



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS

TESIS

Estrategia empowerment y la productividad laboral en los empleados del
área administrativa de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región
Ucayali -2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORES:

Gilmer Oyarce Guevara (orcid.org/0000-0003-0964-3435)
Deibis Nilo Rivera Perez (orcid.org/0000-0002-6074-5536)

ASESOR:

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano (orcid.org/0000-0002-9230-0793)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Desarrollo Organizacional

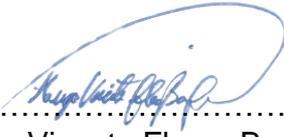
Sub línea de Investigación:

Desarrollo organizacional

UCAYALI - PERÚ

2023

JURADO EVALUADOR



.....
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



.....
Mg. Gino Javier Pinedo Vargas
Secretario



.....
Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal



.....
Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 04:34 pm del día lunes 17 de abril del 2023, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada "ESTRATEGIA EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, REGIÓN UCAYALI - 2022", elaborado por los bachilleres DEIBIS NILO RIVERA PEREZ y GILMER OYARCE GUEVARA.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio**, **Secretario Mg. Gino Javier Pinedo Vargas** y **Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**; designados con RESOLUCIÓN N° 103-2023-FCCyA-UPP de fecha 04 de abril del 2023; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres **DEIBIS NILO RIVERA PEREZ** y **GILMER OYARCE GUEVARA**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres **DEIBIS NILO RIVERA PEREZ** y **GILMER OYARCE GUEVARA** fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por mayoría con nota 14 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 05:33 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Gino Javier Pinedo Vargas
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal

DECLARACIÓN JURADA

Nosotros Gilmer Oyarce Guevara con DNI N° 77175125 y Deibis Nilo Rivera Perez, con DNI N° 46620996 bachilleres de la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa, respectivamente con la tesis titulada “Estrategia empowerment y la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022”

Declaramos bajo juramento que:

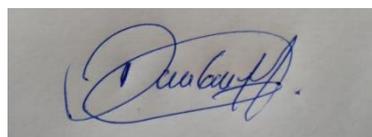
- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 05 de enero del 2023



.....
Gilmer Oyarce Guevara
DNI: 77175125



.....
Deibis Nilo Rivera Perez
DNI: 46620996

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



Universidad Privada de Pucallpa

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°020-2023

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

“Estrategia empowerment y la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022.”

Facultad : **Ciencias Contables y Administrativas**
Escuela Profesional : **Administración de Negocios**
Asesor(a) : **Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano**
Cuyo autor (es) : **Gilmer Oyarce Guevara**
Deibis Nilo Rivera Perez

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **19.8%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 25/02/2023

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

Agradezco a dios por otorgarme una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo. A todos ellos dedico dicha tesis. Por qué han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Los que han contribuido a la conciencia de este logro. espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo, ya que este proyecto es un gran logro de muchas enseñanzas.

Gilmer

Se lo dedicado a mi madre que con su amor, apoyo y sacrificio he logrado cumplir con éxito un sueño más en mi vida, a mis tíos y abuelos por inculcarme a ser la persona que soy hoy en día y también a mis docentes por ser un ejemplo de superación en esta etapa estudiantil.

Deibis

AGRADECIMIENTO

Agradecemos primero a Dios por darnos la vida, la salud y sabiduría para culminar este objetivo que es un peldaño más en mis metas trazadas de esta manera ser un ejemplo para nuestras familias, amigos y demostrar que cuando uno se propone algo lo consigue con perseverancias y constancia.

Agradecemos a los docentes y directivos de la Universidad Privada de Pucallpa a nuestro asesor, el Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas, por sus orientaciones, consejos en el desarrollo de mi investigación, agradecer a todos los docentes de la universidad privada de Pucallpa, por su ayuda incondicional y orientaciones hasta este último ciclo de mi carrera

Agradecer a los empleados del área administrativa de la Municipalidad distrital de Yrinacocha por colaborar con nuestra investigación en el llenado de la encuesta y la toma de fotos, el cual fue vital para el desarrollo de mi investigación.

A nuestros padres, hermanos, familiares y amigos por aceptar y comprender nuestros momentos de ausencia en las diferentes reuniones familiares por estar dedicado al desarrollo de mi investigación.

Gilmer Oyarce Guevara
Deibis Nilo Rivera Perez

RESUMEN

El objetivo general fue determinar si la estrategia empowerment se relaciona con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

El tipo de investigación fue correlacional, enfoque cuantitativo, el método de investigación fue deductivo, El diseño del estudio fue No experimental, se consideró una población conformada por 32 los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha.

Se tuvo los siguientes resultados, En la Tabla y figura N° 5, el 66% de encuestados refieren que siempre existe una estrategia empowerment en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 34% menciona casi siempre, 0% casi nunca y nunca un 0%. En la Tabla y figura 9, el 94% de encuestados refieren que siempre existe productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 3% menciona casi siempre, 3% casi nunca y nunca un 0%.

Se concluye que se acepta la hipótesis alterna porque Sig. <0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre La estrategia empowerment se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022. Con un valor $r = 0.614$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

Palabras clave: estrategia empowerment, productividad laboral.

ABSTRACT

The general objective was to determine if the empowerment strategy is related to labor productivity in employees of the administrative area of the district municipality of Yarinacocha, Ucayali region -2022.

The type of research was correlational, quantitative approach, the research method was deductive, the study design was non-experimental, a population made up of 32 employees of the administrative area of the district municipality of Yarinacocha was considered.

The following results were obtained: In Table and figure No. 5, 66% of the respondents state that there is always an empowerment strategy in the employees of the administrative area of the district municipality of Yarinacocha, followed by 34% mentioning almost always, 0% almost never and never 0%. In Table and Figure 9, 94% of respondents report that there is always labor productivity in employees of the administrative area of the district municipality of Yarinacocha, followed by 3% almost always, 3% almost never and 0% never.

It is concluded that the alternative hypothesis is accepted because Sig. <0.05 and we reject the null hypothesis. There is a significant relationship between The empowerment strategy is significantly related to labor productivity in employees of the administrative area of the district municipality of Yarinacocha, Ucayali region -2022. With an r value =0.614 estimated by Spearman's correlation coefficient.

Keywords: empowerment strategy, labor productivity.

ÍNDICE

Portada	i
Jurado evaluador	ii
Acta de sustentación de tesis	iii
Declaración jurada	iv
Constancia de originalidad del trabajo de investigación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
Índice	x
Índice de tablas	xiii
Índice de figuras	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Formulación de objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes del problema.	8
2.1.1. Antecedente internacional	8
2.1.2. Antecedente nacional	10

2.1.3. Antecedentes locales.....	12
2.2. Bases teóricas.....	14
2.3. Definición de términos básicos.....	25
2.4.1. Hipótesis general.....	26
2.4.2. Hipótesis específicas.....	26
2.5. Variables.....	27
2.5.1. Definición conceptual de la variable.....	27
2.5.1.1. Estrategia Empowerment.....	27
2.5.1.2. Productividad laboral.....	27
2.5.2. Definición operacional de la variable.....	27
2.5.2. Operacionalización de la variable.....	28
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	30
3.1. Diseño de la investigación.....	30
3.2. Población y Muestra.....	31
3.2.1. Población.....	31
3.2.2. Muestra.....	32
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.....	33
3.4.1. Validez.....	33
3.4.2. Confiabilidad.....	33
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	35
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
4.1. Resultados.....	36
4.2. Discusión.....	50
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55

ANEXOS	60
Anexo 01 Matriz de consistencia.....	61
Anexo 02 Instrumentos de aplicación.....	63
Anexo 03 Matrices de validación.....	66
Anexo 04 Base de datos de la confiabilidad.....	84
Anexo 04 Base de datos del procesamiento de la información	74
Anexo 6 Fotos.....	77

Índice de tablas

Tabla 1 Trabajo en equipo	36
Tabla 2 Toma de decisiones	37
Tabla 3 Responsabilidades compartidas.....	38
Tabla 4 Reconocimiento y recompensa	39
Tabla 5 Variable Estrategia Empowerment	40
Tabla 6 Prospectiva personal.....	41
Tabla 7 Proceso de servicio	42
Tabla 8 Condiciones laborales	43
Tabla 9 Variable Productividad laboral	44
Tabla 10 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables estrategia empowerment y la productividad laboral.....	45
Tabla 11 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la variable La productividad laboral y dimensión trabajo en equipo.....	46
Tabla 12 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la variable la productividad laboral y dimensión toma de decisiones.....	47
Tabla 13 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la variable la productividad laboral y dimensión responsabilidades compartidas	48
Tabla 14 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la variable productividad laboral y dimensión reconocimiento y recompensa.....	49

Índice de figuras

Figura 1 Trabajo en equipo	37
Figura 2 Toma de decisiones	37
Figura 3 Responsabilidades compartidas.....	38
Figura 4 Reconocimiento y recompensa	39
Figura 5 Variable Estrategia Empowerment.....	40
Figura 6 Prospectiva personal.....	41
Figura 7 Proceso de servicio.....	42
Figura 8 Condiciones laborales	43
Figura 9 Variable Productividad laboral.....	44

INTRODUCCIÓN

La investigación se demostró el grado de relación entre estrategia empowerment y la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022, ya que con mejores estrategias se logrará una mejor atención en el área estudiada

Esta investigación estuvo estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describió el problema de la investigación, en ella se abordó el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se dio a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trato sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se mencionó también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presentó los resultados y la discusión.

Finalmente, se dio a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describió las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A través de la situación actual, vivida en la era de las nuevas tecnologías, fomenta cambios fundamentales en la gestión y cultura de la organización, ya que abarca no solo aspectos relacionados con el mercado, sino que también se apoya en la motivación de los empleados. Asimismo, los recursos materiales utilizados por la empresa deben ser herramientas para facilitar las actividades laborales de las personas que satisfagan las necesidades y requerimientos del mercado. Asimismo, la inversión de talentos en la empresa es beneficiosa para el crecimiento humano y empresarial de la organización, ya que asegura un mayor desempeño en los aspectos importantes de creatividad, iniciativa y dinamismo, permitiendo alcanzar mejores resultados en el logro de las metas trazadas.

Ahora los empleados ya no dependen de su jefe o gerente regional para sus tareas laborales, sino que se convierten en agentes responsables de sus acciones, lo que destaca al equipo y estimula su entorno para un mejor trabajo en equipo. La importancia de la cooperación. Cada uno de ellos es un elemento fundamental de la empresa. En este sentido, el estímulo eficaz en el proceso de desarrollo del personal utiliza el empoderamiento, una estrategia interna aplicada por las empresas que

permite que los empleados reciban apoyo ante cualquier tipo de desafío al que se enfrenten. En la empresa, beneficiando así el desarrollo de la organización, el crecimiento de su capital humano logra mejores resultados.

A nivel internacional, la delegación como modelo de gestión en las organizaciones ha tenido éxito, como lo demuestra el hecho de que los empleados son altamente efectivos e innovadores debido al entorno cambiante, son más efectivos y hoy en día son más efectivos en la organización cuando se comparte el poder y el control, que es un facilitador del desarrollo y acceso a los recursos, brindando la oportunidad de obtener los fondos, materiales, tiempo y apoyo necesarios e importantes para la realización del trabajo, así como la oportunidad de obtener información, cambiar con el tiempo, todo lo cual asegura un resultado favorable para la organización.

Clarín (2017) A nivel internacional, se reconoce que las organizaciones aún siguen los principios de la teoría clásica regida por la estructura piramidal; por lo tanto, las organizaciones de todo tipo se ven impulsadas a innovar y abandonar los procesos jerárquicos tradicionales bien conocidos para aprovechar al máximo los roles de sus empleados. (p.89)

En el caso Perú, algunas empresas utilizan como herramienta el empoderamiento, y de esta manera les es muy adecuado volver a darse cuenta de que los asociados pueden sacar lo mejor de sí mismos, formar grupos que se involucren efectivamente en la organización y lograr que se involucren más, permitiendo así un mayor logro a nivel personal y profesional; trabajar para aumentar la productividad y fomentar el cumplimiento de las metas establecidas.

Galvan (2021) A nivel nacional, las organizaciones hoy enfrentan una gran preocupación ya que los clientes exigen más; cuando vemos la pandemia del coronavirus como un aspecto que afecta negativamente a la economía nacional, se evidencia la falta de liderazgo empoderado en estas organizaciones ante una situación donde existe una jerarquía gerencial tradicional, porque no se da el valor respectivo de los colaboradores o debido a que no tienen el coraje de asumir nuevas responsabilidades, el empoderamiento se convierte en una herramienta de gestión de recursos humanos, desde la gestión hasta el crecimiento profesional y el desarrollo de perspectivas sobre métodos para que pueda mejorar. productividad organizacional. Considerando esto, las organizaciones suelen adoptar estrategias para sobrevivir en el mercado. (p.121)

En nuestra área local, el desarrollo de poderes todavía es muy débil, como es el caso de los empleados del municipio del distrito de Yarinacocha. A lo largo de los años este municipio ha trabajado, han trabajado los colaboradores, pero esto demuestra que todavía hay un poco de falta de comunicación entre sus dirigentes y algunas jefaturas; se ha observado que solo hacen el trabajo, pero no como se esperaba, algunos solo hacen las tareas. Los trabajadores carecen de motivación ya que algunos vienen de fuera de la ciudad y solo quieren ir a casa para completar su trabajo asignado y ver resultados de obediencia en lugar de productividad positiva. Además, se observa la falta de motivación entre todos los empleados, lo que se refleja solo en los futuros gerentes regionales. Esto se refleja en la productividad de los empleados, pero aún no se ha demostrado que funcione de la mejor manera. Considerando estas falencias, es necesario analizar cómo la delegación como herramienta de gestión del trabajo permite focalizar el trabajo, la iniciativa y el entusiasmo de cada colaborador y permite demostrar compromiso con la productividad laboral.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la estrategia empowerment se relaciona con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022?

¿Cómo la toma de decisiones se relaciona con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022?

¿Cómo las responsabilidades compartidas se relacionan con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022?

