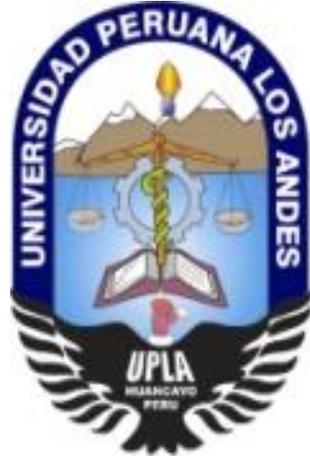


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

El Empowerment y el clima organizacional en la empresa Grupo
T&C en el año 2019 Lima- Perú

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autoras : Bach. Adriana Hilary Contreras Rodríguez
Bach. Fanny del Pilar Gerónimo Martel

Asesor : Lic. Guevara Sinchez Ivo Genaro

**Línea de investigación
Institucional** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

**Fecha de Inicio y
Culminación** : Enero 2019 – septiembre 2019

Huancayo-Perú

2020

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de ciencias administrativas y contables

TESIS

El Empowerment y el clima organizacional en la empresa grupo T&C en el
año 2019 Lima- Perú

PRESENTADO POR:

BACH.: Adriana Hilary Contreras Rodríguez

BACH.: Fanny del Pilar Gerónimo Martel

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE : _____

Mg.

PRIMER : _____

MIEMBRO **Mg.**

SEGUNDO : _____

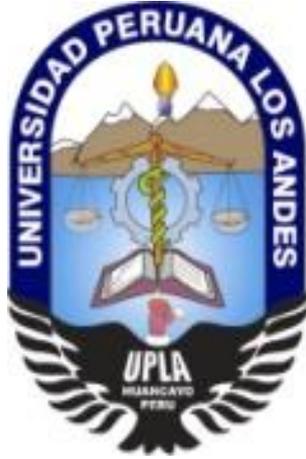
MIEMBRO **Mg.**

TERCER : _____

MIEMBRO **Mg.**

Lima, de del 2020

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

El Empowerment y el clima organizacional en la empresa Grupo
T&C en el año 2019 Lima- Perú

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autoras : Bach. Adriana Hilary Contreras Rodríguez
Bach. Fanny del Pilar Gerónimo Martel

Asesor : Lic. Guevara Sinchez Ivo Genaro

**Línea de investigación
Institucional** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

**Fecha de Inicio y
Culminación** : Enero 2019 – septiembre 2019

Huancayo-Perú

2020

Asesor:

Lic. Guevara Sinchez Ivo Genaro

DEDICATORIA

(Yo Adriana Contreras), Dedico esta tesis a mis padres María Teresa y Percy, quienes me han apoyado de manera incondicional en las diversas etapas de mi vida. Igualmente, va dedicado a mi hermana Pamela y Joaquín por el soporte que siempre me han dado, a mi tío Carlos, Lesly y Tila por su apoyo durante el transcurso de la carrera universitaria y de mi vida profesional.

(Yo Fanny Geronimo), dedico esta tesis a mis padres Eva y Máximo por los esfuerzos en mi vida personal y profesional para poder alcanzar mis objetivos, a mis hermanos Anthony y Elmer por permitirme ser un ejemplo como hermana, amiga y profesional. Igualmente va dedicado para Manuel, por ser un ejemplo de vida y superación por ser un gran apoyo en mi formación profesional.

Y a toda nuestra familia; tíos, primos y abuelos en general por permitirnos cumplir con excelencia y dedicación la presente tesis, porque siempre estuvieron presente en los buenos y malos momentos.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por darnos la dicha de pertenecer a una familia unida y de grandes valores que en todo momento nos supieron inculcar, con mucha responsabilidad, deseos de justicia y dirección hacia el camino del bien.

También agradecemos a la virgen de Guadalupe por iluminar nuestro camino y ayudarnos en seguir adelante.

Damos gracias también a nuestro asesor Lic. Guevara Sinchez Ivo Genaro, por el apoyo profesional brindado durante la elaboración de la tesis.

Y agradecemos a la Universidad Peruana los Andes, nuestra alma mater, que albergó la realización del presente estudio, quien hizo de nosotras buenas profesionales y la oportunidad de seguir creciendo tanto en el ámbito personal como laboral.

El camino no ha sido fácil, pero gracias a los aportes brindados por cada uno de ellos, nuestro objetivo ha dado buenos resultados.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.2.1. Delimitación espacial.....	3
1.2.2. Delimitación temporal	3
1.2.3. Delimitación conceptual o temática.....	3
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Problema General	4
1.3.2. Problemas Específicos	4
1.4. Justificación	4
1.4.1. Social.....	4
1.4.2. Teórica	4
1.4.3. Metodológica.....	5
1.4.4. Conveniencia	5
1.5. Objetivos	5
1.5.1. Objetivo General.....	5
1.5.2. Objetivos Específicos.....	5
II. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales).....	6
2.2. Bases Teóricas o Científicas.....	10
2.3. Marco Conceptual.....	14
III. HIPÓTESIS	16
3.1. Hipótesis General.....	16
3.2. Hipótesis Específicas	16
3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización).....	16
IV. METODOLOGÍA	18
4.1. Método de Investigación	18
4.2. Tipo de Investigación.....	19

4.3.	Nivel de Investigación	19
4.4.	Diseño de Investigación	19
4.5.	Población y muestra.....	20
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
4.7.	Técnica de procesamiento y análisis de datos	22
4.8.	Aspectos éticos de la investigación	23
V.	RESULTADOS	24
5.1.	Descripción de resultados.....	24
5.2.	Contrastación de hipótesis.....	45
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	49
	CONCLUSIONES	52
	RECOMENDACIONES	53
	ANEXOS.....	58
1.	Matriz de consistencia	58
2.	Matriz de operacionalización de variables.....	60
3.	Matriz de operacionalización del instrumento	62
4.	Instrumento de investigación	64
5.	Constancia de aplicación del instrumento	67
6.	Confiabilidad y Validez del instrumento	68
7.	Data de procesamiento de datos	83
8.	Consentimiento informado.....	85
9.	Consideraciones éticas.....	86
10.	Fotos de la aplicación del instrumento	87

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Población y muestra de estudio.....	21
Tabla 2. Escala de Alfa de Cronbach.....	22
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad	22
Tabla 4. Relación del empowerment con el clima organizacional.	24
Tabla 5. El trabajar con otros aumenta la comunicación en la organización.	25
Tabla 6. Relación del aprendizaje de habilidades con el clima organizacional.	26
Tabla 7. Relación del manejo de recursos con el clima organizacional.	27
Tabla 8. Relación del apoyo mutuo con el clima organizacional.	28
Tabla 9. Relación del nivel organizacional del empowerment en el clima organizacional.	29
Tabla 10. Relación de la participación en la toma de decisiones con el clima organizacional.....	30
Tabla 11. Relación de las responsabilidades compartidas en el clima organizacional. ..	31
Tabla 12. Relación del liderazgo compartido con la motivación.	32
Tabla 13. Relación del nivel comunitario con el clima organizacional.	33
Tabla 14. Relación del acceso a recursos en el clima organizacional.	34
Tabla 15. Relación de la estructura administrativa abierta en el clima organizacional. ..	35
Tabla 16. Relación de la tolerancia a la diversidad con el clima organizacional.	36
Tabla 17. Relación de la motivación en el clima organizacional.	37
Tabla 18. Relación del interés en el clima organizacional.	38
Tabla 19. Relación del ánimo y optimismo en el clima organizacional.	39
Tabla 20. Relación de la calidez en el clima organizacional.....	40
Tabla 21. Relación de la colaboración entre participantes con el clima organizacional.	41
Tabla 22. Relación de la comunicación en el clima organizacional.	42
Tabla 23. Relación de la interacción con el clima organizacional.	43
Tabla 24. Relación de la comunicación interna con la confianza.....	44
Tabla 25. Hipótesis principal.....	45
Tabla 26. Hipótesis específica 1.	46
Tabla 27. Hipótesis específica 2.	47
Tabla 28. Hipótesis específica 3.	48

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Relación del empowerment con el clima organizacional.	24
Figura 2. El trabajar con otros aumenta la comunicación en la organización.	25
Figura 3. Relación del aprendizaje de habilidades con el clima organizacional.	26
Figura 4. Relación del manejo de recursos con el clima organizacional.	27
Figura 5. Relación del apoyo mutuo con el clima organizacional.	28
Figura 6. Relación del nivel organizacional del empowerment en el clima organizacional.	29
Figura 7. Relación de la participación en la toma de decisiones con el clima organizacional.	30
Figura 8. Relación de las responsabilidades compartidas en el clima organizacional.	31
Figura 9. Relación del liderazgo compartido con la motivación.	32
Figura 10. Relación del nivel comunitario con el clima organizacional.	33
Figura 11. Relación del acceso a recursos en el clima organizacional.	34
Figura 12. Relación de la estructura administrativa abierta en el clima organizacional.	35
Figura 13. Relación de la tolerancia a la diversidad con el clima organizacional.	36
Figura 14. Relación de la motivación en el clima organizacional.	37
Figura 15. Relación del interés en el clima organizacional.	38
Figura 16. Relación del ánimo y optimismo en el clima organizacional.	39
Figura 17. Relación de la calidez en el clima organizacional.	40
Figura 18. Relación de la colaboración entre participantes con el clima organizacional.	41
Figura 19. Relación de la comunicación en el clima organizacional.	42
Figura 20. Relación de la interacción con el clima organizacional.	43
Figura 21. Relación de la comunicación interna con la confianza	44

RESUMEN

La investigación consideró como objetivo general determinar cómo se relaciona el empowerment con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú. La investigación fue de tipo aplicada y enfoque cuantitativo, de método deductivo y nivel correlacional. El diseño del mismo fue descriptivo no experimental, correlacional y de corte transversal. La población se conformó de 72 trabajadores en la empresa Grupo T&C, cuya muestra fue de 61 colaboradores. En cuanto a la técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y, como instrumento, un cuestionario con 21 preguntas validado por juicio de expertos, cuyo coeficiente de alfa de Cronbach alcanzó una confiabilidad del 0,725. Es así que se obtuvo como principal resultado que el 37.7% de los encuestados se encuentra de acuerdo a la relación de las dos variables, mientras que el 8.2% se encuentra totalmente de acuerdo con la premisa de que el empowerment se relaciona con el clima organizacional dentro del Grupo T&C en el año 2019. Se concluyó, que el empowerment sí se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019, según la correlación de Pearson igual a 0,707. Finalmente, se recomendó al Grupo T&C fortalecer la implementación del empowerment en la organización, ya que permitirá generar y replicar la confianza necesaria entre los colaboradores de la empresa, desarrollando niveles de liderazgo, motivación y comunicación. Lo cual tendrá incidencia en la productividad y clima organizacional, posicionando a la empresa en un mercado competitivo.

