideas, evaluando el desempeño, contando con una comunicación precisa y contribuyendo al trabajo en equipo, para lograr las metas planteadas por una organización.

De acuerdo con el segundo objetivo específico, se determinó que la productividad laboral se encuentra en un nivel medio con un 55,6%, así mismo el 24,4 % de los colaboradores presenta con un nivel bajo de productividad y finalmente el 20,0% con un nivel alto de productividad, por lo cual se asemeja al estudio realizado por Condor (2019), dentro del cual se mencionó que la productividad laboral con respecto a su mayor porcentaje se encuentra con un 46,7% en el nivel medio y con respecto a sus dimensiones planteadas se mostró a la eficiencia con un nivel medio con 35%, así mismo la eficacia predominó con un nivel bajo con un 45%; igualmente el tiempo de trabajo y condiciones laborales con un nivel medio con un 46,7%. Contrastando así los resultados obtenidos en la investigación dado que la productividad se determina de manera regular generando que no se logre alcanzar en su totalidad los objetivos establecidos. Con respecto a ello la teoría de Alamar y Guijarro (2018), mencionaron que la productividad, implica la correspondencia entre los bienes que una institución invierte para desarrollar sus actividades con los beneficios que se generan, sirviendo como principal indicador para lograr un análisis de la actual situación de la compañía.

En la dimensión de eficacia, se encuentra en un nivel medio con un 57,8%, así mismo el 22,2 % de los colaboradores presenta con un nivel alto de eficacia y finalmente el 20,0% con un nivel bajo de eficacia, los trabajadores nos indican que llevan un manejo regular con respecto a los recursos que utilizan para desarrollar sus funciones, además, mantienen regularmente el control y el seguimiento de las actividades que realiza cada trabajador. Con respecto a lo encontrado, dentro del estudio de Montesinos (2020), se encontró que el 74% de los trabajadores de la empresa manifiestan tener un nivel alto de productividad, obteniéndose un resultado relativamente diferente la situación encontrada dentro de la gerencia de recursos humanos; sin embargo la misma investigación resalta que mantiene relación directa con el empowerment lo que implica que el uso de esta herramienta gerencial contribuye en las organizaciones a incrementar los niveles de

productividad y eficiencia de los colaboradores. De igual manera la teoría expresada según Chiavenato (2007), se contrastan con los resultados dado que menciona la productividad laboral se orienta básicamente en tres factores clave como lo son la eficiencia, eficacia y efectividad, utilizando los recursos que los colaboradores necesitan para desempeñar sus actividades, de tal manera que puedan cumplir a tiempo con cada propósito y objetivo planteado.

En su dimensión de eficiencia, nos indica que se encuentra en un nivel medio con un 46,7%, así mismo el 31,1 % de los colaboradores presenta con un nivel bajo de eficiencia y finalmente el 22,2% con un nivel alto de eficiencia, los resultados evidencian que los colaboradores se sienten comprometidos parcialmente con la gerencia, del mismo modo los trabajadores aplican sus conocimientos para elaborar cada una de sus funciones, igual se sienten regularmente identificados con algunas de las funciones que realizan en la gerencia y por último los trabajadores emplean parcialmente su esfuerzo y recursos necesarios para cumplir con sus metas y objetivos. Por lo cual, en el estudio de Fernández (2021) menciona que los trabajadores deben cumplir con las actividades que se les asigna en sus horarios de trabajo, pero la carga de trabajo es muy fuerte para poder cumplirse a tiempo, además, no se les asigna los recursos necesarios para que cumplan con su trabajo de manera eficiente por ello, los trabajadores muestran preocupación en atender a la mayor cantidad de clientes para asegurar su satisfacción. Con ello se evidencia que dentro de ambas investigaciones la productividad funge una función muy importante con respecto al cumplimiento de objetivos organizacionales, considerando al empowerment como una herramienta que contribuye al incremento del rendimiento y productividad de los colaboradores. Del mismo modo, en la teoría de Reverté y Merino (2018) mencionó que los principales beneficios de los aumentos en la productividad son el uso más eficiente de recursos contribuyendo a la disminución del desperdicio y permitiendo ahorrar recursos escasos o más costosos, y el no contar con aumentos de la productividad, genera incremento de costos de la organización con respecto al mercado.