¿Cómo el reconocimiento y recompensa se relaciona con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar si la estrategia empowerment se relaciona con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar si el trabajo en equipo se relaciona con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

Determinar si la toma de decisiones se relaciona con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

Determinar si las responsabilidades compartidas se relacionan con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

Determinar si el reconocimiento y recompensa se relaciona con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

1.4. Justificación de la investigación.

El presente informe de investigación se justificó **teóricamente** porque nos permitió aumentar la teoría conceptual y procedimental existente de las variables de estudio que son: estrategia empowerment y la productividad laboral, el cual también servirá en el futuro como un antecedente más sobre este tipo de investigaciones que es muy importante en el funcionamiento imprescindible de una empresa.

El presente informe de investigación se justificó **socialmente** porque las variables de estudio trabajo: estrategia empowerment y la productividad laboral, son variables que estuvieron relacionados positivamente en nuestro contexto social laboral que nos desarrollamos y los cuales interactúan en la idiosincrasia de los habitantes del distrito de Yarinacocha específicamente.

El presente informe de investigación se justificó **metódicamente** o metodológicamente porque se utilizó el método deductivo, es decir se trabajó de lo general a lo específico, por consiguiente, se obtuvieron conclusiones generales yendo a preguntar primero información general de los trabajadores en los archivos del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha.

El presente informe de investigación se justificó en la **práctica** porque se buscó a través de la confianza e independencia de funciones en los empleados del área administrativa de la MDY, mejorar la productividad laboral de los empleados de esta área de esta institución.

1.5. Delimitación del estudio

La presente investigación se delimito **espacialmente** porque se realizó en la Municipalidad de Yarinacocha, ubicada en el Jr. Dos de Mayo N° 277 cruce con Av. Yarinacocha Ucayali - coronel Portillo - Yarinacocha

La presente investigación se delimito **temporalmente** porque se realizó en los meses de: julio, agosto, setiembre y octubre del 2022.

Las delimitaciones **teóricas** del presente trabajo de investigación fueron la variable de estudio estrategia empowerment con sus dimensiones de estudio: trabajo en equipo, toma de decisiones, responsabilidades compartidas, reconocimiento y recompensa y la variable productividad laboral con sus dimensiones: prospectiva personal, proceso de servicio y condiciones laborales.

1.6. Viabilidad del estudio.

En la viabilidad **técnica** del presente informe de investigación fue factible por la disposición de los recursos teóricos, financieros, humanos

confiables y materiales necesarios para su ejecución, también técnicamente se contó con instrumentos, herramientas, métodos, procedimientos y asesoría de expertos tanto internos como externos.

La viabilidad **ambiental** del presente informe de tesis por tratarse de una tesis de investigación correlacional y netamente académico no genera impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema de nuestra región.

La evaluación **financiera** del presente trabajo de investigación, estuvo financiado íntegramente por los bachilleres: Gilmer Oyarce Guevara y Deibis Nilo Rivera Pérez.

En la evaluación **social** del presente trabajo de investigación se ha logrado construir un equipo de trabajo debidamente implementado a nivel teórico, práctico y metodológico. Donde todos los entes comprometidos colaboraron en la investigación coadyuvaron sus conocimientos específicos en su materia, específicamente los empleados de las diferentes sus áreas del área de administración.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Peñalosa y Mejía (2020) presentaron la tesis titulada *Cultura y Clima: Condiciones para la Productividad Laboral*, (tesis para optar el grado de maestro en Administración en logísticas y Producción), en la universidad del Rosario – Bogotá Colombia. En la referida investigación se estableció el objetivo, Implantar la relación de las variables clima y cultura organizacional con la productividad, a partir del modelo de Méndez; siendo la meta las treinta (30) empresas a nivel internacional y nacional (Colombia). Como aspecto metodológico se estableció un diseño correlacional y no experimental – cuantitativo de corte transversal; realizando los proceso de prueba respectivo se concluye que las organizaciones que optaron por un modelo de Méndez, que específicamente trata de la Caracterización e identificación de las variables cultura y clima organizacional de las empresas; ello contribuyó a entender que el enfoque de la cultura organizacional humanitaria, trae como resultado las condiciones para mejorar el nivel de productividad laboral, de forma más eficiente. Pero particularmente en relación a las empresas colombianas, el modelo de cultura más adecuado es el modelo explícito, pero que generó limitantes en la productividad laboral basado en

los recursos de las organizaciones; en otras palabras, si el clima como la cultura inciden significativamente en los factores de productividad laboral.

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

Valdez (2017) en su Tesis *Empoderamiento y Desarrollo Organizacional” en Guatemala, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el empoderamiento y desarrollo organizacional.* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. La metodología que se utilizó en dicha investigación es descriptiva, el instrumento fue la encuesta aplicándose a una muestra de 35 encuestados en el trabajo se usó la escala de Likert para determinar la relación que existe entre el empoderamiento y el aumento del desarrollo organizacional. En el estudio realizado concluyéndose que existe una relación entre el empoderamiento y el clima organizacional permite a los colaboradores a realizar mejor sus labores y estar enfocados plenamente en el crecimiento personal y empresarial llegando a alcanzar metas y objetivos planteados generando incrementar la productividad y por ende la rentabilidad realizando

actividades eficientes dando rienda suelta a su proactividad, nuevas ideas y la seguridad al colaborador para una adecuada decisión en sus áreas y en la organización.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Leyva y Vilcas (2021) “*El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. – 2020*”, (tesis de post grado). Universidad Continental. Huancayo. Cuyo objetivo general fue determinar la relación del empowerment con la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1, CMAC - Huancayo S.A. 2020. La metodología del estudio es el método científico, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 88 colaboradores, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con una escala de Likert, con 40 preguntas, validado por 3 expertos, el criterio de confiabilidad de los instrumentos para la presente investigación se determinó por el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados se obtuvieron con una estadística no paramétrica con un nivel de significancia de $p = 0,000$ y se llegó a la conclusión que existe una relación directa y significativamente con la productividad laboral, con una correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,742$), lo cual demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando aumenta el empowerment mejora la productividad en la zona 1 de la CMAC Huancayo S.A.

Reyes (2020) presentó la tesis titulada “*Empowerment y productividad laboral en la empresa La Positiva Seguros- Chimbote 2020*”, (tesis para optar el grado de maestro en administración de negocios – MBA), en la Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. Se estableció como objetivo principal determinar la relación entre el Empowerment y la productividad laboral en la empresa La Positiva Seguros- Chimbote 2020, “la investigación fue de un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado con un diseño no experimental, transversal y correlacional; donde la muestra

estuvo conformada por 47 colaboradores de la empresa La Positiva Seguros” (Reyes,2020, p.6), se usó la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento un cuestionario para ambas variables el cual fue validado por expertos con una confiabilidad positiva del Alfa de Cronbach, teniendo como conclusión principal que existe una relación muy significativa ($p < 0.05$) y alta ($r = 0.755$), entre el empowerment y la productividad laboral en la Positiva Seguros; así mismo se concluyó que el nivel de empowerment, según los colaboradores de la empresa presenta un nivel regular en un 59,6%, un nivel bajo con un 23,4% un nivel bajo y un nivel alto con 17% en la empresa La Positiva Seguros, del mismo modo el nivel de productividad laboral predominante es regular en 61,7%, así como, el 21,3% le atribuye un nivel bajo y el 17% un nivel alto en la empresa La Positiva Seguros. (Reyes, 2020, p.34)

Romaní (2017) presentó la tesis titulada “*Análisis de la Motivación y Productividad como factores relevantes en la eficiencia de la calidad de Servicio al cliente en entidades financieras de la Ciudad de Puno*” (tesis de grado con Mención en Administración y Finanzas), en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno; en dicho trabajo de tesis, se presentó como objetivo “analizar el grado de relación de la motivación y productividad como factores relevantes en la eficiencia de la calidad de servicio al cliente de las entidades financieras de la ciudad de Puno durante el año 2015” (Romaní, 2017, p.11); se estableció como una investigación no experimental, descriptivo - correlacional, de corte transversal, con una muestra de 120 colaboradores en planilla del área de negocios de Mibanco, Cmac Cusco y Cmac Arequipa ubicadas en la región Puno; en la presente investigación se utilizó el coeficiente Rho de Spearman en donde se llegó a la conclusión que si existe una relación entre la motivación y la productividad como factores relevantes en la eficiencia en la calidad de servicio al cliente en las tres entidades financieras dando como resultado: CMAC Cusco se obtuvo un coeficiente de 0,727 lo que representa una correlación fuerte; Mi Banco se obtuvo un coeficiente de 0,804 también representa una correlación fuerte y para CMAC Arequipa

se obtuvo un coeficiente de 0,515 representando una correlación moderada entre ambas variables. Es decir que, a mayor nivel de motivación, mejores serán los resultados en sus niveles de producción tanto individual como grupal.

2.1.3. Antecedentes locales

Arancibia (2018) "*Empowerment para el liderazgo del personal administrativo en el área de secretaria general de la universidad nacional de Ucayali, año 2017*", (tesis de pre grado). Universidad Alas Peruanas – Filial Pucallpa - Ucayali. Que tuvo como objetivo determinar la relación entre el Empowerment y el liderazgo del personal administrativo en el área de secretaria general de la Universidad Nacional de Ucayali, año 2017. El tipo de investigación es la aplicada, porque está orientada al desarrollo de competencias teóricas aplicativas. El nivel de la investigación es descriptivo porque define las variables en estudio y señala sus características en un solo momento. La muestra corresponde al personal del área de secretaria general de la Universidad Nacional de Ucayali, es decir 25. La técnica en el recojo de información es el cuestionario de preguntas, basándose en las dimensiones e indicadores, lo cual es procesado con el software estadístico SPSS permitiendo el análisis y resultados, a través de tablas, figuras y prueba de hipótesis. Aplicando la estadística, se estableció el coeficiente de Pearson ($r=0.986$, $=0.05 > p=0.00$), es decir, existe correlación muy alta entre el Empowerment y el liderazgo del personal administrativo en el área de secretaria general de la Universidad Nacional de Ucayali.

Torres, Escobar y Alvis (2022) en su investigación "*Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha –Provincia de coronel Portillo – Región Ucayali 2022*". (Tesis de pre grado). Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Ha tenido por objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad

Distrital de Yarinacocha - Provincia de coronel Portillo – Región Ucayali 2022, el estudio es de tipo correlacional descriptivo, con una población de 434 trabajadores y muestra de 205 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. Se logró determinar la variable trabajo remoto, se observa que el 33.33% de encuestados refieren nunca, seguido del 29.71% casi nunca, 20.29% casi siempre, y el 16.67% siempre. La variable productividad laboral; se observa que el 30.43% de encuestados refieren nunca; seguido del 28.99% casi nunca, 23.19% casi siempre, y el 17.39% siempre. La conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, con un valor de $r = 0.889$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Vásquez (2020) en su investigación "*Inteligencia emocional y productividad laboral en la empresa SOCOPUR – Ucayali, 2018*", (tesis de pre pregrado). Universidad Unión – Filial Pucallpa. Ucayali. Se realizó con la finalidad de determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la productividad laboral en la empresa SOCOPUR – Ucayali, 2018. El diseño de la investigación fue no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población fue de 93 y la muestra lo conformo 56 colaboradores que laboran en la empresa SOCOPUR de Ucayali, a quienes se aplicó el Test de Goleman (1995) y el test de productividad laboral. El tratamiento de los datos se realizó con el paquete estadístico para las ciencias sociales - SPSS versión 25. Las hipótesis fueron contrastadas mediante la prueba de correlación de Pearson de 0.629 Los resultados demuestran que el p-valor es mayor que el nivel de significancia (0.516), lo que indica que las variables se relacionan estadísticamente. Se concluye que existe relación entre la variable inteligencia emocional y la variable productividad laboral con sus dimensiones eficiencia, efectividad y eficacia que demuestran los empleados de la empresa SOCOPUR – Ucayali.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Estrategia Empowerment

Vásquez (2016), indica que el empowerment o también conocido como el empoderamiento, hace referencia al poder que ejerce toda persona que posee un mayor cargo, del cual se fundamenta en la delegar trabajo a sus colaboradores que se encuentran que cargos inferiores, del cual consta bajo la responsabilidad y autoridad de los trabajadores con la única finalidad de que estos se sientan autónomos en sus áreas de trabajo. Así mismo, implica un mejor rendimiento en cuanto a la satisfacción y motivación en sus colaboradores, favoreciendo a la empresa a un mejor nivel de identificación, estimulando la creatividad, comunicación y la capacidad de adaptación ante cualquier cambio que pueda ocurrir en el entorno organizacional.

Para Prieto (2016) significa facultar a los empleados. Es decir, liberar el entendimiento y la fuerza de los colaboradores, para que de tal manera logren compartir información y logren tomar decisiones correctivas en forma conjunta, con la finalidad de optimizar de una forma perenne la empresa en la que laboran. Se refiere a facultar, delegar y capacitar a los colaboradores para que de esta manera logren incrementar al máximo su capacidad en el trabajo.

Jiménez (2016) menciona que, al hablar sobre el empowerment, se enfoca en la entrega del poder, mejor dicho, indica la acción en la toma de decisiones en los niveles jerárquicos que se encuentran en la parte inferior de la organización, permitirá un mayor rendimiento y crecimiento en los ingresos de la empresa, puesto a que se encuentran en directo contacto con el cliente. Así mismo, el colaborador se sentirá con una mayor autonomía y con un nivel de motivación eficiente. Por lo tanto, al mencionar la

capacidad de decisión permitirá brindar un mejor servicio eficiente al cliente.

2.2.1.1. Trabajo en equipo (dimensión I)

Casemore (2017) Se basa en lograr los objetivos comunes de la compañía, que también pueden contribuir a la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación del equipo está relacionada con la cooperación y se relaciona con la contribución de cada miembro del equipo para lograr el objetivo general. Situaciones complejas que se manifiestan en las actividades laborales, a partir de las cuales los empleados comienzan a desarrollar nuevas ideas y a aportar soluciones a los problemas del equipo, a interesarse y desarrollar las ideas de los demás, a aportar hechos relevantes para la investigación y el desarrollo, así como a coordinar las actividades propuestas, finalmente, los participantes evalúan los resultados del equipo.