Palabras claves: Empowerment, clima organizacional, empoderamiento, liderazgo, desempeño laboral.

ABSTRACT

The research considered as a general objective to determine how empowerment is related to the organizational climate in the company Grupo T&C in 2019 Lima-Peru. The research was of an applied type and a quantitative approach, with a deductive method and a correlational level. Its design was descriptive, non-experimental, correlational and cross-sectional. The population was made up of 72 workers in the company Grupo T&C, whose sample was 61 collaborators. Regarding the data collection technique, the survey was used and, as an instrument, a questionnaire with 21 questions validated by expert judgment, whose Cronbach's alpha coefficient reached a reliability of 0.725. Thus, it was obtained as the main result that 37.7% of the respondents agree to the relationship of the two variables, while 8.2% fully agree with the premise that empowerment is related to the organizational climate within the T&C Group in 2019. It was concluded that empowerment is significantly related to the organizational climate in the T&C Group company in 2019, according to the Pearson correlation equal to 0.707. Finally, the T&C Group was recommended to strengthen the implementation of empowerment in the organization, since it will allow generating and replicating the necessary trust among the company's employees, developing levels of leadership, motivation and communication. Which will have an impact on productivity and organizational climate, positioning the company in a competitive market.

Keywords: Empowerment, organizational climate, leadership, job performance.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis comprendió un tema importante en el contexto de las ciencias administrativas. El título es *El empowerment y el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú*. Se trata de un trabajo analítico, documentado y concluyente que se enfoca justamente en determinar el nivel de relación de la estrategia organizacional y el desarrollo del liderazgo “empowerment”, empoderamiento en español, sobre el “clima organizacional”, en tanto busca conocer cuáles son los atributos que se toman en cuenta para generar espacios de autosuficiencia, motivación y desarrollo de liderazgo individual y de equipo en la empresa inmobiliaria Grupo T&C.

El capítulo I. Comprende la exposición del problema de investigación, una breve descripción, su delimitación, así como las razones que justifican el presente estudio, añadiendo también el planteamiento de los objetivos a lograr con la misma.

El capítulo II. Se hace una referencia de la terminología para comprender más acerca de las variables “empowerment” y “clima organizacional”, asimismo se mencionan los antecedentes tanto nacionales como internacionales y las bases teóricas.

El capítulo III. Contiene la Hipótesis general y las Hipótesis específicas.

El capítulo IV. Contiene la metodología de la investigación, describiéndose el método, diseño, tipo, nivel de investigación; así como se identifica a la población, muestra y técnicas aplicadas en la recolección de la información para la concreción de nuestro estudio estadístico, y los aspectos éticos.

El capítulo V. Contiene los resultados de investigación, tanto a nivel descriptivo, con tablas y gráficos de cada ítem del cuestionario; como inferencial, con la contrastación de hipótesis.

Finalmente, se revelan las conclusiones de la investigación, luego de un adecuado análisis y discusión de resultados, deviniendo ello en recomendaciones puntuales. La última parte contiene las referencias bibliográficas, además de los anexos al detalle, que servirá para un mejor entendimiento del estudio.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, las logísticas modernas, en otras palabras, las oficinas que se proyectan a ser grandes; en general, buscan en el momento a vencimiento ser competitivas interiormente del contexto globalizado. Así, innovan y proponen estrategias que les permitan obtener ventajas sobre los competidores, tanto en el producto como en los servicios. Por eso, un análisis de ambiente organizacional será efectivo para monitorear cómo las cabezas y la ciencia se alinean a la organización. Este progreso consiste en efectuar una indagación a los trabajadores, considerada como una eficaz herramienta de entrada, puesto que los empleados se habitúan a participar de guisa regular y llegan a notar que sus opiniones son en verdad valoradas, generando emoción de independencia y *empowerment*. (Redacción Gestión, 2014)

Esta eficaz herramienta se llama Empowerment, el cual se define como un proceso, valor y técnica que apareció a finales de los 70, a raíz de que se observaba a los colaboradores como un activo de la empresa, mas no por sus habilidades y conocimientos que este brindaba a la organización, por ello surgió como una necesidad para mejorar la contribución en las decisiones de la organización.

Cabe aludir la especificación de empowerment que realiza Mechanic (1991), puesto que lo define como un litigio por el cual los cuerpos aprenden a apreciar la gratitud entre sus porterías y la huella de saber cómo alcanzarlas, así como una conexión entre su esmero y los resultados que obtienen.

Además, Gestión (2019) sostiene que la esfera organizacional dentro de las administraciones ha ingresado en un punto gravitante para los empleados, incluso el aspecto de convertirse en unos de los factores que pueden interferir en la salud a determinada edad. De acuerdo con Adecco, está comprobado que existe una lista directa entre el escalón de felicidad de los asociados y el nivel de recursos de la estructura, empleados más contentos, son empleados más lucrativos.

Por lo cual, haremos mención algunas empresas quienes aplican empowerment, y como esta se ha relacionado con el clima organizacional.

A nivel trasnacional, el empowerment se ha aplicado en las siguientes empresas: Cisco, Grupo Bimbo y Federal Express, han alcanzado un alto nivel de desempeño, por lo cual podrán ser un modelo a seguir por otras empresas. Se va a Identificar como se relaciona el empowerment con el clima organizacional. (Amezcu Garcia, Pérez Ceballos, & Quiroz de la Cruz, 2019).

En el panorama nacional, la empresa Actual inmobiliaria, dedicada al rubro inmobiliario y de construcción se viene aplicando empowerment, generando mayor participación de todo el equipo y un clima organizacional cálido, este análisis se determinó a través de opiniones de sus colaboradores, generando consigo que sea una de las mejores inmobiliarias del Perú por buenos comentarios y recomendaciones de los clientes, esto lo afirma Best Place to live. (Castillo Dávila, 2020).

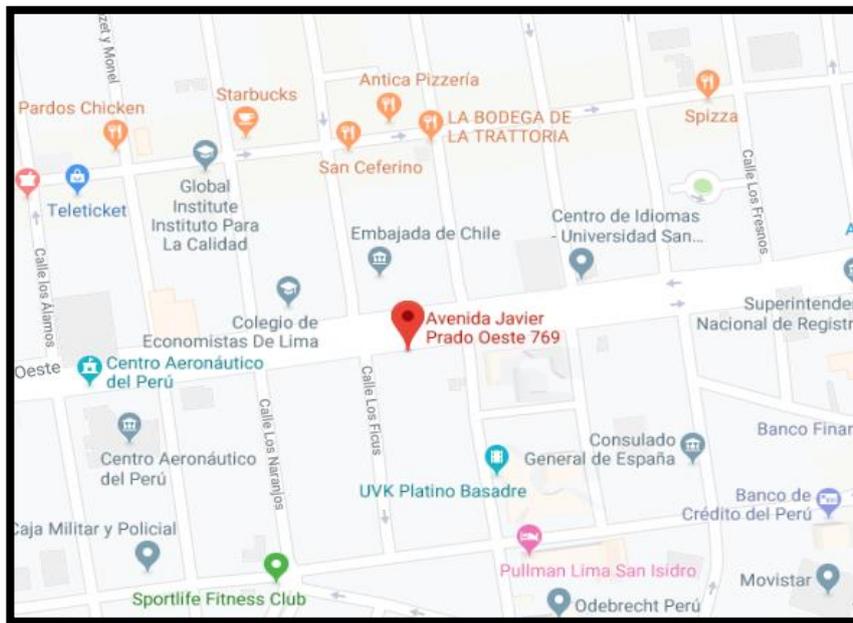
En el contexto de apartamiento, Grupo T&C dedicada a litigios inmobiliarios con más de 17 de años de experiencia ofreciendo la mejor calidad en sus proyectos y generando una gran experiencia en los clientes, ha generado una buena relación con el cliente externo, pero no con el cliente interno (colaboradores) , el cual también es fundamental en la organización, identificando en los colaboradores su poca participación en la toma de decisiones, falta de información, falta de acceso a los recursos y autonomía, perjudicando el aire organizacional, disminuyendo el beneficio económico de los asociados. Así, este problema se inicia desde el cargo de gerente hasta llegar a las demás áreas; por ello, existe un clima organizacional no productivo; conformándose un trabajo sin asumir responsabilidad, lo que ha originado que varios colaboradores renuncien, se reporten enfermos o falten a sus actividades diarias.

Por todo lo expuesto, se realizó la presente investigación con el objetivo fundamental de “determinar cómo se relaciona el empowerment con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019, Lima- Perú”.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El presente trabajo de tesis se consignó en la empresa Grupo T&C, ubicado en la Avenida Javier Prado Oeste Nro. 769 San Isidro, en la provincia y departamento de Lima.



1.2.2. Delimitación temporal

La presente tesis se desarrolló durante los meses de enero y septiembre del año 2019; donde se considera únicamente la relación del Empowerment con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C.

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

En nuestra tesis principalmente vamos a tratar sobre el Empowerment, haciendo uso de las bases teóricas respectivas, con los cuales se estudió cada dimensión y su relación con el clima organizacional, concepto muy manejado en el área corporativa.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el empowerment con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cómo se relaciona el nivel individual con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú?
- b) ¿Cómo se relaciona el nivel organizacional con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú?
- c) ¿Cómo se relaciona el nivel comunitario con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

El presente trabajo de investigación pretendió determinar cómo se relaciona el empowerment con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C, lo cual beneficiaría a esta empresa, pues al aplicar el *empowerment* mejorará de una forma efectiva la motivación y, por ende, el desempeño laboral dentro de la empresa, siendo favorable en el aspecto social.

1.4.2. Teórica

El presente trabajo aportó al incremento del conocimiento científico respecto al *empowerment* y al clima organizacional; por ello, se basó en las teorías de administración. Así, de la misma manera, esta investigación proporcionó información relevante a otros investigadores en el estudio de estas variables.