Así mismo respecto al tercer objetivo específico, nos manifiesta que se obtuvo un nivel de significancia de 0.002 y una correlación positiva moderada de 0.458 contrastando la hipótesis que el empowerment si se relaciona con la dimensión de eficacia. Finalmente, se obtuvo un nivel de significancia de ,000 y una correlación

positiva moderada de 0.537 contrastando la hipótesis que el empowerment si se relaciona con la dimensión de eficiencia. Igualmente, en el estudio realizado por Muñoz (2022), mediante el cual se comprobó que ambas variables obtuvieron una correlación alta y significativamente mediante una Rho Spearman de 0.888, resaltando que una adecuada implementación de la metodología contribuye a mejorar la comunicación organizacional e incrementar la cantidad de objetivos alcanzados; del mismo modo genera que los colaboradores sean más productivos en base al desarrollo personal y profesional, así como también con base en reconocimientos que produzcan mejores resultados en las actividades laborales. Contrastando así la relación establecida que existe entre la variable empowerment con las dimensiones de la productividad, así como la relación de ambas variables en su conjunto. Así mismo se contrasta con las teorías de Robbins y Judge (2013), que mencionaron a la eficacia como el grado en el cual una empresa u organización logra satisfacer las necesidades de sus consumidores y a la eficiencia el nivel en el cual una empresa u organización consigue alcanzar sus metas u objetivos con un bajo costo y optimización de recursos.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. En conclusión en esta investigación correlacional, se ha logrado alcanzar un resultado relevante con respecto a nuestro objetivo general, los resultados revelaron un nivel de significancia estadística altamente significativo ($p < 0.05$) y una sólida potencia positiva de 0.752 entre ambas variables, el empoderamiento, y la productividad, en el contexto de la gerencia de recursos humanos; estos hallazgos subrayan la importancia de considerar el empoderamiento como un factor clave que influye positivamente en la productividad dentro de una entidad gubernamental como la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
2. Además, con respecto al primer objetivo específico, nuestra investigación revela una perspectiva variada entre los colaboradores con respecto a la variable "Empowerment"; se concluyó que el 57.8% de los colaboradores informan que a veces experimentan este concepto, lo que indica que existe una presencia regular de empowerment en la entidad. Sin embargo, el 24.4% menciona que casi siempre experimentan empowerment, lo que sugiere que esta práctica se encuentra presente en alguna medida; por otro lado, el 15.6% de los colaboradores mencionan casi nunca experimentar empowerment y el 2.2% que afirmó que siempre experimentan empowerment, lo que sugiere que hay cierto margen para mejorar la consistencia en la implementación de este principio en la organización y en específico dentro de la gerencia de recursos humanos.
3. Con respecto al segundo objetivo específico, en base a nuestros hallazgos estadísticos se concluyó que la productividad laboral en la Gerencia de Recursos Humanos se encuentra en un nivel medio, con un 55.6%; sin embargo, también es importante observar que el 24.4% de los colaboradores menciona estar en un nivel bajo de productividad, mientras que el 20% se encuentra en un nivel alto en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
4. Por último, en el tercer objetivo específico, hemos obtenido resultados reveladores que indican que existe una correlación positiva moderada entre el empowerment y la dimensión eficacia contando con una correlación de Spearman de 0,458; así mismo el empowerment con la eficiencia

demonstraron una correlación de Spearman de 0,537 dentro de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo; con respecto a estos resultados se concluyó que el empowerment puede tener un impacto positivo en ambas dimensiones de la productividad.

4.2. Recomendaciones

1. Se recomienda que, con el propósito de mejorar aún más la relación entre empoderamiento y productividad, se enfoque en establecer una estrategia basada en la ejecución de un programa de desarrollo del personal; diseñando y ejecutando actividades que promuevan el empoderamiento, asimismo incluyendo capacitaciones y coaching sobre empoderamiento a nivel individual y grupal. De tal manera que permitirá a la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad tener mejores resultados en cuanto a su rendimiento, generando niveles adecuados de confianza, liderazgo, comunicación y motivación en los colaboradores; de modo que cuando mejoren los resultados esto traerá consigo un desarrollo productivo para la entidad.
2. Además, se sugiere que para la mejora del empowerment, se implemente una evaluación de la comunicación interna para asegurar que todos los colaboradores cuenten con acceso a la información y a la toma de decisiones; por consiguiente se debe desarrollar un sistema de retroalimentación continuo para permitir a los colaboradores expresar sus inquietudes y sugerencias con respecto a las actividades que les asigne; esto permitirá disminuir la desconfianza e incrementar el compromiso que tenga con la organización y el compromiso que tengan con sus funciones dentro de la entidad, asimismo lo cual contribuirá en hacerlos sentir escuchados e identificados con la entidad.
3. Se sugiere que se debe aprovechar la oportunidad para elevar aún más la productividad laboral y garantizar que todos los colaboradores estén alineados a los objetivos institucionales; por tal motivo, para mejorar la productividad laboral en la Gerencia de Recursos Humanos de la entidad, se sugiere implementar una estrategia basada en establecer un liderazgo participativo que estén enfocados hacia los jefes directos de cada área, con

el fin de asegurarse que los colaboradores desempeñen funciones en base a los mismos objetivos, reforzando el compromiso y motivación de los mismos; todo ello generará un sentido de dirección y propósito, que acompañado de capacitaciones en técnicas de gestión del tiempo, contribuirá con la mejora de todos aquellos colaboradores que se encuentran con niveles medios y bajos de productividad.