Indicadores de la dimensión trabajo en equipo

2.2.1.1.1. Incremento de la creatividad

Papalia, et al. (2005) Esto incluye poder ver las cosas desde nuevas perspectivas y luego encontrar soluciones nuevas y efectivas; existen al menos dos tipos de pensamiento relacionados con la resolución de problemas y la creatividad per se: el pensamiento divergente, la capacidad de descubrir respuestas nuevas y originales; y el pensamiento convergente, la capacidad de encontrar la capacidad de responder correctamente. Estas ideas también están estrechamente relacionadas con la motivación, el

conocimiento previo, el aprendizaje, la independencia de carácter y la determinación.

2.2.1.1.2. Nivel de cooperación

Espinoza (1999) es el fortalecimiento y crecimiento de las organizaciones que de acuerdo a su naturaleza logren acuerdos de cooperación. También se puede definir la cooperación como el enfoque desde el cual dos o más organizaciones sociales pueden lograr acuerdos formales o informales, con la finalidad de compartir la gestión atendiendo a los riesgos que puedan surgir bajo un clima de confianza mutua.

2.2.1.1.3. Nivel de comunicación

Guzman (1988) definir la comunicación como una respuesta a la comunicación que no crea posibles contradicciones o interpretaciones incompletas en todos sus elementos (emisor, receptor, mensaje, canal, etc.). En otras palabras, la comunicación efectiva es cuando el mensaje enviado por el emisor llega intacto al receptor y responde verdaderamente a lo que el emisor pretendía transmitir a través de su emisión. (p.45).

2.2.1.1.3. Manejo de recursos

Espinoza (1999) es el proceso de planificación y programación de los recursos y actividades de tu equipo. Los recursos pueden abarcar de todo, desde el equipamiento y los fondos económicos hasta las herramientas técnicas y el volumen de trabajo de los empleados. En definitiva, todo lo que sea útil para concretar tu proyecto. (p.85)

2.2.1.2. Toma de decisiones (dimensión II)

Guzman (1988) Esto incluye una evaluación de las condiciones y variables del escenario en torno a las cuales se debe seleccionar la estrategia de mediación y los actores. Asimismo, en materia de control, se considera como un mecanismo preventivo utilizado por la dirección de la empresa para crear un mejor entendimiento ante cualquier desvío o ineficiencia. Por otro lado, cuando se trata de desempeño y evaluación, incluye el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, así como la estrategia, políticas, metas, objetivos y asignación de recursos. (p. 98).

Indicadores de la dimensión 2

2.2.1.2.1. Identificación de problemas

Casemore (2017) Este es un problema que hay que afrontar conociendo su naturaleza, para no confundirlo con otros problemas o situaciones. A veces, en el proceso de definición del problema, la representación del problema se confunde con el problema real. Por lo tanto, determinar la naturaleza del problema determinará si se toma una decisión para resolver el problema en particular. (p.59).

2.2.1.2.1. Resolución de problemas

Becoña (1996) un proceso cognitivo-afectivo-conductual mediante el cual una persona intenta identificar o descubrir una solución o respuesta de afrontamiento eficaz para un problema particular. (p.159).

2.2.1.2.3 Minimizar los niveles de riesgos

Chiavenato (2011) es aplicación de los principios de acción preventiva, las medidas y actividades tendentes a eliminar los riesgos deben ser prioritarias, y los riesgos que no puedan ser eliminados deberán ser minimizados, priorizando las medidas de prevención en origen, organizativas y de protección colectiva frente a las de protección individual y utilizando las normas y la señalización como medidas complementarias cuando sea necesario. (p. 89).

2.2.1.3. Responsabilidades compartidas (dimensión III)

Chiavenato (2011) Que las responsabilidades y compromisos se distribuyan equitativamente entre las personas involucradas y de acuerdo a sus capacidades y posibilidades, sin distinción de si son madres, padres, hijas, hijos, abuelas, abuelos u otros familiares. Cada quien puede contribuir con acciones que al final redundarán en un beneficio colectivo. (p. 65)

Indicadores de la dimensión 3

2.2.1.3.1. Competencias profesionales

Sánchez (2020) es la competencia que ayuda a las personas, entre otras cosas, a gestionar de manera efectiva su atención y dedicar recursos a aquello que aporta más valor en cada momento. Algo que, para cualquier organización que aspire a sobrevivir, debería despertar algo más que interés. En los tiempos que corren, como decía Peter Drucker, mejorar la efectividad personal ha dejado de ser una prioridad y ha pasado a ser una necesidad. Es urgente que todas las organizaciones tomen conciencia de ello. (p. 15)

2.2.1.3.2. Compromiso adquirido

Sánchez (2020) es un tipo de obligación o acuerdo que tiene un ser humano con otros ante un hecho o situación. Un compromiso es una obligación que debe cumplirse por la persona que lo tiene y lo tomó. (p. 51)

2.2.1.3.2. Autogestión laboral

Brivio (2001) Es un proceso en el que se desarrolla la capacidad de los individuos o grupos para identificar sus intereses o necesidades básicas y, a través de la organización, expresar estos intereses o necesidades básicas de manera efectiva en la práctica diaria basada en el piloto automático y la adaptación a los intereses y acciones. otros grupos, un concepto que incluye naturalmente la planificación, la democracia participativa y el desarrollo sostenible. (p.32)

2.2.1.3.4. Delegar funciones

Es la asignación de autoridad y responsabilidad a un subordinado que se encuentra en un nivel inferior. A menudo requiere que el subordinado en cuestión le reporte a su jefe acerca de su desempeño. (Chiavenato, 2011, p. 56)

2.2.1.4. Reconocimiento y recompensa (dimensión 4)

Chiavenato (2011) es el reconocimiento apropiado, la apreciación y la pronta incentivación del esfuerzo de los empleados. (p.41).

Indicadores de la dimensión 4

2.2.1.4.1. Reconocimiento publico

Cepeda, Salguero, & Sánchez (2015) el reconocimiento laboral es El conjunto de estrategias que utilizan las empresas para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas conductas positivas alineadas con la dirección estratégica (p. 37).

2.2.1.4.2. Premios

Es hacerles sentir que su trabajo es fundamental e importante para el logro de los resultados, por consiguiente, sentirán que su labor tiene un aporte positivo para la empresa. (Ares, 2013, p. 85).

2.2.1.4.3. Reforzamiento de la confianza

Es una de las bases de la autoestima, y se trata de la confianza que tenemos en nosotros mismos, es decir, cuánto de capaces y útiles nos percibimos. De esta forma, la confianza en sí mismo es un pilar fundamental para desarrollarnos de la mejor forma en cada uno de los aspectos de nuestra vida. (Ares, 2013, p.86).

2.2.2. Productividad laboral

La productividad se refiere a una métrica cuantitativa diseñada para medir la eficiencia, el uso de un recurso como el tiempo de actividad de la máquina, la cantidad de energía o mano de obra requerida para completar una tarea. Tarea o trabajo (Nella, 2009). Para este autor, la productividad está mejor representada por la capacidad de los trabajadores y/o máquinas para producir

mejor y más rápido un bien o servicio, utilizando la menor cantidad de recursos necesarios.

Según el Manual de Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (2012), La productividad es el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en el lugar de trabajo optimizar la inversión de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos de la empresa en la producción de bienes y/o servicios con el fin de incrementar la competitividad de la economía nacional, aumentar la sostenibilidad de la empresa. y mantener y expandir el empleo y las instalaciones de producción del estado para aumentar los ingresos de los trabajadores. De acuerdo con esta definición, la productividad depende tanto de las oportunidades que una organización puede brindar como del apoyo que reciben los empleados.

2.2.2.1. Prospectiva personal (dimensión I)

Hamel (2005) es una anticipación (preactiva y proactiva) para iluminar las acciones presentes con la luz de los futuros posibles y deseables. Prepararse ante los cambios previstos no impide reaccionar para provocar los cambios deseados. Dentro de la lógica del triángulo griego, el color azul de la anticipación sólo puede transformarse en el verde de la acción con el amarillo de la adaptación de los actores implicados. (p.59)

Indicadores de la dimensión 1

2.2.2.1.1. Planificación en el trabajo

Chiavenato (2000) es pensar y organizar las actividades necesarias para lograr un objetivo deseado. Para su negocio, planificar significa pensar y determinar

qué hacer en el futuro para mejorar su actividad comercial. (p.21)

2.2.2.1.2. Participación laboral

Morales, Monzon, y Chaves (2003) Es el compromiso de los empleados. En este sentido, distinguen entre la amplitud (determinada por el número de prácticas diferentes realizadas) y la profundidad (medida por la calidad de las acciones realizadas) de dicho compromiso. Para estos autores, esto no significa que la dirección de la empresa haya anunciado que está implementando algún tipo de compromiso, que afecta a todos los empleados de la organización o que ocurre con la suficiente frecuencia. Para ellos, los líderes son lo último que se implanta, por lo que su actitud durante todo el proceso, ya sea formal (dentro de la empresa) o informal (fuera de la empresa), puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso. (p.89)

2.2.2.1.3. Manejo de conflicto

Chiavenato (2013), afirma que el manejo de conflictos consiste en “la manera de resolver un conflicto, influirá en los resultados constructivos que este produzca y, por tanto, en los futuros episodios del mismo. (p. 533)

2.2.2.2. Proceso de servicio (dimensión II)

Son actividades, beneficios o satisfacciones que se ofrecen en renta o a la venta, y que son esencialmente intangibles y no dan como resultado la propiedad de algo (Sandhusen, 2002, p.35).

Indicadores de la dimensión 3

2.2.2.2.1. Calidad de atención

Es un balance de beneficios y riesgos que debe ser evaluado por un paciente plenamente informado; excluye solo la definición de calidad desde un punto de vista científico, porque es realmente imposible formularla, porque hay límites financieros para mejorar la calidad. (Varo, 2004, p.85).

2.2.2.2.2. Método de trabajo

Carrasco (2007) Es la documentación sistemática y el examen crítico de los factores y recursos involucrados en la implementación de sistemas y proyectos existentes como un medio para desarrollar y aplicar métodos más efectivos y reducir costos. (p. 81).

2.2.2.2.3. Indicadores y resultados

Pérez (2015) es la expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de un proceso, cuya magnitud, al ser comparada con algún nivel de referencia, puede estar señalando una desviación sobre la cual se toman acciones correctivas o preventivas según el caso. (p. 89).

2.2.2.2.4. Satisfacción del usuario

Es el cumplimiento de las expectativas del usuario, la satisfacción es un concepto psicológico, que en un sentido básico implica el sentimiento de bienestar y placer por obtener lo que se desea y espera de un producto o servicio. (Sancho, 1998, p. 56).

2.2.2.3. Condiciones laborales (dimensión III)

Forastieri (2005), el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social. (p. 90).

Indicadores de la dimensión 3

2.2.2.3.1. Orden y limpieza

Es la armonía con la que los elementos se disponen, ya sea en el espacio que los rodea, o para una actividad determinada. Requiere una ubicación en el espacio y en el tiempo de forma simultánea. (Carcel y Rodríguez, 2014, p. 95).

2.2.2.3.2. Infraestructura adecuada

Chiavenato (2011) son las estructuras físicas y organizativas, redes o sistemas necesarios para el buen funcionamiento de una sociedad y su economía. (p. 25)

2.2.2.3.3. Tecnología de punta

Pérez y Gardey (2008) Es la tecnología que fue desarrollada muy recientemente y que es de avanzada (es decir, que supone un adelanto o algo innovador respecto a los productos ya existentes). (p. 21)

2.2.2.3.4. Clima institucional

García y Zapata (2008) es un conjunto relativamente permanente de características, cualidades o características de un determinado ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las

personas que integran la organización y que influyen en su comportamiento.

2.3. Definición de términos básicos.

1. **Actitud.** Son enunciados de evaluación favorable o desfavorable de los objetos, personas o eventos. Reflejan cómo se siente alguien respecto de algo. Cuando digo me gusta mi trabajo, expreso mi actitud hacia el trabajo” (Robbins & Judge, 2013 p. 75).
2. **Aprendizaje.** Se refiere a la adquisición de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y competencias a lo largo de la vida del ser humano (Chiavenato, 2011, p.154)
3. **Atribución.** Es el proceso mediante el cual las personas buscan una explicación aceptable del comportamiento de los demás (Chiavenato, 2011, p.222).
4. **Compromiso organizacional.** Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella (Robbins & Judge, 2013, p. 79).
5. **Competir.** Es otorgar algún tipo de tarea en el cual las personas que se ven implicadas, luchan por lograr una meta u objetivo. “Una persona está compitiendo si busca satisfacer sus propios intereses, sin que le importe el efecto sobre las otras partes del conflicto. Por ejemplo, ocurre que alguien gana una apuesta y el oponente pierde” (Robbins & Judge, 2013, p. 490)
6. **Comunicación.** Es la transmisión de información mediante símbolos comunes, las cuales pueden ser verbales o no verbales, es así como la comunicación es la transferencia de información y de significados de una persona a otra” (Chiavenato, 2011, p.308).
7. **Confianza.** Es una expectativa positiva de que otra persona no actúa de manera oportunista: con palabras, acciones o decisiones. Los dos elementos más importantes de la definición son que implica familiaridad y riesgo (Robbins & Judge, 2013, p. 424)

8. **Cultura.** Comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra” (Chiavenato, 2011, p.120)
9. **Cultura organizacional.** Está formada por las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones a la realización de los objetivos de ésta, en su cumplimiento participan todos los miembros” (Chiavenato, 2011, p.124)
10. **Decisión.** Es el proceso mediante el cual la información percibida es utilizada para evaluar varios cursos de acción y escoger entre ellos (Chiavenato, 2011, p.226).

Formulación de hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general.

La estrategia empowerment se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

2.4.2. Hipótesis específicas.

La productividad laboral se relaciona con el trabajo en equipo en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

La productividad laboral se relaciona con la toma de decisiones en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

La productividad laboral se relaciona significativamente con las responsabilidades compartidas en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

La productividad laboral se relaciona significativamente con el reconocimiento y recompensa en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

2.5. Variables.

2.5.1. Definición conceptual de la variable.

2.5.1.1. Estrategia Empowerment

Romero y Lescano (2015), lo define como potenciación ya que se convierte como una estrategia para mejorar el liderazgo y esto también mejora el trabajo en equipo y como una motivación personal, por ende, mejora en la productividad de la empresa.