1.4.3. Metodológica

La investigación tuvo un soporte metodológico, ya que se desarrolló con base a los fundamentos de la metodología de la investigación científica establecida por Hernández, Fernández y Baptista (2014), que le da la rigurosidad metodológica requerida, tanto para la recolección de la información, así como para el procesamiento, análisis e interpretación de los datos.

1.4.4. Conveniencia

La presente investigación es importante porque permitió proponer un cambio sustancial a la empresa Grupo T&C, mediante la propuesta de la implementación del empowerment en los procesos relacionados al clima organizacional, promoviendo la formación de nuevos líderes, nueva visión, mejorando la toma de decisiones, en la planificación y ejecuciones de ellas, además de una mejoría en el clima organizacional, ya que se promueve la cooperación entre las personas que trabajan juntas.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar cómo se relaciona el empowerment con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar cómo se relaciona el nivel individual con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.
- b) Determinar cómo se relaciona el nivel organizacional con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.
- c) Determinar cómo se relaciona el nivel comunitario con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

Existen escasos antecedentes relacionados con las variables de investigación; sin embargo, se ha considerado los siguientes estudios:

2.1.1. Nacionales

Hoyos (2019), a través de su investigación titulada *“El empowerment y su relación con la motivación laboral en la municipalidad provincial de chota en el año 2018”* para optar el título profesional Licenciado en Administración de la Universidad de Cajamarca.

Tiene como objetivo “identificar la relación que existe entre el empowerment y la motivación laboral”.

La metodología fue aplicada, con un diseño descriptivo-correlacional y diseño transversal no experimental.

En los resultados se observó, en la actividad administrativa a apreciar, que en medida del 67% manifiestan que la dimensión "responsabilidad, aprendizaje y cambios mentales del empowerment" se relacionan moderadamente con la "motivación de personal" referido a la "motivación laboral" es preciso destacar que los recursos humanos no se halla complacido con las retribuciones, circunstancias laborales, componentes indispensables para laborar, relaciones interpersonales, acuerdo y el impulso interno.

Así, concluyó que “la relación que existe entre empowerment y motivación laboral es deficiente, ya que el nivel de empoderamiento para los colaboradores de la municipalidad provincial de chota es limitado”.

Flores (2017), a través de su disertación *“El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., en el distrito de Comas, año 2017”*, para optar el grado académico de Maestro en Administración de Negocios-MBA de la Universidad César Vallejo.

Su objetivo fue “determinar la relación entra las variables el empowerment y la productividad en la empresa”.

Efectuó su investigación basado en la tipología básica, con esbozo descriptivo-correlacional, no experimental con corte transversal, bajo la orientación cuantitativa.

Su población constituida en su totalidad por los trabajadores de dicha empresa, siendo un total de 60 colaboradores. Además, se empleó como instrumento el cuestionario vía técnica denominada censo, el autor nos explica la incomodidad que tienen sus colaboradores por sus funciones centralizadas, la empresa El Tigre SAC es familiar y dependen de las autorizaciones por parte de ellos para terminar sus actividades, lo cual trae consigo : un mal clima, se sienten desmotivados, no hay trabajo en equipo y no hay participación. Por lo cual se recomienda que el empowerment se pueda implementar para hacer posible una mejor comunicación, productividad y un buen clima organizacional.

Así, de la investigación tiene un factor de reciprocidad verdadero y enormemente expresivo $r=0.784$. Por consiguiente, se pudo finalizar que existe correlación valorativa entre el "empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios el Tigre S.A.”

Patilla (2016) a través de su tesis titulada *“El empowerment organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Portaimport S.A.C., Huancayo”*, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Continental.

Tiene como objetivo “determinar la relación entre el empowerment organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Inversiones Portaimport S. A. C., en la ciudad de Huancayo, 2015”.

La investigación tuvo un descriptivo-diseño correlacional y el prototipo de tesis estuvo conformada por 22 individuos, es decir, por el total de trabajadores. A razón de esto, se efectuó un censo.

Luego se concluyó que el grado de "empoderamiento organizacional del personal” que indicó el 95,5% de trabajadores de la empresa no está empoderado; ya que menciona el autor que hay salida de talentos por la falta de empowerment, con esto se quiere decir que no existe ninguna herramienta de gestión de empowerment organizacional en proyecto o por aplicar dentro de la empresa, no se encuentran satisfechos y se sienten apáticos, por ello se recomienda estudiar ambas variables para su aplicación.

2.1.2. Internacionales

Cosano-Rivas (2015) a través de su investigación titulada *“Apoyo social y empowerment en la satisfacción laboral y vital de los trabajadores sociales”*, Tesis Doctoral de la Universidad de Málaga.

Tiene como principal objetivo “estudiar el rol que el apoyo social y el empowerment tienen como recursos psicosociales frente al burnout y el engagement en trabajadores sociales”.

Esta investigación es de enfoque cuantitativa, deductiva, de diseño descriptivo correlacional, se inició con la deducción que se realiza sobre los capacitados que laboran en una civilización organizacional en la cual tengan bastante soporte y empowerment, tolerarán menos burnout (estrés laboral), se sentirán crecientemente vinculados psicológicamente a su labor (engagement, compromiso), lo que será favorable en su conformidad profesional y trascendental. Por ello, se contrasta la hipótesis propuesta; ya que el “apoyo social” y el “empowerment” presentaron una correlación directa favorable con el “engagement”, de modo que lo impulsan, y desfavorablemente con el “burnout”, favoreciendo en su reducción.

Así, se concluyó que el predominio indirecto positiva relativo a la deleite profesional e importante, entre el papel de resorte de efectos del "burnout y exaltador de los del engagement" relacionado a ambas variables, correlación positiva.

Guzmán, Pontes y Szuflița (2015) a través de su artículo titulado *“Empowerment y satisfacción laboral”* de la Universidad de Granada.

Su objetivo fue “comprobar la relación que posee el empowerment con la satisfacción laboral. Así, se pretendió destacar la importancia del trabajo en la vida de un individuo y, por consiguiente, la importancia de cómo se siente respecto al trabajo que desempeña en su vida personal y social”.

Por ello, este estudio se basó en demostrar no solo la aplicación del empowerment sino inclusive qué cuestiones se relacionan con las variables, sino además la posibilidad presencia de semejanzas entre los cargos de trabajo. Así, frutos de la investigación evidenciaron una reciprocidad favorable entre el "empowerment y el bienestar profesional, así como disparidades expresivas en la media de puntuación entre el trabajo relacionado con la docencia y el trabajo

relacionado con la hostelería. Concluyendo que el *empowerment* está fuertemente conexo con la conformidad laboral y se estima estrechamente efectivo; ya que considera un instrumento para generar satisfacción en las sociedades. Su aplicación va a generar una mayor relación entre el jefe y el colaborador, mejorando así la productividad y motivación. Finalmente se llegó a la conclusión de que el *empowerment* está fuertemente conexo con la conformidad laboral y se estima estrechamente efectivo

López de León (2015) en su tesis titulada *“Empoderamiento y satisfacción laboral”*, Tesis de Grado de la Universidad Rafael Landívar.

Su objetivo fue determinar la Relación del empoderamiento en la satisfacción laboral en la municipalidad de Rio Bravo, Suchitepéquez, con los colaboradores del área administrativa”.

La metodología utilizó un instrumento para medir la relación entre las variables y fue de tipo representativo, por lo cual se planteó un esquema referido a la investigación que se recabo, nos menciona que los participantes de las instituciones públicas no tienen empoderamiento, generando insatisfacción, ausencias y rotación.

Así, en frutos de la investigación, se pudo finiquitar que el "empoderamiento" relaciona en la "satisfacción laboral de los asistentes del campo administrativo del municipio de "Río Bravo".

Por ello, concluyó que existe relación entre los “trabajadores municipales y el empoderamiento y la satisfacción laboral”.

Ríos (2012) a través de su estudio de investigación *“El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial”*, Trabajo Fin de Máster de la Universidad de Almería.

Su objetivo fue “entender el significado del *empowerment* y su aplicabilidad en la gestión organizacional.

La metodología fue la investigación y la comparación de datos Recuperados por diversos autores especialistas en la materia. Desde la revisión bibliográfica a mediados del mes de abril del 2012 y culminado a mediados de junio del mismo año”.

Así, luego del análisis respectivo se concluyó que el "empowerment" es un instrumento que, en conclusiones comunes, puede adaptarse a cualquier prototipo de institución, desde una pequeña sociedad a una transnacional, asimismo como asociaciones religiosas, organizaciones políticas, asociaciones de beneficencia. Esto es viable, en vista que este instrumento, mejora la productividad de los recursos humanos que participan internamente en una institución.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

A. Base teórica de la primera variable

a.1. Empowerment

El "empoderamiento", traducido al español, se define como el desarrollo de potencialidades proporcionado a los colaboradores, tanto individuos, como grupos organizacionales y a nivel comunitario; con lo cual logran cuidado sobre sus labores e incidentes. Es de esta forma que estos individuos, las estrategias por equipo o de comunidades que estén menos compenetrados y postergados logran niveles internos notables en el contexto de su fuerza laboral, y desarrollan el contenido adecuado para favorecer la evaluación de las mismas. El proceso de control puede ser efectuado sin dañar derechos a ningún compañero de trabajo. Asimismo, involucra variaciones en la identificación y autoconcepto de los colaboradores de manera favorable. Generalmente cuando un miembro o conjunto de miembros se empoderan, coadyuva a nivel comunitario para la evolución de su círculo cercano o área, de acuerdo a sus requerimientos básicos, secundarios y deseos, teniendo en cuenta las aspiraciones para sí mismos. (Montero, 2009).

Así, desde hace más de veinte años, el *empowerment* se considera importante debido a las repercusiones en cuanto a la aptitud organizacional, puesto que alude a las acciones de cuidado y control sobre determinadas áreas de Relación. Por ello, se puede comprender que el *empowerment* se refiere al proceso mediante el cual individuos, grupos, organizaciones completas alcanzan un nivel de atención y cuidado sobre las proyecciones establecidas y sus objetivos. (Rappaport, 1987).

