



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN

LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VÍA

PACÍFICO E.I.R.L. DE CHICLAYO – 2023

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN

Autores:

Bach. Alarco Rodriguez Arnhol Joshet

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6998-267X>

Bach. Otero Siaden Perla Briggitt

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1186-8273>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación

Gestión, Innovación, Emprendimiento y Competitividad que promueva el

Crecimiento Económico Inclusivo y Sostenido

Sublínea de Investigación

Institucionalidad y Gestión de las Organizaciones

Pimentel – Perú

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VÍA PACÍFICO E.I.R.L. DE CHICLAYO – 2023

Asesor (a): García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

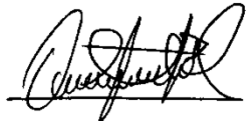
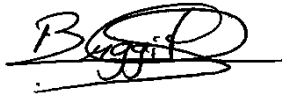
ANEXO 01: DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, soy(somos) egresados(s) del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VÍA PACÍFICO E.I.R.L. DE CHICLAYO – 2023.

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, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Alarco Rodriguez Arnhol Joshet	DNI: 75231664	
Otero Siaden Perla Briggitt	DNI: 73579449	

Pimentel, 23 de julio de 2024.

NOMBRE DEL TRABAJO

EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VÍA PACÍFICO E.I.R.L. DE CHICLA

AUTOR

Alarco Rodriguez Arnhol Joshet Otero Siaden Perla Briggitt

RECuento DE PALABRAS

13193 Words

RECuento DE CARACTERES

71378 Characters

RECuento DE PÁGINAS

50 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

221.9KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 1, 2024 5:51 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 1, 2024 5:53 PM GMT-5

● **19% de similitud general**

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

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

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

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación es dedicado para todo lector e investigador que desee recopilar información con fines académicos.

Así mismo a familiares, amigos, ya que es un proyecto que se desarrolló con mucho esfuerzo en la cual esperamos sea beneficioso para los fines buscados.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros padres por el constante apoyo económico y moral que nos aportaron durante el desarrollo de todo el ciclo, así mismo a amigos que nos brindaron su ayuda incondicional para desarrollar nuestra investigación.

Resumen

La actual investigación “Empowerment y Rendimiento Laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. de Chiclayo – 2023.” Tuvo por objeto principal determinar la relación de ambas variables en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. de Chiclayo – 2023. También, se empleó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional con un diseño no experimental – transversal, con 30 colaboradores como población y muestra, en donde se les aplicó una encuesta como técnica para la recolección de datos con su instrumento del cuestionario. Se obtuvo como resultados que entre el 50% a veces y el 6.7% casi siempre consideran de mucha importancia el que cuenten con un empoderamiento necesario para que puedan realizar de una buena manera las funciones en su trabajo dentro de la empresa, y, por otro lado, el 43.3% considera que casi nunca obtienen buenos resultados por la falta de motivación por parte de su jefe. Concluyendo en base a la correlación de Spearman que se obtuvo con un resultado de 0.855 siendo una correlación positiva muy fuerte y a su vez con una significancia bilateral de 0.000, se afirma que la variable 1 sí se relaciona significativamente con la variable 2.

Palabras claves: Empowerment, liderazgo, poder, motivación, rendimiento laboral.

Abstract

The current investigation "Empowerment and Work Performance in the employees of the company Vía Pacífico E.I.R.L. from Chiclayo – 2023." Its main objective was to determine the relationship of both variables in the employees of the company Vía Pacífico E.I.R.L. de Chiclayo - 2023. Also, a quantitative approach of a descriptive type - correlational with a non-experimental - cross-sectional design was used, with 30 collaborators as population and sample, where a survey was applied as a technique for data collection with its instrument of the questionnaire. It was obtained as results that between 50% sometimes and 6.7% almost always consider it very important that they have a necessary empowerment so that they can perform their functions in a good way in their work within the company, and, on the other On the other hand, 43.3% consider that they almost never obtain good results due to a lack of motivation from their boss. Concluding based on the Spearman correlation that was obtained with a result of 0.855, being a very strong positive correlation and in turn with a bilateral significance of 0.000, it is affirmed that variable 1 is significantly related to variable 2.

Keywords: Empowerment, leadership, power, motivation, job performance.

Índice

CARATULA.....	i
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice.....	ix
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Situación Problemática.....	12
1.2. Formulación del problema.....	25
1.3. Hipótesis.....	25
1.4. Objetivos.....	25
1.5. Teorías relacionadas al tema	26
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	34
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	34
2.2. Variables, Operacionalización.....	35
2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	38
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	41
2.6. Criterios éticos	42
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
3.1. Resultados	44
3.2. Discusión	54
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
4.1. Conclusiones.....	58
4.2. Recomendaciones.....	59
REFERENCIAS	60
ANEXOS	67

Índice de tablas

<i>Tabla 1: Operacionalización de la variable 1: Empowerment</i>	35
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2: Rendimiento laboral.....	36
Tabla 3 Resultados de la validación por 3 expertos	40
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad de la variable Empowermet.	40
<i>Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad de la variable rendimiento laboral</i>	41
<i>Tabla 6: Escala de Likert</i>	42
Tabla 7: Dimensión Poder	44
Tabla 8: Dimensión Motivación	45
Tabla 9: Dimensión Desarrollo	46
Tabla 10: Dimensión Liderazgo.....	47
Tabla 11: Variable Empowerment	47
Tabla 12: Dimensión Rendimiento en la tarea	49
Tabla 13: Dimensión Rendimiento en el contexto.	50
Tabla 14: Variable Rendimiento laboral.	51
Tabla 15: Correlación entre Empowerment y Dimensión rendimiento en la tarea.....	52
Tabla 16: Correlación entre Empowerment y Dimensión rendimiento en el contexto.	52
Tabla 17: Correlación entre Empowerment y Rendimiento Laboral.....	53

Índice de figuras

Figura 1: Facultamiento en la toma de decisiones (Empowerment)	28
Figura 2: Dimensión Poder	44
<i>Figura 3: Dimensión Motivación</i>	<i>45</i>
Figura 4: Dimensión Desarrollo:	46
<i>Figura 5: Dimensión Liderazgo.....</i>	<i>47</i>
Figura 6: Variable Empowerment.....	48
Figura 7: Dimensión Rendimiento en la tarea.....	49
Figura 8: Dimensión Rendimiento en el contexto.	50
Figura 9: Variable Rendimiento laboral.....	51

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Situación Problemática

El empowerment o también llamada empoderamiento, es una herramienta que rige una función importante dentro del rendimiento laboral que cada colaborador de la empresa desempeña según sus funciones, esta abarca diversos factores que ayudarán a mejorar la seguridad, confianza y autonomía que cada colaborador crea poseer. En Chile, Cardona (2022), en su investigación, comenta que hoy en día las empresas se vuelven más exigentes debido al alto nivel de competitividad, por ello el impacto que tiene el empowerment dentro de una organización es bastante significativa; ya que esta no solo busca hacer crecer una mayor productividad por parte de colaborador comprometido con la empresa, sino también busca hacer crecer a la persona a base de sus diversas habilidades y capacidades que esta posee, dándose así un crecimiento empresarial, como también un crecimiento personal.

El empowerment o empoderamiento ejerce diversas funciones, tales como el aumento del nivel de confianza, seguridad y liderazgo dentro de una organización, sean pública o privada. Esta busca otorgar un cierto poder a un colaborador con la capacidad de poder “mandar”, así mismo, busca aprovechar cada recurso que posee la empresa para mejorar esa misma capacidad de liderazgo y así poder generar estrategias de mejoras en productividad junto al equipo de trabajo, logrando de esta manera fortalecer y aumentar el nivel de eficiencia del líder hacia su equipo, viéndose reflejado a través de resultados obtenidos en beneficio tanto como el colaborador y la organización.

Del mismo modo, en Ecuador, Piguave & Vegas (2021) hace mención de su investigación, que hay una relación existente entre el empoderamiento y el rendimiento laboral de las empresas estatales de Ecuador, manifiesta que muchas de estas empresas y sus colaboradores no tienen la oportunidad en tomar la iniciativa de liderazgo, lo que genera poca motivación y un bajo rendimiento laboral. Tal es el caso de la empresa pública Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabi, lo cual por medio de todo un estudio en su estructura organizacional se propuso ejecutar acciones de mejora para que cada colaborador

se sienta más motivado y comprometido con la empresa, obteniendo de esta manera un mejor resultado.

Así mismo, en México, Amezcua et al. (2019), manifiesta que el empowerment es una estrategia de gestión que requiere de compromiso por parte de cada trabajador hacia la empresa. Un claro ejemplo de grandes empresas que aplican Empowerment es el caso de la empresa Grupo Bimbo, que aplica esta herramienta para otorgarles a sus colaboradores una mayor seguridad en la toma de decisión, ¿Y cómo logran esto? Así como se le otorga a cada colaborador una responsabilidad en sus tareas laborales, así mismo se les otorga autoridad, esta es la filosofía que mantiene la empresa Bimbo, otorgar autoridad, de esta manera es donde interviene la participación funcional donde logran gestionar el nivel de competitividad de cada uno.

Desde el punto de vista de La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022), menciona que, el 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos, mientras que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presenta un informe en el que manifiesta que, uno de cada cuatro trabajadores no se siente valorados en su trabajo, que solo un tercio de las empresas mide el nivel de inclusión, lo cual genera una desigualdad e inestabilidad laboral dentro de las organizaciones. La diversidad y la inclusión rigen una función sumamente importante dentro de todo desarrollo empresarial, favoreciendo tanto el nivel de desempeño, el nivel económico y sociedades a nivel mundial.

Por otro lado, en Ecuador, Bohórquez (2020) interpreta que las empresas con el transcurrir del tiempo adoptan cambios según las tendencias que existen en el mercado, por ello considera a las personas/colaboradores como uno de los pilares más relevante dentro de una empresa/organización; porque por medio de estos y sus capacidades, la empresa logra mantenerse en este mercado tan competitivo, entonces se requiere que esté motivado de diferentes maneras lo cual generará seguridad y confianza y a su vez una mayor productividad para la empresa de acorde que con el nivel de desempeño que este realice.

Además, en Colombia, Pilligua & Arteaga (2019) estudió el caso: Hardepex Cía. Ltda., considera que dicha empresa dedicada a la harina de pescado no cuenta con ambientes

adecuados ni amplios para que el número de trabajadores que dispone, lo cual no permite que cada trabajador desempeñe sus labores de manera eficiente, sin embargo, la empresa bajo la supervisión de la directiva exige a los trabajadores a aumentar el nivel de productividad en un tiempo récord. Tras un estudio especializado en dicho problema, los resultados arrojaron negativamente un bajo nivel de desempeño de los colaboradores, en relación con un alto nivel de estrés laboral, lo cual genera que no exista un clima laboral estable entre cada colaborador hacia la empresa y no se logre continuamente con los objetivos planteados. Proponiéndole así acciones de mejoras que ayudarán a reducir este problema y se vea beneficiado tanto la empresa como cada trabajador.

A nivel nacional, en Chimbote, específicamente en la Universidad Tecnológica del Perú, se realizó un estudio donde se evidencian que, grandes empresas han encontrado en el Empowerment o empoderamiento una estrategia que potenciará al capital humano, lo que genera una mayor productividad. Tal es el caso de la empresa PROMART, que como estrategia para reducir los obstáculos de comunicación que puede darse entre los mismos colaboradores con sus jefes de áreas, aplican lo que es el empowerment; en las que se tiene en cuenta sus propuestas de mejoras que ayudarán muchas de estas a aumentar y mejorar la productividad de la empresa sujeta a un rendimiento laboral estable que se da dentro de esta empresa a base confianza y seguridad (Universidad Tecnológica del Perú [UTP] 2021).

Para Rodríguez (2017) considera que, en su estudio ejecutado en el sector manufacturero de la Región Sur del Perú, se basó en tres enfoques, los cuales son organizacional, comunitario y desarrollo, basándose, también, en los fundamentos de empowerment como una herramienta en la toma de decisiones para el logro de sus objetivos. Por medio de diversas metodologías se logró determinar que para aplicar el empowerment, el enfoque más adecuado para el sector manufactura es el enfoque de desarrollo. Tras una evaluación al personal sin distinción de sexo y edad se logró identificar un bajo nivel de empoderamiento. Por lo cual, a través de diversas metodologías y análisis en las ventajas y desventajas de cada enfoque, se logró determinar que para aplicar el empowerment, el enfoque más adecuado para el sector manufactura es el enfoque de desarrollo.

De la misma manera, en Lima, Cárdenas (2021), da a conocer a través de su estudio que, más que un trabajo, es un derecho fundamental ante la sociedad. Sin embargo, a consecuencia de la pandemia global, denominada COVID-19, fue todo un reto en todos los sectores de desarrollo de un país, tales como sector económico, sector ambiental, sanitario y social, que fueron los más afectados a causa de este virus. Según datos estadísticos, hasta el tercer trimestre del 2021 la tasa de ocupación laboral ascendió a un 82%, lo cual viene hacer un aumento y mejora de la tasa de empleabilidad a nivel nacional, en la cual se emplearon diversas estrategias para convencer a los empleadores a retomar labores presenciales. Una de estas fue otorgar una cierta parte de autoridad al colaborador, en poder decidir qué medidas de cuidado este podría utilizar en el área laboral, así mismo decidir cuándo dejar de trabajar en la empresa en la cual labora.

También, en Arequipa, Calizaya & Bellido (2021) en su estudio comenta que, tras todo un estudio de investigación dentro los trabajadores de la universidad, se quería determinar qué relación existía entre ambas variables, lo cual se encuestó a una cierta cantidad de trabajadores. Los resultados que arrojaron dicha investigación fue que ni edad ni el sexo tenían una relación que influyera en ambas variables, así mismo se determinó que ambas variables actúan de manera independiente, lo cual se determina una correlación nula, al menos en los servidores administrativos.

Por otro lado, en Lima, Carhuayal (2020), en su investigación, comenta que tras el estudio acerca del clima organizacional que se realizó en la empresa, se logró detectar que los grupos/equipos formados para la organización, requerían mejorar su relación social, de esta manera el equipo se sienta más motivado y apoyado por su entorno laboral, obteniendo resultados favorables hacia la empresa, un mejor rendimiento, rentabilidad y productividad. Este estudio está basado principalmente en el rendimiento en equipo, puesto que el trabajo en equipo genera mayor porcentaje de productividad, lo que relaciona directamente tanto como el trabajador y el gerente o jefe de área. A diferencia de las empresas familiares, donde estos conceptos se desconocen, ya que la gran parte de estas empresas no se preocupan

en motivar e incentivar al personal para un mejor desarrollo productivo, por ende, ni de mejorar el ambiente organizacional que se da dentro de la empresa.

En el ámbito local, la empresa Vía Pacífico, dedicada al rubro de transporte Interprovincial de pasajeros, se encuentra que el problema central, se relaciona significativamente con la falta de ejecución con respecto a estrategias de empowerment con el personal administrativo, ya que el gerente es el único con autoridad quien toma las decisiones por su propia cuenta, sin aceptar aportaciones u opiniones de los colaboradores en la presente área. Por ello se llega a diagnosticar que el personal administrativo está obligado a recibir órdenes, lo que no genera un óptimo rendimiento laboral esperado.

De la misma manera, se logró observar la falta de otorgamiento de poder a algún personal en sí, no dándole a este una libertad, autoridad y confianza de poder dirigir en la respectiva área, así mismo la motivación no es una acción representativa de la empresa hacia sus trabajadores, puesto a que no existe una recompensación, incentivos ni reconocimientos por la labor de cada colaborador que ejerce en sus funciones.

Por otro lado, la falta de desarrollo y adaptación en los diversos climas laborales que se vive día a día es otra problemática que perjudica significativamente a los colaboradores, ya que según los colaboradores no hay constantes capacitaciones ni mejoras de información para que estos se adapten a manejar mejor las diversas situaciones presentadas en el área administrativa, lo que a consecuencia de esto genera a que no tengan muy en claro los objetivos y metas de la empresa debido al poco liderazgo consecuente a esto poco desempeño laboral.

Además, en la descripción de cada una de las deficiencias que la empresa mantiene en su personal, conlleva al rendimiento laboral que se está obteniendo por parte de cada colaborador, puesto a que, en el rendimiento de sus tareas, no se obtienen resultados de calidad, ni un trabajo eficiente, priorizando sus necesidades personales en vez de las necesidades empresariales. Así mismo, se da en el caso de las actividades en contexto, que no se da de manera voluntaria ni intencionales para mejora de la empresa.

Y, si la empresa a futuro sigue funcionando con una administración centralizada, no mejorará la calidad de su servicio de transporte público de pasajeros, generando descontentos a los usuarios al no tener funciones delegadas del personal para tomar decisiones en el cumplimiento de sus funciones, generando así, problemas que puede salir del mercado por la mala calidad de servicio.

Además, Quispe y Rodriguez (2020). Bolivia. Desarrolló su investigación para recibir la Licenciatura en Administración de empresas. Planteó como objetivo buscar de qué manera influye la satisfacción laboral ante el desempeño laboral entre los conductores de una empresa de transporte de carga pesada. Dicha investigación es descriptiva, ya que se narrará acontecimientos característicos que puedan estar relacionados entre las variables de la investigación. Mantiene un enfoque cualitativo, un diseño no experimental de tipo descriptivo. Como población o universo a la cual fue dirigida la investigación fue a gran parte de conductores del mismo rubro de transporte de carga pesada. Cabe recalcar que la investigación arrojó resultados positivos en base a la relación que existe entre ambas variables, en lo que es desempeño laboral, indicadores como responsabilidad y compromiso, por otro lado, en satisfacción laboral, indicadores como equipo en trabajo.