2.5.1.2. Productividad laboral

Chiavenato (2007) es definida como el resultado y no como la causa de la gestión de diferentes recursos. Es la relación que existe entre los resultados y los recursos utilizados durante el proceso de producción. En el caso de los recursos humanos se mide por el resultado entre la producción lograda y el tiempo utilizado. En otras palabras, es esfuerzo realizado, del método racional y sobre todo del interés y motivación de las empresas (p.179).

2.5.2. Definición operacional de la variable.

2.5.2.1. Estrategia Empowerment

Es contar con una visión organizacional que sea inspiradora, y transmitida a los colaboradores de la empresa, lo cual deberá proporcionar un enfoque que permita a las personas ser autónomas y delegar

autoridad mediante el empowerment; por ende, las personas tendrán la capacidad de conocer lo que la empresa espera de ellos, para que puedan tomar decisiones efectivas a través de la gestión de sus talentos.

2.5.2.2. Productividad laboral

Es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles.

2.5.2. Operacionalización de la variable

a. Variable (I) Estrategia Empowerment

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		Nº	Contenido	
Trabajo en equipo	Incremento de la creatividad	01	¿En las reuniones de trabajo priorizan el incremento de la creatividad en las acciones a desarrollar?	Ordinal
	Nivel de cooperación	02	¿El nivel de cooperación en el equipo de trabajo es unánime?	
	Nivel de comunicación	03	¿El nivel de comunicación en los empleados administrativos de la MDY es claro y fluido?	
	Manejo de recursos	04	¿Los empleados del área administrativa manejan bien los recursos con que cuentan?	
Toma de decisiones	Identificación de problemas	05	¿Los problemas en el área administrativa son identificados rápidamente por los empleados?	NUNCA
	Resolución de problemas	06	¿La resolución de problemas en el área administrativa se realiza de una manera oportuna?	CASI
	Minimizar los niveles de riesgos	07	¿Los empleados del área administrativa minimizan los niveles de riesgo al desarrollar sus actividades laborales?	NUNCA
Responsabilidades compartidas	Competencias profesionales	08	¿Las competencias profesionales son una constante en los empleados del área administrativa de la MDY?	CASI
	Compromiso adquirido	09	¿Los empleados del área administrativa tienen compromisos adquiridos en la institución?	SIEMPRE
	Autogestión laboral	10	¿La autogestión es una característica de los empleados del área administrativa de la MDY?	SIEMPRE
	Delegar funciones	11	¿En el área administrativa se delega funciones a los empleados de una manera equitativa?	SIEMPRE
Reconocimiento y recompensa	Reconocimiento público	12	¿Los reconocimientos públicos a los empleados del área administrativa de la MDY son meritorios y justos?	
	Premios	13	¿Se entrega premio a los empleados para seguir motivándoles en su trabajo?	
	Reforzamiento de la confianza	14	¿El reforzamiento de la confianza a los empleados destacados del área administrativa es permanente?	

b.Variable (II) Productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		Nº	Contenido	
Prospectiva personal	Planificación en el trabajo	01	¿Los empleados del AA de la MDY planifican su trabajo de una manera responsable?	Ordinal
	Participación laboral	02	¿La participación laboral de todos los empleados del AA de la MDY es permanente?	
	Manejo de conflicto	03	¿Los manejos de conflicto entre los empleados del AA de la MDY son mínimos y manejables?	
Proceso de servicio	Calidad de atención	04	¿La atención a los usuarios es de calidad en el AA de la MDY?	NUNCA CASI NUNCA
	Método de trabajo	05	¿El método del trabajo utilizado por los empleados del AA de la MDY es adecuado?	
	Indicadores y resultados	06	¿Los indicadores y resultados de la productividad laboral son aceptable?	
	Satisfacción del usuario	07	¿Los usuarios del AA de la MDY salen satisfechos por la atención brindada?	
Condiciones laborales	Orden y limpieza	08	¿En el AA de la MDY los empleados trabajan con orden y limpieza?	CASI SIEMPRE
	Infraestructura adecuada	09	¿Los empleados del AA de la MDY trabajan en una infraestructura cómoda y adecuada?	
	Tecnología de punta	10	¿Los empleados del AA de la MDY trabajan con tecnología de punta?	SIEMPRE
	Clima institucional	11	¿El clima institucional entre los empleados del AA de la MDY es idóneo?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

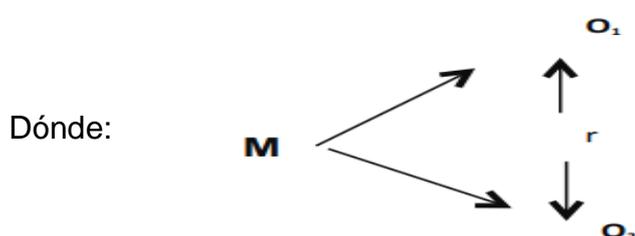
3.1. Diseño de la investigación.

Según Hernández, Fernández y Batista: “El diseño es una estrategia que se desarrolla con la finalidad exclusiva de obtención de información que sea requerida para una investigación” (2014, p.120).

Según Hernández, R. Fernandez, c. y Batista, P. (2014), el diseño es no experimental, el tipo de investigación es descriptiva correlacional, es descriptivo porque se describe y especifica las propiedades importantes de las dos variables estudiadas en la investigación y es correlacional porque mide el grado de relación que existe entre las dos variables.

El corte de investigan utilizado en la presente investigación es transeccional o trasversal porque los datos se recogieron en un lugar y momento determinado.

El enfoque de la investigación es cuantitativo porque se trabaja números, cantidades específicas. El método de investigación utilizado es el método deductivo ya que parte de una forma general a específica en la recolección de la información; por lo tanto, el diagrama es el siguiente:



M = Muestra

01= Estrategia empowerment

r = significa relación

02 = productividad laboral

3.2. Población y Muestra.

3.2.1. Población.

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, Hernández (2010).

La población en nuestro estudio estará conformada por 32 empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha.

Gerencias y Sub Gerencias		Personas	Cargos	N	Apellidos y Nombres
1	Gerencia Administrativa	3	GERENTE	01	PÉREZ PANDURO RITA KARINA
			ASESOR JURIDICO	02	BARDALES NORIEGA MILUSCA ROCIO
			ASESOR	03	CAPILLO MELENDEZ RODOLFO
2	Sub gerencia de logística y control patrimonial	9	INTEGRADOR CONTABLE	04	GARCIA MANIHUARI JORGE
			CONTROL DE PLANILLA MENSUAL DE REMUNERACIONES	05	RENGIFO CHOTA JESSICA VIVIANA
			ESPECIALISTA EN CONTROL DE OBRAS Y COSTOS	06	OROCHE TELLO OSCAR EDUARDO
			SECRETARIA	07	DEL AGUILA TELLO FIORELA
			CONTROL DE ORDENES DE SERVICIO Y COMPRAS	08	LOPEZ AHUANARI MARIA VICTORIA
			TECNICO ADMINISTRATIVO	09	DEL AGUILA CACHIQUE JOSE
				10	PANDURO ASPAJO WINSTON
				11	REATEGUI SHUNA MILMAR
				12	MOZOMBITE MOMULADA HERNAN
3	Sub gerencia de Contabilidad	6	PLANILLERO	13	ROJAS RUIZ JULIO ABEL
			ENCARGADO DE TOPICO	14	JUAN DE DIOS ESPINOZA VICTOR HUGO
			AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15	SANCHEZ ACHO MAURICIO LEANDRO
			SOPORTE TECNICO ADMINISTRATIVO	16	RUIZ HIDALGO JHON PITER
			SOPORTE TECNICO	17	AMUÑO RENGIFO DIEGO
				18	TRIGOSO PEREA JOSE ORLANDO
	Sub gerencia de tesorería	5	ASISTENTE LEGAL DEL PAD	19	AREVALO PAREDES PATRICK JEAMPIER
			TECNICO ADMINISTRATIVO LEGAJOS	20	CHAVEZ SILVA BILLY DARIEL
			SECRETARIA	21	LOPEZ JESUS CELIA

			ASISTENTE DE TOPICO	22	GONZALES LLERENA TATIANA
			APOYO ADMINISTRATIVO - FOLIADOR	23	SORIA CARDOZO ISABEL
			ESPECIALISTA EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	24	PIZANGO URBINA JORGE FERNANDO
			ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS	25	BUSTAMANTE TRAVESAÑO JUANA SOSIMA
			ESPECIALISTA DE GESTION DEL EMPLEO II / CONTROL DE ASISTENCIA	26	ECHEVARRIA PEÑA EDYLAI GINETH
5	Sub gerencia de recursos Humanos	5	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	27	GUARNIZ MONJARAS JULISSA
			ASISTENTE LEGAL	28	ARMAS QUISPE NOEMI ANGELICA
			SECRETARIA	29	SORIA VASQUEZ DANYXA JULIET
			PROGRAMADOR DE SISTEMA DE INFORMACION	30	GUERRA SAN BENTO ARNOLD BRIAN
6	Sub gerencia de estadística e informática	4	SOPORTE TECNICO INFORMATICO	31	GOMEZ COLLAZOS JOSE LUIS
			IZASCUM ALPHA RIVERA PEÑA	32	SOPORTE TECNICO INFORMATIVO
	Total				32

3.2.2. Muestra

Para Hernández, et al (2014) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población”.

La muestra de estudio estuvo conformada por el total de población que en este caso son 32 empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha.

El muestreo es de tipo no probabilístico o censal porque hubo una población pequeña y no hubo necesidad de utilizar ninguna fórmula para hallar la muestra determinada.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de la información de la presente investigación, se aplicará la técnica de la encuesta para recopilar la información,

directamente de las variables de estudio. Y el instrumento utilizado será el cuestionario donde se le aplicará a cada variable de estudio.

El instrumento o cuestionario de la primera variable está compuesto por 4 dimensiones el cual se comprenderá de 14 indicadores y 14 preguntas. El instrumento en la segunda variable estará conformado por 3 dimensiones el cual a su vez estará compuesto por 11 indicadores y 11 preguntas respectivamente.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.

3.4.1. Validez

La validez de los instrumentos se estableció a través del juicio de los siguientes expertos, los cuales estuvieron conformados por los siguientes investigadores.

Nº	Expertos	Especialidad	Valoración del instrumento
01	Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano	Docente	Confiable
02	Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	Administrador	Confiable
03	Mg. Jessica del Pilar Méndez Navarro	Administrador	Confiable

3.4.2. Confiabilidad.

Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Kerlinger (2002).

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. Hernández (2014).

Para realizar la confiabilidad se realizó una prueba piloto al total de la muestra de estudio que es de 32 empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha.

Alfa de Cronbach de la variable estrategia empowerment

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	14

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Interpretación: El estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación en su variable Estrategia Empowerment dio como resultado 0,773.

Alfa de Cronbach de la variable Productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	11

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Interpretación: El estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación en su variable Productividad laboral dio como resultado 0, 741.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.

La investigación analizará y representará los datos mediante figuras y tablas que serán procesadas en el programa Excel y a través del programa SPSS-V22, para luego realizar las interpretaciones correspondientes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Se procesa las encuestas a través del programa SPSSV22 Excel y se presenta resultados en tablas y figuras de las variables y dimensiones en estudio.

Tabla 01 Dimensión - Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Nunca	0
	Casi nunca	0
	Casi siempre	1
	Siempre	31
Total	32	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

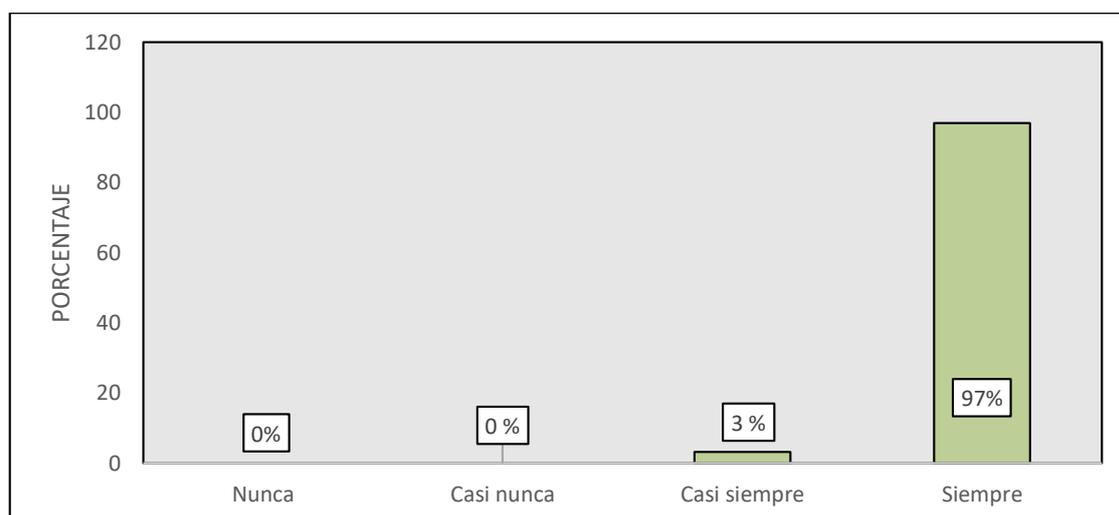


Figura 01 Trabajo en equipo

Fuente: Tabla 01

Interpretación: De la tabla y figura 1, se observa que el 97% de encuestados refieren que siempre existe trabajo en equipo en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 3% menciona casi siempre, 0% casi nunca y nunca un 0%.