Además, el *empowerment* ha sido explicado desde varios prismas, siendo Zimmerman (2000), quien defiende tres grados interdependientes: unipersonal, organizacional, así como el alcance comunitario. Así, *empowerment* se determina como un constructo, a raíz del cual se adoptan categorías según características asociadas a niveles socio-demográficas y aspectos personales. En relación a ello, se comprende que los diferentes contextos en los que nos ubiquemos influirán en las estrategias.

Dimensiones del empowerment

a) Individual

Se refiere a la conceptualización de la persona misma, la asimilación de cualidades competente y admisión del grupo, como también a la colaboración con otros individuos y a las estrategias de afrontamiento concretas en relación a algún escenario determinado. Así, es importante señalar que el *empowerment* tiene un ámbito referencial, ya que las personas pueden percibir en algún ámbito y luego, no necesariamente, en situaciones familiares y socio-políticos. (Mendoza, 2002).

b) Organizacional

Los criterios de *empowerment* dentro de una estructura organizacional se refieren a las acciones que incrementan la mejora organizacional y posibiliten la accesibilidad a la toma de poder. Los resultados del empowerment en el centro de labores se enlaza con los niveles de efectividad a nivel organizacional, tal que a día de hoy la práctica del *empowerment* en esta fase es considerada uno de los objetivos predilectos del *management*. (Mendoza, 2002).

c) Comunitario

Se refiere al conjunto de acciones individuales y esfuerzos de forma grupal para conducir la potencialización de las labores y reforzar los lazos actuales entre la comunidad organizacional y las entidades que ayudan a conseguir la superación de obstáculos de mayor magnitud. En definitiva, para establecer una

práctica efectiva a las dificultades que se presentan; en sentido extendido, el *empowerment* socio-político permite elaborar actividades diligentes en el contexto socio-comunitario, observándolo como un sistema completo. (Mendoza, 2002)

B. Bases teóricas de la segunda variable

b.1. Clima organizacional

Palma (2004) dio a conocer que clima organizacional consiste en la idea que se hace el empleado respecto a su ambiente de trabajo y a las probabilidades que personalmente observe para su realización como profesional, teniendo en cuenta el involucramiento con la misión que le sea asignada, la dirección que reciba, el monitoreo, el nivel de acceso a datos importantes, coordinación con los integrantes de la empresa o área específica, destacando la comunicación y las disposiciones otorgadas por el empleador que disminuyan la realización de su labor. (p. 6)

Esta definición se encuentra reforzada por lo que menciona acertadamente Camacaro (2006), quien manifestó que el espacio organizacional es:

Un fenómeno que opera entre los elementos del sistema organizacional y recorridos motivacionales de los integrantes, que se traducen en actitudes y acciones que originan consecuencias preponderantes para la estructuración organizacional. Así, cuando aquellos que integren la empresa presenten pensamientos positivos acerca de determinados aspectos de la misma, se producen mejores desempeños que contribuyen a la creación y sostenimiento de ventajas competitivas, más aún en un ambiente donde la calidad de vida en el centro de labores resulta ser un indicador de fortaleza y éxito para la totalidad de la empresa. (p. 163)

Entonces, el clima dentro de una organización, según Chiavenato (2017), es un proceso organizativo que mantiene un nexo muy cercano entre el colaborador y jefe y con los niveles de motivación de los participantes que la integran; cuando se encuentra elevada, el ambiente de la organización se vuelve más cálido,

traduciéndose esto en mejor ánimo, empeño, cooperación. Asimismo, los colaboradores producen relaciones continuas con otras (interacción) o con su entorno (comunicación interna) mediante el proceso comunicativo.

Dimensiones del Clima organizacional

a) Motivación

La motivación en el trabajo se comprende como la libertad de poseer altos porcentajes de interés hacia objetivos organizacionales, teniendo como condición importante la complacencia de determinada necesidad a nivel personal. (Robbins, 2004).

Asimismo, la motivación en el trabajo es conceptualizada como la fortaleza psicológica que estimula a las personas a desarrollar, sostener y optimizar sus tareas profesionales. Además, es considerada como el motor de las personas dentro de la corporación y, por tanto, se transforma en carácter y voluntad para beneficio de la organización en sí misma. (Marín, Ruiz y Henao, 2016)

Es así que, la motivación puede considerarse externa cuando se producen fuera de la persona como tal; o interna, cuando el empleado se automotiva constantemente. Así, debe incluirse que el modo en que los trabajadores actúan al interior de las organizaciones, que se encuentran acertadamente gestionadas, deben emplear técnicas y estrategias propias y otorgadas por la organización para progresar la motivación, a fin de que todos los compañeros de trabajo cooperen en la misión de promover el crecimiento organizativo.

b) Comunicación

Según Chiavenato (2011) la comunicación está referida a las integrantes que viven de forma social y no se consideran autosuficientes del todo, formando vínculos frecuentemente con los demás y su ambiente haciendo uso del proceso de comunicación. Así, se especifica este concepto como la trasmisión de información o de datos desde uno o varios individuos a otro u otros. De otro

lado, es el traslado de significados entre uno o diversos emisores a otra persona o grupo receptor. En ese mismo sentido, viene a ser la forma de darse a conocer con los demás, por medio de acciones, valores, pensamientos, dentro del lapso que permite a los otros individuos asociarse desde sus propios intereses y saberes, realizando una negociación sana entre las mismas.

Además, Madrigal (2006) señala que comunicar se comprende como un proceso por medio del cual es posible compartir pensamientos con significado vigente; ahora, sea que se presente como una reunión informal, interpersonal, de grupo o una alocución en público, incluye un determinado contexto, componentes, mensaje, canal, así como ruido, conocimiento previo y retroalimentación, llamado también comúnmente como feedback. (p. 20)

2.3. Marco Conceptual

Clima Organizacional: Es el entorno que comprende el colaborador, percepción, el cual estará compuesto por emociones de cada colaborador, en este punto se relaciona con la motivación.

Comunicación: Es el proceso mediante el cual se informa, recepciona ideas y mensajes. Su procedimiento es simple, ya que consta en que dos o más personas interactúen, a través de mensajes, utilizando un canal que brindará apoyo en la transmisión de la información.

Desempeño: Es el grado de libertad que tiene una sociedad cualquiera con respecto a un fin esperado. Así, por ejemplo, un colaborador puede generar un buen o mal desempeño en sus funciones, un indicador muy valioso y que actualmente se está aplicando en muchas empresas es la Evaluación de desempeño, en el cual la empresa traza objetivos y metas a mediano plazo, con la finalidad que el colaborador se pueda autogestionar y conseguirlas.

Desempeño individual: Performance de un singular en un sistema funcional, como una empresa o institución, en donde participan componentes individuales por persona, básicamente es la libertad que tiene el individuo consigo mismo.

Desempeño grupal: Performance de un grupo o área dentro de una organización que trabajan en conjunto para llegar a un fin u objetivo compartido. Comparten ideas y trabajan en equipo para llegar a un fin.

Desempeño institucional: Performance de una organización en un determinado sector, es de manera global. Integra una función esencial el cual se verá efectuada toda la organización.

Eficacia: Es la capacidad de lograr resultados con el mínimo de recursos, a diferencia de la eficiencia, esta desea conseguir el objetivo aunque durante el proceso de conseguirlo no se haya percatado si los medios se aprovecharon correctamente.

Eficiencia: Es la facultad de alcanzar y lograr objetivos a través de la productividad, recurriendo al mejor uso de los recursos.

Empowerment: Es aquel proceso de transformación que pretende establecer vínculos de un mayor nivel entre el personal de trabajo y los líderes de la organización, a fin de incrementar la confianza, el sentido de responsabilidad, la autonomía y el compromiso para lograr que el colaborador asuma un rol de servicio y a su vez que esté alineado a su realización profesional.

Entidad: Organismo público que ha sido erigido para ocuparse de una determinada sociedad, tales como: cultural, política, científica o social.

Motivación: La motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. Así, el comportamiento motivado es fundamental para un buen desenvolvimiento.

Motivación laboral: La motivación se puede explicar cómo el ánimo y determinación que tiene una persona para ejecutar con cierta dedicación a fin de alcanzar los objetivos.

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

El empowerment se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.

3.2. Hipótesis Específicas

- a) El nivel individual se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.
- b) El nivel organizacional se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.
- c) El nivel comunitario se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.

3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)

1. Empowerment

Definición conceptual: Se determina como un constructo, a raíz del cual se adoptan categorías según características asociadas a niveles socio-demográficos y aspectos personales. En relación a ello, se comprende que los diferentes contextos en los que nos ubiquemos influirán en las estrategias (Zimmerman, 2000)

Definición operacional: El empowerment es una herramienta que permite darle al colaborador autonomía, oportunidad en la toma de decisiones y responsabilidad. Esto va de la mano con la motivación de los líderes, en darles capacitación, fomentar el desarrollo de habilidades de los colaboradores, delegar poder, hacer que el colaborador sea dueño de su trabajo, creando así un clima de confianza.

Dimensiones: Individual, Organizacional y Comunitario.

2. Clima organizacional

Definición conceptual: Es un proceso organizativo que mantiene un nexo muy cercano con los niveles de motivación de los participantes que la integran; cuando se encuentra elevada, el ambiente de la organización se vuelve más cálido, traduciéndose esto en mejor ánimo, empeño, cooperación. Asimismo, los colaboradores producen relaciones continuas con otras (interacción) o con su entorno (comunicación interna) mediante el proceso comunicativo. (Chiavenato, 2017, pp. 49-51)

Definición operacional: Es el ambiente interno de la organización, que estará compuesta por la percepción de los colaboradores, la cual tiene íntima relación con la motivación y la comunicación. La organización debe estimular a los colaboradores, así el clima organizacional es favorable satisfaciendo las necesidades de sus integrantes, como parte del desarrollo de la organización y la comunicación es un componente que ayuda a cada miembro a mejorar sus relaciones interpersonales o con el entorno.

Dimensiones: Motivación y Comunicación.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

Método General

El método general es el científico, se usa en todas las ciencias, pues en estos campos se realizan diferentes preguntas y se generan diversas pruebas, sin embargo, usan el mismo método para encontrar respuestas lógicas y respaldadas por evidencia. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Por lo descrito por Hernández et al. (2014) se adoptó un enfoque cuantitativo; ante ello afirman que “los planteamientos cuantitativos pueden apuntar a investigar fenómenos, eventos, comunidades, hechos, conceptos o variables (su esencia es exploratoria); describirlos (su naturaleza es descriptiva); vincularlos (su esencia es correlacional o correlativa); y considerar los efectos de unos en otros (su naturaleza es causal)”. (p. 45)

El enfoque de la investigación es cuantitativo, el cual está orientado a la recolección de data medible de forma objetiva. Los métodos cuantitativos para obtener dicha data se sostienen en el cálculo numérico y, por tal, se puede cuantificar los resultados.