4. Finalmente, se recomienda, para lograr fortalecer más esta correlación y mejorar aún más el desempeño productivo de los colaboradores dentro de la Gerencia de Recursos Humanos, se pueda tomar en cuenta ambas variables como factor primordial de crecimiento dentro de la institución lo que permitirá mejorar el desarrollo de las actividades de manera mucho más efectiva, todo ello de la mano de implementar un programa de reconocimientos y recompensas en base al cumplimiento de objetivos lo que permitirá crear una cultura de motivación por parte de todos los colaboradores, generando con ello un buen clima laboral y una mayor productividad, por ende una mayor eficiencia y eficacia de todas las áreas perteneciente a la Gerencia de Recursos Humanos de la institución.

REFERENCIAS

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de ciencias sociales*, 28(2). <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/37928/41834>
- Alamar, J., & Guijarro, R. (2018). *El libro de la productividad en la empresa española 2018*. (1era ed.). ©RESULTAE. P,5. <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Amaya, J. (2019). *Motivación y empowerment en trabajadores de una empresa de servicio de ventas de la ciudad de Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6417/Amaya%20Pita%20Johnnattan%20Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amezcu, E., Pérez, V., & Quiroz, E. (2019). Empowerment as a strategy for the growth of human talent). *Revista ciencia administrativa* (1). <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica* (Sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Arias, G., & Covinos, G. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. (1.ª ed ed.). Enfoques Consulting EIRL.
- Calderón, P. (2020). *El empowerment y el desempeño laboral en los trabajadores del ministerio del interior proyecto especial Corh - Pucallpa*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/2183>
- Calvo, D., Aguirre, L., & Calvo, C. (2022). Gestión de riesgos y productividad laboral en las instituciones públicas de la provincia de Ica. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*, 3(2). <https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/290/377>

- Cardona, J. (2022). Impacto generado por el EMPOWERMENT del talento humano en la organización. *Revista Reflexiones y Saberes* (16), 40-45. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/1444/1753>
- Castillo, V. (2021). *Implementación del Método Kaiser para mejorar la productividad en el área de producción en la empresa Inversiones VALLMENTI & DEYLI EIRL, El Porvenir*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82982/Castillo_AVK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias* (1era (edición). ed.). Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%c3%a9spedesNikita2016.pdf?sequence=4&i>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (8ª edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (3ª ed.). México.
- Condor, D. (2019). *El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35998/Condor_SDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Custodio, L. (2021). *Productividad y teletrabajo en el colaborador del área de Catastro de la oficina Registral de Chiclayo*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68544>
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., & Varhas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402

- Díaz, L. (2022). Empowerment y compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021. *Revista ciencia latina*, 6(4). doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2546
- Fernández, E. (2021). *El empowerment para mejorar la productividad en la empresa transporte Ángel Divino SAC*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8884/Fern%C3%A1ndez%20Estela%20Ines.pdf?sequence=1>
- Flores, I., Tristan, B., & Martínez, M. (2021). *Prácticas del pensamiento estratégico 2021: mercadotecnia, branding formación de capital humano emprendimiento y opinión pública*. México.
https://www.researchgate.net/publication/358270281_El_empowerment_organizaciona_Revision_de_la_literatura
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2017). Productivity and its factors: Impact on organizational improvement. *Revista Scielo*, 15(2), 47-60.
<http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Galindo, M., & Viridina, R. (2014). *La productividad*. México: Seri de estudios económicos.
https://www.researchgate.net/publication/286235998_La_Medicion_de_la_Productividad_del_Valor_Agregado_una_aplicacion_empirica_en_una_cooperativa_agroalimentaria_de_Costa_Rica_Measuring_value_added_productivity_an_empirical_application_in_an_agroalim
- García, J., Paz, A. & Pinto, E. (2021). Coaching y empowerment herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroindustriales. *Revista de ciencias sociales*, págs. 219-234.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090617>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. (3.ªed ed.). McGrillHil Educación. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hoyos, A. (2019). *El empowerment y su relación con la motivación laboral en la municipalidad provincial de Chota en el año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3052/%E2%80%99CEL%20EMPOWERMENT%20Y%20SU%20RELACI%3%93N%20CON%20LA%20MOTIVACI%3%93N%20LABORAL%20EN%20LA%20MUNICIPALIDAD%20PROVINCIAL%20DE%20CHOTA%20E.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jerez, A. (2018). *El estrés y el empowerment en los trabajadores del área operativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa*. [Tesis de postgrado, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27448>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. (14^a ed.). https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Landeras, A. (2018). *Relación entre el empowerment y el compromiso laboral de la “Generación Y”*. [Tesis de postgrado, Universidad de Buenos Aires]. <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/2757956/1/LanderasCantuarisAMF.pdf>
- Leyva, K., & Vilcas, K. (2021). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. – 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10066/1/IV_PG_MRHGO_TE_Leyva_Vilcas_2021.pdf
- Medianero, D. (2016). *Productividad total: teoría y métodos de medición*. MACRO.