Tabla 02 Dimensión - Toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje %	
Válidos	Nunca	0	
	Casi nunca	0	
	Casi siempre	15	47
	Siempre	17	53
	Total	32	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

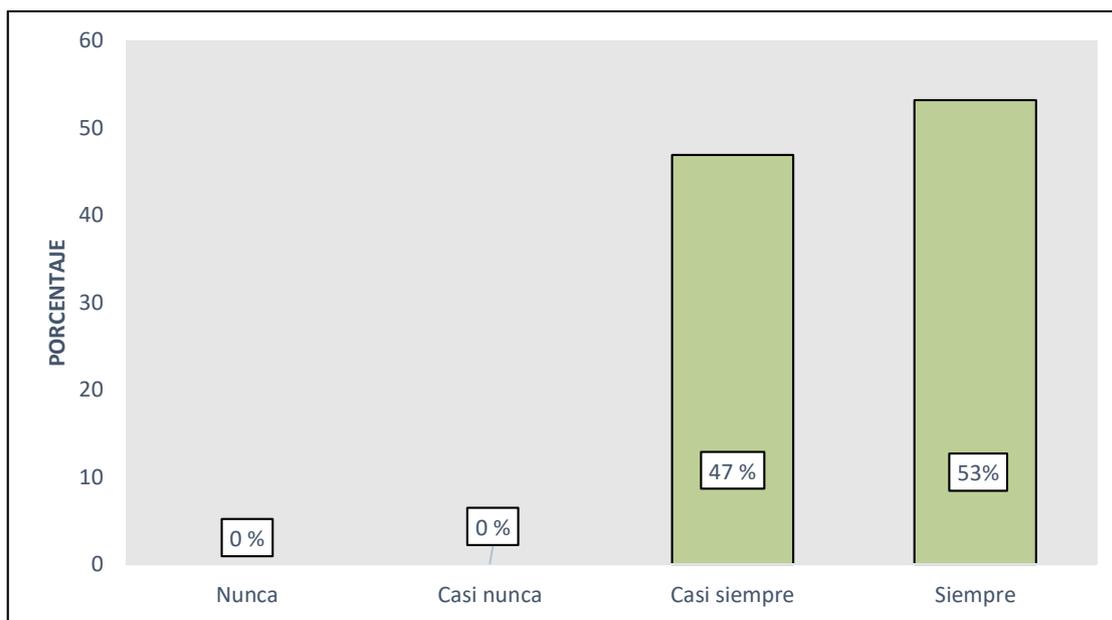


Figura 02 Toma de decisiones

Fuente: Tabla 02

Interpretación: De la tabla y figura 2, se observa que el 53% de encuestados refieren que siempre toma de decisiones en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 38.6% menciona casi siempre, 1.4% A veces, 0.7% casi nunca y nunca un 0%.

Tabla 03 Dimension - Responsabilidades compartidas

		Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Nunca	0	0
	Casi nunca	3	9
	Casi siempre	9	28
	Siempre	20	63
	Total	32	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

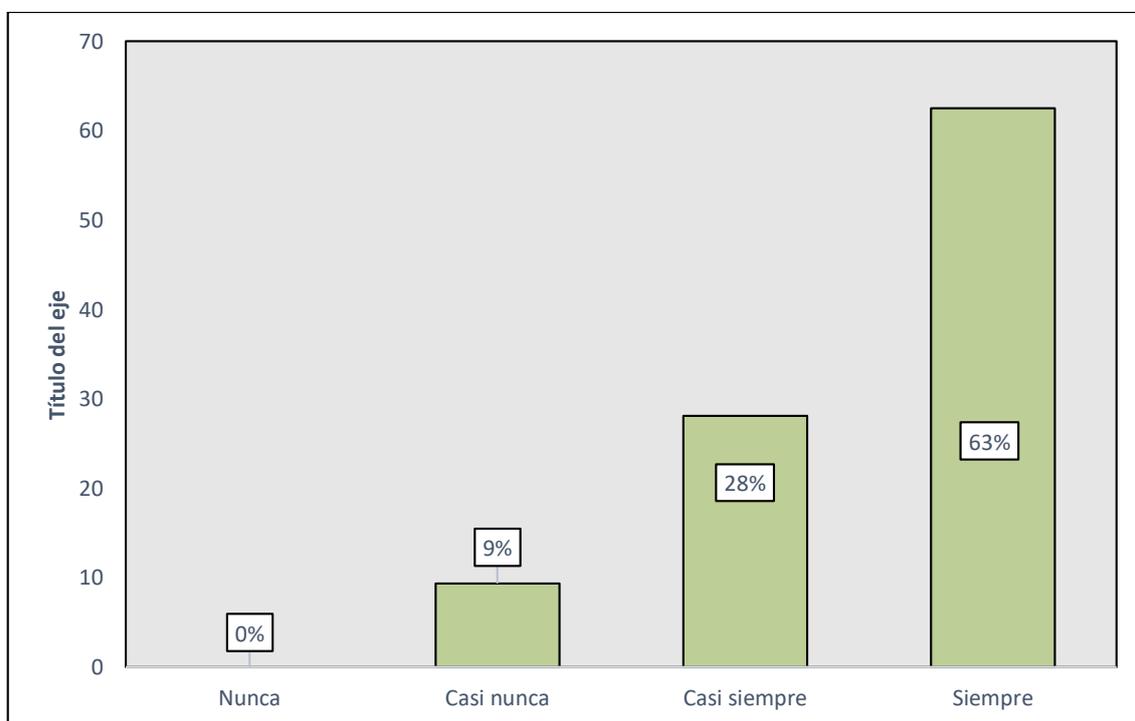


Figura 03 Responsabilidades compartidas

Fuente: Tabla 03

Interpretación: De la tabla y figura 3, se observa que el 63% de encuestados refieren que siempre existe responsabilidades compartidas en los empleados del

área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 28% menciona casi siempre, 9% casi nunca y nunca un 0%.

Tabla 04 Dimensión - Reconocimiento y recompense

		Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Casi siempre	14	44
	Siempre	18	56
	Total	32	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

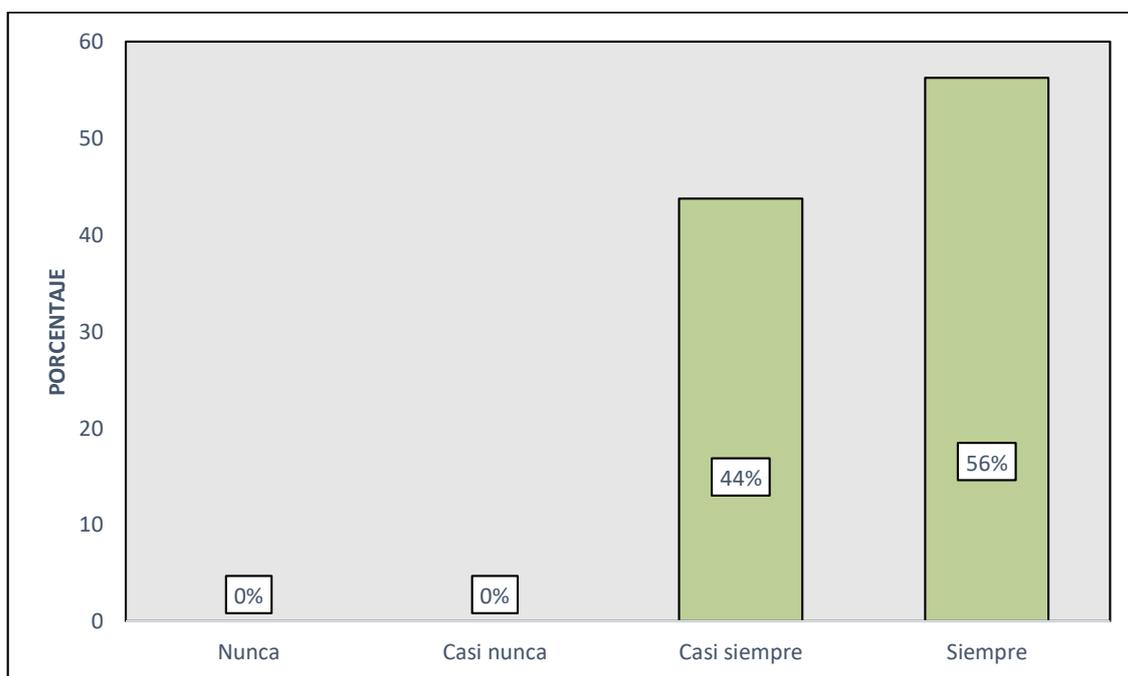


Figura 04 Reconocimiento y recompensa

Fuente: Tabla 04

Interpretación: De la tabla y figura 4, se observa que el 56% de encuestados refieren que siempre existe reconocimiento y recompensa en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 44% menciona casi siempre, 0% casi nunca y nunca un 0%.

Tabla 05 Variable Estrategia Empowerment

		Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Casi siempre	11	34
	Siempre	21	66
	Total	32	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

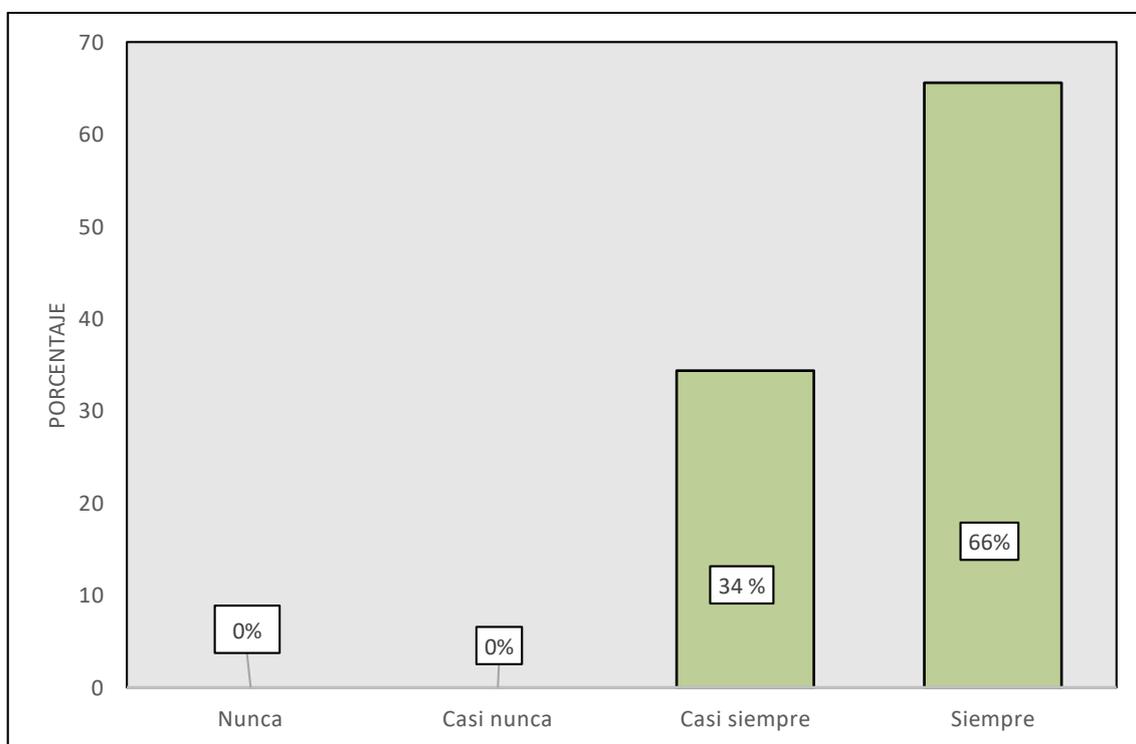


Figura 05 Variable - Estrategia Empowerment

Fuente: Tabla 05

Interpretación: De la tabla y figura 5, se observa que el 66% de encuestados refieren que siempre existe una estrategia empowerment en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 34% menciona casi siempre, 0% casi nunca y nunca un 0%.

Tabla 06 Dimension - Prospectiva personal

		Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Casi siempre	4	13
	Siempre	28	88
Total		32	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

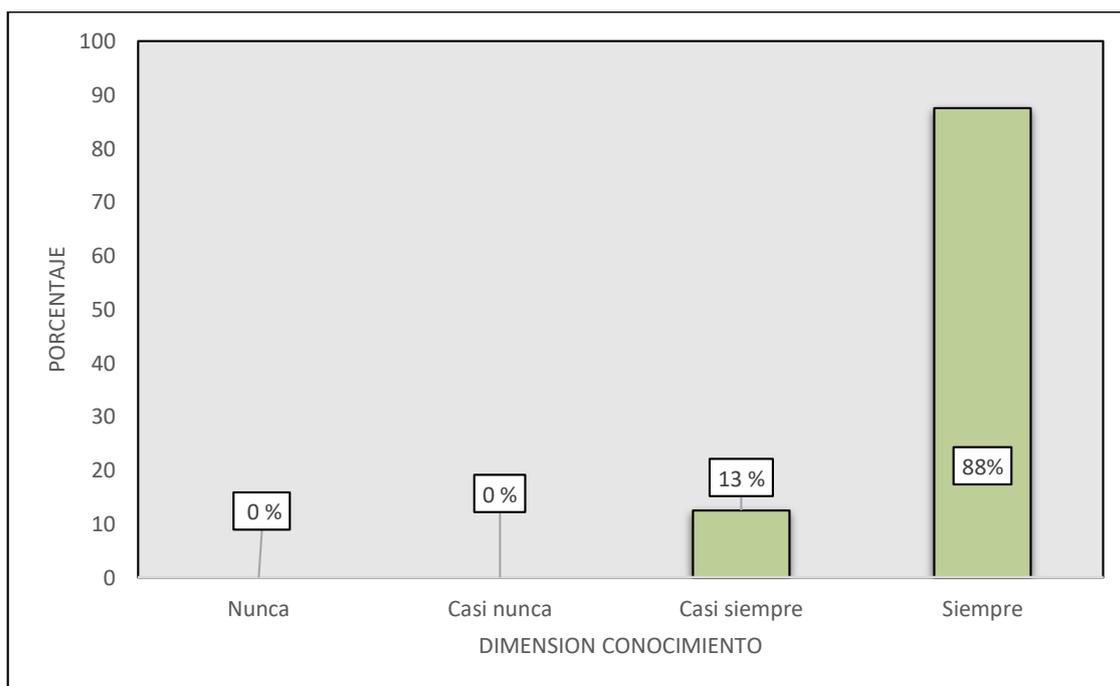


Figura 06 Prospectiva personal

Fuente: Tabla 06

Interpretación: De la tabla y figura 6, se observa que el 88% de encuestados refieren que siempre prospectiva personal en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 13% menciona casi siempre, 0% casi nunca y nunca un 0%.