Bernal (2010) señala que “el enfoque cuantitativo hace uso de la recolección de los datos para probar la hipótesis a través del análisis estadístico, para probar teorías en el comportamiento”. (p. 56).

Así, la presente investigación es de método deductivo, pues este razonamiento enfatiza en el origen empírico, la forma de asemejarse a la realidad, la rigurosidad y duda metódica, la validación de hipótesis, la forma de consignar el fenómeno, la exactitud en el análisis y la racionalidad de la investigación. (Hernández et al., 2014)

4.2. Tipo de Investigación

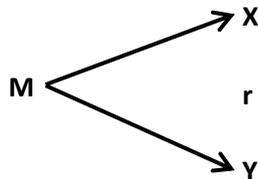
La investigación actual será de tipo aplicada. Los estudios aplicados buscan saber para luego actuar, construir y/o modificar; tienen como fin aplicar inmediatamente en un contexto concreto. Esta clase de estudio suele ser empleada para dar a conocer el contexto social, económico, político o cultural del entorno y brindar una solución factible y concreta a la problemática planteada. (Valderrama, 2014).

4.3. Nivel de Investigación

De acuerdo al propósito de la investigación, se centra en el nivel correlacional; Hernández et. al. (2014) señalan que el nivel es correlacional, puesto que su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico.

4.4. Diseño de Investigación

Por lo manifestado por Hernández et. al. (2014, p.93), el diseño es correlacional, para lo que afirman que estos diseños buscan dar a conocer la vinculación que existe entre dos a más variables en una circunstancia o muestra particular.



Dónde:

M: Muestra de Investigación.

X: Empowerment.

Y: Clima organizacional.

r: Relación de las variables.

Así, la presente investigación es descriptivo, pues este permitirá describir separadamente las dos variables, porque el método implica observar y describir el proceder de un objeto de estudio. Seguidamente se explicará la causa y efecto que

trae consigo describir el fenómeno, que insiste en encontrar una explicación del comportamiento de las variables.

Por otra parte, es una investigación no experimental de corte transversal, debido a que la causa no se manipula para identificar su efecto futuro, sino que se describe la relación espontánea entre variables en un tiempo dado y sin ningún tipo de Relación externa. En este estudio se observarán mecanismos propios del empowerment y clima organizacional del Grupo T&C.

4.5. Población y muestra

En la presente investigación, la población la conforman 72 colaboradores de la empresa Grupo T&C de Lima.

Deza y Muñoz (2012) señalan acerca del muestreo empírico que la elección de la muestra se fundamenta en la teoría matemática. Como la población está determinada, la muestra inicial del estudio se calcula con base a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(p \cdot q) \cdot Z^2 \cdot N}{(EE)^2 (N-1) + (p \cdot q) Z^2}$$

En donde:

n: Tamaño muestral. Lo que se quiere hallar.

p y q: Probabilidad de inclusión o exclusión en muestra. Se considera que cada uno vale 0.5.

Z: Desviación estándar que vale 1.96.

N: Población es 72 colaboradores.

EE: Error estándar, en este caso se ha tomado 5%.

$$n = \frac{(0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.96^2 \cdot 72}{(0.05)^2 (72-1) + (0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.96^2}$$

$$n = 61$$

La muestra para investigar se constituyó de 61 colaboradores de la empresa Grupo T&C.

Tabla 1. Población y muestra de estudio

Grupo de estudio	Cantidad
Población	72 colaboradores
Muestra	61 colaboradores

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos según Bernal (2010) obedece al empleo de diversas herramientas con las cuales analizar la data adquirida, por ejemplo, entrevista, observación científica, cuestionarios, etc.

Para efectos investigativos se utilizó la encuesta. Con la cual se recogió información relevante sobre el sistema organizativo y las nociones detrás del mismo que permitieron denotar el grado de relación entre las variables estudiadas.

La herramienta que se empleó en el presente trabajo investigativo es el cuestionario. Así, Deza y Muñoz (2012) señalan que el cuestionario “es un instrumento que se utiliza para recolectar los datos que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una variable a medir”. Cada ítem contó con una unión particular de los atributos del “empowerment” y “clima organizacional”, en donde las respuestas se midieron contando las marcas de aspa por cada uno de los ítems.

La fiabilidad y validez del instrumento se basó en el Alfa de Cronbach y juicio de expertos (Ver anexo 6). Respecto al alfa de Cronbach, su coeficiente debe ser mayor que cero y menor que uno para poder afirmar que existe consistencia y coherencia.

En relación a ello, de acuerdo a Ruíz (2002) la escala para interpretar la magnitud del coeficiente de alfa de Cronbach es el siguiente:

Tabla 2. Escala de Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Así, una vez calculado el coeficiente estadístico de fiabilidad para el presente instrumento de investigación, se obtuvo el siguiente resultado que da cuenta de su alta fiabilidad:

Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.725	21

4.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos

El presente estudio se fundamentó en un completo análisis documentado, que incluirá desde libros, revistas y demás artículos académicos, esto implicó también conocer un poco sus inventarios, cómo trabajaban manualmente (sin libros digitales) y cómo es ahora, que ya tienen acceso a tales plataformas web. Realizar comparativas, establecer las variables pertinentes y operacionalizarlas. Teniendo en cuenta ello se armó el cuestionario.

El estudio se llevó a cabo entre los meses de enero del 2019 y septiembre del mismo año. Por lo cual se realizó la encuesta en un período prudente, con objeto de determinar la percepción de los colaboradores del Grupo T&C.

Se utilizó el programa SPSS versión 24 para procesar estadísticamente los datos mediante gráficas, tabulaciones, estadística descriptiva e inferencial. Además, con el objeto de comprobar las hipótesis se utilizó la correlación de

Pearson y el coeficiente de significancia bilateral; procesando datos recuperados de diferentes fuentes, de modo que se obtuvieron:

- Tablas estadísticas con cantidades y sus porcentajes.
- Elaboración de gráficos e interpretación.
- Resultados de contrastación de hipótesis

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Este proyecto de investigación que presento ahora cumple con las solicitudes de respeto a la ética profesional, académica y personal; ya que se orienta según las normas morales que encaminan la conducta humana. Las mismas que nos encaminan en el juicio y el recto conocimiento de las cosas y del bien.

Por tales razones, el presente estudio se caracteriza en síntesis por el respeto de propiedad intelectual, proteger la identidad de colaboradores, la completa honestidad en el proceso de investigación y en la obtención de data. De tal forma que, considerando los libros, artículos e informes citados, queda constancia de que tal acción investigativa se ejecutó bajo el cumplimiento del reglamento consignado por la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.

V. RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

1.- Le parece correcta la premisa de que el empowerment se relaciona con el clima organizacional

Tabla 4. Relación del empowerment con el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	13,1	13,1	13,1
	En desacuerdo	13	21,3	21,3	34,4
	Indiferente	12	19,7	19,7	54,1
	De acuerdo	23	37,7	37,7	91,8
	Totalmente de acuerdo	5	8,2	8,2	100,0
Total		61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

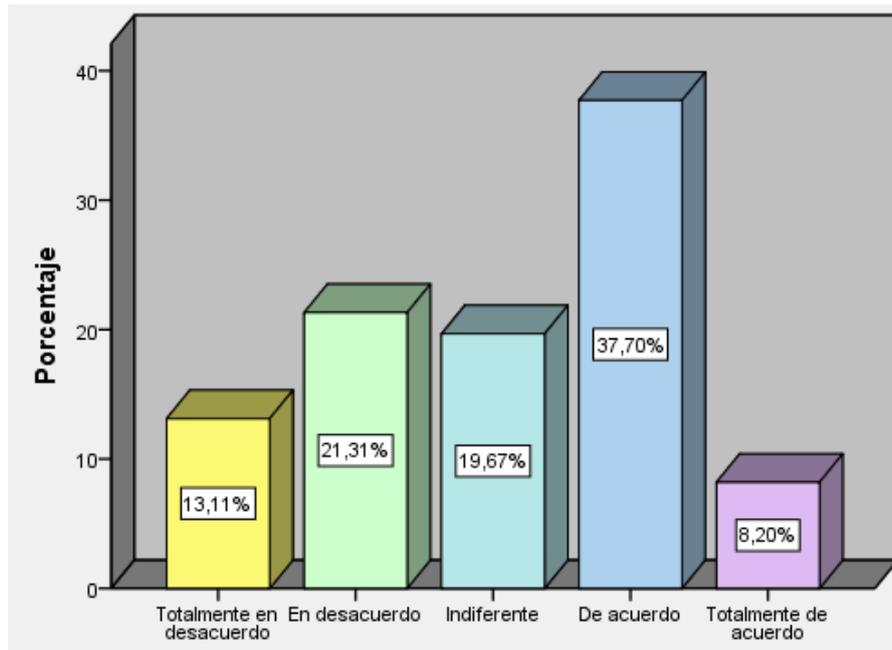


Figura 1. Relación del empowerment con el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Este resultado favorece al modelo de investigación, por cuanto se obtiene que el 37.7% se muestra de acuerdo, mientras que unos considerables 21.3% se muestran en desacuerdo y un 19.7%, indiferente. Es importante señalar también que el nivel de

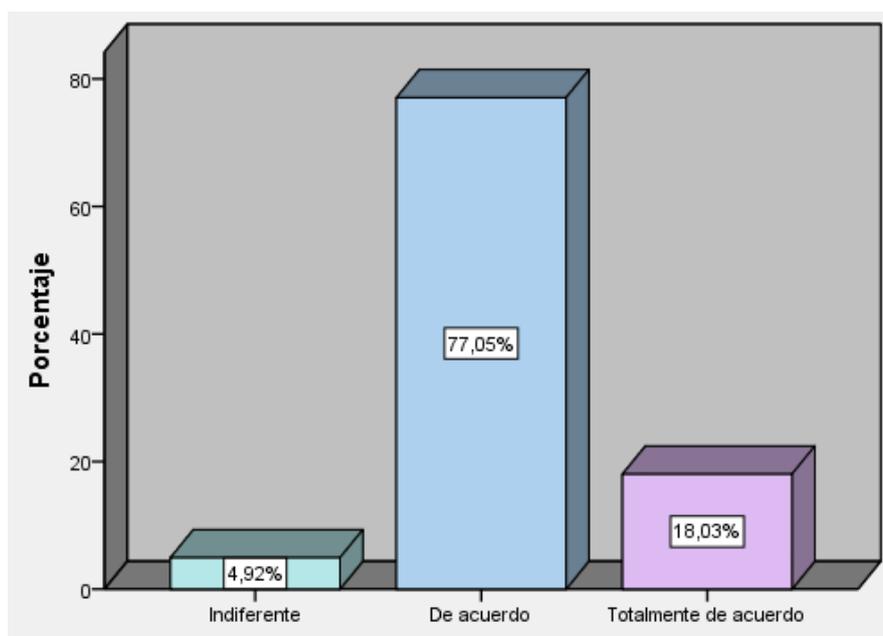
porcentaje de los que manifiestan su total desacuerdo alcanza un 13.1%. Por lo que puede decirse que hay un moderado favorecimiento a la idea de que el empowerment se relaciona con el clima organizacional de los colaboradores en la empresa Grupo T&C en el año 2019.