- Montesinos, S. (2020). *Empowerment y la Productividad en los trabajadores del área de operaciones de la constructora Mech en la ciudad de cusco, 2019*.
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3579?show=full>
- Muñoz, H. (2022). *Empowerment y productividad laboral en el ferrocarril central andino tramo Callao- Cerro de Pasco, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81103/Mu%c3%b1oz_CHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Newstron, J (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ª ed.).
https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolleno. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. *Chia: AQUICHAN.*, 12(3), 263-274.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_abstract&tlng=es
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Palacios, D. (2018). Empowerment as a strategy for business management. *Revista FIPCAEC*, 3(9). doi:10.23857/fipcaec. v3i9.50
- Pando, T., Cangalaya, L., Herrera, Z. & Cabrejos, R (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de ciencias sociales*. págs. 234-245.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471687>
- Reverté, E., & Merino, B. (2018). *Mejora tu productividad*. Barcelona. Reverté.
<https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/105554>.

- Rimarachín, B. (2019). Tipos de liderazgo y empowerment en jefes de empresas de molineras de la ciudad de Chiclayo 2018. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6350/Rimarach%C3%ADn%20Ramos%2c%20Blanca%20Elena%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Romero, R. (2021). *Relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8915/Romero_%20Paredes_%20Rolando_%20Ronald.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salcedo, A. (2018). *El uso del Empowerment y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33407/salcedo_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toro, J. (2020). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa Latino Distribuciones SAC - Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57888/Toro_SJH-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Torres, G. (2018). *El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28327/1/48%20GTH.pdf>
- Trejos, C., Meriño, V., Lopez, A., Moncini, R., Martínez, C., & Ortiz, L. (2021). Estilos gerenciales en función del empoderamiento de los colaboradores de la

organización. *Revista espacios*, 42(2).
<https://www.revistaespacios.com/a21v42n02/a21v42n02p03.pdf>

Villegas, H. (2021). *Diagnóstico de las causas que impiden el aumento de la productividad laboral del Municipio de Cerete*. [tesis de pregrado, Universidad Metropolitana de Educación de Ciencia y Tecnología].
<https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/5968/HERNAN%20VILLEGAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ydrogo, J., & Naval, J. (2022). *Calidad de servicios y satisfacción de los clientes de la empresa de transporte Pasamayo SRL - Chiclayo, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9496/Ydrogo%20Barahona%20Jhelin%20%26%20Naval%20Avellaneda%20Jhon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título	Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Metodología
Empowerment y su relación con la productividad de la gerencia de recursos humanos de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022	¿Cuál es la relación que existe entre el empowerment y la productividad laboral de la gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022?	Objetivo general		
		Determinar la relación del empowerment y la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.	H1: El empowerment se relaciona significativamente con la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo - Correlacional Diseño: No experimental – transversal Población: 85 trabajadores Muestra: 45 trabajadores Muestreo: Por conveniencia
		Objetivos específicos		
		Analizar el empowerment de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.	H0: El empowerment no se relaciona significativamente con la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.	
Identificar el nivel de productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.				
		Demostrar la relación del empowerment con las dimensiones de la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.		

Nota. Elaborado por los investigadores

Anexo 2. Formato del Cuestionario.



ENCUESTA

El presente instrumento forma parte de la Investigación titulada: “EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022”, Se le solicita y agradece su colaboración, a la vez se le indica que la presente encuesta es totalmente confidencial y anónima, cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada.