Torres (2018). Ecuador. Para recibir el Grado de Magíster en Gestión del Talento Humano, se mantuvo como objetivo identificar de qué manera el empowerment influye en los colaboradores administrativos, como también en los colaboradores del área de desarrollo organizacional de la Universidad de Ambato. Se empleó una metodología de carácter cualitativo y cuantitativo, usando como herramienta de medición la observación directa y test. Se obtuvo como resultados que ambos campos en lo cual se basó la investigación optan por un trabajo en equipo, así mismo se logró identificar que las decisiones dentro de la institución son tomadas únicamente por directivos institucionales, negando la posibilidad a que estos puedan plantear posibles soluciones frente a cualquier conflicto, arrojando un alto porcentaje de insatisfacción frente a esta situación. Por lo tanto, se concluye que, si influye el empowerment en las áreas investigadas, por lo que se recomienda trabajar en las fortalezas

y debilidades de los colaboradores y llegar a un punto estratégico donde estos se sientan satisfechos.

Véliz (2019). Ecuador. Investigación para obtener el título de ingeniería en administración de empresas. Planteó como objetivo elaborar un plan motivacional con la intención de obtener mejoras en el rendimiento de cada colaborador. En la investigación se planteó un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo-prospectiva, teniendo como población a 95 trabajadores, en los cuales se les aplicó un cuestionario como instrumento de medición. Los resultados obtenidos fueron negativos, puesto que un 38% de los encuestados se encuentran insatisfechos con su remuneración, el 43% afirman que no se les da facilidades en el horario, otro 35% afirman mantener una pésima relación de comunicación con sus jefes de área, y el 56% manifiestan que no se les otorga ningún reconocimiento por su trabajo. Se llegó a concluir que los trabajadores presentan un grado de 14 y media de motivación, lo que resulta perjudicial porque afecta directamente a su rendimiento laboral.

Carrasco (2020). Ecuador. Investigación para recibirse como Licenciado en Trabajo Social. Se planteó como objetivo identificar la incidencia del empoderamiento para fortalecer el clima laboral de los trabajadores de la Organización Olya Farms SA. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y tipo descriptivo. Como población se identificaron 113 trabajadores del área operativa, por ende, se aplicó la fórmula estadística de muestreo, lo que se obtuvo como resultado aplicar el instrumento de medición a 87 trabajadores. Tras aplicar el cuestionario se obtuvieron resultados desfavorables por parte de los colaboradores encuestados, puesto que un 56% manifiesta muy pocas situaciones relacionadas con el empoderamiento, otro 82% afirman que no tienen la libertad de resolver algún problema interno en la empresa, otro 31% señalan que se encuentran inconformes con las comunicaciones de ellos con los jefes de la empresa. Lo que se llega a concluir que es de vital importancia plantear estrategias de empoderamiento en los colaboradores del área operativa para aumentar el nivel de satisfacción de los colaboradores y obtener mejores resultados esperados por la empresa.

De Los Cobos (2019). México. Tesis para recibirse como Maestro en Administración especialidad Alta Dirección. La investigación tuvo como objetivo identificar la posible relación entre la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral. Para la investigación como parte de la población se tuvo a 50 estudiantes de posgrado de la universidad Autónoma de Querétaro, se les aplicó un cuestionario como herramienta de obtención de datos, los cuales arrojados resultados positivos a lo que la investigación busca, es decir que si existe una relación entre la variable de inteligencia emocional sobre el desempeño laboral, esto es logrado por la práctica de diversos software empleados por los estudiantes para mejorar sus habilidades y capacidades. Por lo tanto, la inteligencia emocional si influye directamente sobre el desempeño laboral.

García et al. (2018). El Salvador. Para optar el grado de licenciatura en psicología. Como objetivo se planteó encontrar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S. INVERSIONES S.A de C.V. La investigación se empleó una metodología no experimental, de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. Se aplicó un cuestionario a una población de 63 trabajadores. Los resultados obtenidos es que un 52% mantienen una motivación baja, así mismo el otro 48% mantiene un rendimiento deficiente hacia la empresa. Lo que se entiende es la importancia de la motivación como un factor importante dentro del rendimiento de cada colaborador. Estos resultados conllevan que el trabajador opte por seguir y no seguir laborando para la empresa, lo que es un riesgo que perjudica directamente a la empresa a causa de que no practican ni motivan a su personal.

Muñoz (2022). Lima. Tesis para la obtención del logro académico de Maestro en gestión administrativa de negocios. Su objetivo fue determinar la relación entre empoderamiento y productividad laboral, Ferrocarriles Andinos Centrales - Cerro de Pasco, 2021. Los estudios realizados fueron métodos descriptivo-relacional y cuantitativo, con un diseño no experimental-transversal. Participaron 152 trabajadores perteneciendo al área de operaciones, donde se logró desarrollar la técnica de la encuesta por medio de la aplicación del cuestionario basándose en la escala de Likert correspondiendo a cada variable con su totalidad de 44 ítems, siendo 20 para empoderamiento y 24 para productividad laboral. Se

pudo comprobar qué tan fiable son los instrumentos de cada variable en relación con el alfa de Cronbach, en la variable uno se obtuvo 0.97, mientras que en la variable dos fue 0.978. Por otro lado, se halló la relación mediante una Rho Spearman de 0.888 denominando que se relacionan altamente y para estos resultados se utilizó el programa SPSS 2021.

Bravo (2022). Lima. Tesis para lograr el título profesional en Licenciada de Administración. El objetivo fue determinar la relación con el estrés laboral y rendimiento laboral en los empleados de la gerencia transportista de una corporación pública en Ica, 2022. Se utilizó la metodología aplicada, con el diseño no experimental y nivel correlacional de enfoque cuantitativo. Participaron 30 trabajadores, donde se logró desarrollar la técnica de la encuesta por medio de la aplicación del cuestionario. De acuerdo al resultado, se logró una correlación bilateral entre ambas variables de 0.64, alcanzando una correlación positivamente considerable, para ello se halló mediante una Rho Spearman. Por último, se pudo determinar que existe una relación positivamente considerable con la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de hipótesis nula, afirmando esto se sustenta por el cruce de porcentajes obtenido de ambas, donde se pudo determinar que la primera variable influye de manera regular en la segunda variable con un porcentaje de 46.7 exactamente.

Salas (2021). Lima. Tesis para el logro del grado académico de Maestro en gestión del talento humano. Su objetivo fue comprobar la relación en la variable habilidades directivas y la segunda variable el rendimiento laboral, de los gerentes en organizaciones de la unión, por lo que, cuando estos empleados poseen una variedad de habilidades que incluyen diálogo seguro, liderazgo y motivación, reconocen la capacidad del empleado para mejorar el desempeño laboral en la realización de actividades y el logro de las metas existentes. Para esta investigación participaron los gerentes de desarrollo humano y sus empleados, por lo que se utilizó la metodología de la escala de Likert para que de esta manera se logren la medición de las variables y se pueda obtener resultados confiables, obteniendo también de esta manera la correlación entre ambas variables. A través de la encuesta por el cuestionario y datos estadísticos de los colaboradores, la investigación no paramétrica demuestra la relación que existe entre las variables.

Cisneros (2021). Ayacucho. Tesis para alcanzar el título profesional en Licenciada de Administración. Su objetivo es determinar el empoderamiento en las empresas pequeñas y microempresas con el rubro de servicio taxi-colectivo interurbano y siendo este caso de la empresa transportista Tours Santa Isabel de Chumbes S.A.C, 2021. La metodología utilizada, es de tipo descriptiva-propositiva con un diseño no experimental-transversal y un enfoque cuantitativo. Participaron 25 trabajadores de la organización y para extraer la información se pudo utilizar la técnica de la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario. En los resultados obtenidos, el 56% indicó que sus actividades de trabajo eran realizadas a veces, el 48% indicó casi nunca toman decisiones sin informarle a su jefe, el 56% indicó que su jefe casi nunca les brinda libertad o confianza para hacer las actividades y que el 44% indican que la organización en ningún momento les brinda reconocimientos por sus esfuerzos o logros que obtienen cuando se les deja responsabilidades en el trabajo.

Córdova (2018). Trujillo. Tesis para el logro del grado académico de Maestra en gestión pública. Su objetivo fue la determinación de la relación que hay en el trabajo colaborativo con el desempeño laboral en los empleados de la Gerencia regional de transportes y comunicaciones – Moquegua, 2018. El tipo de la presente investigación fue descriptiva-correlacional con un diseño transversal, aplicando la técnica de la encuesta por medio de la aplicación del cuestionario. En la investigación participaron 65 trabajadores de la organización, siendo los resultados obtenidos un alcance del 5% dado que se encuentra una relación directa entre la primera y segunda variable del personal nombrado de la organización. Dado a los resultados que se obtuvieron, se pudo evidenciar que el trabajo colaborativo coordinado y estructurado de una buena manera, constituye un elemento determinante en el desempeño laboral, lo que se logra reflejar en la percepción positiva de las instituciones públicas en la comunidad en su conjunto.

Coaquira (2018). Lima. Tesis para alcanzar el título profesional en licenciado de administración. Su objetivo fue determinar si hay relación en el empoderamiento con la productividad en la organización Signia Soluciones Logísticas S.A.C y para lograr los objetivos se pudo emplear el análisis estadístico mediante la prueba de hipótesis

referenciando para ello mediante una Rho Spearman. El tipo de la investigación fue descriptivo-correlacional con un diseño no experimental. Quienes participaron fueron 108 trabajadores y para la obtención de los datos se pudo aplicar la técnica de la encuesta por medio de la aplicación del cuestionario, por lo que este último, tuvo que ser validado por expertos. Por último, los resultados que se obtuvieron, determinaron que sí existe una relación positiva con de alto nivel entre las dos variables en la empresa.

Guevara (2022). Chiclayo. Tesis para el logro del grado académico en maestría de administración de negocios. Su objetivo fue proponer estrategias de empoderamiento para la mejoría de la satisfacción laboral en una organización de capacitaciones y asesorías profesionales en Lambayeque. El tipo de la investigación fue propositiva de enfoque y diseño cuantitativo - no experimental, respectivamente. Para la recolección en realizar el diagnóstico de la primera variable se utilizó un cuestionario, aplicándose a los colaboradores de la empresa, siendo una cantidad de 10. En los resultados se pudo demostrar que los trabajadores no se encuentran muy satisfechos, colocando a la satisfacción en un medio nivel, por lo que para ello se tuvieron que diseñar estrategias basadas por herramientas de tecnología algunas una de ellas: los reconocimientos a los trabajadores, las reuniones de retroalimentación, la formación de competencias digitales y el buzón virtual. Por último, se tuvo que validar estas estrategias por expertos, para la demostración de una mejora en la variable dependiente y se concluyó que todo ello va a permitir mejorar la satisfacción laboral de una organización de capacitaciones y asesorías profesionales.

Fernández (2022). Chiclayo. Tesis para alcanzar el título profesional en licenciado de administración. Su objetivo es especificar si hay relación en el clima organizacional con su rendimiento laboral de los empleados de una organización agrícola, siendo esta, la Agrícola Latino S.A.C. El diseño de la investigación es no experimental, con un tipo de estudio descriptivo-correlacional. Se contó con la participación de 30 colaboradores, siendo esta su población, y para recolectar los datos se utilizó el análisis exploratorio, haciendo una evaluación de ambas variables, como también se tuvo que utilizar la técnica de la encuesta por la aplicación de un cuestionario. Se concluye que entre las variables hubo un grado de

correlación significativa alta y se recomienda implementar políticas de mejora para el clima laboral en los colaboradores, siendo algunos de estos la optimización de nivel de supervisión en sus tareas, la aplicación de programas de comunicaciones eficaces y mejorando la condición laboral, todo ello haría que los colaboradores puedan contar o percibir un rendimiento laboral excelente.

Fernández (2021). Chiclayo. Tesis para alcanzar el título profesional de licenciada en administración. Su objetivo es establecer estrategias de empoderamiento para la mejora en la productividad en la empresa de transportes llamada Ángel Divino S.A.C. El tipo y diseño de la presente investigación fue descriptivo-correlacional y transversal respectivamente, teniendo como participación en la muestra a todos los trabajadores de la organización. Se mostraron en los resultados que la carga del trabajo es regular para poder cumplir a tiempo con las tareas asignadas en su horario laboral, también, no se les otorga los necesarios recursos para que puedan cumplir con su labor eficientemente y sienten preocupaciones en atender a la mayoría de clientes para que aseguren su satisfacción, encima los jefes no hacen reconocer el trabajo cuando cumplen con sus objetivos. Por último, se pudo llegar a la conclusión que se realizó las estrategias de empoderamiento con el fin de aportar una ayuda en la mejora de la productividad, en las que se desarrollan niveles de compromiso, mejora de la motivación, delegarle a los colaboradores responsabilidades y creando programas de capacitaciones basándose en procesos de comunicación entre los responsables de la gestión de talento humano y los gerentes.

Chávez (2021). Lambayeque. Tesis para alcanzar el título profesional en licenciada de administración. Su objetivo fue determinar que, como herramienta administrativa, el empoderamiento ayuda a incrementar la productividad laboral de los empleados en una organización transportista llamada Transportes Chiclayo S.A. El tipo de la presente investigación es de tipo descriptiva con un diseño pre experimental y la muestra que se obtuvo fue de 164 colaboradores. Para que se recolecten los datos se pudo aplicar la técnica de la encuesta por medio de la aplicación del cuestionario para la evaluación de ambas variables. Se encontraron resultados que resaltan en la variable independiente en donde los

colaboradores no se encuentran empoderados para poder tomar una decisión y por el lado de la variable dependiente se halló en un nivel regular en donde los objetivos que se presentan en el plan del trabajo no se cumplen a su totalidad y mucho menos se logra el alcance de los resultados que se establecen. Se pudo concluir que hay significativas diferencias en los puntajes promedio de la variable dependiente y que, como herramienta administrativa, el empoderamiento ayuda a incrementar la productividad laboral de los trabajadores.

Castro y Núñez (2018). Pimentel. Tesis para lograr el título profesional en licenciado de administración. Su objetivo fue aclarar que la herramienta del empoderamiento va a mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores pertenecientes al área de RR. HH. en la organización llamada AgroPucalá S.A.A. El tipo de la investigación es descriptiva-propositiva y su diseño es no experimental-transversal con un enfoque cuantitativo. La participación de la población fue de 61 colaboradores, lo cual también se utilizó como muestra. Dicha investigación permitió establecer la relación de ambas variables. Se concluye que al aplicar el empoderamiento va a mejorar el rendimiento laboral de los empleados de la organización y en gran parte que el área logre tomar la decisión de hacer un cambio radical incluyendo un análisis de la cultura organizacional, delegación de funciones y facultar de autoridades a los empleados en sus puestos de labor.

Soto (2017). Chiclayo. Tesis para alcanzar el título profesional en licenciado de administración. Su principal objetivo fue determinar el mejoramiento del rendimiento laboral en los trabajadores de la organización Promart Homecenter, implementando estrategias de coaching (entrenamiento) de equipo. Para lograr el propósito de la investigación se hizo un trabajo aplicativo pre experimental, en donde se pudo aplicar como técnica una encuesta basándose en el cuestionario como instrumento, contando con 22 interrogantes. Se contó con una población de 144 colaboradores y los resultados obtenidos pudieron permitir el diseño y aplicación de estrategias de entrenamiento de equipo. Por último, se logra concluir que estas estrategias llegan a mejorar directamente a la variable dependiente (rendimiento laboral) de los empleados de Promart Homecenter.

De tal manera, dado los planteamientos anteriores, la presente investigación es justificada de manera teórica, ya que se recolectó información bibliográfica de diversos autores que sustentan y respaldan la información teóricamente presentada de ambas variables. Asimismo, es justificada de manera metodológica por lo que, mediante la encuesta, se podrá evaluar el grado de confiabilidad del encuestado en los instrumentos utilizados, como el cuestionario, los cuales fueron validados y confiables, ello proporcionará una visión amplia del análisis actual de la empresa, proponiendo criterios que buscan desarrollar de manera sistemática y potenciar el rendimiento laboral de cada colaborador de la empresa de Transporte Vía Pacífico de Chiclayo.

Por otro lado, la presente investigación fue de suma importancia, puesto que, como lo indica el objetivo principal de dicha investigación, se buscó encontrar la relación entre el empowerment y rendimiento laboral, dado que en la actualidad existen muchos factores que influyen en el desarrollo laboral de cada personal, muchas de estas siendo perjudiciales para la empresa porque no logran obtener los resultados esperados por parte de cada colaborador. Por ende, la investigación buscará mejorar esta situación en la empresa Vía Pacífico E.I.R.L.

1.2. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación que existe entre el empowerment y el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa vía Pacífico E.I.R.L. de Chiclayo - 2023?

1.3. Hipótesis

- **H0:** El empowerment no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo - 2023.
- **H1:** El empowerment se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo - 2023.

1.4. Objetivos

Paredes (2022) menciona que tanto los objetivos principales como los secundarios, rigen de una función indispensable dentro de toda investigación, puesto que, por medio de

esta, se podrá reconocer de forma rápida y sencilla qué es lo que el investigador busca plasmar con su estudio referente a la problemática ya encontrada.

Objetivo General

Determinar la relación del empowerment y el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. de Chiclayo – 2023.

Objetivos Específicos.

- Diagnosticar el empowerment de los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.
- Identificar el nivel del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.
- Establecer el tipo de relación del empowerment con las dimensiones del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.

1.5. Teorías relacionadas al tema

1.5.1. Empowerment.

En la actualidad vivimos en una comunidad ecuánime, empezando desde la igualdad de derechos, tanto entre el género masculino y femenino. Siendo referentes a base de la presente investigación, en el ámbito laboral se categoriza entre empleado y empleador, la cual el empleador delega un cierto poder a personas con capacidades de liderar un equipo de trabajo con la finalidad de lograr resultados óptimos en la empresa.