2.- Consideras que el trabajar con otros aumenta la comunicación en la organización

Tabla 5. El trabajar con otros aumenta la comunicación en la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	3	4,9	4,9	4,9
De acuerdo	47	77,0	77,0	82,0
Totalmente de acuerdo	11	18,0	18,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente:



Elaboración propia, 2019.

Figura 2. El trabajar con otros aumenta la comunicación en la organización.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Este resultado favorece al modelo de investigación, por cuanto el 77% de encuestados afirma estar de acuerdo ante la consideración de que trabajar con otros aumenta la comunicación en la empresa Grupo T&C en el año 2019. Asimismo, un 18.03% señala

estar totalmente de acuerdo con la idea indicada, mientras que tan solo el 4.9% es indiferente a la misma.

3.- Le parece adecuado señalar que el aprendizaje de habilidades para la toma de decisiones se relaciona con el clima organizacional de la empresa.

Tabla 6. Relación del aprendizaje de habilidades con el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	7	11,5	11,5	11,5
	De acuerdo	38	62,3	62,3	73,8
	Totalmente de acuerdo	16	26,2	26,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

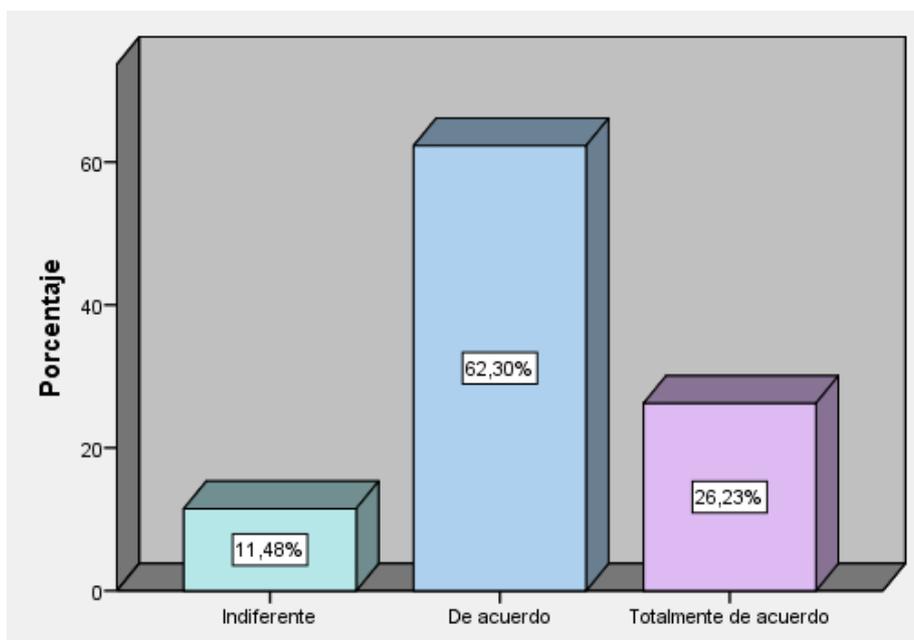


Figura 3. Relación del aprendizaje de habilidades con el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

A partir de este resultado se beneficia el tema en investigación, debido a que un 62.3% de encuestados se manifiesta de acuerdo; 26.2% totalmente de acuerdo y el 11.5% indiferente con la apreciación de que el aprendizaje de habilidades de toma de decisiones se relaciona con el clima organizacional de la empresa Grupo T&C en el año 2019.

4.- Considera que el manejo de recursos genera un clima organizacional de confianza.

Tabla 7. Relación del manejo de recursos con el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	6,6	6,6	6,6
	De acuerdo	38	62,3	62,3	68,9
	Totalmente de acuerdo	19	31,1	31,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

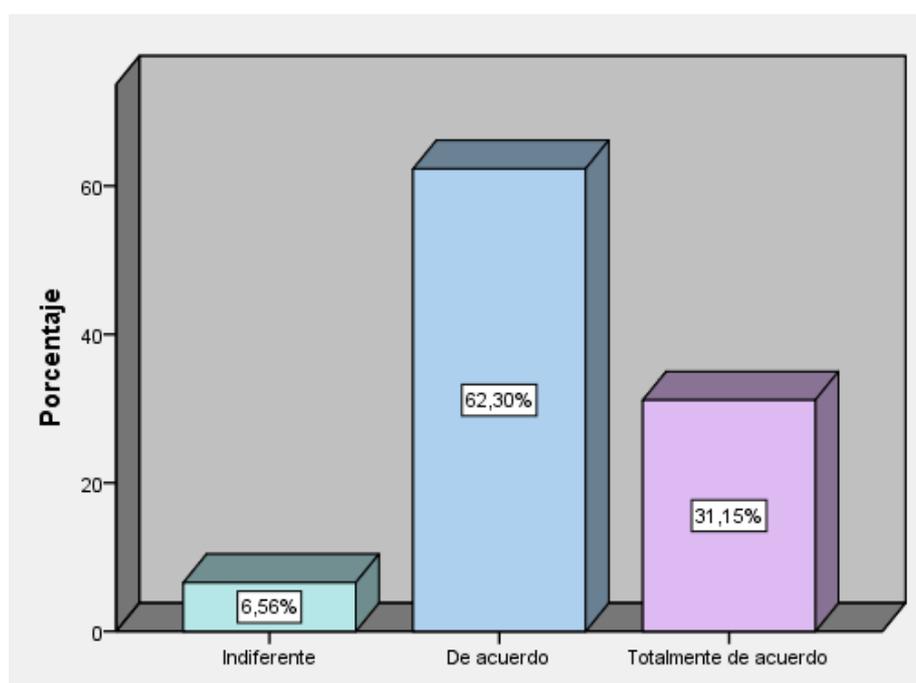


Figura 4. Relación del manejo de recursos con el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Así, según se observa, el resultado favorece al tema en investigación, puesto que más de la mitad de encuestados (62.3%) afirma estar de acuerdo con la proposición. Por otra parte, el 31,2% se muestra totalmente de acuerdo, a su vez que el 6.6% se muestra indiferente. Se puede decir entonces que el manejo de recursos si genera un clima organizacional de confianza en la empresa Grupo T&C en el año 2019

5.- Considera que el apoyo mutuo proporciona beneficios en el clima organizacional.

Tabla 8. Relación del apoyo mutuo con el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,9	4,9	4,9
	Indiferente	3	4,9	4,9	9,8
	De acuerdo	30	49,2	49,2	59,0
	Totalmente de acuerdo	25	41,0	41,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

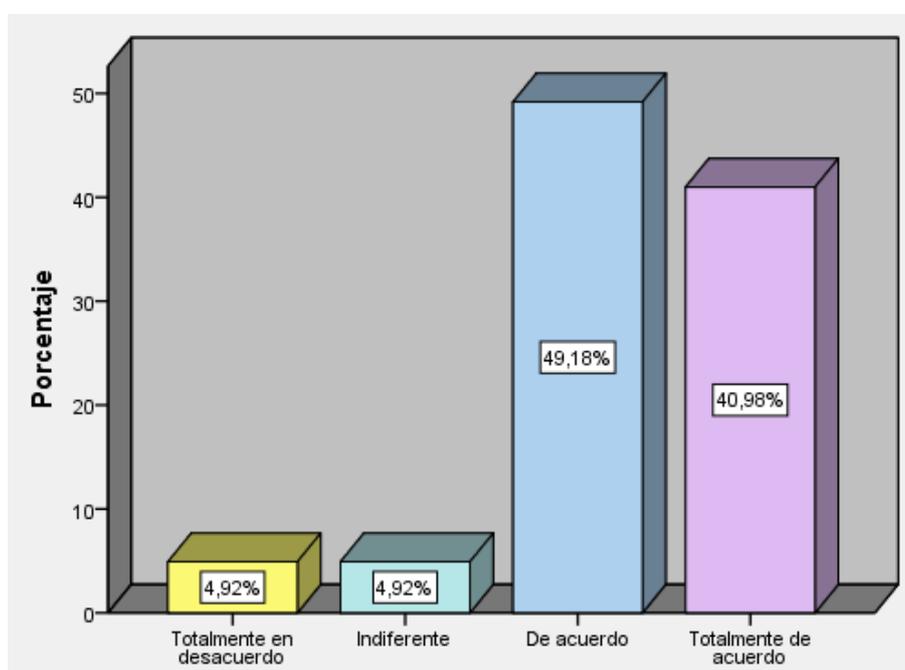


Figura 5. Relación del apoyo mutuo con el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Según arrojan los resultados, se favorece el modelo de investigación desarrollado, por cuanto el 49.2% de personas asumieron estar de acuerdo y el 41% totalmente de acuerdo con la idea de que el apoyo mutuo proporciona beneficios en el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019. En porcentajes inferiores encontramos posiciones de total desacuerdo (4.92%) e indiferente, con el mismo porcentaje.

6.- A nivel organizacional, los colaboradores contribuyen con el clima organizacional de la empresa.