Datos generales

Sexo: Masculino Femenino

Edad:

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Instrucciones: Lee las preguntas que se citan a continuación y marque (x) el casillero de su preferencia utilice la siguiente escala:

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

EMPOWERMENT						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PODER						
1	Dentro de su área laboral, suelen delegar funciones y autoridad en cuanto al funcionamiento de sus labores					
2	En su área suelen delegar responsabilidades a los colaboradores para el desarrollo de sus labores					
3	Considera que la gerencia de RR. HH confía en las capacidades e iniciativa de los colaboradores para afrontar los problemas que se originan en su área de trabajo.					
4	Considera que los trabajadores tienen el poder para tomar decisiones autónomas en su lugar de trabajo					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACION						
5	Usted recibe incentivos por su buen desempeño y aportes con la gerencia de recursos humanos					
6	Es recompensado por la gerencia de RR. HH. con diplomas o resoluciones por el cumplimiento de sus objetivos					
7	La gerencia de RR. HH. brinda el apoyo necesario a sus colaboradores para que realicen un buen trabajo					

DIMENSIÓN 3: DESARROLLO					
8	La gerencia realiza capacitaciones para desarrollar sus funciones correctamente				
9	Se enseña nuevas técnicas a los colaboradores para que les permita desarrollarse adecuadamente en sus labores				
10	La gerencia de RR. HH. se preocupa por desarrollar talentos y habilidades que permitan alcanzar los objetivos establecidos				
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO					
11	La gerencia de RR. HH. informa el rol de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos y metas planteados.				
12	La gerencia de RR. HH. establece una comunicación clara, asertiva y fluida para asegurar las buenas relaciones con sus colaboradores				
13	Dentro de su área se promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento correcto de sus labores.				
14	Con qué frecuencia se evalúa el desempeño de los colaboradores para medir las habilidades y actitudes con las labores encargadas				

PRODUCTIVIDAD						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: EFICACIA						
15	Dentro de su área de trabajo sus compañeros cumplen con las actividades diarias asignadas.					
16	En su área se lleva a cabo un manejo adecuado de los recursos utilizados para el desarrollo de sus funciones.					
17	Se realiza un control y seguimiento eficaz de las tareas diarias para asegurar su elaboración					
18	Las funciones realizadas en la gerencia de RR. HH. son óptimas con respecto al cargo que ocupa dentro de la entidad.					
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA						
19	Se siente comprometido con las funciones que realiza dentro la gerencia de RR. HH					
20	Dentro de su área laboral se exige que los colaboradores empleen al máximo conocimientos y habilidades en el cumplimiento de sus actividades.					
21	Considera sentirse identificado y a gusto con las funciones que lleva a cabo dentro de área laboral					
22	Dentro de su área los colaboradores emplean esfuerzos y recursos necesarios para cumplir con las metas y objetivos establecidos por la gerencia de RR. HH.					

Anexo 3. Validación de cuestionario.

Experto 1



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Delitos informáticos (Ley N° 30096)

1. NOMBRE DEL JUEZ		Abraham José García Torcca
2.	PROFESIÓN	de Administración
	ESPECIALIDAD	Talento Humano
	GRADO ACADÉMICO	Dr. Gestión Pública y Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	16 años
	CARGO	Coordinador Investigación
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022"		
3. DATOS DE LOS TESISISTAS		
3.1	APELLIDOS Y NOMBRES	Lopez Toro Shaili Rashell
		Zuñe Llacsahuanga Jair Andersson
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL:</u> Determinar la relación del empowmerment y la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo – 2022.
		<u>ESPECÍFICOS:</u> a) Analizar el empowerment de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022. b) Identificar el nivel de productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022. c) Demostrar la relación del empowerment con las dimensiones de la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
VARIABLE INDEPENDIENTE		
01	Dentro de su área laboral, suelen delegar funciones y autoridad en cuanto al funcionamiento de sus labores Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	En su área suelen delegar responsabilidades a los colaboradores para el desarrollo de sus labores. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Considera que la gerencia de RR. HH. confía en las capacidades e iniciativa de los colaboradores para afrontar los problemas que se originan en su área de trabajo. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	Considera que los trabajadores tienen el poder para tomar decisiones autónomas en su lugar de trabajo Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	Usted recibe incentivos por su buen desempeño y aportes con la gerencia de recursos humanos Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	Es recompensado por la gerencia de RR. HH. con diplomas o resoluciones por el cumplimiento de sus objetivos Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	La gerencia de RR. HH. brinda el apoyo necesario a sus colaboradores para que realicen un buen trabajo Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	La gerencia realiza capacitaciones para desarrollar sus funciones correctamente Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (X) D () SUGERENCIAS:

09	Se enseña nuevas técnicas a los colaboradores para que les permita desarrollarse adecuadamente en sus labores Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
10	La gerencia de RR. HH. se preocupa por desarrollar talentos y habilidades que permitan alcanzar los objetivos establecidos. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
11	La gerencia de RR. HH. informa el rol de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos y metas planteados. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
12	La gerencia de RR. HH. establece una comunicación clara, asertiva y fluida para asegurar las buenas relaciones con sus colaboradores Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
13	Dentro de su área se promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento correcto de sus labores Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
14	Con que frecuencias se evalúa el desempeño de los colaboradores para medir las habilidades y actitudes con las labores encargadas Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD		
15	Dentro de su área de trabajo sus compañeros cumplen con las actividades diarias asignadas. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
16	En su área se lleva a cabo un manejo adecuado de los recursos utilizados para el desarrollo de sus funciones. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
17	Se realiza un control y seguimiento eficaz de las tareas diarias para asegurar su elaboración. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

18	Las funciones realizadas en la gerencia de RR. HH. son óptimas con respecto al cargo que ocupa dentro de la entidad. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
19	Se siente comprometido con las funciones que realiza dentro la gerencia de RR. HH. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
20	Dentro de su área laboral se exige que los colaboradores empleen al máximo conocimientos y habilidades en el cumplimiento de sus actividades. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
21	Considera sentirse identificado y a gusto con las funciones que lleva a cabo dentro de área laboral Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
22	Dentro de su área los colaboradores emplean esfuerzos y recursos necesarios para cumplir con las metas y objetivos establecido por la gerencia de RR. HH. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES:	
8. OBSERVACIONES:	



Juez Experto
DNI: 80240538
CLAD N°: 20638

Experto 2



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Delitos informáticos (Ley N° 30096)

1. NOMBRE DEL JUEZ		Kerwin Jose Chavez Vera
2.	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Gerencial Industrial
	GRADO ACADÉMICO	Doctor
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15
	CARGO	Docente Investigador
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022"		
3. DATOS DE LOS TESISISTAS		
3.1	APELLIDOS Y NOMBRES	Lopez Toro Shaili Rashell Zuñe Uacsahuanga Jair Andersson
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GÉNERAL:</u> Determinar la relación del empowerment y la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo – 2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Analizar el empowerment de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022. b) Identificar el nivel de productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022. c) Demostrar la relación del empowerment con las dimensiones de la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
VARIABLE INDEPENDIENTE		
01	<p>Dentro de su área laboral, suelen delegar funciones y autoridad en cuanto al funcionamiento de sus labores</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>En su área suelen delegar responsabilidades a los colaboradores para el desarrollo de sus labores.</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Considera que la gerencia de RR. HH. confía en las capacidades e iniciativa de los colaboradores para afrontar los problemas que se originan en su área de trabajo.</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>Considera que los trabajadores tienen el poder para tomar decisiones autónomas en su lugar de trabajo</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>Usted recibe incentivos por su buen desempeño y aportes con la gerencia de recursos humanos</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>Es recompensado por la gerencia de RR. HH. con diplomas o resoluciones por el cumplimiento de sus objetivos</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>La gerencia de RR. HH. brinda el apoyo necesario a sus colaboradores para que realicen un buen trabajo</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>La gerencia realiza capacitaciones para desarrollar sus funciones correctamente</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

09	Se enseña nuevas técnicas a los colaboradores para que les permita desarrollarse adecuadamente en sus labores Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
10	La gerencia de RR. HH. se preocupa por desarrollar talentos y habilidades que permitan alcanzar los objetivos establecidos. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
11	La gerencia de RR. HH. informa el rol de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos y metas planteados. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
12	La gerencia de RR. HH. establece una comunicación clara, asertiva y fluida para asegurar las buenas relaciones con sus colaboradores Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
13	Dentro de su área se promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento correcto de sus labores Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
14	Con que frecuencias se evalúa el desempeño de los colaboradores para medir las habilidades y actitudes con las labores encargadas Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD		
15	Dentro de su área de trabajo sus compañeros cumplen con las actividades diarias asignadas. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
16	En su área se lleva a cabo un manejo adecuado de los recursos utilizados para el desarrollo de sus funciones. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
17	Se realiza un control y seguimiento eficaz de las tareas diarias para asegurar su elaboración. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:

18	Las funciones realizadas en la gerencia de RR. HH. son óptimas con respecto al cargo que ocupa dentro de la entidad. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
19	Se siente comprometido con las funciones que realiza dentro la gerencia de RR. HH. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
20	Dentro de su área laboral se exige que los colaboradores empleen al máximo conocimientos y habilidades en el cumplimiento de sus actividades. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
21	Considera sentirse identificado y a gusto con las funciones que lleva a cabo dentro de área laboral Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
22	Dentro de su área los colaboradores emplean esfuerzos y recursos necesarios para cumplir con las metas y objetivos establecido por la gerencia de RR. HH. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (x) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES:	
8. OBSERVACIONES:	