Según estudios, determinan que los trabajadores que ejecutan un alto empowerment en las empresas, registran un buen nivel de rendimiento laboral, esto a consecuencia de la responsabilidad en la toma de decisiones de cada colaborador, es por ello que se logra determinar al empowerment como una herramienta de éxito para la organización.

La definición de empowerment o empoderamiento, ha sido abordado por diversos autores desde diferentes perspectivas.

Chiavenato (2017) define al empoderamiento como el otorgamiento de ciertos poderes a los empleados dentro del ámbito corporativo, y actualmente las empresas están

tratando de delegar poderes a todos los empleados, otorgando poder absoluto para la toma de decisiones, dándoles libertad y brindándoles la información correcta y necesaria para solucionar los inconvenientes que se puedan presentar en la empresa, descentralizando determinadas soluciones, logrando rapidez, flexibilidad y capacidad para tomar decisiones acertadas.

Luna (2015) El empoderamiento implica otorgar poder a los empleados de una empresa, permitiéndoles obtener los máximos beneficios de la tecnología de la información. Esto implica que los miembros del equipo, la organización y los equipos de trabajo tendrán acceso completo y podrán utilizar información crítica. Además, contarán con la tecnología, habilidades, responsabilidades y autoridad necesarias para utilizar la información y cumplir.

Adams (2003) hace mención que los resultados obtenidos mediante la aplicación del empowerment en las empresas es bastante positivo. Consecuente de ello, se obtiene un alto nivel en responder a los clientes, mejoras en las relaciones interpersonales de los que conforman el equipo de trabajo, mayor participación de cada colaborador basándose en sus propios objetivos, mayor aportación y por ende mayor respeto entre unos a otros que engloban el equipo laboral, reducción en el nivel de conflictividad entre áreas administrativas y gerenciales, entre otros. Cabe resaltar que es muy probable que si los empleados están en conformidad a estos cambios sí son tenidos en cuenta en la participación de toma de decisiones.

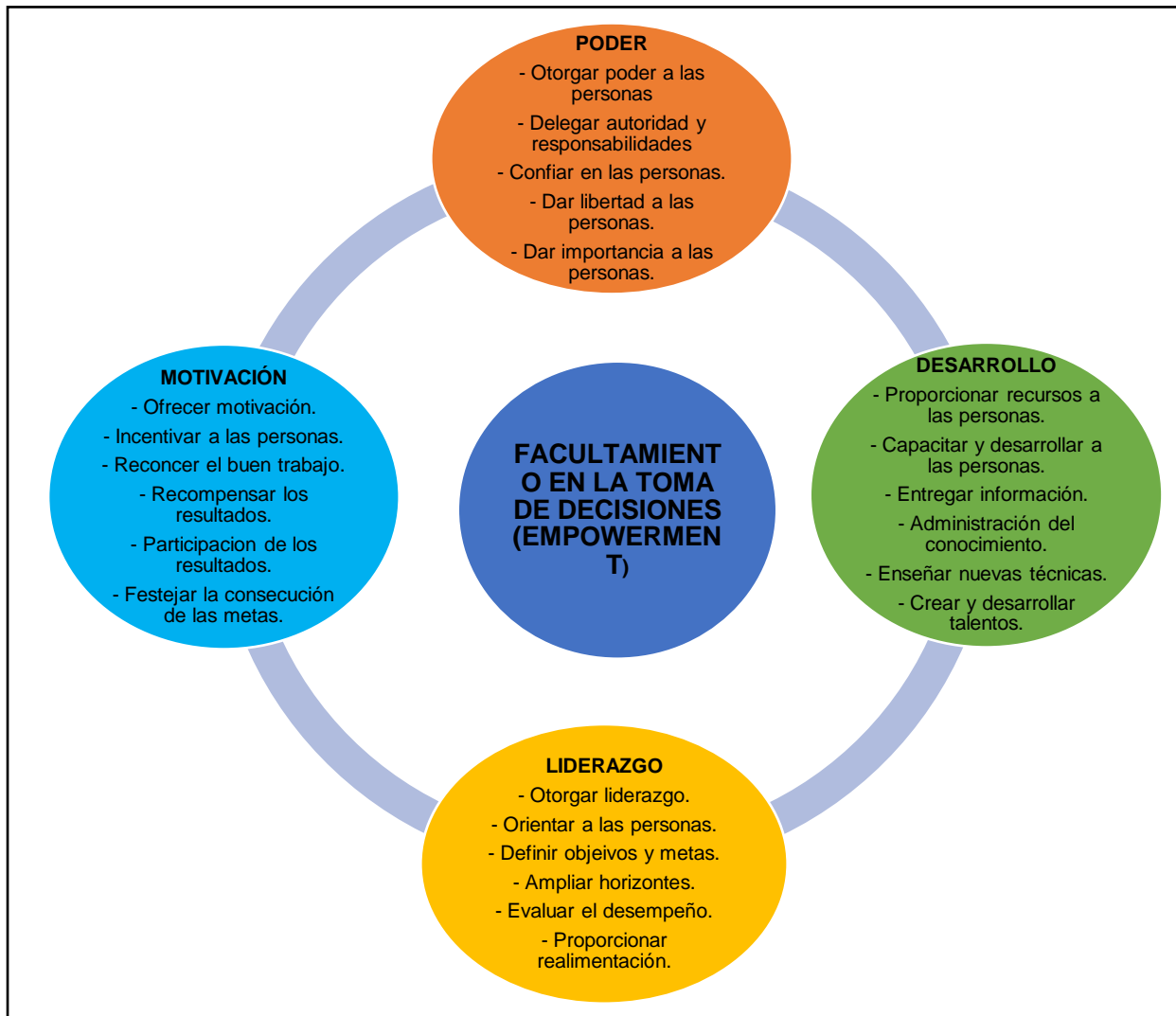
Además, el empoderamiento se logra mediante las capacidades de aprendizaje extendidas, guiadas por expertos, las personas se conectan a través de los recursos personales disponibles, imaginan nuevas posibilidades de acción y actúan en direcciones que los conducen.

Dimensiones del empowerment.

Para Chiavenato (2017) El empowerment se basa en cuatro dimensiones:

Figura 1:

Facultamiento en la toma de decisiones (Empowerment)



Nota: Chiavenato (2017). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones.

- **Poder:** Otorgar poder a los colaboradores por medio de la delegación de autoridad y responsabilidad en todos los niveles de la organización. Esto significa dar importancia a las personas, confiar en ellas, otorgarles libertad y autonomía de acción.

También, consiste en facultar un nivel de confianza que ejerza autoridad, permitiendo así la liberación de habilidades intelectuales que el colaborador pueda desempeñar con la finalidad de obtener resultados óptimos. En ese sentido, cabe precisar la importancia de otorgar ese sentimiento de poder y confianza por parte de los superiores, logrando así un incremento de eficiencia y por ende crecimiento personal y profesional.

Logrando así tener un personal motivado y comprometido para el alcance de los objetivos empresariales.

- **Motivación:** Para reconocer el buen desempeño de las personas, se debe motivar e incentivar consecutivamente, sabiendo recompensar las metas alcanzadas, permitiendo que los colaboradores participen de los mismos y festejar el logro de sus buenos resultados.

Del mismo modo, Robbins, S., & Coulter, M. (2014), nos mencionan que el empowerment no solo es delegar poder, también es llevar a cabo la motivación, siendo este una pieza clave para estimular a los colaboradores. Además, se entiende que, para el aumento de la motivación en desarrollo de las tareas, implica la habilitación de crear condiciones de mejora intelectuales.

- **Desarrollo:** Proporcionar recursos necesarios para la mejoría del desempeño personal y profesional. Es decir, orientar a los colaboradores continuamente, ofreciéndoles herramientas tales como el conocimiento y la información, enseñándoles nuevos métodos, y desarrollando talentos en la empresa.

Así mismo, el desarrollo es una terminología que busca englobar un conjunto de participaciones para el cambio esperado, basándose en técnicas y valores humanistas - democráticos, logrando de esta manera un buen rendimiento en la organización y el bienestar de los colaboradores (Robbins y Judge, 2013, pag. 627)

- **Liderazgo:** Incentivar el liderazgo en la empresa quiere decir, orientar a los colaboradores, establecer y tener claro las metas, ampliar horizontes, evaluar el desempeño y brindar una correcta realimentación.

Del mismo modo, “Un líder es una persona con la capacidad de influir en otros para el logro de objetivos. Cuantos más seguidores tenga, mayor será su influencia. Además, a medida que sean más exitosos en el logro de metas, más notorio se hará el liderazgo” (Bateman y Snell, 2009, pag.490)

No es necesario preocuparse cuando el empoderamiento causa dificultades, aunque sea por un breve período de tiempo. Esto puede ser común al enfrentar cualquier cambio en

una empresa. El empoderamiento conlleva cambios en las creencias de los colaboradores, desde sentirse indefensos hasta creer firmemente en su efectividad personal. Como resultado, las personas toman más iniciativa y perseveran en sus objetivos. (Bateman y Snell, 2009, pag.488)

1.5.2. Rendimiento Laboral.

Hablar de rendimiento laboral, es basarse al resultado de todo un conjunto de factores y procesos que gestionan el desarrollo laboral que cada colaborador mantiene con la empresa, esto vinculado a las obligaciones y deberes que estos tienden a desarrollar y que es medible bajo los resultados obtenidos de manera individual o colectiva, logrando de esta manera, cumplir con los objetivos, siendo este un beneficio para la organización. Por otro lado, diferentes autores definen al rendimiento laboral de la siguiente manera:

Gabini (2018) comenta que, el rendimiento laboral abarca diversos puntos a estudiar, siendo dentro de ello la productividad y eficacia, ya que son evaluados para determinar el nivel de resultado obtenido por estos mismos en sus diferentes procesos de gestión, logrando así identificar si el rendimiento laboral que se viene obteniendo por parte de los colaboradores es eficiente o ineficiente, del mismo modo, lograr una mejora global dentro de la empresa.

Por consiguiente, Santos (2017) define al rendimiento laboral como las acciones y comportamientos que el colaborador da a demostrar dentro de las instalaciones corporativas, ejerciendo sus funciones/roles basándose en las metas pactadas por la organización, de esta forma se logrará medir el rendimiento laboral por medio del resultado de sus competencias.

También, Fuster (2007) hace mención que el trabajo requiere de una planeación sincronizada para la ejecución de las actividades, logrando destacar que el recurso humano es uno de los factores eficaces para el cumplimiento de toda una estructura laboral. Muchas veces, la empresa no se muestra como un equipo, por lo que cada área evalúa y ejecuta sus propias funciones, sin lograr entender que el individualismo por muy eficiente que se muestre a corto o largo plazo, en algún momento no se reflejará buenos resultados en los objetivos o metas planteadas.

Por último, se puede mencionar, que, para obtener un rendimiento laboral eficiente, la fijación de objetivos es primordial para determinar de esta manera si el rendimiento que cada colaborador tiene con la empresa es lo suficientemente eficiente frente al desarrollo de sus actividades laborales, esto de acorde al nivel de complejidad que tiene sus actividades.

Dimensiones del rendimiento laboral

Gabini (2018), mantiene una teoría en donde el rendimiento laboral se divide en dos dimensiones:

- Rendimiento en la tarea.

Abarca a las tareas específicas designadas en el trabajo. Por ende, lo relaciona con el “núcleo técnico”, de un trabajo, es decir, a las diversas actividades que se encuentran relacionadas directa o indirectamente con la transformación de recursos hacia un intercambio económico.

Las actividades técnicas suelen variar significativamente de trabajo en trabajo, por lo que se desarrollan dos tipos de comportamientos. La primera, que se relaciona directamente con la materia prima sea servicios o productos según lo que la empresa produzca, como por ejemplo lo que es vender, manipular maquinaria, servicios de enseñanzas, etc. A diferencia del segundo tipo de comportamiento, esta, toma a actividades de soporte al núcleo técnico, por ejemplo, planificar, organizar, coordinar, planificar, informar, etc.

Por otro lado, Gabini (2018) también nos comenta que estas diversas actividades logran ser identificadas mediante indicadores que permitirán analizar e identificar el rendimiento en la tarea, de los cuales menciona los siguientes:

a) **Calidad del trabajo:** Cada colaborador es responsable de su propio desarrollo laboral dentro de la empresa, por ende, se requiere que el trabajo que ejerza no se muestre solo por cantidad, sino por calidad. Logrando así identificar que las tareas asignadas al colaborador se reflejan eficientemente.

b) **Planificación y Organización del trabajo:** La buena organización en un equipo de trabajo, consiste en dar una estructura a lo que se ha planificado y ponerlo

en marcha, mostrando resultados óptimos. Es decir, este ayudará con el direccionamiento del objetivo para posteriormente poner en acción todo lo planificado, dirigiendo los pasos y procesos que se siguen para que se integren dentro de la gestión empresarial, logrando de tal manera, el cumplimiento de los objetivos propuestos.

c) Orientación hacia los resultados: Tener claro los objetivos planteados por la empresa y la capacidad de dirigir todas las acciones hacia la meta fijada, con el fin de tomar una acción directa para el alcance y superación de los objetivos, ayudando a obtener logros en la organización y al mismo tiempo, sobresaliendo en los estándares de la empresa para lograr resultados aún mejores.

d) Priorización: Dentro de cada área que conforma la empresa, es importante poder reconocer qué tareas asignadas son más prioritarias que otras, clasificándolas por su nivel de importancia y necesidad. Es decir, dar prioridad en brindar soluciones y saber cuándo y dónde ejecutar estas tareas.

e) Trabajo eficiente: Tener en consideración que formar parte de un equipo de trabajo no solo es una obligación, sino también una vocación. Es por ello la importancia de ejercer un trabajo eficiente, porque de esta manera se logra mejorar el rendimiento laboral e identificar el compromiso que este tiene con la empresa u organización, buscando así superar las expectativas esperadas.

Por lo tanto, el rendimiento laboral en la tarea, es el grado de desarrollo de las actividades que el colaborador tiende a ejecutar, demostrando el nivel de competencia que contribuyen al núcleo técnico de las empresas, sea directa o indirecta.

- **Rendimiento en el contexto.**

Esta no exige al colaborador, pero son importantes para obtener el éxito empresarial que toda empresa busca lograr.

Del mismo modo, Carhuayal (2020) da a conocer que las tareas dentro del rendimiento en el contexto son actividades no remuneradas, puesto a que están enfocadas directamente

con el ambiente laboral que generan los mismos colaboradores, esto viéndose reflejado por medio del comportamiento espontáneo expresa cada uno.

Así mismo, Gabini (2017) plantea cuatro indicadores para categorizar las diferentes actividades que se reflejan en el centro de trabajo, los cuales son las siguientes:

a) Voluntarias: Son las tareas que no forman parte de las obligaciones del colaborador dentro de su gestión laboral; sin embargo, son acciones importantes para darse a conocer como profesional y su compromiso que este mantiene con la empresa.

b) Intencionales: Tienen el objetivo de demostrar a los demás qué tan comprometido está el colaborador con la empresa, viéndose reflejado mediante las actitudes y comportamientos que demuestre dentro y fuera de las instalaciones corporativas.

c) Positivas: Son acciones que buscan beneficiar de cierta manera a la empresa. Una de las maneras en cómo poder demostrar estas acciones positivas, está en la presentación de propuestas de mejora que el colaborador pueda proponer para ayudar a mejorar la empresa.

d) Desinteresadas: Son acciones que el colaborador realiza sin el más mínimo interés de obtener algo a cambio, no se excluye la posibilidad de que se busque un bien o beneficio personal.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Hernández. (2018) nos comenta que la investigación básica, es la que realiza nuevos conocimientos y teorías, ampliando los límites de nuestra comprensión en la investigación, no teniendo la intención de otorgar ninguna aplicación o uso determinado ante una situación.

La presente investigación es de tipo básica con enfoque cuantitativo, ya que busca encontrar una relación entre la variable empowerment con rendimiento laboral, de esta manera determinar su nivel de relación y cómo obtener un resultado más óptimo por parte de los colaboradores hacia la empresa Vía Pacífico E.I.R.L.

Por otro lado, Flores (2019) comenta que el enfoque cuantitativo se caracteriza por ser un estudio medible, en la que se le puede otorgar un número a lo que el investigador busca. Es importante porque radica una descripción, explicación, predicción y control.

También, en este enfoque se usó una recolección de datos a través de herramientas que sirvieron para probar la hipótesis, con el fin de que se mida y se logre analizar de forma estadística y se pueda establecer patrones de comportamiento y probar diferentes teorías. En los estudios cuantitativos se pretendió conseguir los resultados de manera general, encontrados en la muestra colectiva, que es la población o universo.

Así mismo, el diseño de la presente investigación es no experimental – transversal, ya que se recogió la información a través del cuestionario en una misma fecha, un mismo lugar y en una misma institución. No experimental, porque no se ha manipulado ni modificado la variable independiente y ningún dato, para observar lo que ocasiona en la otra variable (dependiente) y es transversal, porque se han recogido datos en una sola medición y en un periodo de tiempo determinado.

También, es descriptiva - correlacional, porque se estará describiendo el empowerment y relacionando con el rendimiento laboral en la empresa Vía Pacífico E.I.R.L., así como se estará utilizando el enfoque cuantitativo para establecer los resultados que se obtengan de la aplicación de los cuestionarios.

2.2. Variables, Operacionalización.

2.2.1. Variables

Empowerment, Chiavenato (2017) lo define como el desarrollo de compartir poder con los trabajadores y de esta manera reforzar la confianza en su capacidad para desempeñar su labor y su creencia en que son trabajadores que influyen en la empresa.

Rendimiento Laboral. Gabini (2018) da a conocer que la eficacia y productividad son los principales puntos de evaluación para conocer el nivel de rendimiento laboral que se está dando por parte de los colaboradores por medio de una evaluación a los resultados obtenidos y de esta manera determinar si el colaborador es eficiente o ineficiente en la empresa.