Tabla 9. Relación del nivel organizacional del empowerment en el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Indiferente	4	6,6	6,6	8,2
	De acuerdo	35	57,4	57,4	65,6
	Totalmente de acuerdo	21	34,4	34,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

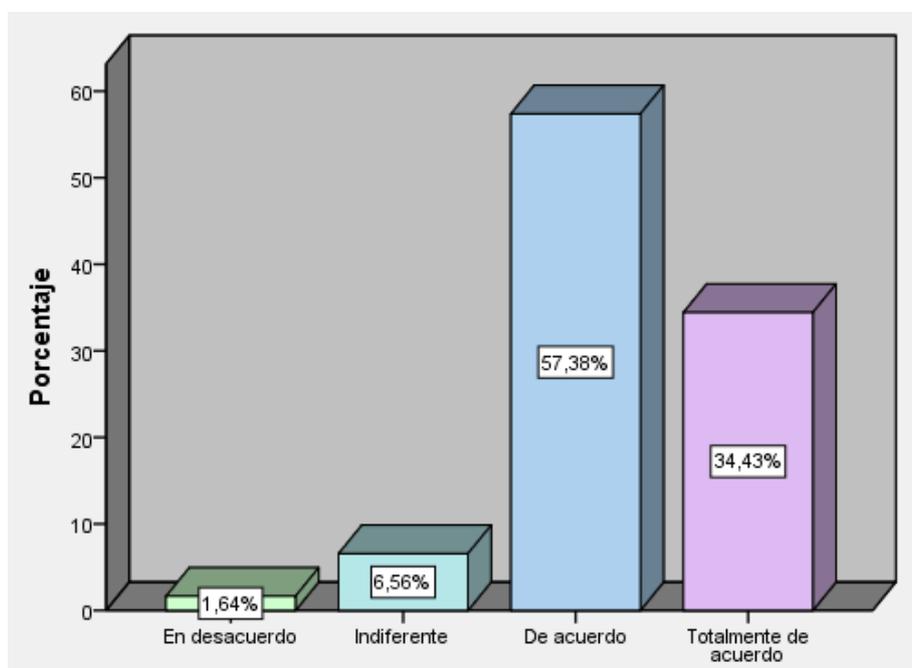


Figura 6. Relación del nivel organizacional del empowerment en el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Así, según ofrecen los gráficos y tabla de resultados, el 57.4% de personas encuestadas afirma estar de acuerdo con la proposición, mientras que otro 34.4% está totalmente de acuerdo a la misma. Por lo que es posible señalar que el nivel organizacional contribuye con el clima organizacional de la empresa Grupo T&C en el año 2019. Solo un 6.6% se manifiestan indiferentes a la misma.

7.- Considera que la participación en la toma de decisiones contribuye con el clima organizacional.

Tabla 10. Relación de la participación en la toma de decisiones con el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	8,2	8,2	8,2
	De acuerdo	36	59,0	59,0	67,2
	Totalmente de acuerdo	20	32,8	32,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

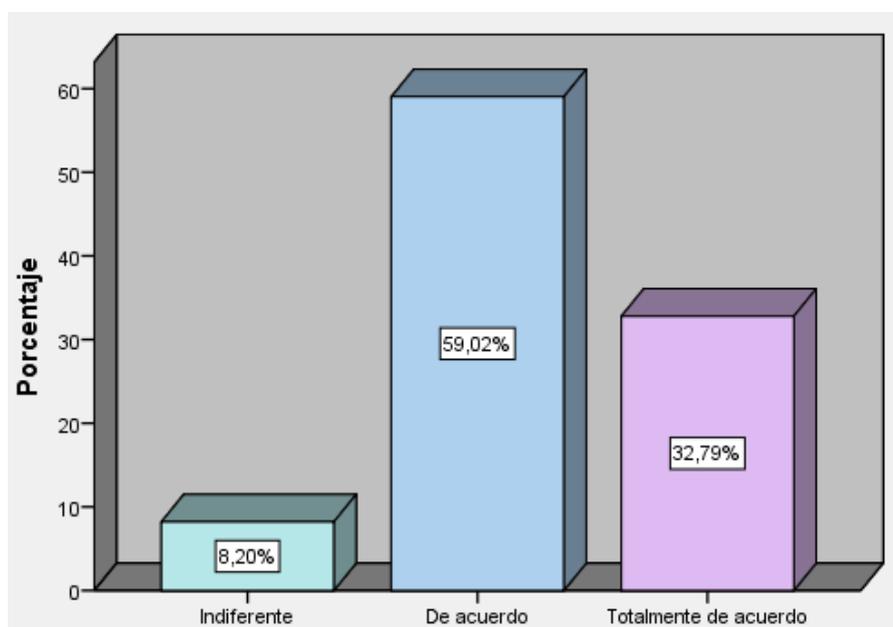


Figura 7. Relación de la participación en la toma de decisiones con el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Este resultado favorece al modelo de investigación, ya que se observó que el 59% de la gente encuestada afirma estar de acuerdo, mientras que un 32.8% señala que está totalmente de acuerdo con la consideración de que las oportunidades para participar en la toma de decisiones contribuyen con el clima organizacional de la empresa Grupo T&C en el año 2019. El nivel de indiferencia entre los encuestados alcanza el 8.2%.

8.- Considera que las responsabilidades compartidas repercuten en el clima organizacional de la compañía.

Tabla 11. Relación de las responsabilidades compartidas en el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	1	1,6	1,6	3,3
	Indiferente	11	18,0	18,0	21,3
	De acuerdo	41	67,2	67,2	88,5
	Totalmente de acuerdo	7	11,5	11,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

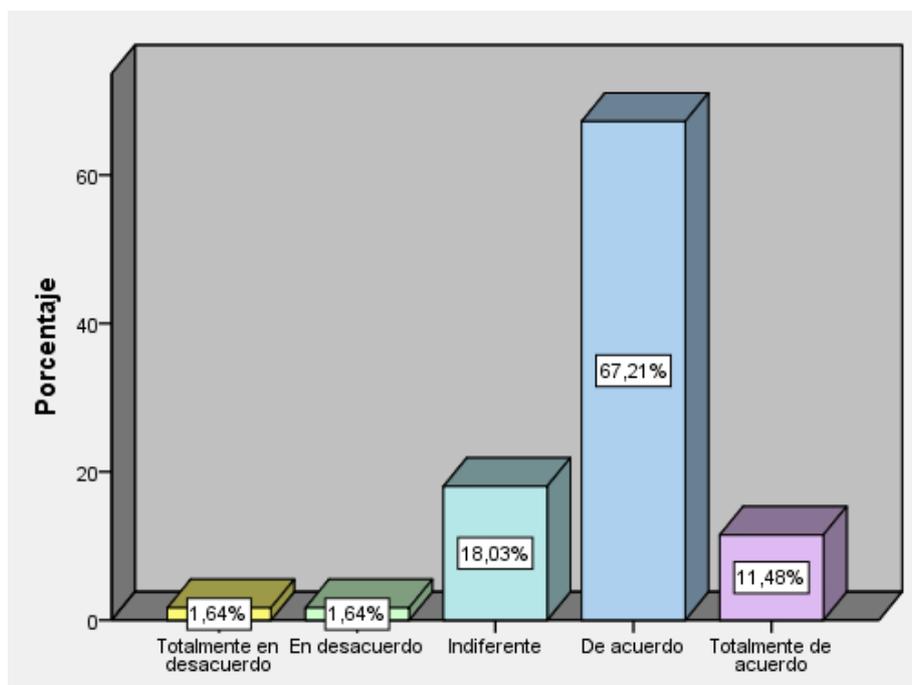


Figura 8. Relación de las responsabilidades compartidas en el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Estos resultados se establecen como a favor del modelo de investigación, ya que el 67.2% y el 11.5% afirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente. Un 18% solo atina a ser indiferente a la relación planteada entre las responsabilidades compartidas y el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019.

9.- El liderazgo compartido estimula un alto nivel de motivación.

Tabla 12. Relación del liderazgo compartido con la motivación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	41	67,2	67,2	67,2
	Totalmente de acuerdo	20	32,8	32,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

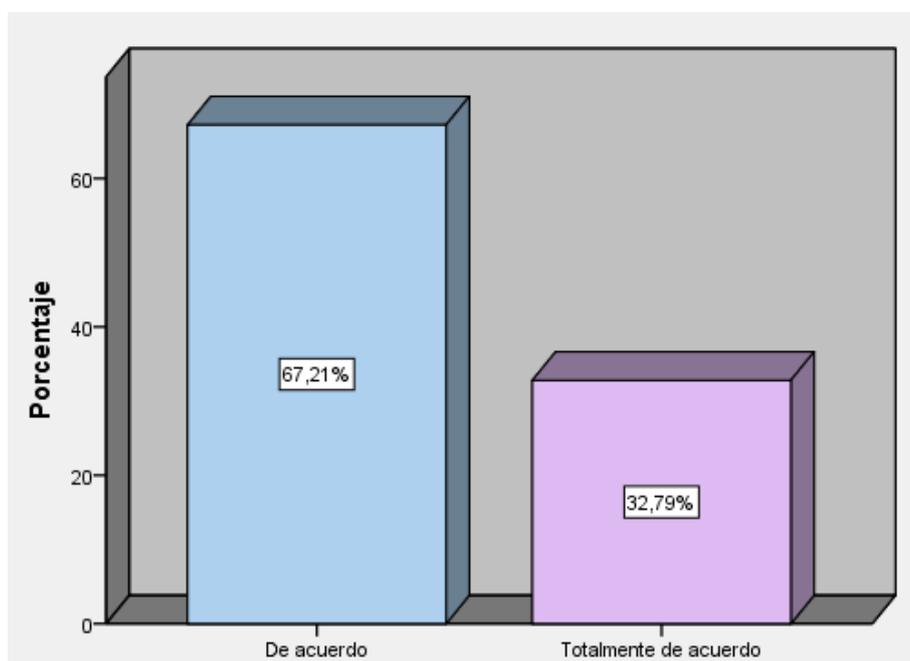


Figura 9. Relación del liderazgo compartido con la motivación.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Los resultados evidencian que un considerable porcentaje de encuestados (67%) está de acuerdo con que el liderazgo compartido estimula un alto nivel de motivación en la empresa Grupo T&C en el año 2019. Seguidamente, un 32.8% afirma su total acuerdo, lo que permite señalar que para esta proposición existe un 100% de respuestas favorables, replicándose al tema de investigación.