 Dr. Kenwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador*

Juez Experto

Experto 3



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Delitos informáticos (Ley N° 30096)

1. NOMBRE DEL JUEZ		Rafael Martel Acosta
2.	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Investigación
	GRADO ACADÉMICO	Doctor
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	13
	CARGO	DTP USS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022"		
3. DATOS DE LOS TESISISTAS		
3.1	APELLIDOS Y NOMBRES	Lopez Toro Shaili Rashell Zuñe Llacsahuanga Jair Andersson
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar la relación del emporwerment y la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo – 2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>a) Analizar el empowerment de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.</p> <p>b) Identificar el nivel de productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.</p> <p>c) Demostrar la relación del empowerment con las dimensiones de la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.</p>

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
VARIABLE INDEPENDIENTE		
01	<p>Dentro de su área laboral, suelen delegar funciones y autoridad en cuanto al funcionamiento de sus labores</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>En su área suelen delegar responsabilidades a los colaboradores para el desarrollo de sus labores.</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Considera que la gerencia de RR. HH. confía en las capacidades e iniciativa de los colaboradores para afrontar los problemas que se originan en su área de trabajo.</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>Considera que los trabajadores tienen el poder para tomar decisiones autónomas en su lugar de trabajo</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>Usted recibe incentivos por su buen desempeño y aportes con la gerencia de recursos humanos</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>Es recompensado por la gerencia de RR. HH. con diplomas o resoluciones por el cumplimiento de sus objetivos</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>La gerencia de RR. HH. brinda el apoyo necesario a sus colaboradores para que realicen un buen trabajo</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>La gerencia realiza capacitaciones para desarrollar sus funciones correctamente</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

09	Se enseña nuevas técnicas a los colaboradores para que les permita desarrollarse adecuadamente en sus labores Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
10	La gerencia de RR. HH. se preocupa por desarrollar talentos y habilidades que permitan alcanzar los objetivos establecidos. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
11	La gerencia de RR. HH. informa el rol de los colaboradores en el cumplimiento de los objetivos y metas planteados. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
12	La gerencia de RR. HH. establece una comunicación clara, asertiva y fluida para asegurar las buenas relaciones con sus colaboradores Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
13	Dentro de su área se promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento correcto de sus labores Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
14	Con que frecuencias se evalúa el desempeño de los colaboradores para medir las habilidades y actitudes con las labores encargadas Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD		
15	Dentro de su área de trabajo sus compañeros cumplen con las actividades diarias asignadas. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
16	En su área se lleva a cabo un manejo adecuado de los recursos utilizados para el desarrollo de sus funciones. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
17	Se realiza un control y seguimiento eficaz de las tareas diarias para asegurar su elaboración. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:

18	Las funciones realizadas en la gerencia de RR. HH. son óptimas con respecto al cargo que ocupa dentro de la entidad. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
19	Se siente comprometido con las funciones que realiza dentro la gerencia de RR. HH. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
20	Dentro de su área laboral se exige que los colaboradores empleen al máximo conocimientos y habilidades en el cumplimiento de sus actividades. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
21	Considera sentirse identificado y a gusto con las funciones que lleva a cabo dentro de área laboral Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
22	Dentro de su área los colaboradores emplean esfuerzos y recursos necesarios para cumplir con las metas y objetivos establecido por la gerencia de RR. HH. Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (22) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES: APLICA	
8. OBSERVACIONES:	



Juez Experto
DNI: 40701866
CLAD N°: 37848

Anexo 4. Carta de la Institución.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE CHICLAYO

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chiclayo, 21 de Octubre de 2022.

OFICIO N° 225 -2022-MPCH-GRR.HH.

Señora Dra.

CARLA ANGELICA REYES REYES.

Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración.

Universidad Señor de Sipán

Presente.-

REF. : Carta S/N° - Reg. N° 536003-2022-SISGEDO.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y en atención al documento de la referencia, a través del cual solicita autorización para que los estudiantes **SHAILI RASHELL LOPEZ TORO y JAIR ANDERSSON ZUÑE LLACSAHUANGA**, pueda ejecutar su Trabajo de Investigación denominado **"Empowerment y su relación con la productividad de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022"**; al respecto debo indicarle que, esta Gerencia sólo autoriza la aplicación de encuestas y/o cuestionarios para su Trabajo de Investigación.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Abog. Carlos Alberto Acevedo Villar
Gerente de Recursos Humanos

Cc.
Archivo

Anexo 5. Resolución de proyecto.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0816-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 06 de diciembre de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0399-2022/FACEM-DA-USS de fecha 23 de noviembre de 2022, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de la FACEM, de fecha 06/12/2022, donde solicita el cambio de Título de Proyecto de Tesis, de los estudiantes del X ciclo de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°: APROBAR, el cambio del Título del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del X ciclo de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Calanchez Uribarri África del Valle, según se indica en el cuadro adjunto.