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1:

Operacionalización de la variable 1: Empowerment

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Empowerment	Chiavenato (2017) lo define como el desarrollo de compartir poder con los trabajadores y de esta manera reforzar la confianza en su capacidad para desempeñar su labor y su creencia en que son trabajadores que influyen en la empresa.	La variable Empowerment, se medirá con 4 dimensiones y 20 indicadores, donde se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario que se basa en la escala de Likert y para el procesamiento de la obtención obtenida, se hará el uso del software estadístico SPSS.	Poder	Otorgamiento	1	Cuestionario	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Cualitativa	Ordinal
				Autoridad	2				
				Confianza	3				
				Libertad	4				
				Importancia	5				
			Motivación	Motivación	6				
				Incentivar	7				
				Reconocer	8				
				Recompensa	9				
				Participación	10				
			Desarrollo	Recursos	11				
				Capacitación	12				
				Información	13				
				Conocimiento	14				
				Técnicas	15				
			Liderazgo	Liderazgo	16				
				Orientar	17				
				Objetivos y metas	18				
				Desempeño	19				
				Realimentación	20				

Tabla 2:

Operacionalización de la variable 2: Rendimiento laboral.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Rendimiento Laboral	Gabini (2018) da a conocer que la eficacia y productividad son los principales puntos de evaluación para conocer el nivel de rendimiento laboral que se está dando por parte de los colaboradores por medio de una evaluación a los resultados obtenidos y de esta manera determinar si el colaborador es eficiente o ineficiente en la empresa.	La variable rendimiento laboral, se medirá con 2 dimensiones y 9 indicadores, donde se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario que se basa en la escala de Likert y para el procesamiento de la obtención obtenida, se hará el uso del software estadístico SPSS.	Rendimiento en la tarea	Calidad del trabajo.	21	Cuestionario	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Cualitativa	Ordinal
				Planificación y organización del trabajo.	22				
				Orientación hacia los resultados	23				
				Priorización	24				
				Trabajo eficiente.	25				
			Rendimiento en el contexto	Voluntarias	26				
				Intencionales	27				
				Positivas	28				
				Desinteresadas	29				

2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.

Población. Para Sampieri & Torres (2018) la población forma parte indispensable de toda investigación, puesto que es todo un conjunto de personas u objetos que se someterá a un estudio de investigación según lo investigado por el autor para dar respuesta a problemática presentada.

Por otro lado, Paz (2017) define a la población como “elementos finitos o infinitos que forman parte de un fenómeno de estudio con características según lo buscado por el investigador”.

En la presente investigación como población se tuvo en cuenta el total de trabajadores de toda el área administrativa en su sede de Chiclayo, en la cual se obtuvo como población una cifra de 30 trabajadores, perteneciendo a una población finita.

Muestra. Santiago (2019) comenta que esta, es la parte extraída de una población, siendo esta el objeto de estudio principal por el investigador.

Así mismo, se ha logrado determinar como muestra al total de trabajadores que la empresa mantiene en el área administrativa de su sede de Chiclayo, ya que es un total de 30 trabajadores los que laboran. Por ello, no se está ejecutando la fórmula de muestreo, puesto que la población al ser inferior a 100 trabajadores no lo requiere.

Por lo tanto, la población y la muestra será de 30 trabajadores, por ser una muestra pequeña no requiere de fórmula estadística, en consecuencia, la muestra se está detallando a criterio del investigador. Teniendo la siguiente estratificación de la muestra, la cual está establecido por el área de Subgerencia, conformada por un trabajador, área de administración, conformada por 2 trabajadores, área de contabilidad, por un trabajador, área de supervisión, por 3 trabajadores, área de ventas, por 3 trabajadores, área mecánica y mantenimiento, por 5 trabajadores, lo cual 2 de ellos son jefes de área y área de transporte vehicular, conformada por 15 trabajadores.

Muestreo. Para Morphol (2017) es todo un proceso estadístico, en la cual se tendrá en cuenta conocer la probabilidad de integrar cada elemento que forma parte de la muestra.

En la presente investigación, el muestreo utilizado es probabilístico, ya que, se tomó al personal de la empresa Vía Pacífico en general, puesto a que el número de trabajadores es una muestra pequeña teniendo en cuenta que no afectará los resultados.

Criterios de selección. Arias et. al (2016), manifiestan que, el investigador debe de conocer qué criterios debe de mantener su población de estudio, sea criterios de inclusión o criterios de exclusión. Los criterios de inclusión, abarcan características que el investigador busca para mejora de su investigación, a diferencia de los criterios de exclusión, que son características que afectarán los resultados de la investigación, por ende, tienden a ser excluidos.

Debido a que en la presente investigación se quiere a dar a conocer el rendimiento laboral de los trabajadores, se está tomando en cuenta o incluyendo a todo el personal que conforma la empresa Vía Pacífico y excluyendo de esta manera, a los clientes que adquieren el servicio de transporte.

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

2.4.1. Técnicas - Encuesta

Gonzáles (2020) menciona que técnicas de investigación se basan en todo un conjunto de procesos/pasos metodológicos, garantizando operatividad del estudio investigativo, esto con el fin de profundizar la línea de investigación.

Gonzáles (2020) también comenta, que tiene como fin, recopilar información real del estudio. Esta puede desarrollarse de manera escrita por medio del cuestionario como instrumento de medida, y oral por medio de una guía de encuesta o grabadora.

Para nuestra investigación se utilizó la técnica de la encuesta, aplicada a los 30 trabajadores, conformando el área administrativa de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. la cual nos facilitará recolectar la información directamente para describir la situación actual de sus estrategias de empowerment y rendimiento laboral.

2.4.2. Instrumento - Cuestionario

Arias (2020), define al instrumento como herramienta que utiliza quien investiga para de esta manera poder realizar la recolección y registro de la información (formulario, prueba,

test, escala de opiniones y lista de chequeos). El método dirige la técnica, puede que existan diferentes herramientas de recolectar información, pero no diversos métodos, sin ser validados como tales.

Muñoz (2017) define al cuestionario como un conjunto de preguntas, reconocido como un instrumento de medida, ordenado coherentemente según lo investigado, ofreciendo resultados que ayuden a precisar y evaluar lo que el investigador busca en su estudio.

La obtención de los datos relevantes de la presente investigación se aplicará un cuestionario con interrogantes referentes a las variables de estudio. Para la variable empowerment, se utilizarán 20 preguntas politómicas, la cual está dividida en 4 dimensiones, siendo estas el poder, motivación, desarrollo y liderazgo, en donde, cada una de las dimensiones está conformada por cinco indicadores, y cada indicador por una pregunta.

Así mismo, para la variable rendimiento laboral, está dividida por 2 dimensiones con 9 interrogantes politómicas, siendo la primera dimensión rendimiento en la tarea, conformada por 5 indicadores, y la segunda dimensión rendimiento en el contexto conformada por 4 indicadores. Cada indicador representado por una pregunta.

2.4.3. Validez

Santos (2017) conceptualiza a la validez como “el nivel en donde el instrumento puede medir lo que realmente se quiere medir y la forma factorial suele empeñarse como un método de validación de constructo, por lo que se profundiza en el mismo”.

Moreno (2017) manifiesta que “la validez en un análisis que dispone a la inspección de la explicación de cada contenido, la oposición de cada indicador con los ítems (preguntas) que determina cada variable pertinente. En ese sentido, se considera la validez como la acción de que una prueba sea de tal forma creada, trabajada y atenta y que mida lo que se plantea a calcular”.

La validez del cuestionario se tendrá en cuenta la validez de contenido, criterio y constructo. De la misma forma, será validado por tres expertos en el tema, con el grado de licenciado en administración a superior.

Tabla 3:

Resultados de la validación por 3 expertos

EXPERTO	TA/TD	ESPECIALIDAD
Dr. José Willian Córdova Chirinos	29/29 =1	Administración
Dr. Abraham José García Yovera	29/29 =1	Administración
Dr. Mirko Marino Núñez.	29/29 =1	Administración
TOTAL	3	

2.4.4. Confiabilidad

Moreno (2017) indica que, para la confiabilidad, lo primordial que se ejecuta es una razón piloto en cada unidad de estudio similar a la definitiva del estudio; respecto a la cantidad se establecerá según a los habitantes a analizar, se ejecuta con dos fines, el primero examinar la aplicación de la encuesta y el segundo examinar la solidez de cada respuesta. Existen distintos coeficientes mediante los cuales se evalúa la confiabilidad, entre lo cual sobresale el Alfa de Cronbach, las dos mitades y la prueba retest. Si el instrumento de recolección de la data es de pregunta abierta y la técnica de la encuesta, no tiene sentido ejecutar la confiabilidad, pues la respuesta será diversa en cada uno de los casos. La confiabilidad debe dar un resultado superior a 0,70 o 70% para que sea aceptado el instrumento en un rango veraz para su adaptación definitiva.

Confiabilidad por Variable:

Tabla 4:

Estadísticas de fiabilidad de la variable Empowermet.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	20

Nota: La tabla 4 representa la fiabilidad del instrumento de recolección de datos de la variable empowerment y el resultado indica que el valor 0,885 es un valor bueno, dado que se encuentra en los intervalos de fiabilidad por lo que los instrumentos aplicados tienen fiabilidad.

Tabla 5:

Estadísticas de fiabilidad de la variable rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	9

Nota: La tabla 5 representa la fiabilidad del instrumento de recolección de datos de la variable rendimiento laboral y el resultado indica que el valor 0,824 es un valor bueno, dado que se encuentra en los intervalos de fiabilidad por lo que los instrumentos aplicados tienen fiabilidad.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Para el procesamiento de análisis de datos, de la información recogida a través del cuestionario, se utilizó el programa de estadística SPSS versión 27, con la finalidad de elaborar las tablas y figuras que dé una lectura para determinar las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación, también, sirvió para poder hallar la confiabilidad y saber si el instrumento que se empleó, es confiable.

Por otro lado, se utilizó el software Excel, fue empleado para poder tener la base de datos de los resultados dados en la aplicación de la encuesta, posteriormente poder realizar la validación y saber qué aplicaciones tengan una validación mayor a 0.5 para poder aceptar las preguntas y por último lo aplicamos también para crear las tablas y figuras de todas las preguntas que aplicamos en la encuesta.

Del mismo modo, la valoración del cuestionario se realizó usando la escala de Likert del 1 al 5 para ambas variables, con el que se llevará a cabo, un análisis de fiabilidad, empleando el Alfa de Cronbach.

Tabla 6:

Escala de Likert

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

Por último, para el análisis de la estadística inferencial, primero, se aplicó una prueba de normalidad a través de Shapiro – Wilk, lo cual indicó que los datos seguían una distribución no normal, por lo tanto, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para obtener las correlaciones entre la variable y dimensiones (ver tabla número 15 y 16) y también las correlaciones entre ambas variables (ver tabla número 17).

2.6. Criterios éticos

Según Álvarez (2018) lo define como consecuencias que los investigadores llegan a emplear, ya sea de manera positiva o negativamente, por lo que los datos que se obtienen después de aplicar el método de recolección, se manejan de forma reservada, sin corromper, es por eso que se logró trabajar basándose en los siguientes principios éticos.

- Respeto por las personas

Se pretende que por medio de la encuesta que será aplicada a los trabajadores de la empresa vía Pacífico, sea aplicada respetando la libertad de expresión y pensamiento según el encuestado desee responder, así mismo es su derecho de acceder a responder o no a la encuesta, lo cual será respetado. De esta manera, los resultados obtenidos serán transparentes para el logro de los objetivos de la presente investigación.

- Beneficencia

Los trabajadores de la empresa Vía Pacífico que obtengan en responder la encuesta, se les garantizará la protección de imagen, es decir, participará en la encuesta de manera

anonimato, en caso no desee que se dé a conocer su nombre. Recibiendo un trato adecuado con respeto frente a las situaciones presentadas al momento de la recolección de datos obtenidos por medio de la encuesta.

- **Justicia**

La presente investigación, teniendo en cuenta como población a los trabajadores de la empresa Vía Pacífico, será realizada a todo trabajador que desee colaborar con la investigación, sin excluir a personas a causa de raza, género y sexo. Practicando la igualdad entre cada uno de los presentes.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Análisis descriptivo - Objetivo específico 1: Diagnosticar el empowerment de los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.

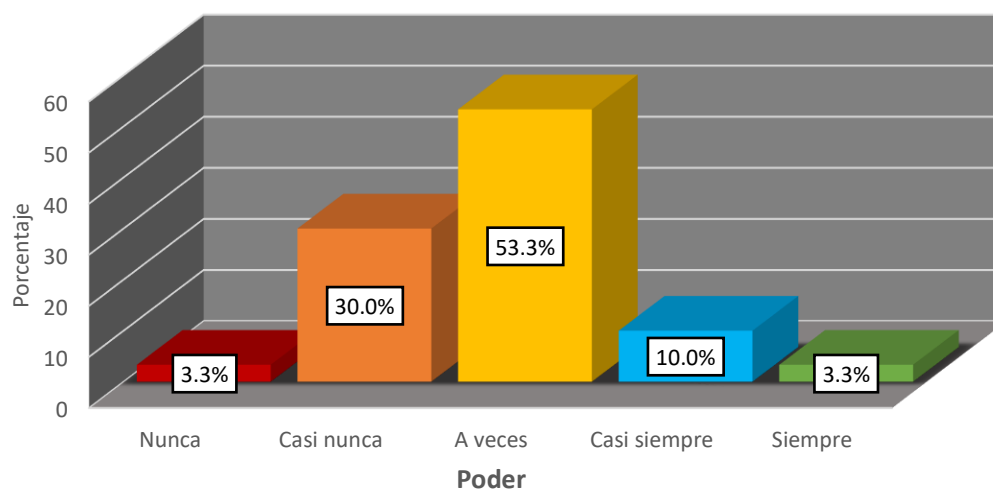
Tabla 7:

Dimensión Poder

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3.3 %
Casi nunca	9	30 %
A veces	16	53.3 %
Casi siempre	3	10 %
Siempre	1	3.3 %
Total	30	100 %

Figura 2:

Dimensión Poder



Nota: En el gráfico 2 se presentan los porcentajes de la dimensión Poder. De los 30 colaboradores que se lograron encuestar en la empresa Vía Pacífico, se comprueba que el 53.3% consideran que a veces es de mucha importancia el que se le brinde la autoridad necesaria para que puedan realizar sus funciones en el trabajo, siendo un 30% quienes indicaron que casi nunca cuentan con esa libertad en realizar sus labores dentro de la misma, y, por último, entre el 10% y 3.3% se evidenció que mantienen confianza con su jefe dentro de la empresa.

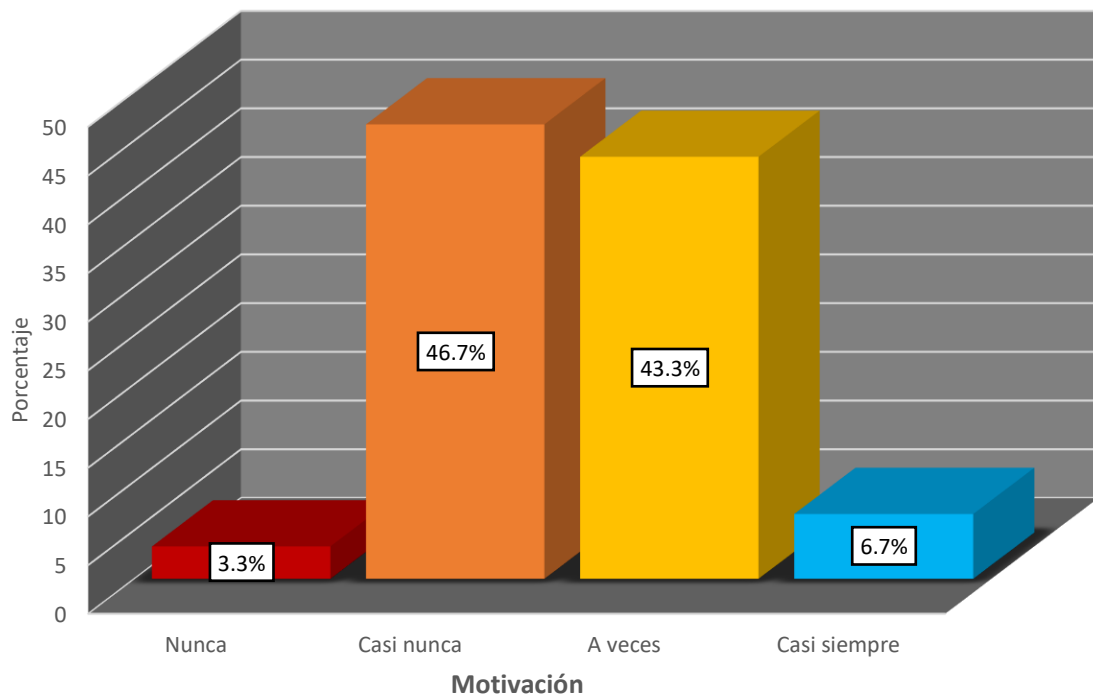
Tabla 8:

Dimensión Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3.3
Casi nunca	14	46.7
A veces	13	43.3
Casi siempre	2	6.7
Total	30	100.0

Figura 3:

Dimensión Motivación



Nota: En el gráfico 3 se presentan los porcentajes de la dimensión Motivación. De los 30 colaboradores que se lograron encuestar en la empresa Vía Pacífico, se comprueba que el 46.7% casi nunca se sienten motivados para realizar las funciones de sus labores, por otro lado, el 43.3% indicaron que a veces la empresa cuenta con sus participaciones en las actividades recreativas que se realizan, y, por último, el 6.7% se evidenció que casi siempre sus esfuerzos, logros o buen desempeño, son reconocidos adecuadamente.