Tabla 07 Dimension - Proceso de servicio

		Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	Casi siempre	14	44
	Siempre	18	56
Total		32	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

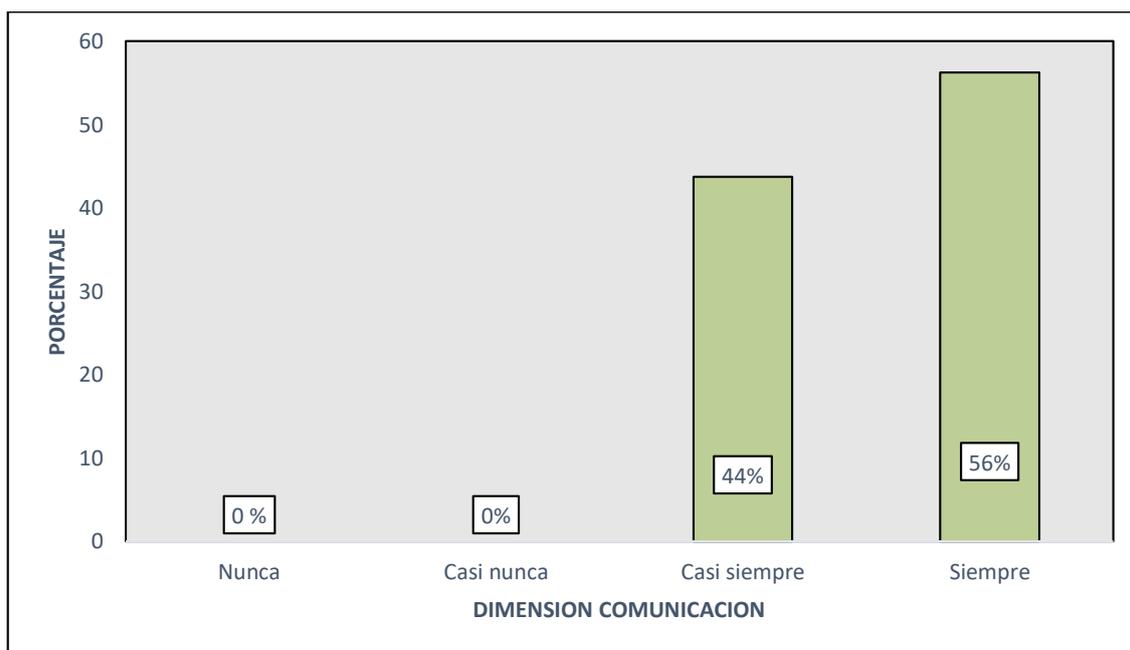


Figura 07 Proceso de servicio

Fuente: Tabla 07

Interpretación: De la tabla y figura 7, se observa que el 56% de encuestados refieren que siempre existe proceso de servicio en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 44% menciona casi siempre, 0% casi nunca y nunca un 0%.

Tabla 08 Dimension - Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Nunca	0	0
	Casi nunca	1	3
	Casi siempre	9	28
	Siempre	22	69
Total		32	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

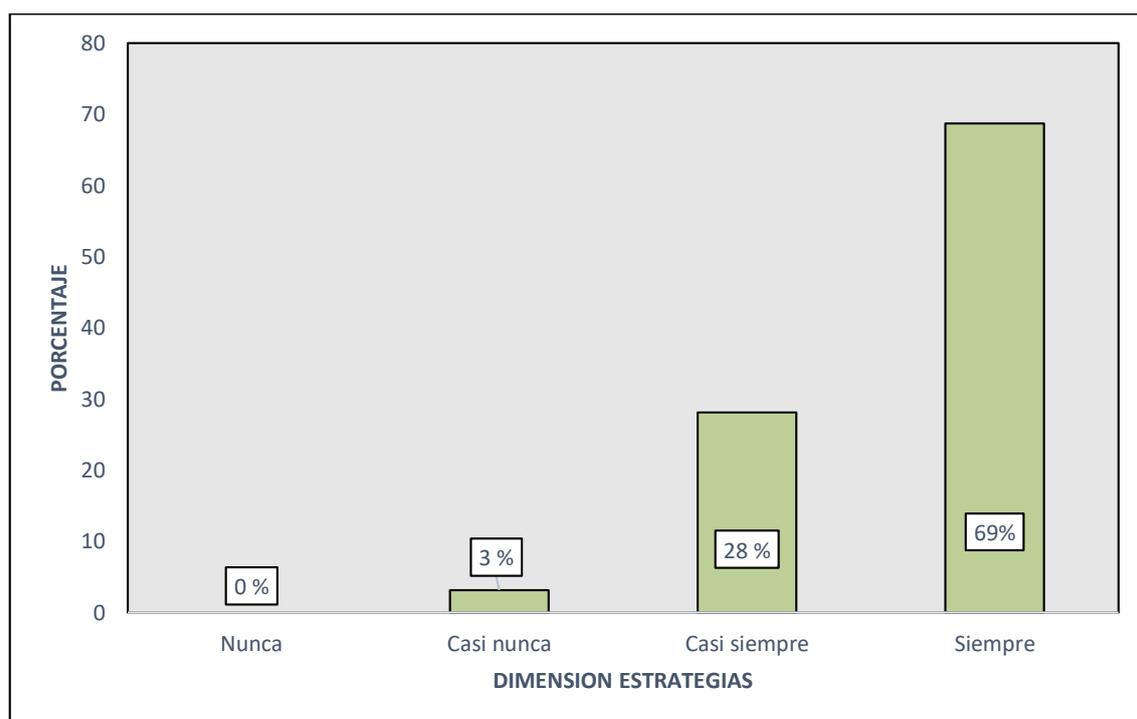


Figura 08 Condiciones laborales

Fuente Tabla 08

Interpretación: De la tabla y figura 8, se observa que el 69% de encuestados refieren que siempre existe condiciones laborales en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 28% menciona casi siempre, 3% casi nunca y nunca un 0%.

Tabla 09 Variable - Productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje %
Válidos	Nunca	0	0
	Casi nunca	1	3
	Casi siempre	1	3
	Siempre	30	94
Total		32	100

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

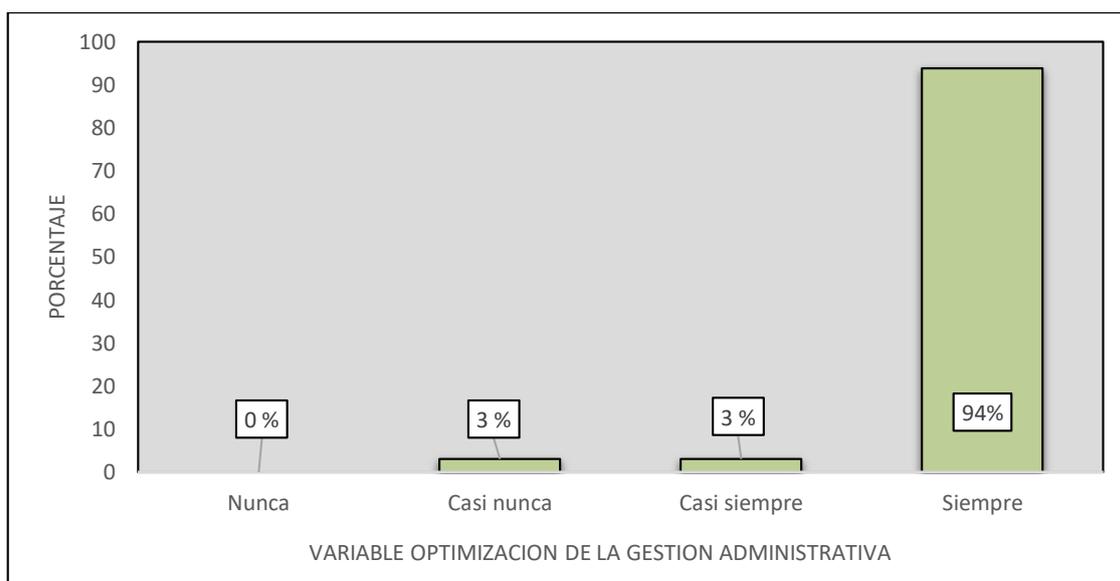


Figura 09 Variable Productividad laboral

Interpretación: De la tabla y figura 9, se observa que el 94% de encuestados refieren que siempre existe productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 3% menciona casi siempre, 3% casi nunca y nunca un 0%.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Hi: La estrategia empowerment se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

Ho: La estrategia empowerment no se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022

Tabla 10 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables estrategia empowerment y la productividad laboral

		Correlaciones		
			V1	V2
Rho de Spearman	Variable (V1): estrategia empowerment	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Variable(V2): productividad laboral	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 10, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,614$ correlación positiva moderada y $p = \text{valor } 0,00 = < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye que La estrategia empowerment se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Hi: La productividad laboral se relaciona con el trabajo en equipo en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

Ho: La productividad laboral no se relaciona con el trabajo en equipo en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

Tabla 11 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la variable La productividad laboral y dimensión trabajo en equipo

		Correlaciones		
			V1	D1
Rho de Spearman	Variable (V2): La productividad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Dimensión(V1): trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 10, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,531$ correlación positiva moderada y $p = \text{valor } 0,00 = < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye; la productividad laboral se relaciona con el trabajo en equipo en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Hi: La productividad laboral se relaciona con la toma de decisiones en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

Ho: La productividad laboral no se relaciona con la toma de decisiones en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

Tabla 12 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la variable la productividad laboral y dimensión toma de decisiones

		Correlaciones		
			V1	D2
Rho de Spearman	Variable (V2): la productividad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Dimensión(V1): toma de decisiones	Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 11, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,634$ correlación positiva moderada y $p = \text{valor } 0,00 = < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye que la productividad laboral se relaciona con la toma de decisiones en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Hi: La productividad laboral se relaciona significativamente con las responsabilidades compartidas en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

Ho: La productividad laboral no se relaciona significativamente con las responsabilidades compartidas en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

Tabla 13 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la variable la productividad laboral y dimensión responsabilidades compartidas

		Correlaciones		
			V1	D3
Rho de Spearman	Variable (V2): la productividad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,609*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	32	32
	Dimensión(V1): responsabilidades compartidas	Coeficiente de correlación	,609*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 12, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,609$ correlación positiva moderada y $p=valor 0,021=<0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye que la productividad laboral se relaciona significativamente con las responsabilidades compartidas en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Hi: La productividad laboral se relaciona significativamente con el reconocimiento y recompensa en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022

Ho: La productividad laboral no se relaciona significativamente con el reconocimiento y recompensa en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

Tabla 14 Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la variable productividad laboral y dimensión reconocimiento y recompensa

		Correlaciones		
			V1	D3
Rho de Spearman	Variable (V2): productividad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,609*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	32	32
	Dimensión(V1): reconocimiento y recompensa	Coeficiente de correlación	,609*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 12, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,609$ correlación positiva moderada y $p = \text{valor } 0,021 < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye que la productividad laboral se relaciona significativamente con el reconocimiento y recompensa en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022.

4.2. Discusión

Sobre la variable Estrategia Empowerment se observa el 66% de encuestados refieren que siempre existe una estrategia empowerment en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 34% menciona casi siempre, 0% casi nunca y nunca un 0%. y la variable Productividad laboral se observa el 94% de encuestados refieren que siempre existe productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 3% menciona casi siempre, 3% casi nunca y nunca un 0%. Estos resultados tienen relación con las conclusiones de Peñalosa y Mejía (2020) el estudio permitió concluir que las organizaciones que optaron por un modelo de Méndez, que específicamente trata de la Caracterización e identificación de las variables cultura y clima organizacional de las empresas; ello contribuyó a entender que el enfoque de la cultura organizacional humanitaria, trae como resultado las condiciones para mejorar el nivel de productividad laboral, de forma más eficiente. Pero particularmente en relación a las empresas colombianas, el modelo de cultura más adecuado es el modelo explícito, pero que generó limitantes en la productividad laboral basado en los recursos de las organizaciones; en otras palabras, si el clima como la cultura inciden significativamente en los factores de productividad laboral. Torres, Escobar y Alvis (2022) De los resultados obtenidos del estudio se logró determinar la variable trabajo remoto, se observa que el 33.33% de encuestados refieren nunca, seguido del 29.71% casi nunca, 20.29% casi siempre, y el 16.67% siempre. La variable productividad laboral; se observa que el 30.43% de encuestados refieren nunca; seguido del 28.99% casi nunca, 23.19% casi siempre, y el 17.39% siempre. La conclusión general se llegó a que

se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, con un valor de $r = 0.889$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta. Vásquez (2020) la investigación realizada evidencia que Los resultados demuestran que el p-valor es mayor que el nivel de significancia (0.516), lo que indica que las variables se relacionan estadísticamente. Se concluye que existe relación entre la variable inteligencia emocional y la variable productividad laboral con sus dimensiones eficiencia, efectividad y eficacia que demuestran los empleados de la empresa SOCOPUR – Ucayali.

De los resultados obtenidos de la tabla N° 01, 02, 03, 04, 06, 07, 08 sobre las variables estrategia empowerment y productividad laboral las respuestas que si existe una buena productividad laboral cuando se utiliza estrategias empowerment en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en las dimensiones; trabajo en equipo, toma de decisiones, responsabilidades compartidas, reconocimiento y recompensa, prospectiva personal, proceso de servicio y condiciones laborales. Luego de realizar la prueba de hipótesis específicas se obtiene, que se rechazan las hipótesis nulas planteadas se concluye que la variable productividad laboral se relacionan significativa con las dimensiones de la variable estrategia empowerment. Estas variables y dimensiones están respaldadas por. Casemore (2017), Guzmán (1988), Chiavenato (2011), Hamel (2005), (Sandhusen, 2002, p.35) y Forastieri (2005).

CONCLUSIONES

Primera Conclusión

Se concluyó que La estrategia empowerment se relaciona significativamente con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,614$ correlación positiva moderada y $p = \text{valor } 0,00 = < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo en la variable estrategia empowerment se observa el 66% de encuestados refieren que siempre existe una estrategia empowerment en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 34% menciona casi siempre, 0% casi nunca y nunca un 0% y la variable productividad laboral se observa el 94% de encuestados refieren que siempre existe productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 3% menciona casi siempre, 3% casi nunca y nunca un 0%.

Segunda Conclusión

La productividad laboral se relaciona con el trabajo en equipo en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,531$ correlación positiva moderada y $p = \text{valor } 0,00 = < 0.01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 97% de encuestados refieren que siempre existe trabajo en equipo en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 3% menciona casi siempre, 0% casi nunca y nunca un 0%.