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, la resolución N°0404-2022-FACEM-USS, de fecha 20/07/2022, numeral 1, 2, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0816-2022-FACEM-USS**

N.º	AUTOR(a) (es)	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	CHAPOÑAN GUEVARA JOSÉ LUIS SIRLOPÚ ARICOCHÉ RUTH MARYCIELO	METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO MOLISAM I S.A.C., LAMBAYEQUE - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	DELGADO MIÑOPE CARLOS ENRIQUE JURUPE PIZARRO DIANA DEL PILAR	METODOLOGÍA DEL SIX SIGMA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	CHACON MEOÑO KAREM STEHFANY SENADOR TORRES CARLOS AGUSTO	SISTEMA DE DIGITALIZACIÓN DOCUMENTAL BASADO EN LA ECOEFICIENCIA PARA MEJORAR EL TRÁMITE DOCUMENTARIO EN LA MUNICIPALIDAD DE MONSEFÚ - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CARRILLO BOCANEGRA LUIS FELIPE MECHÁN ACHULLA DICKSON YOSEMIR	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	LOPEZ TORO SHAILI RASHELL ZUÑE LLACSAHUANGA JAIR ANDERSSON	EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	FERNÁNDEZ CRUZADO MARCIA YUDYTH FERNÁNDEZ VÁSQUEZ MILY ADIXA	EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL SERVICIO EDUCATIVO EN LA I.E. N°16081 SEÑOR DE HUAMANTANGA, JAÉN - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	LOPEZ CABREJOS HERCILIA MAVILA LOZANO BAUTISTA CELENI YAMILET	COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO TOMAS, 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	GUEVARA CARRASCO CINTHYA ANALI SOTO MALCA CESAR ANTONI CRUZ	COMUNICACIÓN INTERNA PARA MEJORAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN CAJAMARCA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	ANAYA BARBOZA DIANA CHAPOÑAN SANTAMARIA SILVIA NATALY	ENDOMARKETING COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL RESTAURANT & GRILL EL HEBRÓN S.A.C, CHICLAYO-2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	HUANCA RUIZ KEYLA YANELA MONTENEGRO CHAVEZ SHEIMILITH	ENDOMARKETING COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA CORPORACIÓN MADERERA FERPESE S.A.C, EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE- 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	CAYOTOPA BUSTAMENTE KAREN YUDITH	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO - 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	CORNEJO PURISACA LUZ MARISOL MEJÍA PEÑA BRAYAN JESÚS	MARKETING SENSORIAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES EN EL RESTAURANT AMAPOLA FISH AND, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	SECLÉN QUEVEDO JULIO JOSE	PLAN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN LAS MYPES DEL MERCADO CENTRAL DE CHICLAYO - 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	AGREDA FERNANDEZ ERIKA LICET FERNANDEZ CUMBIA JEANCARLOS DARWIN	INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL RESTAURANTE 25 HORAS, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Anexo 6. Formato T1 – Autorización de autores.

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	95 de 98

Pimentel, 12 de febrero de 2024



Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Lopez Toro Shaili Rashell con DNI 75754829 y Zuñe Llacsahuanga Jair Andersson con DNI 72913086

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **“EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022”**, presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
LOPEZ TORO SHAILI RASHELL	75754829	
ZUÑE LLACSAHUANGA JAIR ANDERSSON	72913086	

Anexo 7. Evidencia Fotográfica.



Anexo 8. Reporte Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD

AUTOR

Lopez Toro Shaili Rashell Zuñe Llacsahuanga Jair Andersson

RECUENTO DE PALABRAS

16344 Words

RECUENTO DE CARACTERES

88234 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

60 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

246.4KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 3, 2023 6:27 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 3, 2023 6:28 PM GMT-5

● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Anexo 9. Acta de originalidad.



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0816-2022-FACEM-USS, presentado por los Bachilleres, Lopez Toro Shaili Rashell y Zuñe Liacsahuanga Jair Andersson, con su tesis Titulada "EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022"

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 18% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 07 de noviembre del 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.