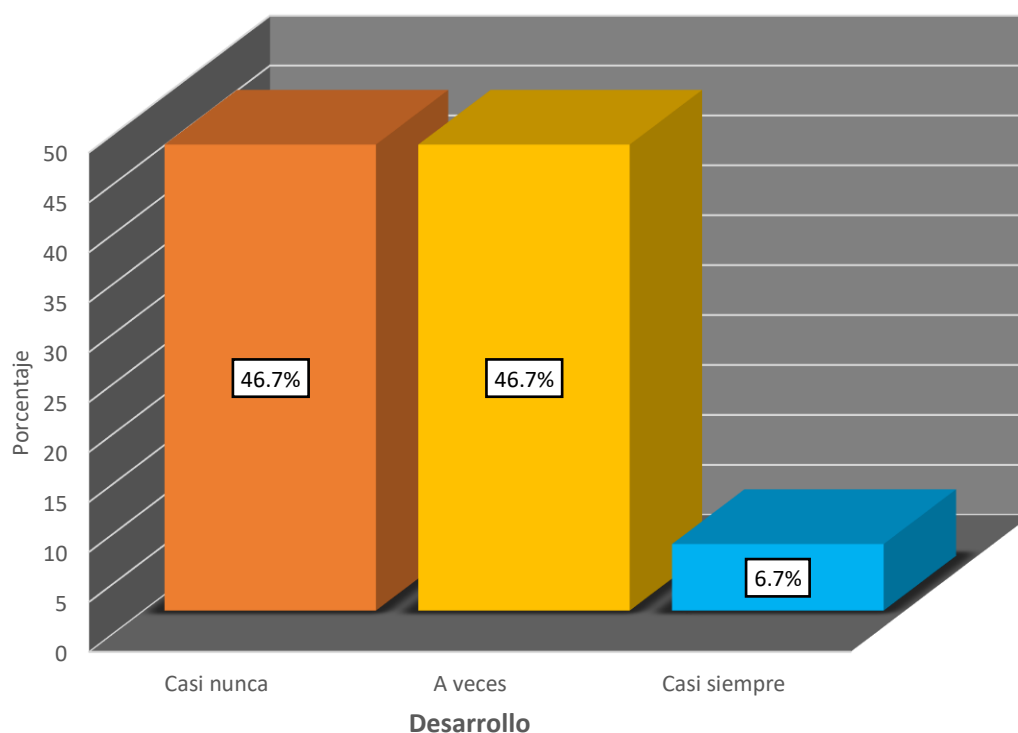
Tabla 9:

Dimensión Desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	14	46.7
A veces	14	46.7
Casi siempre	2	6.7
Total	30	100.0

Figura 4:

Dimensión Desarrollo:



Nota: En el gráfico 4 se presentan los porcentajes de la dimensión Desarrollo. De los 30 colaboradores que se lograron encuestar en la empresa Vía Pacífico, se comprueba que el 46.7% casi nunca reciben capacitación oportuna, adecuada y precisa, y de la misma manera, el 46.7% a veces la empresa le otorga los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus labores, por último, un 6.7% se evidenció que casi siempre la empresa aplica técnicas para poder obtener resultados óptimos.

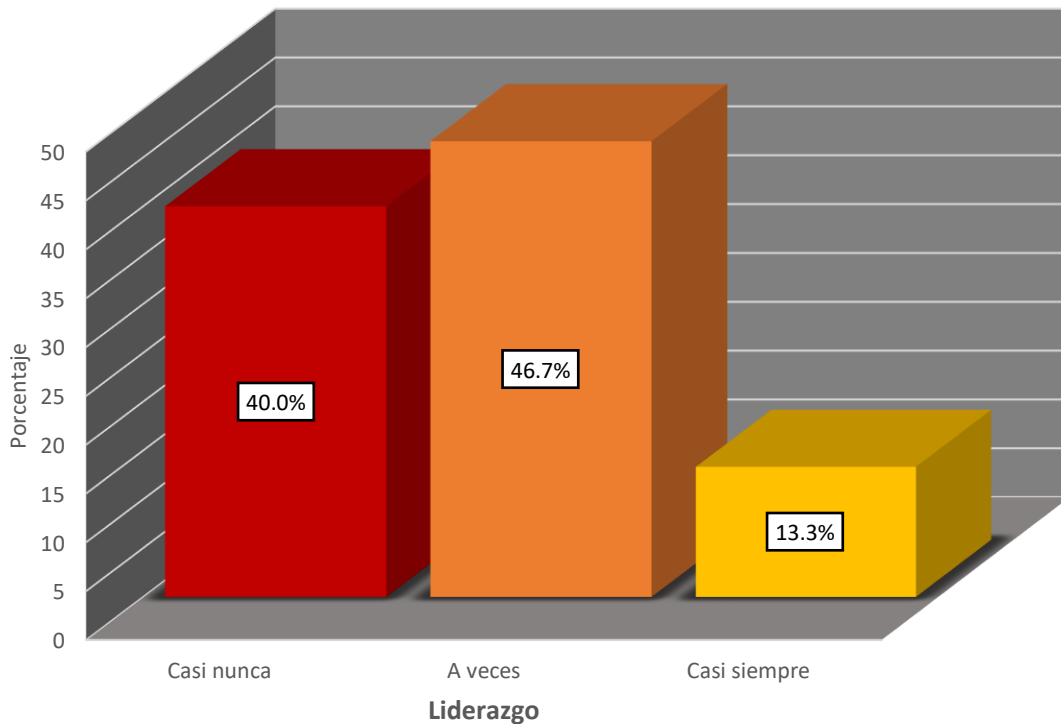
Tabla 10:

Dimensión Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	12	40.0
A veces	14	46.7
Casi siempre	4	13.3
Total	30	100.0

Figura 5:

Dimensión Liderazgo



Nota: En el gráfico 5 se presentan los porcentajes de la dimensión Liderazgo. De los 30 colaboradores que se lograron encuestar en la empresa Vía Pacífico, se comprueba que el 46.7% a veces y un 13.3 % casi siempre reciben retroalimentación de sus actividades laborales dentro de la empresa, además, el 40% casi nunca existe un liderazgo que genere confianza e influencias positivas.

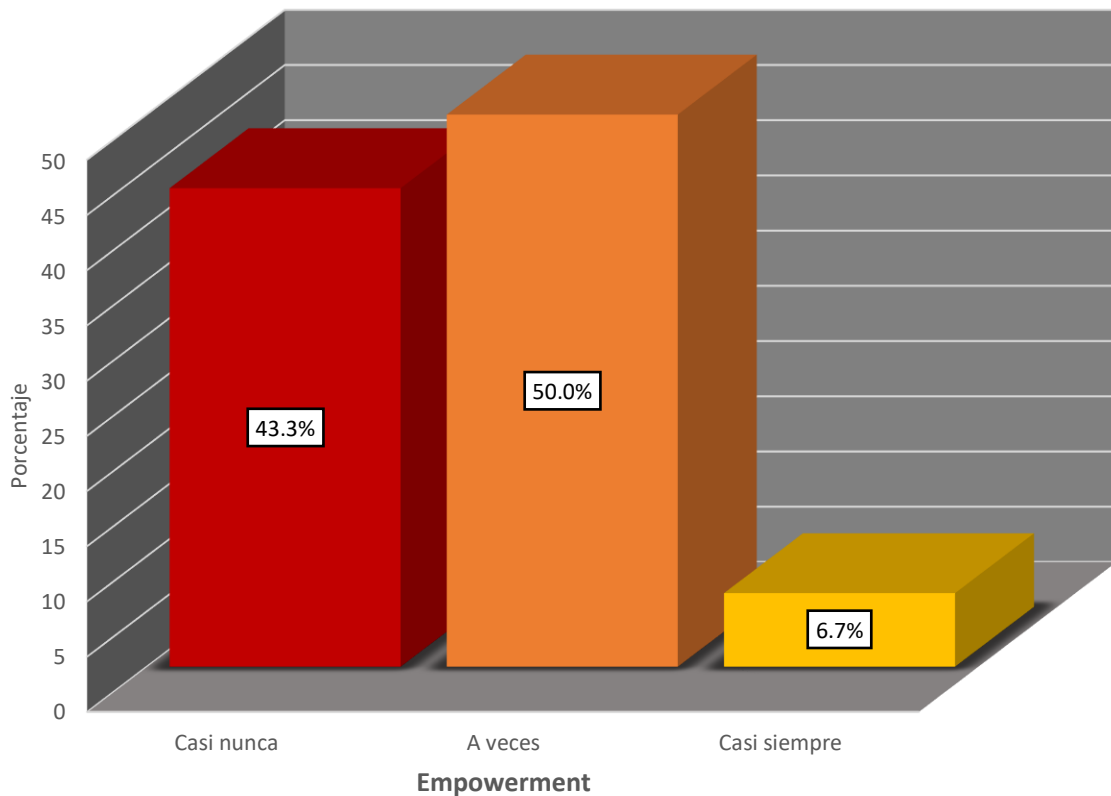
Tabla 11:

Variable Empowerment

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	13	43.3
A veces	15	50.0
Casi siempre	2	6.7
Total	30	100.0

Figura 6:

Variable Empowerment



Nota: En el gráfico 6 se presentan los porcentajes de la dimensión Empowerment. De los 30 colaboradores que se lograron encuestar en la empresa Vía Pacífico, se comprueba que entre el 50% a veces y el 6.7% casi siempre consideran de mucha importancia el que cuenten con un empoderamiento necesario para que puedan realizar de una buena manera las funciones en su trabajo dentro de la empresa, y, por otro lado, el 43.3% considera que casi nunca obtienen buenos resultados por la falta de motivación por parte de su jefe.

Análisis descriptivo con baremos - Objetivo específico 2: Identificar el nivel del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.

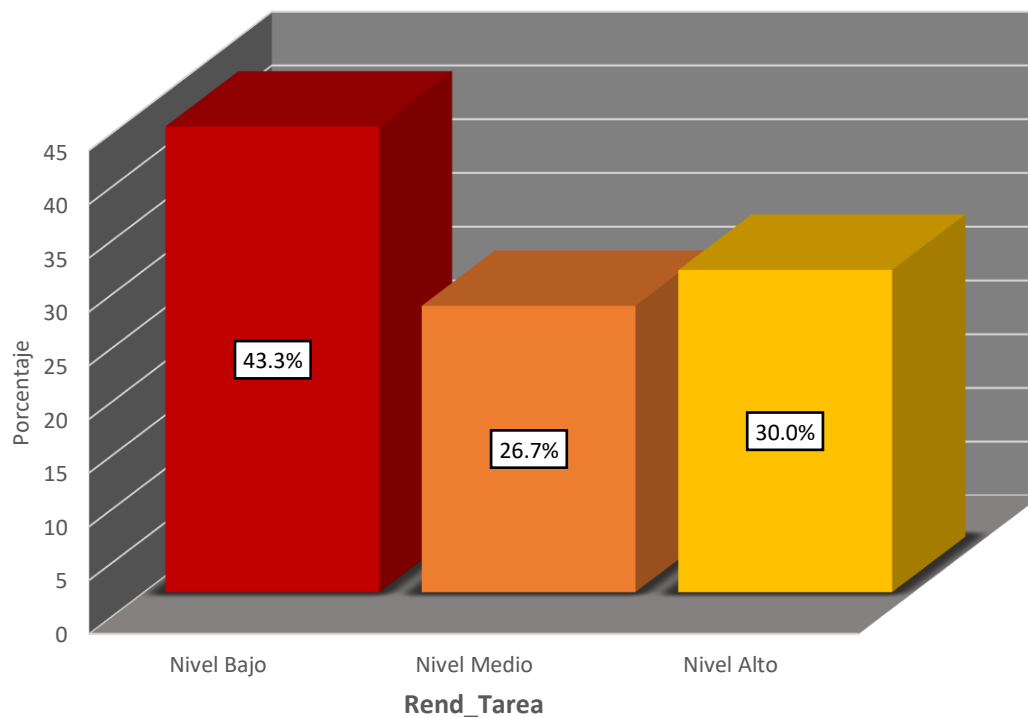
Tabla 12:

Dimensión Rendimiento en la tarea

	N	%
Nivel Bajo	13	43,3%
Nivel Medio	8	26,7%
Nivel Alto	9	30.0%

Figura 7:

Dimensión Rendimiento en la tarea.



Nota: En la tabla 12 y figura 7, nos da a mostrar en qué nivel de rendimiento en la tarea es que se encuentra actualmente los trabajadores de la empresa Vía Pacífico EIRL. En base a cada una de sus respuestas obtuvimos que el 43.3% se encuentra en un nivel bajo, así mismo un 30% se encuentra en un nivel alto de rendimiento en la tarea, y finalmente un 26.7% encontrándose en un nivel medio.

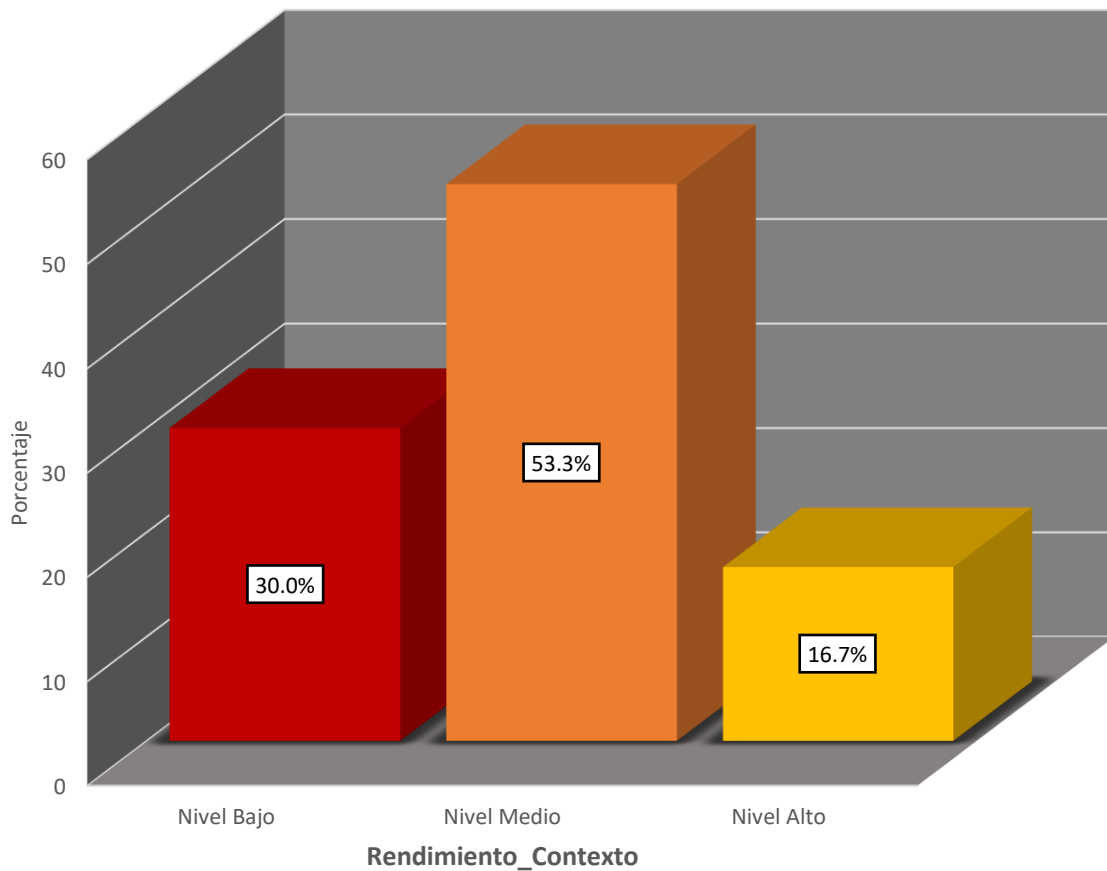
Tabla 13:

Dimensión Rendimiento en el contexto.

	N	%
Nivel Bajo	9	30%
Nivel Medio	16	53.3%
Nivel Alto	5	16.7%

Figura 8:

Dimensión Rendimiento en el contexto.



Nota: En la tabla 13 y figura 8, nos da a mostrar en qué nivel de rendimiento en el contexto es que se encuentra actualmente los trabajadores de la empresa Vía Pacifico EIRL. En base a cada una de sus respuestas obtuvimos que el 53.3% se encuentra en un nivel medio de rendimiento en el contexto, así mismo un 30% se encuentra en un nivel bajo, y finalmente un 16.7% encontrándose en un nivel alto de rendimiento en el contexto.