Tercera Conclusión

Se concluyó que la productividad laboral se relaciona con la toma de decisiones en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022. Luego de aplicar la prueba estadística

Spearman obtiene $r = 0,634$ correlación positiva moderada y $p = \text{valor } 0,00 = < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 53% de encuestados refieren que siempre toma de decisiones en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 38.6% menciona casi siempre, 1.4% A veces, 0.7% casi nunca y nunca un 0%.

Cuarta Conclusión

Se concluyó que la productividad laboral se relaciona significativamente con las responsabilidades compartidas en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,609$ correlación positiva moderada y $p = \text{valor } 0,021 = < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, Asimismo, se observa el 63% de encuestados refieren que siempre existe responsabilidades compartidas en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 28% menciona casi siempre, 9% casi nunca y nunca un 0%.

Quinta Conclusión

Se concluyó que la productividad laboral se relaciona significativamente con el reconocimiento y recompensa en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,609$ correlación positiva moderada y $p = \text{valor } 0,021 = < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, se observa el 56% de encuestados refieren que siempre existe reconocimiento y recompensa en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, seguido de 44% menciona casi siempre, 0% casi nunca y nunca un 0%.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los miembros de la agencia centrarse en el tipo de empoderamiento psicológico, ya que su enfoque se basa en la percepción del trabajo del individuo, motivando a los empleados, delegando autoridad para que se sientan dueños de su trabajo, competitividad y optimizando la autodeterminación y la contribución. para alcanzar los objetivos de la Unión. y desarrollo institucional.

Se recomienda realizar capacitaciones, talleres y cursos de actualización en áreas de interés de los artesanos para potenciar las habilidades, competencias y capacidades de sus colaboradores para optimizar los niveles de desempeño, desempeño y productividad laboral.

También se recomienda; elaborar un informe que encuentre técnicamente soluciones al problema investigado como parte fundamental del proceso de investigación, brindando soporte y soluciones que mejoren los procesos internos o externos.

Un buen desempeño de los colaboradores les permitirá administrar de manera más efectiva y correcta los recursos, lo que se verá reflejado en el desempeño de sus funciones, ya que existe una correlación positiva significativamente fuerte entre ambas variables.

Empoderar a los asociados les permitirá desarrollar estrategias de mejora de manera más efectiva y reducir el desperdicio de recursos mediante el desarrollo de sus habilidades y capacidades; porque hay una relación entre dos variables que es moderadamente significativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, J., & Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>.
- Arancibia (2018) Empowerment para el liderazgo del personal administrativo en el área de secretaria general de la universidad nacional de Ucayali, año 2017. (tesis de pregrado) Universidad Nacional de Ucayali
- Ares, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Análisis Transaccional y Psicología Humanista*, 153-280.
- Bain, D. (2003), *La productividad*. 2ª. Edición. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Becoña, E. (1996). Técnicas de solución de problemas. En F.J. Labrador, J.A. Cruzado y M. Muñoz (Eds.), *Manual de técnicas de modificación y terapia de conducta* (pp. 710-743). Madrid: Pirámide.
- Brivio, A. (2001) *La Autogestión Comunitaria*. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/autogescocomuni.htm>
- Carcel-Carrasco, F. J. y Rodriguez-Mendez, M. (2014). Industrial maintenance and tacit knowledge. *DYNA*, 89, 2, p. 137. doi:<http://dx.doi.org/10.6036/6976>
- Carrasco, A. (2007) *Manual de organización y métodos de trabajo*, Editorial Diego Marín.
- Casemore, S. (2017). *Empoderamiento operativo: colaborar, innovar y participar para ganarle a la competencia*. Miami: McGraw Hill Professional.
- Cepeda, S., Salguero, O., & Sánchez, Y. (2015). *Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited*. Universidad Piloto de Colombia.

- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. (8.a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos Ed. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos humanos (Novena ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). Comportamiento organizacional. Mcgraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. México
- Clarín. (2017). Emisora RPP noticias y Clarín menciona en un artículo publicado en su página web, que el Empowerment es popular en las empresas que buscan desarrollar estrategias para aumentar la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso de los colaboradores.
- Espinoza, R. (1999). Naturaleza y alcance de la relación Universidad / Sector Productivo. Editorial Luz. Venezuela. pp. 176.
- Forastieri (2005). Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. OIT.
- Galindo, M. (2015). Productividad en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos?
- Galvan, L. (2021). El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A.
- García, M. & Zapata D., A. (2008). Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali – Colombia. Documento inédito.
- Guzmán, Ch. (1988) Comunicación eficaz. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/scm/2013/04/23/comunicacion-eficaz/>
- Hamel, G. (2005) , La conquête du futur, Dunod, 3ème édition, 329 p.
- Jiménez, F. (2016). Oportunidades: emprendimiento verde, social y tecnológico. ESIC Editorial.

- Kim. (2017). Empoderamiento del empleado e Intención de rotación de personal en la burocracia federal de Estados Unidos (Artículo para maestría). Revista estadounidense de la Administración Pública American.
- Leyva, K. y Vilcas, K. (2021) El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. – 2020. (tesis de licenciatura) Universidad Continental
- Manual de Gestión para la Productividad Laboral (2012). Programa de Apoyo para la productividad. Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx>productividad>pdf>.
- Morales, A., Monzon, J. y Chaves, R. (2003): “La empresa autogestionada en retrospectiva”. En Morales, A. C., J. M. Monzón y R. Chaves (ed.): Análisis económico de la empresa autogestionada, CIRIEC-España, Valencia.
- Nachtigall, P. (2018). Inteligencia emocional en la empresa: Cómo desarrollar un liderazgo óptimo. Ediciones Granica.
- Neyra, L. (2009). Comunicación organizacional y Productividad de los colaboradores de la facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Ochoa, K. (2008). Motivación y productividad laboral: Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX. (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>.
- OIT (2008). Conferencia Internacional del Trabajo. 97ª reunión. Informe V. Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, primera edición.
- Papalia, D. Wendkos, S., Olds, R., Duskin, F. (2005). Psicología del Desarrollo de la Infancia a la Adolescencia. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Peñalosa, L., & Mejía, G. (2020). Cultura y Clima: Condiciones para la Productividad Laboral (Tesis Inédita). Colombia: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://n9.cl/5ki02>

- Pérez, C. (2015) "Curso Índices de Gestión". Artículo, Una Guía para su definición
- Pérez, E. (2018). Comportamiento humano y habilidades directivas. Madrid: Editorial Universitaria Ramon Areces.
- Pérez, J. y Gardey, A. (2008). Definición de tecnología de punta (<https://definicion.de/tecnologia-de-punta/>)
- Prieto, J. (2016). Gerencia proactiva. Bogota : ECOE.
- Reyes, T. (2020). Empowerment y productividad laboral en la empresa La Positiva Seguros (Tesis Inédita). Chimbote: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://bit.ly/2ZhfaWA>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (Decimo quinta ed.). México: Pearson. Obtenido de <https://bit.ly/3qnlual>
- Romaní, G. (2017). Análisis de la Motivación y Productividad como factores relevantes en la eficiencia de la calidad de Servicio al cliente en entidades financieras de la Ciudad de Puno (Tesis maestría). Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8212>
- Romero, C. y Lescano, R. (2015). El empowerment en las organizaciones. Lima: Universidad César Vallejo.
- Sánchez (2020) Control y Perspectiva. url <https://controlyperspectiva.com/>
- Sancho, A. (1998). Introducción al Turismo. Madrid. Organización Mundial del Turismo. Pp. 394.
- Sandhusen L. (2002) Libro marketing. Compañía Editorial Continental, p. 35.
- Schroeder G. (2002). Administración de operaciones. 2ª. Edición McGraw Hill Interamericana de México S.A.
- Torres, A., Escobar, M. y Alvis, E. (2022) en su investigación Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha –Provincia de coronel Portillo – Región Ucayali 2022. (tesis pregrado) Universidad Privada de Pucallpa

- Valdez. (2017). El empowerment como herramienta administrativa para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa transportes Chiclayo S.A.- 2019 (tesis de pre grado) Universidad Rafael Landívar. Mexico
- Van Der (2005) Gestión y gerencias empresariales Eco ediciones.
- Varó, J. (2004). Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios. Un modelo de gestión hospitalaria en España.
- Vásquez, J. (2016). El Emprendimiento empresarial. La Importancia de ser emprendedor. IT Campus Academy.
- Vásquez, E. (2020) Inteligencia emocional y productividad laboral en la empresa SOCO PUR – Ucayali, 2018. Universidad Privada Union
- Yates, C. (2018). La Excelencia Empresarial: Los procesos necesarios para una Gestión Innovadora. Mestas Ediciones.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Estrategia empowerment y la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022
 Bachs. Gilmer Oyarce Guevara y Deibis Nilo Rivera Perez

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
¿De qué manera la estrategia empowerment se relaciona con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022?	Determinar si la estrategia empowerment se relaciona con la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022	La estrategia empowerment se relaciona significativamente con y la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022.	Variable 1 Estrategia Empowerment	Trabajo en equipo	Incremento de la creatividad	El diseño de investigación es no experimental, transeccional o trasversal	
					Nivel de cooperación		
					Nivel de comunicación		
				Toma de decisiones	Manejo de recursos		El tipo de investigación es descriptivo correlacional.
					Identificación de problemas		
					Resolución de problemas		
				Responsabilidades compartidas	Minimizar los niveles de riesgos		El método de investigación es deductivo.
					Competencias profesionales		
					Compromiso adquirido		
					Autogestión laboral		
Reconocimiento y recompensa	Delegar funciones	El enfoque de la investigación es cuantitativo					
	Reconocimiento publico						
	Premios						
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	variable 2 Productividad laboral	Prospectiva personal	Reforzamiento de la confianza	Población y muestra La población estará conformada por 32 empleados de AA de la MDY La muestra estará conformada por 32 empleados del AA de la MDY	
					Planificación en el trabajo		
					Participación laboral		
				Proceso de servicio	Manejo de conflicto		Técnicas de recolección de datos. La encuesta
					Calidad de atención		
					Método de trabajo		
				Condiciones laborales	Indicadores y resultados		Instrumento de aplicación. El cuestionario
					Satisfacción del usuario		
					Orden y limpieza		
					Infraestructura adecuada		
					Tecnología de punta	Técnicas para el procesamiento de datos Se hará uso del análisis descriptivo, para la tabulación de los datos se	

<p>administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022? ¿Cómo la productividad laboral se relaciona con las responsabilidades compartidas en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022? ¿Cómo la productividad laboral se relaciona con el reconocimiento y recompensa en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022?</p>	<p>administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022 Determinar si la productividad laboral se relaciona con las responsabilidades compartidas en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022 Determinar si la productividad laboral se relaciona con el reconocimiento y recompensa en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022</p>	<p>municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022. La productividad laboral se relaciona significativamente con las responsabilidades compartidas en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022. La productividad laboral se relaciona significativamente con el reconocimiento y recompensa en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali - 2022.</p>			<p>Clima institucional</p>	<p>utilizará como soporte el programa Excel científico y para el procesamiento de los datos el software SPSS Versión (Programa de estadística para ciencias sociales).</p>
---	--	--	--	--	----------------------------	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN
Facultad de Ciencias Contables Y Financieras
Escuela Profesional de Administración de Negocios

El presente cuestionario será aplicado a los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha. El cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre las variables de estudio: Estrategia empowerment y Productividad laboral del título de investigación denominado: Estrategia empowerment y la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022

. La presente investigación servirá para la titulación de los Bachs. Gilmer Oyarce Guevara y Deibis Nilo Rivera Perez, para optar el título de Licenciado en Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa.

La información que usted nos proporcionará será anónima y será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales debe leer y marcar con una "X", la casilla que mejor represente su respuesta.

Escala valorativa:

NUNCA	= 1
CASI NUNCA	= 2
CASI SIEMPRE	= 3
SIEMPRE	= 4

Cuestionario de la Variable (I): Estrategia Empowerment

	Ítems	Escala de medición			
	Contenido	1	2	3	4
Indicadores	Dimensión 1: Trabajo en equipo				
Incremento de la creatividad	¿En las reuniones de trabajo priorizan el incremento de la creatividad en las acciones a desarrollar?				
Nivel de cooperación	¿El nivel de cooperación en el equipo de trabajo es unánime?				
Nivel de comunicación	¿El nivel de comunicación en los empleados administrativos de la MDY es claro y fluido?				
Manejo de recursos	¿Los empleados del área administrativa manejan bien los recursos con que cuentan?				
Indicadores	Dimensión 2: Toma de decisiones				
Identificación de problemas	¿Los problemas en el área administrativa son identificados rápidamente por los empleados?				
Resolución de problemas	¿La resolución de problemas en el área administrativa se realiza de una manera oportuna?				
Minimizar los niveles de riesgos	¿Los empleados del área administrativa minimizan los niveles de riesgo al desarrollar sus actividades laborales?				
Indicadores	Dimensión 3: Responsabilidades compartidas				
Competencias profesionales	¿Las competencias profesionales son una constante en los empleados del área administrativa de la MDY?				
Compromiso adquirido	¿Los empleados del área administrativa tienen compromisos adquiridos en la institución?				
Autogestión laboral	¿La autogestión es una característica de los empleados del área administrativa de la MDY?				
Delegar funciones	¿En el área administrativa se delega funciones a los empleados de una manera equitativa?				
Indicadores	Dimensión 4: Reconocimiento y recompensa				
Reconocimiento público	¿Los reconocimientos públicos a los empleados del área administrativa de la MDY son meritorios y justos?				
Premios	¿Se entrega premio a los empleados para seguir motivándoles en su trabajo?				
Reforzamiento de la confianza	¿El reforzamiento de la confianza a los empleados destacados del área administrativa es permanente?				