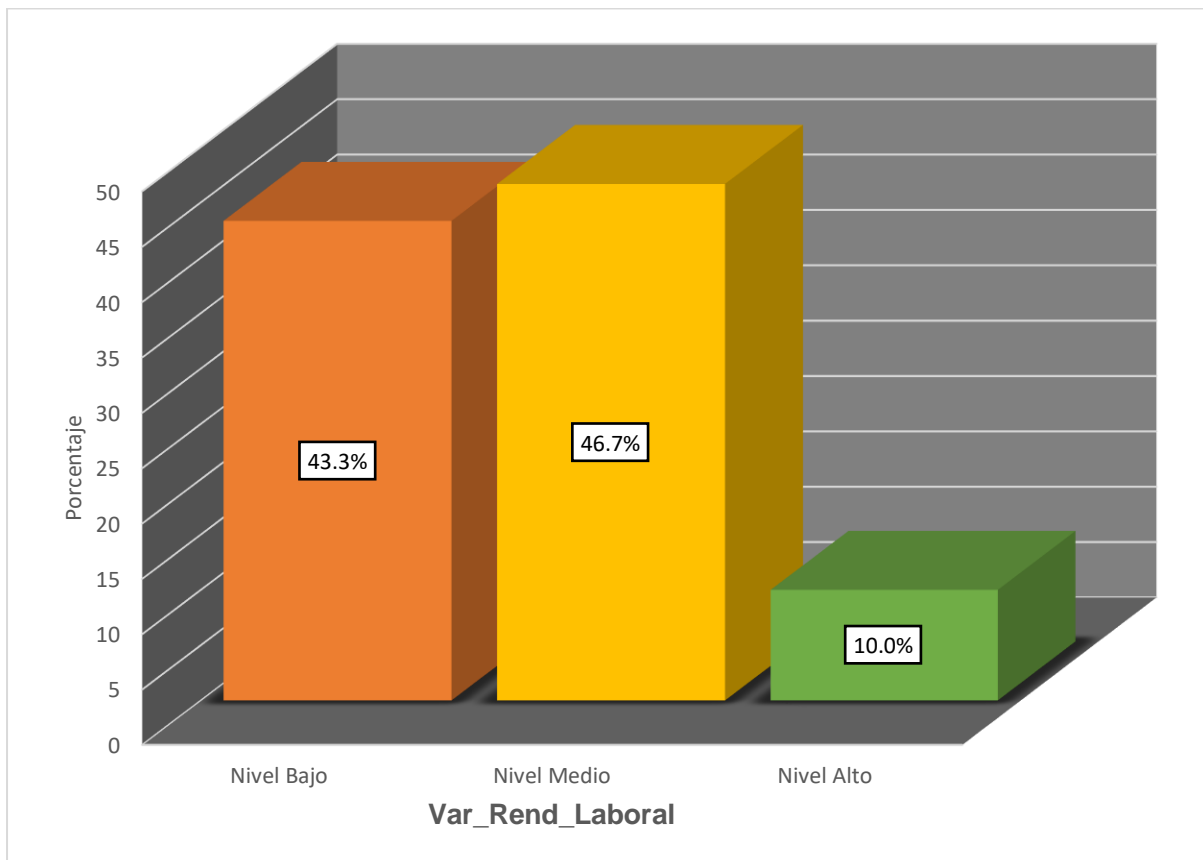
Tabla 14:

Variable Rendimiento laboral.

	N	%
Nivel Bajo	13	43.3%
Nivel Medio	14	46.7%
Nivel Alto	3	10.0 %

Figura 9:

Variable Rendimiento laboral.



Nota: En la tabla 14 y figura 9, nos da a mostrar en qué nivel de rendimiento laboral se encuentra actualmente los trabajadores de la empresa Vía Pacifico EIRL. En base a cada una de sus respuestas obtuvimos que el 46.7% se encuentra en un nivel medio, así mismo un 43.3% se encuentra en un nivel bajo de rendimiento laboral, y finalmente un 10% encontrándose en un nivel alto de rendimiento laboral.

Análisis inferencial - Objetivo específico 3: Establecer el tipo de relación del empowerment con las dimensiones del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.

Tabla 15:

Correlación entre Empowerment y Dimensión rendimiento en la tarea.

			EMPOWERMEN T	RENDIMIENTO EN LATAREA
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coeficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	RENDIMIENTO EN LA TAREA	Coeficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Mediante los datos obtenidos en la prueba de normalidad, según la tabla 15, se utilizó la prueba de Spearman, donde se observa que la correlación que existe entre la variable empowerment y la dimensión rendimiento en la tarea, es una correlación positiva muy fuerte ya que el resultado obtenido fue de 0.769. Por otro lado, la significancia bilateral fue de 0.000 ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando de tal manera que el empowerment se relaciona significativamente con la dimensión rendimiento en la tarea de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.

Tabla 16:

Correlación entre Empowerment y Dimensión rendimiento en el contexto.

			EMPOWERMEN T	REND. EN EL CONTEXTO
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coeficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	REND. EN EL CONTEXTO	Coeficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Mediante los datos obtenidos en la prueba de normalidad, según la tabla 16, se utilizó la prueba de Spearman, donde se observa que la correlación que existe entre la variable empowerment y la dimensión rendimiento en el contexto, es una correlación positiva muy fuerte ya que el resultado obtenido fue de 0.760. Por otro lado, la significancia bilateral fue de 0.000 ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando de tal manera que el empowerment se relaciona significativamente con la dimensión rendimiento en el contexto de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.

Objetivo General: Determinar la relación del empowerment y el rendimiento en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.

Tabla 17:

Correlación entre Empowerment y Rendimiento Laboral

			EMPOWERMEN T	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coefficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	RENDIMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Mediante los datos obtenidos en la prueba de normalidad, según la tabla 17, se utilizó la prueba de Spearman, donde se observa que la correlación que existe entre la variable empowerment y la variable rendimiento laboral, es una correlación positiva muy fuerte ya que el resultado obtenido fue de 0.855. Por otro lado, la significancia bilateral fue de 0.000 ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando de tal manera que el empowerment se relaciona significativamente con la variable rendimiento laboral de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.

3.2. Discusión

Los resultados obtenidos en el presente estudio, se recolectaron a través de una encuesta, siendo aplicada a la población total, considerándose 30 colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo. Además, se realizó con la intención de poder conocer la relación que existe entre el empowerment con el rendimiento laboral en dicha empresa, donde se podrá discutir a continuación las principales observaciones de resultados encontrados.

Basándose al objetivo general, en donde se determinó la relación del empowerment y el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa, se logró evidenciar que, el valor de la correlación fue de 0.855, dando así una correlación positiva muy fuerte, y una sig. Bilateral de 0.000, ($p < 0.05$) por lo que se demostró que el empowerment se relaciona significativamente con la variable rendimiento laboral, De tal manera, los resultados de la investigación de Castro y Núñez (2018) difieren en cuanto que permitió establecer la relación de ambas variable, se concluyó que al aplicar el empoderamiento va a mejorar el rendimiento laboral de los empleados de la organización y en gran parte que el área logre tomar la decisión de hacer un cambio radical incluyendo un análisis de la cultura organizacional, delegación de funciones y facultar de autoridades a los empleados en sus puestos de labor. Por último, Coaquira (2018). los resultados que se obtuvieron en su estudio coinciden en cuanto a que, determinaron que sí existe una relación positiva de alto nivel entre la variable empoderamiento y la productividad en la empresa.

Respecto al primer objetivo, lo cual era diagnosticar el empowerment de los colaboradores de la empresa. En la dimensión de poder, se comprobó que, de los 30 colaboradores que se lograron encuestar en la empresa Vía Pacífico, el 53.3% (tabla 7) consideran que a veces es de mucha importancia el que se le brinde la autoridad necesaria para que puedan realizar sus funciones en el trabajo, siendo un 30% quienes indicaron que casi nunca cuentan con esa libertad en realizar sus labores dentro de la misma, y, por último, entre el 10% y 3.3% se evidenció que mantienen confianza con su jefe dentro de la empresa.

Por otra parte, en la dimensión motivación, se logró comprobar que, el 46.7% (tabla 8) casi nunca se sienten motivados para realizar las funciones de sus labores, por otro lado, el 43.3% indicaron que a veces la empresa cuenta con sus participaciones en las actividades recreativas que se realizan, y, por último, el 6.7% se evidenció que casi siempre sus esfuerzos, logros o buen desempeño, son reconocidos adecuadamente.

También, en la dimensión desarrollo, se comprobó que, el 46.7% (tabla 9) casi nunca reciben capacitación oportuna, adecuada y precisa, y de la misma manera, el 46.7% a veces la empresa le otorga los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus labores, por último, un 6.7% se evidenció que casi siempre la empresa aplica técnicas para poder obtener resultados óptimos.

Del mismo modo, en la dimensión liderazgo, se logró comprobar que, el 46.7% (tabla 10) a veces reciben retroalimentación de sus actividades laborales dentro de la empresa, además, el 40% casi nunca existe un liderazgo que genere confianza e influencias positivas y un 13.3% casi siempre reciben retroalimentación de sus actividades laborales dentro de la empresa.

Por último, en la variable empowerment se llegó a comprobar que el 50% (tabla 11) a veces y el 6.7% casi siempre consideran de mucha importancia el que cuenten con un empoderamiento necesario para que puedan realizar de una buena manera las funciones en su trabajo dentro de la empresa, y, por otro lado, el 43.3% considera que casi nunca obtienen buenos resultados por la falta de motivación por parte de su jefe.

Así mismo, contrastando con Cisneros (2021). Los resultados obtenidos, coinciden en cuanto que el 56% indicó que sus actividades de trabajo eran realizadas a veces, el 48% indicó casi nunca toman decisiones sin informarle a su jefe, el 56% indicó que su jefe casi nunca les brinda libertad o confianza para hacer las actividades y que el 44% indican que la organización en ningún momento les brinda reconocimientos por sus esfuerzos o logros que obtienen cuando se les deja responsabilidades en el trabajo.

Basándonos en el segundo objetivo, lo cual era identificar el nivel del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa, se ha logrado determinar que el nivel de

rendimiento laboral se encuentra en un nivel medio, con un 46.7%, así mismo 43.3% se encuentra en un nivel bajo y por último, un 10% en un nivel alto, lo cual dichos resultados se asemejan a la investigación de García et al. (2018), en la que menciona que el rendimiento laboral es baja con un 56.2%, teniendo en cuenta los resultados de sus dimensiones de la variable, los cuales los más sobresalientes para poder determinar el nivel bajo del rendimiento laboral, fueron la comunicación con un nivel medio de 32% y la iniciativa con un nivel bajo del 45%. Contrastando los resultados obtenidos se determina que el rendimiento laboral por ser baja no se logrará alcanzar con los objetivos establecidos.

En la dimensión de rendimiento en la tarea, encontramos que un 43.3% de los colaboradores presenta un nivel bajo, así mismo un nivel alto con un 30%, y finalmente un 26.7% de los colaboradores presentan un nivel medio de rendimiento en la tarea, teniendo en cuenta la recolección de información por parte de los trabajadores se conoce que se les brinda los recursos necesarios para el buen funcionamiento de sus labores, bajo la supervisión y seguimiento de sus actividades con la finalidad de alcanzar sus objetivos planteados, defiriendo con la investigación de Chávez (2021), se encontró en sus resultados que el nivel de rendimiento es medio con un porcentaje del 55%, dado a que los trabajadores no se sienten empoderados de poder tomar decisiones en beneficio a alcanzar con sus objetivos planteados, por lo que no se logran a alcanzar en su totalidad. De esta manera podemos determinar el empoderamiento ayuda a incrementar el nivel de rendimiento en la tarea de los trabajadores.

En la dimensión rendimiento en el contexto, como resultados nos muestra que el 53.3% de los colaboradores se encuentran en un nivel medio de rendimiento en el contexto, así mismo un 30% en un nivel bajo y finalmente un 16.7% con un nivel alto de rendimiento en el contexto, estos resultados son brindan información que los trabajadores demuestran que sus actitudes interpersonales en el desarrollo de sus labores si forma parte de su rendimiento laboral, dado a que estos ejercen su esfuerzo y recursos para el cumplimiento de sus objetivos. Derivando con la investigación de Quispe y Rodríguez (2019) menciona que su investigación arrojó resultados positivos en base a sus indicadores de responsabilidad y

compromiso laboral, demostrando que los trabajadores de la empresa priorizan obtener resultados óptimos en beneficio al logro de sus objetivos planteados. Contrastando así los resultados de la investigación podemos determinar que el rendimiento en el contexto es regular por lo que los trabajadores no logran alcanzar sus objetivos en su totalidad.

Por último, basándonos en el tercer objetivo, lo cual era establecer el tipo de relación del empowerment con las dimensiones del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa, se obtuvo que la correlación que existe entre la variable empowerment y la dimensión rendimiento en la tarea, es una correlación positiva muy fuerte ya que el resultado obtenido fue de 0.769. Por otro lado, la significancia bilateral fue de 0.000 ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando de tal manera que el empowerment se relaciona significativamente con la dimensión rendimiento en la tarea. Del mismo modo, se obtuvo que la correlación que existe entre la variable empowerment y la dimensión rendimiento en el contexto, es una correlación positiva muy fuerte ya que el resultado obtenido fue de 0.760. Por otro lado, la significancia bilateral fue de 0.000 ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando de tal manera que el empowerment se relaciona significativamente con la dimensión rendimiento en el contexto.

De tal manera, los resultados de la investigación Muñoz (2022), los cuales coinciden en 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 basándose en el desarrollo personal y profesional, así como también con base en reconocimientos que produzcan mejores resultados en las actividades laborales.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Como objetivo general podemos concluir que, mediante los resultados obtenidos en la presente investigación, la variable empowerment si se relaciona significativamente con el rendimiento laboral, obteniendo una correlación positiva del 0.855, considerándose una correlación positiva muy fuerte.

En base al primer objetivo específico, concluimos que la variable empowerment con un porcentaje del 50% de a veces, da a conocer lo importante que es ejecutar el empowerment dentro de la empresa Vía Pacífico, de igual forma existe un bajo porcentaje del 6.7% donde se evidencia que casi siempre sus esfuerzos, logros o buen desempeño, son reconocidos adecuadamente., por otro lado, el 43.3% consideran que casi nunca obtienen buenos resultados por la falta de motivación por parte de su jefe.

Así mismo como segundo objetivo específico, logramos concluir que el nivel de rendimiento laboral que se desempeña dentro de la empresa Vía Pacífico es medio, con un porcentaje del 46.7%, así mismo un 43.3% se encuentra en un nivel bajo y por último un 10% en un nivel alto.

Como último tercer objetivo específico, se concluye que la correlación de Spearman entre empowerment y rendimiento en la tarea tuvo un resultado de 0.769 siendo esta una correlación positiva muy fuerte, así mismo la correlación entre empowerment y rendimiento en el contexto es de 0.760, siendo esta una correlación positiva muy fuerte, de esta manera podemos concluir la sí existencia de relación que mantiene la variable empowerment con cada una de las dimensiones del rendimiento laboral en la empresa Vía Pacífico.

4.2. Recomendaciones

Al demostrarse la gran relación que mantiene el empowerment con el rendimiento laboral en la empresa Vía Pacífico EIRL, se sugieren acciones de mejoras por parte de jefatura, tales como charlas, condiciones laborales, capacitaciones, reuniones recreativas, técnicas de comunicación, etc, abarcando a todo el personal de la empresa, y esto con la finalidad de aumentar, tanto la motivación, como el nivel de rendimiento laboral de cada colaborador de la empresa.

En base al resultado del diagnóstico del empowerment en los colaboradores que se obtuvo en la empresa Vía Pacífico EIRL, se recomienda que los logros o el buen desempeño por parte del trabajador, sea recompensado mediante bonos o reconocimientos de logros específicos, ello ayudará a que el colaborador se sienta motivado a mejorar, viéndose reflejado en sus resultados. También, aplicando capacitaciones a las diversas áreas de jefatura, de tal modo que los orienten para generar confianza con sus colaboradores, permitiéndoles mejorar el empowerment y a la vez, obteniendo mejores resultados en su rendimiento laboral.

En cuanto al nivel de rendimiento laboral en los colaboradores de Vía Pacífico EIRL, se deben implementar tácticas que fomenten la autorrealización de sus empleados, centradas en su crecimiento tanto personal como profesional. Esto también incluye iniciativas de participación del personal mediante programas de socialización, lo cual generará un mayor compromiso e identificación de los trabajadores con la organización, logrando así una mejora gradual en el rendimiento laboral en todas las áreas que posee y de este modo, obtener resultados de calidad a beneficio de la empresa.

Por último, al encontrar relación entre el empowerment y las dimensiones del rendimiento laboral, se recomienda iniciar un proceso de desarrollo y asignar ciertas decisiones clave a los colaboradores que muestren capacidad de liderazgo y entusiasmo antes las distintas situaciones que se presenten, de modo que se sientan incluidos y mantengan un buen ambiente laboral, sintiéndose conformes en el lugar del trabajo.

REFERENCIAS

- Adams, R. (2003). *Social Work and Empowerment* (Tercera ed.). Londres: Palgrave Macmillan.
- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Amezcu, E; Pérez, V & Quiroz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Arias, J (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EDITORIAL. file:///C:/Users/Arnhol/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Arias. J et. al. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (Octava ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de [https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/\[PD\]%20Libros%20-%20Administracion.pdf](https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/[PD]%20Libros%20-%20Administracion.pdf)
- Bohórquez, E (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>
- Bravo, K. (2022). *Estrés laboral y Rendimiento Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Transporte de una Entidad Pública, Ica 2022*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96990/Bravo_LKG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Calizaya, J & Bellido, R (2020). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una Universidad pública de Arequipa.
<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/701/383>
- Cárdenas, J (2021). Desempeño del mercado laboral peruano.
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-trimestral-laboral-001.pdf>
- Cardona, J (2022). Impacto generado por el Empowerment del talento humano en la organización.
<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/1444/1753>
- Carhuayal, O (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19134/16069>
- Carrasco, E. (2020). Empowerment y trabajo social para el fortalecimiento del clima laboral. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica De Ambato. Recuperado de
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31770/1/BJCS-TS-326.pdf>
- Castro, M & Gómez, M (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI.
<http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf>.
- Castro, Y., y Núñez, V. (2018). Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH de la empresa Agropucalá S.A.A., Pucalá 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Señor De Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4590/Castro%20Rojas%20-%20N%c3%ba%c3%b1ez%20Campos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chavez, L. (2021). El empowerment como herramienta administrativa para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa transportes chiclayo S.A.- 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Señor De Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8659/Chavez%20Vasquez%20Lusbella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. (3era ed). México: McGraw-Hill.

Cisneros, D. (2021). Empowerment en las micro y pequeñas empresas, rubro servicio taxi colectivo interurbano: caso empresa de transportes tours Santa Isabel de Chumbes S.A.C, distrito Ayacucho, 2021. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote.
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26737/EMPOWERMENT_CONFianza_CISNEROS_SULCA_DORIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coaquira, E. (2018). Empowerment y la productividad en la empresa Signia Soluciones Logísticas SAC, Lima, 2018. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34236/Coaquira_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Los Cobos, R. (2019). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. (Tesis de posgrado). Universidad Autónoma de Querétaro. Recuperado de <http://ring.uaq.mx/bitstream/123456789/2716/1/CAMAN-130256-0221-221->

Fernández, E (2022). Clima organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del servicio agrícola latino SAC. (Tesis de pregrado). Universidad Señor De Sipán. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9203/Fern%c3%a1ndez%20Flores%20Elvis%20Franco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, E. (2021). El empowerment para mejorar la productividad en la empresa transportes Ángel Divino S.A.C Chiclayo 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Señor De Sipán. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8884/Fern%c3%a1ndez%20Estela%20Ines.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Gabini, S. (2018). Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral, Una exploración empírica. Buenos Aires: UAI Editorial. [https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimientolaboral/#:~:text=Dichas%20dimensiones%20fueron%3A%20\(a\),agrupaba%20compromiso%20y%20a%20la%20moral.](https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimientolaboral/#:~:text=Dichas%20dimensiones%20fueron%3A%20(a),agrupaba%20compromiso%20y%20a%20la%20moral.)
- García, G., Gutiérrez., M. y Guizar, C. (2018). La Motivación como factor significativo para el Rendimiento Laboral de los empleados de G.S. Inversiones de la Zona Metropolitana de San Salvador. (Tesis de pregrado). Universidad de El Salvador. Recuperado de <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/19436/1/14103493.pdf>
- Gonzales, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Guevara, L. (2022). Estrategias basadas en Empowerment para la satisfacción laboral en una empresa de asesoría y capacitación profesional, Lambayeque. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96040/Guevara_ALB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, S. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Luna, A. (2015). Proceso Administrativo. (2.a ed). México: Grupo Editorial Patria. https://books.google.com.gt/books?id=b8_hBAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false

- Moreno, E. (2017). Qué es la confiabilidad en una investigación. <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en-una.html#:~:text=La%20confiabilidad%20en%20una%20investigaci%C3%B3n,efectuar%20su%20estudio%5B1%5D>
- Morphol, J. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Muñoz., T. G. (2017). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Muñoz, H. (2022). Empowerment y productividad laboral en el ferrocarril central andino tramo Callao - Cerro de Pasco, 2021. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81103/Mu%C3%B1oz_CHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización de las Naciones Unidas (2022). El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos. <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792#:~:text=Uno%20de%20cada%20cuatro%20empleados,e%20inclusi%C3%B3n%20publicado%20este%20mi%C3%A9rculos>
- Paredes, M. (2022). Relación entre Objetivos e Instrumentos. https://www.google.com.pe/books/edition/Relaci%C3%B3n_entre_Objetivos_e_Instrumentos/FE-FEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Paz, G. M. (2017). Metodología a la investigación. https://www.google.com.pe/books/edition/_/jzZCDwAAQBAJ?hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiv46Oi9_D-AhXnHLkGHWAjBbAQ7_IDegQIFxAC
- Piguave, M & Vegas, H (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. <https://www.researchgate.net/publication/354056122>

- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas_ estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Quispe, D. y Rodriguez, D. (2019). La satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los conductores en las empresas de transporte pesado (Catedran) La Paz. (Tesis de grado). Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22435/LA%20SATISFACCION%20LABORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20LABORAL%20DE%20LOS%20CONDUCTORES%20DE%20LAS%20EMPRESAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración (Decimo segunda ed.). México: Pearson Educación (https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion)
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (Décimo quinta ed.). México: Pearson. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodriguez, R (2017). Fundamentos de Empowerment en la toma de decisiones de las MYPES del sector manufactura de la Región Sur del Perú. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_97f9eb323fda8142c707b3e8d0de687a
- Salas, M. (2021). Habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal de la gerencia de recursos humanos de una empresa de transporte, 2020. (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65362/Salas_TMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sampieri, R. H., & Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/KbtlzwEACAAJ?hl=es-419

- Santiago, R. (2019). Reglas y Consejos Sobre Investigación Científica. https://www.google.com.pe/books/edition/Reglas_y_Consejos_Sobre_Investigacion_Ci/WYGV68IUBtQC?hl=es-419&gbpv=0
- Santos, A. C. (2017). Gestión del talento humano y del conocimiento. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_talento_humano_y_d_el_conoci/CDvnuQEACAAJ?hl=es-419
- Soto, A. (2017). Estrategias de coaching de equipo para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de Promart Homecenter, Chiclayo 2017. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32211/soto_aa.pdf?sequence=1&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. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28327/1/48%20GTH.pdf>
- Universidad Tecnológica del Perú (UTP, 2021). Empowerment en las empresas: lecciones y desafíos en la nueva normalidad. <https://pub.utp.edu.pe/noticias/empowerment-las-empresas-profesionales-explican-su-importancia-para-potenciar-capital>
- Roberto%20Carlos%20De%20Los%20Cobos%20Palacios%20%20-A.pdf
- Véliz, H. (2019). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral en el laboratorio Empagran, cantón Salinas provincia Santa Elena, año 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Estatal Península de De Santa Elena. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5119/1/UPSE-TAE-2019-0099.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

MATRÍZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Enfoque metodológico

Titulo	Empowerment y Rendimiento Laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. de Chiclayo-2023				
Problema	Hipótesis	Objetivo General	Objetivo Específico	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación
¿Cuál es la relación que existe entre el empowerment y el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa vía Pacífico E.I.R.L. de Chiclayo - 2023?	H1: El empowerment no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo - 2023.	Determinar la relación del empowerment y el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. de Chiclayo – 2023.	Diagnosticar el empowerment de los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.	Aplicada	No experimental - transversal, descriptiva y correlacional
			Identificar el nivel del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.		
	H0: El empowerment se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo - 2023.		Establecer el tipo de relación del empowerment con las dimensiones del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.		

Anexo 2. Resolución de Proyecto.

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0147-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 11 de abril de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0082-2024/FACEM-DA-USS de fecha 09 de abril del 2024, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM, de fecha 09/04/2024, donde se solicita el cambio de Título de Proyecto de Tesis, para los bachilleres 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 bachilleres de la EP de Administración, según se indica en el cuadro adjunto:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	ALARCO RODRIGUEZ ARNHOL JOSHET & OTERO SIADEN PERLA BRIGGIT	EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VÍA PACÍFICO E.I.R.L. DE CHICLAYO – 2023	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, la resolución N°009-2023-FACEM-USS, de fecha 13/01/2023, numeral 6.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Marijol Caranza Torres
Decana de la Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

Mg. Liset Sugelly Silva Gonzales
Secretaria Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Cc. Escuela / Archivo
Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

Anexo 3. Formato de cuestionario.

EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VÍA PACÍFICO E.I.R.L DE CHICLAYO-2023

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información confidencial que servirá de soporte a la investigación respecto al empowerment y rendimiento laboral, por lo que la información que usted brinde será de gran ayuda para el logro de los objetivos planteados y agradeceremos responder a las preguntas formuladas con mucha sinceridad. Lea cuidadosamente Y responda cada interrogante marcando con un aspa (X) solo una alternativa que usted considere o crea conveniente.

Donde:

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

N°	Interrogantes	1	2	3	4	5
Variable Empowerment						
Dimensión 1: Poder						
1	¿Su jefe inmediato le otorga el debido poder para tomar decisiones respecto a sus labores?					
2	¿Considera importante que se le brinde la autoridad necesaria para realizar las funciones en su trabajo?					
3	¿Mantiene la confianza suficiente con su jefe?					
4	¿Tiene la libertad para desarrollar sus labores dentro de la empresa?					
5	¿Considera importante el trabajo que desempeña en su área?					
Dimensión 2: Motivación						
6	¿Se siente motivado(a) para realizar la función de sus labores?					
7	¿Se le brinda incentivos/beneficios al realizar mejor su trabajo dentro de sus funciones laborales?					
8	¿Considera que sus esfuerzos, logros o buen desempeño, son reconocidos adecuadamente?					
9	¿Consideras que los resultados de tu trabajo deben de ser recompensados?					
10	¿La empresa cuenta con su participación en todas las actividades recreativas que se realizan?					
Dimensión 3: Desarrollo						

11	¿La empresa le otorga los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus labores?					
12	¿Recibe capacitación oportuna, adecuada y precisa?					
13	¿Se le brinda la suficiente información para realizar su labor eficientemente?					
14	¿Considera que los conocimientos que posee, le permiten desarrollar su labor de manera eficiente?					
15	¿La empresa aplica técnicas para obtener resultados óptimos?					
Dimensión 4: Liderazgo						
16	¿Existe un liderazgo que genere confianza e influencias positivas?					
17	¿Cuenta con una adecuada orientación frente a cualquier incidencia laboral?					
18	¿Considera que se logran alcanzar los objetivos y metas planteados en su área?					
19	¿Su desempeño laboral se ve reflejado por la motivación de su jefe?					
20	¿Recibe retroalimentación de sus actividades laborales dentro de la empresa?					
Variable Rendimiento Laboral						
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea						
21	¿La calidad de trabajo que le brindan sirve para el buen desarrollo de sus tareas?					
22	¿Existe una buena organización para el desarrollo de sus actividades laborales?					
23	¿Los resultados a alcanzar en su área de trabajo son evaluados y orientados en el desarrollo de sus labores?					
24	¿Tiene en claro cuáles son sus prioridades entre las funciones que tiene dentro de la empresa?					
25	¿Cuenta con un entorno laboral adecuado para desempeñar eficientemente las funciones de su trabajo?					
Dimensión 2: Rendimiento en el Contexto						
26	¿Crees que las actividades/tareas voluntarias influyen en tu rendimiento laboral?					
27	¿Consideras que las aptitudes y el comportamiento que demuestras en la empresa, forma parte de tu rendimiento laboral?					
28	¿Realizas sugerencias de mejora para el beneficio de la empresa?					
29	¿Cree usted su vida personal influye en el enfoque de la empresa?					

Anexo 4. Validadores.

Experto 1.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	ABRAHAM JOSE GARCIA YOVERA
PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y MG TALENTO HUMANO
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	16 AÑOS
CARGO	COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y R.S
EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VÍA PACÍFICO E.I.R.L. DE CHICLAYO - 2023	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Alarco Rodríguez Arnhol Joshet Otero Siaden Perla Briggitt
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO DE EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar la relación del empowerment y el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. de Chiclayo – 2023.
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar el empowerment de los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023. • Identificar el nivel del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023. • Establecer el tipo de relación del empowerment con las dimensiones del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN EL ÍTEM "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO Y CON EL ÍTEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	

VARIABLE EMPOWERMENT		
1	<p>¿Su jefe inmediato le otorga el debido poder para tomar decisiones respecto a sus labores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>Sugerencias: _____ _____ _____</p>
2	<p>¿Considera importante que se le brinde la autoridad necesaria para realizar las funciones en su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>Sugerencias: _____ _____ _____</p>
3	<p>¿Mantiene la confianza suficiente con su jefe?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>Sugerencias: _____ _____ _____</p>
4	<p>¿Tiene la libertad para desarrollar sus labores dentro de la empresa?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>Sugerencias: _____ _____ _____</p>
5	<p>¿Considera importante el trabajo que desempeña en su área?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>Sugerencias: _____ _____ _____</p>
6	<p>¿Se siente motivado(a) para realizar la función de sus labores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA (✓) TD ()</p> <p>Sugerencias: _____ _____ _____</p>

7	<p>¿Se le brinda incentivos/beneficios al realizar mejor su trabajo dentro de sus funciones laborales?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (/)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
8	<p>¿Considera que sus esfuerzos, logros o buen desempeño, son reconocidos adecuadamente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (/)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
9	<p>¿Consideras que los resultados de tu trabajo deben de ser recompensados?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (/)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
10	<p>¿La empresa cuenta con su participación en todas las actividades recreativas que se realizan?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (/)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
11	<p>¿La empresa le otorga los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus labores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (/)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			

12	<p>¿Recibe capacitación oportuna, adecuada y precisa?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (✓)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
13	<p>¿Se le brinda la suficiente información para realizar su labor eficientemente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (✓)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
14	<p>¿Considera que los conocimientos que posee, le permiten desarrollar su labor de manera eficiente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (✓)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
15	<p>¿La empresa aplica técnicas para obtener resultados óptimos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (✓)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
16	<p>¿Existe un liderazgo que genere confianza e influencias positivas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (✓)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
17	<p>¿Cuenta con una adecuada orientación frente a cualquier incidencia laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces</p>	TA (✓)	TD ()
Sugerencias: _____ _____			

	d) Casi nunca e) Nunca	_____
18	¿Considera que se logran alcanzar los objetivos y metas planteados en su área? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (✓) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
19	¿Su desempeño laboral se ve reflejado por la motivación de su jefe? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (✓) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
20	¿Recibe retroalimentación de sus actividades laborales dentro de la empresa? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (✓) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL		
21	¿La calidad de trabajo que le brindan sirve para el buen desarrollo de sus tareas? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (✓) TD () Sugerencias: _____ _____ _____
22	¿Existe una buena organización para el desarrollo de sus actividades laborales? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (✓) TD () Sugerencias: _____ _____ _____

23	<p>¿Los resultados a alcanzar en su área de trabajo son evaluados y orientados en el desarrollo de sus labores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (✓)	TD ()
Sugerencias: _____ _____			
24	<p>¿Tiene en claro cuáles son sus prioridades entre las funciones que tiene dentro de la empresa?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (✓)	TD ()
Sugerencias: _____ _____			
25	<p>¿Cuenta con un entorno laboral adecuado para desempeñar eficientemente las funciones de su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (✓)	TD ()
Sugerencias: _____ _____			
26	<p>¿Crees que las actividades/tareas voluntarias influyen en tu rendimiento laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (✓)	TD ()
Sugerencias: _____ _____			
27	<p>¿Consideras que las aptitudes y el comportamiento que demuestras en la empresa, forma parte de tu rendimiento laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (✓)	TD ()
Sugerencias: _____ _____			

28	¿Realizas sugerencias de mejora para el beneficio de la empresa? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (✓)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
29	¿Cree usted su vida personal influye en el enfoque de la empresa? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (✓)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	

1	PROMEDIO OBTENIDO	N° TA <u>29</u>	N° TD _____
2	COMENTARIOS GENERALES:		
3	OBSERVACIONES:		



JUEZ - EXPERTO
 0270530

Experto 2.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	MIRKO MERINO NUÑEZ
PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD	GESTIÓN Y MARKETING
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 AÑOS
CARGO	DOCENTE
EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VÍA PACÍFICO E.I.R.L. DE CHICLAYO - 2023	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Alarco Rodríguez Arnhol Joshet Otero Siaden Perla Briggitt
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO DE EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar la relación del empowerment y el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. de Chiclayo – 2023.
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar el empowerment de los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023. • Identificar el nivel del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023. • Establecer el tipo de relación del empowerment con las dimensiones del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN EL ÍTEM "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO Y CON EL ÍTEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	

VARIABLE EMPOWERMENT			
1	¿Su jefe inmediato le otorga el debido poder para tomar decisiones respecto a sus labores? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
2	¿Considera importante que se le brinde la autoridad necesaria para realizar las funciones en su trabajo? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
3	¿Mantiene la confianza suficiente con su jefe? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
4	¿Tiene la libertad para desarrollar sus labores dentro de la empresa? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
5	¿Considera importante el trabajo que desempeña en su área? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
6	¿Se siente motivado(a) para realizar la función de sus labores? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	

7	<p>¿Se le brinda incentivos/beneficios al realizar mejor su trabajo dentro de sus funciones laborales?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
8	<p>¿Considera que sus esfuerzos, logros o buen desempeño, son reconocidos adecuadamente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
9	<p>¿Consideras que los resultados de tu trabajo deben de ser recompensados?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
10	<p>¿La empresa cuenta con su participación en todas las actividades recreativas que se realizan?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
11	<p>¿La empresa le otorga los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus labores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

12	<p>¿Recibe capacitación oportuna, adecuada y precisa?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
13	<p>¿Se le brinda la suficiente información para realizar su labor eficientemente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
14	<p>¿Considera que los conocimientos que posee, le permiten desarrollar su labor de manera eficiente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
15	<p>¿La empresa aplica técnicas para obtener resultados óptimos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
16	<p>¿Existe un liderazgo que genere confianza e influencias positivas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
17	<p>¿Cuenta con una adecuada orientación frente a cualquier incidencia laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces</p>	TA (X)	TD ()
Sugerencias: _____ _____			

	d) Casi nunca e) Nunca	_____	
18	¿Considera que se logran alcanzar los objetivos y metas planteados en su área? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
19	¿Su desempeño laboral se ve reflejado por la motivación de su jefe? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
20	¿Recibe retroalimentación de sus actividades laborales dentro de la empresa? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL			
21	¿La calidad de trabajo que le brindan sirve para el buen desarrollo de sus tareas? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
22	¿Existe una buena organización para el desarrollo de sus actividades laborales? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	

23	<p>¿Los resultados a alcanzar en su área de trabajo son evaluados y orientados en el desarrollo de sus labores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
24	<p>¿Tiene en claro cuáles son sus prioridades entre las funciones que tiene dentro de la empresa?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
25	<p>¿Cuenta con un entorno laboral adecuado para desempeñar eficientemente las funciones de su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
26	<p>¿Crees que las actividades/tareas voluntarias influyen en tu rendimiento laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
27	<p>¿Consideras que las aptitudes y el comportamiento que demuestras en la empresa, forma parte de tu rendimiento laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

28	¿Realizas sugerencias de mejora para el beneficio de la empresa? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
29	¿Cree usted su vida personal influye en el enfoque de la empresa? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	