Cuestionario de la Variable (II): Productividad laboral

	Ítems	Escala de medición			
	Contenido	1	2	3	4
Indicadores	Dimensión 1: Prospectiva personal				
Planificación en el trabajo	¿Los empleados del AA de la MDY planifican su trabajo de una manera responsable?				
Participación laboral	¿La participación laboral de todos los empleados del AA de la MDY es permanente?				
Manejo de conflicto	¿Los manejos de conflicto entre los empleados del AA de la MDY son mínimos y manejables?				
Indicadores	Dimensión 2: Proceso de servicio				
Calidad de atención	¿La atención a los usuarios es de calidad en el AA de la MDY?				
Método de trabajo	¿El método del trabajo utilizado por los empleados del AA de la MDY es adecuado?				
Indicadores y resultados	¿Los indicadores y resultados de la productividad laboral son aceptable?				
Satisfacción del usuario	¿Los usuarios del AA de la MDY salen satisfechos por la atención brindada?				
Indicadores	Dimensión 3: Condiciones laborales				
Orden y limpieza	¿En el AA de la MDY los empleados trabajan con orden y limpieza?				
Infraestructura adecuada	¿Los empleados del AA de la MDY trabajan en una infraestructura cómoda y adecuada?				
Tecnología de punta	¿Los empleados del AA de la MDY trabajan con tecnología de punta?				
Clima institucional	¿El clima institucional entre los empleados del AA de la MDY es idóneo?				

Anexo 3 Matrices de validación

Anexo 03: Matriz de validación

Título: Estrategia empowerment y la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación													
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		Observación y/o recomendación	
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
																	Si
Estrategia Empowerment	Trabajo en equipo	Incremento de creatividad	¿En las reuniones de trabajo priorizan el incremento de la creatividad en las acciones a desarrollar?					X		X							
				Nivel de cooperación	¿El nivel de cooperación en el equipo de trabajo es unánime?					X		X					
		Nivel de comunicación	¿El nivel de comunicación en los empleados administrativos de la MDY es claro y fluido?							X		X					
				Manejo de recursos	¿Los empleados del área administrativa manejan bien los recursos con que cuentan?					X		X					
		Identificación de problemas	¿Los problemas en el área administrativa son identificados rápidamente por los empleados?							X		X					
				Toma de decisiones	Resolución de problemas	¿La resolución de problemas en el área administrativa se realiza de una manera oportuna?					X		X				
	Minimizar los niveles de riesgos	¿Los empleados del área administrativa minimizan los niveles de riesgo al desarrollar sus actividades laborales?								X		X					
			Competencias profesionales		¿Las competencias profesionales son una constante en los empleados del área administrativa de la MDY?					X		X					
	Compromiso adquirido	¿Los empleados del área administrativa tienen compromisos adquiridos en la institución?								X		X					
			Responsabilidades compartidas		Autogestión laboral	¿La autogestión es una característica de los empleados del área administrativa de la MDY?					X		X				
	Reconocimiento y recompensa	Delegar funciones					¿En el área administrativa se delega funciones a los empleados de una manera equitativa?					X		X			
			Reconocimiento público	¿Los reconocimientos públicos a los empleados del área administrativa de la MDY son meritorios y justos?						X		X					
Premios	¿Se entrega premio a los empleados para seguir motivándose en su trabajo?							X		X							
		Reforzamiento de confianza	¿El reforzamiento de la confianza a los empleados destacados del área administrativa es permanente?					X		X							

Anexo 03: Matriz de validación

Título: Estrategia empowerment y la productividad laboral en los empleados del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha, región Ucayali -2022

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación										Observación y/o recomendación				
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítems y la opción de respuesta			
								Si	No	Si	No	Si	No		Si	No		
Estrategia Empowerment	Trabajo en equipo	Incremento de la creatividad	¿En las reuniones de trabajo priorizan el incremento de la creatividad en las acciones a desarrollar?					X	X	X	X							
		Nivel de cooperación	¿El nivel de cooperación en el equipo de trabajo es unánime?					X	X	X	X							
	Toma de decisiones	Nivel de comunicación	¿El nivel de comunicación en los empleados administrativos de la MDY es claro y fluido?					X	X	X	X							
		Manejo de recursos	¿Los empleados del área administrativa manejan bien los recursos con que cuentan?					X	X	X	X							
		Identificación de problemas	¿Los problemas en el área administrativa son identificados rápidamente por los empleados?					X	X	X	X							
		Resolución de problemas	¿La resolución de problemas en el área administrativa se realiza de una manera oportuna?					X	X	X	X							
	Responsabilidades compartidas	Minimizar los niveles de riesgos	¿Los empleados del área administrativa minimizan los niveles de riesgo al desarrollar sus actividades laborales?					X	X	X	X							
		Competencias profesionales	¿Las competencias profesionales son una constante en los empleados del área administrativa de la MDY?					X	X	X	X							
	Reconocimiento y recompensa	Compromiso adquirido	¿Los empleados del área administrativa tienen compromisos adquiridos en la institución?					X	X	X	X							
		Autogestión laboral	¿La autogestión es una característica de los empleados del área administrativa de la MDY?					X	X	X	X							
Delegar funciones		¿En el área administrativa se delega funciones a los empleados de una manera equitativa?					X	X	X	X								
Premios	Reconocimiento público	¿Los reconocimientos públicos a los empleados del área administrativa de la MDY son meritorios y justos?					X	X	X	X								
	Premios	¿Se entrega premio a los empleados para seguir motivándoles en su trabajo?					X	X	X	X								
Reforzamiento de la confianza	Reforzamiento de la confianza	¿El reforzamiento de la confianza a los empleados destacados del área administrativa es permanente?					X	X	X	X								

Productividad laboral	Prospectiva personal	Planificación en el trabajo	¿Los empleados del AA de la MDY planifican su trabajo de una manera responsable?						X				X				
		Participación laboral	¿La participación laboral de todos los empleados del AA de la MDY es permanente?						X					X			
	Proceso de servicio	Manejo de conflicto	¿Los manejos de conflicto entre los empleados del AA de la MDY son mínimos y manejables?							X				X			
		Calidad de atención	¿La atención a los usuarios es de calidad en el AA de la MDY?							X				X			
		Método de trabajo	¿El método del trabajo utilizado por los empleados del AA de la MDY es adecuado?							X				X			
		Indicadores y resultados	¿Los indicadores y resultados de la productividad laboral son aceptables?							X				X			
		Satisfacción del usuario	¿Los usuarios del AA de la MDY salen satisfechos por la atención brindada?							X				X			
		Orden y limpieza	¿En el AA de la MDY los empleados trabajan con orden y limpieza?							X				X			
	Condiciones laborales	Infraestructura adecuada	¿Los empleados del AA de la MDY trabajan en una infraestructura cómoda y adecuada?							X				X			
		Tecnología de punta	¿Los empleados del AA de la MDY trabajan con tecnología de punta?							X				X			
		Clima institucional	¿El clima institucional entre los empleados del AA de la MDY es idóneo?						X				X				

Pucallpa, 20 de octubre del 2022



Firma del validador
 Nombres y Apellidos: Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
 DNI: 44795562

Anexo 4 - Base de datos – confiabilidad del instrumento de investigacion
Variable : Estrategia Empowerment

	TRABAJO EN EQUIPO				RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS			RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA				RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA		
	Ítems 1	Ítems 2	Ítems 3	Ítems 4	Ítems 5	Ítems 6	Ítems 7	Ítems 8	Ítems 09	Ítems 10	Ítems 11	Ítems 12	Ítems 13	Ítems 14
01	4	1	2	3	4	2	4	1	2	3	4	3	1	2
02	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4
03	3	4	2	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	4
04	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2
05	2	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2
06	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2
07	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
08	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
09	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2
10	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2
11	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	3
12	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	3
13	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2
14	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
15	4	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2
16	3	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2
17	4	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1
18	4	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
19	4	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
20	4	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	1
21	3	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	1
22	4	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	1
23	4	1	1	1	2	1	2	1	4	1	2	3	1	1
24	1	4	1	1	2	2	1	1	2	3	4	2	1	4
25	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
26	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
27	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
28	1	4	1	1	1	2	1	4	2	1	1	2	3	1
29	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2
30	4	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2
31	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2
32	4	1	2	3	4	2	4	1	2	1	4	3	1	2

Anexo 4 - Base de datos – confiabilidad del instrumento de investigacion
Variable : Productividad laboral

N°	PRESPECTIVA PERSONAL			PROCESO DE SERVICIO				CONDICIONES LABORALES			
	ítems 1	ítems 2	ítems 3	ítems 4	ítems 5	ítems 6	ítems 7	ítems 08	ítems 9	ítems 10	ítems 11
01	1	1	3	4	2	4	1	2	1	3	4
02	4	1	3	2	2	3	4	2	1	1	4
03	3	1	3	2	2	3	4	2	1	1	4
04	2	1	3	1	2	3	4	2	1	1	4
05	2	1	4	1	4	2	2	3	1	1	2
06	2	1	4	1	4	2	2	2	1	1	2
07	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2
08	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2
09	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2
10	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2
11	1	1	2	4	2	1	2	2	1	1	1
12	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
13	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
14	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
15	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1
16	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1
17	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2
18	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2
19	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
23	1	1	1	2	1	2	1	4	1	1	2
24	4	1	1	2	2	1	1	2	1	3	4
25	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	2	3	4	1	4	1	1	1	1	4

Anexo 5 Base de datos del procesamiento de la información

VARIABLE 1 ESTRATEGIA EMPOWERMENT																			
	TRABAJO EN EQUIPO					TOMA DE DECISIONES				RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS					RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA				TOTAL DE LA VARIABLE
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	TOTAL	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	TOTAL	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	TOTAL	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	TOTAL	
1	3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	2	2	3	9	4	4	4	12	42
2	3	3	3	4	13	3	3	4	10	4	4	4	3	15	4	4	4	12	50
3	3	3	3	4	13	3	3	4	10	4	4	4	3	15	4	4	4	12	50
4	3	3	3	4	13	3	3	4	10	4	4	4	3	15	4	4	4	12	50
5	3	3	3	4	13	3	3	3	9	4	4	4	3	15	4	4	4	12	49
6	3	3	3	4	13	3	3	3	9	4	4	4	3	15	4	4	4	12	49
7	3	3	3	4	13	3	3	3	9	4	4	4	3	15	4	4	4	12	49
8	3	3	3	4	13	3	3	3	9	4	4	4	3	15	4	4	4	12	49
9	4	4	4	3	15	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	3	4	11	53
10	4	4	4	3	15	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	3	4	11	53
11	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	3	4	11	54
12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	2	2	2	2	8	4	3	4	11	47
13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	2	14	4	3	4	11	53
14	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	3	3	2	11	4	3	2	9	48
15	3	3	3	4	13	3	3	4	10	3	3	3	2	11	4	3	2	9	43
16	3	3	3	4	13	3	3	4	10	4	4	4	3	15	2	3	2	7	45
17	3	3	3	4	13	3	3	4	10	3	3	3	3	12	2	3	2	7	42
18	4	4	4	4	16	3	3	2	8	2	2	2	4	10	2	3	2	7	41
19	4	4	4	4	16	3	2	2	7	2	2	2	4	10	2	3	2	7	40
20	4	4	4	4	16	3	3	2	8	2	2	2	4	10	2	3	2	7	41
21	4	4	4	4	16	3	2	2	7	2	2	2	3	9	2	4	2	8	40
22	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	3	15	2	4	2	8	51
23	4	4	4	4	16	2	2	4	8	4	4	4	4	16	2	3	4	9	49
24	3	3	3	4	13	2	2	4	8	3	3	3	3	12	4	4	3	11	44
25	3	3	3	4	13	3	3	2	8	3	3	3	3	12	4	4	3	11	44
26	3	3	3	4	13	3	2	2	7	3	3	3	3	12	4	4	3	11	43
27	4	4	4	4	16	4	2	2	8	4	4	4	4	16	3	4	4	11	51
28	4	4	4	4	16	3	2	2	7	4	4	4	4	16	3	3	3	9	48
29	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	3	3	9	53
30	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	3	3	9	53
31	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	3	3	4	13	3	2	2	7	48
32	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	3	3	4	13	4	4	3	11	52

VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL															
	PROSPECTIVA PERSONAL				PROCESO DE SERVICIO					CONDICIONES LABORALES					TOTAL, DE LA VARIABLE
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	TOTAL	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	TOTAL	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	TOTAL	
1	3	2	2	7	4	2	2	2	10	2	2	2	3	9	26
2	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	43
3	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	43
4	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	43
5	4	3	3	10	2	3	3	4	12	4	4	4	4	16	38
6	4	3	3	10	3	2	3	4	12	4	4	4	4	16	38
7	4	2	3	9	3	2	3	4	12	4	4	4	4	16	37
8	4	3	3	10	2	2	4	4	12	4	4	4	4	16	38
9	4	3	3	10	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	41
10	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	42
11	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	43
12	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	43
13	4	3	3	10	2	3	3	4	12	4	4	4	4	16	38
14	4	3	3	10	3	2	3	4	12	4	4	4	4	16	38
15	4	2	3	9	3	2	3	4	12	4	4	4	4	16	37
16	4	3	3	10	2	2	4	4	12	4	4	4	4	16	38
17	4	3	3	10	4	4	4	4	16	2	2	4	4	12	38
18	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	2	4	14	41
19	4	4	4	12	4	4	4	3	15	2	2	4	4	12	39
20	4	4	4	12	4	4	4	3	15	2	2	4	4	12	39
21	4	3	3	10	4	4	4	3	15	4	4	4	2	14	39
22	4	3	3	10	4	4	4	4	16	2	4	2	4	12	38
23	4	4	4	12	4	4	4	3	15	2	4	4	4	14	41
24	4	4	4	12	3	3	3	3	12	2	3	3	4	12	36
25	4	4	4	12	3	3	3	3	12	3	2	3	4	12	36
26	4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	2	3	4	12	34
27	4	3	3	10	4	4	4	3	15	2	2	4	4	12	37
28	4	2	3	9	4	4	4	3	15	2	2	4	4	12	36
29	4	3	3	10	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	41
30	4	3	3	10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	42
31	4	4	4	12	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	37
32	4	4	4	12	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	37

Anexo 6 Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT – REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Gilmer Oyarce Guevara y Deibis Nilo Rivera Perez
autor(es) de la tesis de
pregrado titulada:

Estrategia empowerment y la productividad laboral en los empleados

del área administrativa de la municipalidad distrital de Yarinacocha,

Región Ucayali -2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Jaime Augusto Rojas Fiescano

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

PARCIAL

Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL

Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 19 / 04 / 2023

DNI: 77175125

DNI: 46620996

DNI:

<http://repositorio.upp.edu.pe/>

webmaster@upp.edu.pe

Anexo 7 Fotos