1	PROMEDIO OBTENIDO	N° TA <u> 29 </u>	N° TD <u> </u>
2	COMENTARIOS GENERALES:		
3	OBSERVACIONES:		



JUEZ – EXPERTO

Experto 3.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	JOSÉ WILLIAN CÓRDOVA CHIRINOS
PROFESIÓN	ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	7 AÑOS DE DOCENTE
CARGO	DTP
EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VÍA PACÍFICO E.I.R.L. DE CHICLAYO - 2023	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Alarco Rodríguez Arnhol Joshet Otero Sladen Perla Briggitt
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO DE EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar la relación del empowerment y el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. de Chiclayo – 2023.
	ESPECIFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar el empowerment de los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023. • Identificar el nivel del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023. • Establecer el tipo de relación del empowerment con las dimensiones del rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa Vía Pacífico E.I.R.L. Chiclayo – 2023.
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN EL ÍTEM "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO Y CON EL ÍTEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	

VARIABLE EMPOWERMENT			
1	¿Su jefe inmediato le otorga el debido poder para tomar decisiones respecto a sus labores? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
2	¿Considera importante que se le brinde la autoridad necesaria para realizar las funciones en su trabajo? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
3	¿Mantiene la confianza suficiente con su jefe? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
4	¿Tiene la libertad para desarrollar sus labores dentro de la empresa? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
5	¿Considera importante el trabajo que desempeña en su área? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
6	¿Se siente motivado(a) para realizar la función de sus labores? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	

7	<p>¿Se le brinda incentivos/beneficios al realizar mejor su trabajo dentro de sus funciones laborales?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
8	<p>¿Considera que sus esfuerzos, logros o buen desempeño, son reconocidos adecuadamente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
9	<p>¿Consideras que los resultados de tu trabajo deben de ser recompensados?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
10	<p>¿La empresa cuenta con su participación en todas las actividades recreativas que se realizan?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
11	<p>¿La empresa le otorga los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus labores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

12	<p>¿Recibe capacitación oportuna, adecuada y precisa?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
13	<p>¿Se le brinda la suficiente información para realizar su labor eficientemente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
14	<p>¿Considera que los conocimientos que posee, le permiten desarrollar su labor de manera eficiente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
15	<p>¿La empresa aplica técnicas para obtener resultados óptimos?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
16	<p>¿Existe un liderazgo que genere confianza e influencias positivas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
Sugerencias: _____ _____ _____			
17	<p>¿Cuenta con una adecuada orientación frente a cualquier incidencia laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces</p>	TA (X)	TD ()
Sugerencias: _____ _____			

	d) Casi nunca e) Nunca	_____	
18	¿Considera que se logran alcanzar los objetivos y metas planteados en su área? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
19	¿Su desempeño laboral se ve reflejado por la motivación de su jefe? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
20	¿Recibe retroalimentación de sus actividades laborales dentro de la empresa? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL			
21	¿La calidad de trabajo que le brindan sirve para el buen desarrollo de sus tareas? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
22	¿Existe una buena organización para el desarrollo de sus actividades laborales? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	

23	<p>¿Los resultados a alcanzar en su área de trabajo son evaluados y orientados en el desarrollo de sus labores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
24	<p>¿Tiene en claro cuáles son sus prioridades entre las funciones que tiene dentro de la empresa?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
25	<p>¿Cuenta con un entorno laboral adecuado para desempeñar eficientemente las funciones de su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
26	<p>¿Crees que las actividades/tareas voluntarias influyen en tu rendimiento laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
27	<p>¿Consideras que las aptitudes y el comportamiento que demuestras en la empresa, forma parte de tu rendimiento laboral?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	TA (X)	TD ()
		<p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

28	¿Realizas sugerencias de mejora para el beneficio de la empresa? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
29	¿Cree usted su vida personal influye en el enfoque de la empresa? a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	

1	PROMEDIO OBTENIDO	N° TA ____29__	N° TD _____
2	COMENTARIOS GENERALES:		
3	OBSERVACIONES:		



Dr. JOSÉ WILLIAM CORDOVA CHIRINOS
CATEDRÁTICO
DNI: 09582232

JUEZ - EXPERTO

Anexo 5. Carta de aceptación de la empresa.



VIA PACIFICO E.I.R.L


“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

AUTORIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Luis Alberto Chapoñan Sebastián
Gerente General

En calidad de Gerente General de la empresa VÍA PACÍFICO EIRL, emito el presente documento dando aceptación a los estudiantes Alarco Rodríguez Arnhol Joshet, con DNI 75231664 y Perla Briggit Otero Siaden, con DNI 73579449 para que hagan la realización de su investigación sin ningún impedimento por parte de la empresa.

Luis Alberto Chapoñan Sebastián
Gerente General



URB. SAN ISIDRO CAL. WILFREDO
VALDIVIEZO
CHICLAYO - LAMBAYEQUE
www.viapacifico.com

Anexo 6. Fiabilidad de ambas variables en SPSS.

Fiabilidad de la variable Empowermet.

The screenshot displays the SPSS interface. The top menu bar includes 'Archiv', 'Edita', 'Ver', 'Dato', 'Transform', 'Insert', 'Format', 'Analiz', 'Gráficc', 'Utilidad', 'Ampliacio', 'Ventar', and 'Ayud'. Below the menu is a toolbar with various icons for file operations and analysis. The left sidebar shows a project tree with folders for 'Resultado' and 'Fiabilidad', each containing sub-items like 'Registro', 'Título', 'Notas', and 'Escala: ALL VARI/...'. The main window is titled 'Escala: ALL VARIABLES' and contains two output windows. The first window, 'Resumen de procesamiento de casos', shows a table with the following data:

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Below the table, a note states: 'a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.' The second window, 'Estadísticas de fiabilidad', shows a table with the following data:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	20

The status bar at the bottom indicates 'IBM SPSS Statistics Processor está listo' and 'Unicode:ACTIVADO'.

Fiabilidad de la variable Rendimiento Laboral.

Archiv Editar Ver Datos Transformar Insertar Formatear Analizar Gráficos Utilidad Ampliaciones Ventanas Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARI/
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARI/
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

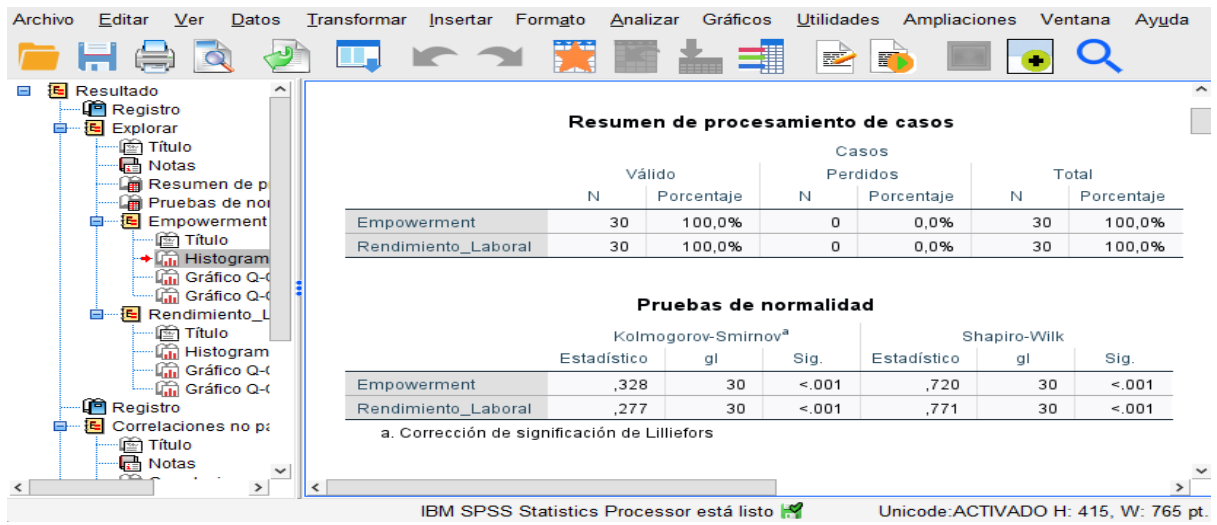
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

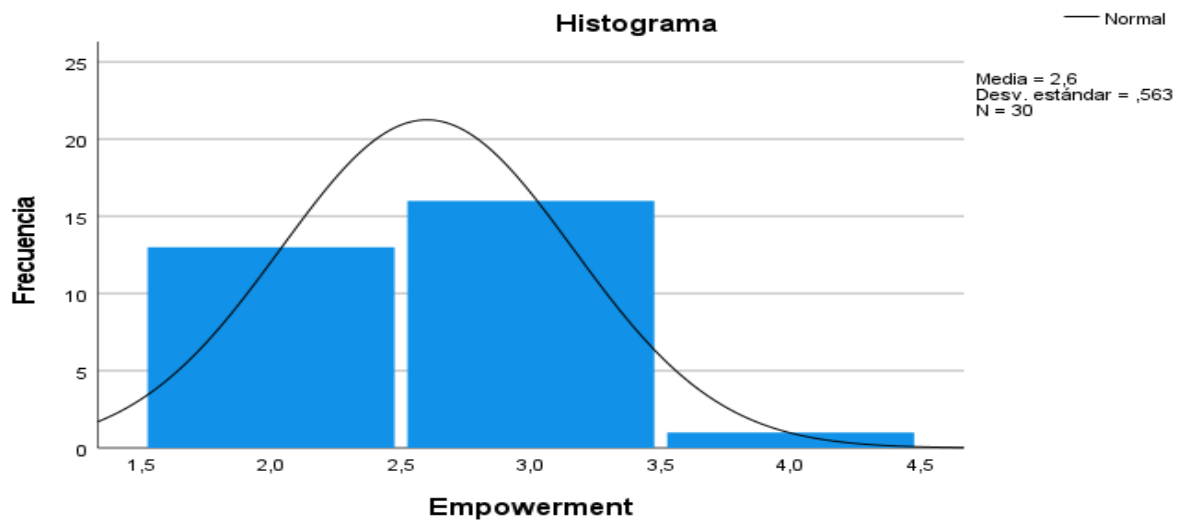
Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	9

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

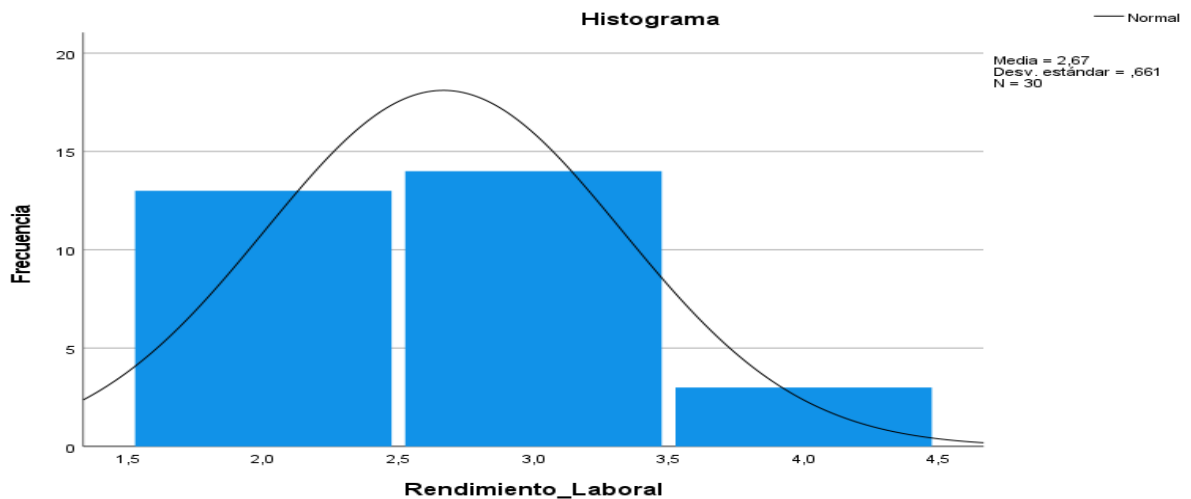
Anexo 6. Prueba de normalidad en ambas variables.



Histograma de la variable 1.



Histograma de la variable 2.

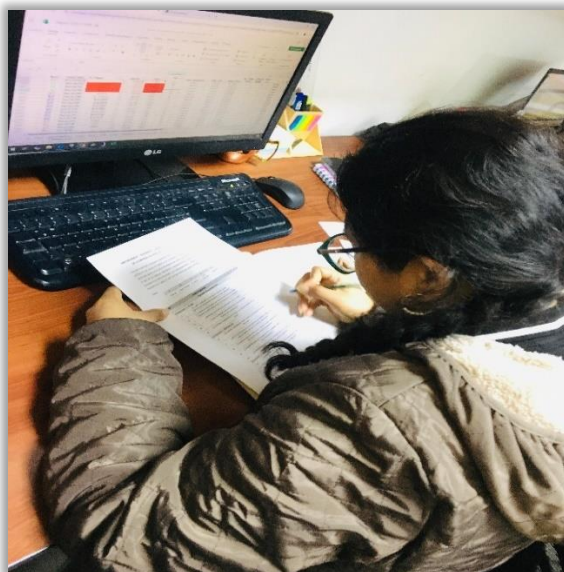
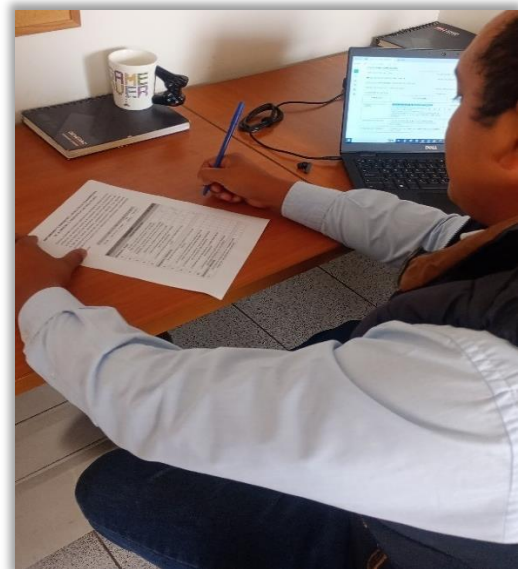


Anexo 7. Matrices de datos en Excel.

VARIABLE1: EMPOWERMENT																							PROMEDIO TOTAL	
1	2	3	4	5	PROMEDIO DIMENSION 1: PODER	6	7	8	9	10	PROMEDIO DIMENSION 2: MOTIVACIÓN	11	12	13	14	15	PROMEDIO DIMENSION 3: DESARROLLO	16	17	18	19	20		PROMEDIO DIMENSION 4: LIDERAZO
OTORGAMIENTO	AUTORIDAD	CONFIANZA	LIBERTAD	IMPOR TANCIA		MOTIVACIÓN	INCENTIVO	RECONOCIMIENTO	RECOM PENSA	PARTICIPACIÓN		RECURSOS	CAPACITACIÓN	INFORMACION	CONOCIMIENTO	TECNICAS		LIDERA ZGO	ORIENTACION	OBJETIVOS Y METAS	DESEMPEÑO	REALIM ENTACIÓN		
2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	
1	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2
2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3
2	2	3	5	3	3	2	2	1	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2
2	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	2	5	2	3	2
2	4	2	5	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2
1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	5	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2
2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2
1	2	1	1	4	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	3	1	2	2
3	2	2	2	4	3	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2
2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	3	4	3	1	3	2	3	1	2	3	1	1	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3
3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3
4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3
4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3
3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3
4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	1	4	3	3
3	3	3	3	4	3	1	2	3	4	3	3	2	2	3	3	1	2	4	2	3	4	2	3	3
3	3	3	3	4	1	4	1	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	1	3	2
4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3
4	5	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	1	2	4	1	4	2	4	5	4	4	4	4	3
4	4	5	5	5	5	4	4	1	1	4	3	5	2	1	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3
2	5	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	4	2	2	4	3	2	4	4	3	2	3	3
4	4	4	4	1	3	4	3	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	1	2	3
4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL												
Items	21	22	23	24	25	PROMEDIO DIMENSION 1: R. TAREA	26	27	28	29	PROMEDIO DIMENSION 2: R. CONTEXTO	PROMEDIO TOTAL
Encuestados	CALIDAD DE TRABAJO	PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	ORIENTACIÓN HACIA LOS RESULTADOS	PRIORIZACIÓN	TRABAJO EFICIENTE		VOLUNTARIAS	INTENCIONES	POSITIVAS	DESINTERESADAS		
1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2
4	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2
5	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
6	2	4	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2
7	2	3	5	1	1	2	2	1	1	1	1	2
8	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
9	2	3	1	3	1	2	3	3	2	2	3	2
10	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2
11	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2
12	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
13	1	2	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2
14	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
15	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3
16	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3
17	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
18	3	4	2	3	5	3	3	3	2	2	3	3
19	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3
20	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4
21	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
22	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3
23	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
24	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3
25	4	1	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3
26	1	4	2	2	5	3	2	5	4	2	3	3
27	4	1	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4

Anexo 8. Aplicación del instrumento en la empresa.



Anexo 10. Acta de revisión de similitud

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **“EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VÍA PACÍFICO E.I.R.L. DE CHICLAYO – 2023”** elaborado por el estudiante(s) Alarco Rodríguez Arnhol Joshet y Perla Briggit Otero Siaden.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **19%**, 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 índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 02 de octubre de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538

Anexo 11. Formato T1 - Autorización de autores (Licencia de uso)

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 19 de agosto del 2024

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

El suscrito:

Alarco Rodriguez Arnhol Joshet con DNI 75231664 y Otero Siaden Perla Briggitt con DNI 73579449.

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada: EMPOWERMENT Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VÍA PACÍFICO E.I.R.L. DE CHICLAYO – 2023, presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración, Programa de estudios de Administración, por medio del presente escrito autorizo (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 mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://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/informe o tesis 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
Alarco Rodriguez Arnhol Joshet	75231664	
Otero Siaden Perla Briggitt	73579449	