10.- Reconoce que, responde de manera efectiva a las dificultades que se presentan en la empresa.

Tabla 13. Relación del nivel comunitario con el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Indiferente	5	8,2	8,2	9,8
	De acuerdo	33	54,1	54,1	63,9
	Totalmente de acuerdo	22	36,1	36,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

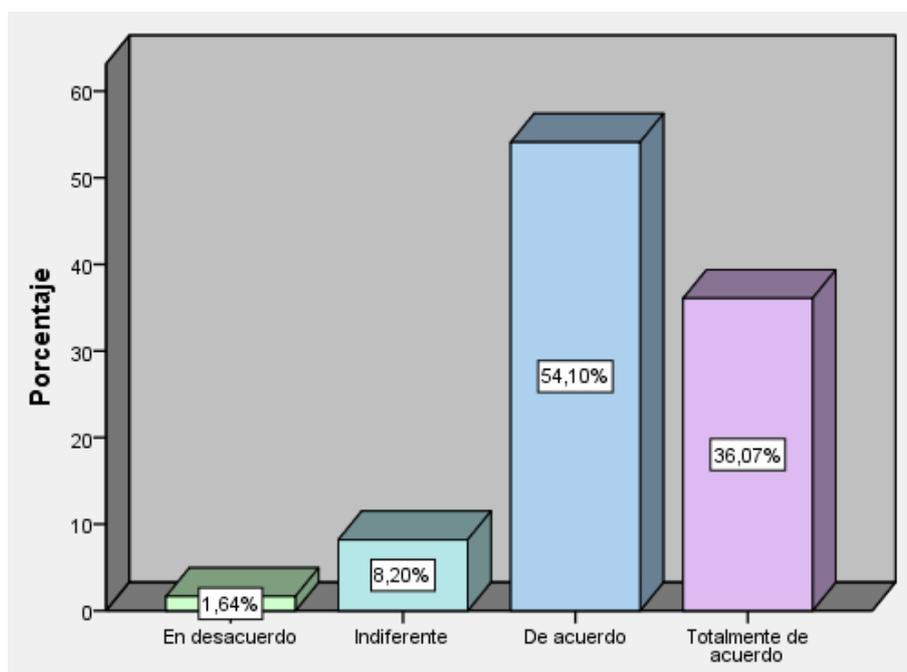


Figura 10. Relación del nivel comunitario con el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Según muestra la tabla y su respectivo gráfico, los resultados favorecen el modelo de investigación, en tanto que el 54.1% de encuestados se manifiesta de acuerdo con que responden de manera efectiva a las dificultades en la empresa Grupo T&C en el año 2019. Seguidamente, un importante 36.1% y 8.2% de encuestados se posicionan totalmente de acuerdo e indiferentes respectivamente.

11.- En cuanto al acceso a los recursos, esto genera un impacto en el clima organizacional de la compañía.

Tabla 14. Relación del acceso a recursos en el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	13,1	13,1	13,1
	De acuerdo	28	45,9	45,9	59,0
	Totalmente de acuerdo	25	41,0	41,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

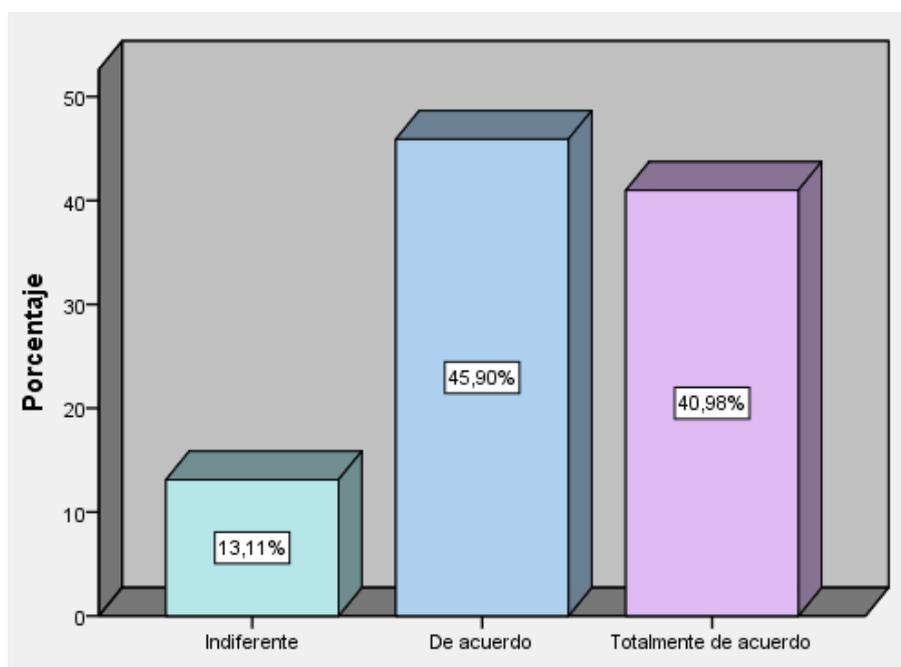


Figura 11. Relación del acceso a recursos en el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Según los resultados, estos arrojan conclusiones favorables a la investigación. Por cuanto un 45.9% se muestra de acuerdo, el 41% totalmente de acuerdo, aunque con una cantidad del 13.1% de encuestados indiferentes. De esta forma, se puede aseverar para efectos de la investigación que el acceso a los recursos se relaciona con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019.

12.- La estructura administrativa abierta tiene incidencia en el clima organizacional al interior de la empresa.

Tabla 15. Relación de la estructura administrativa abierta en el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	6,6	6,6	6,6
	De acuerdo	33	54,1	54,1	60,7
	Totalmente de acuerdo	24	39,3	39,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

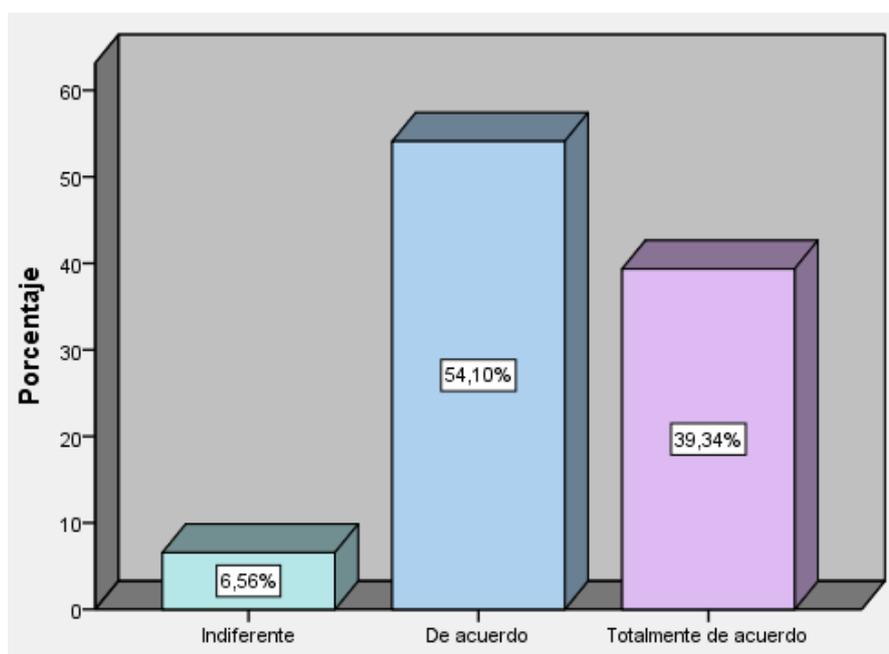


Figura 12. Relación de la estructura administrativa abierta en el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados plasmados en el gráfico, un 54.1% de encuestados afirma estar de acuerdo con la idea de que la estructura administrativa abierta repercute con el clima organizacional de la empresa Grupo T&C en el año 2019. Sumando a ello un importante 39.3% de colaboradores totalmente de acuerdo. No obstante, un importante 6.6% de personas se mantiene indiferente ante tal situación.

13.- Cuando observa que hay tolerancia a la diversidad, esta fomenta al clima organizacional.

Tabla 16. Relación de la tolerancia a la diversidad con el clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	2	3,3	3,3	3,3
De acuerdo	34	55,7	55,7	59,0
Totalmente de acuerdo	25	41,0	41,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

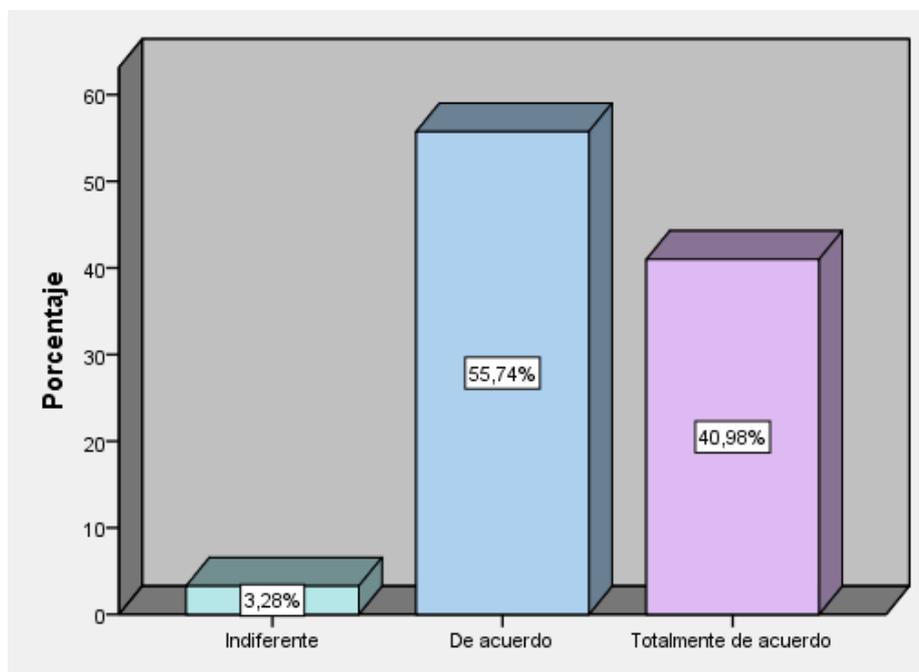


Figura 13. Relación de la tolerancia a la diversidad con el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, el tema investigado se encuentra favorecido, a causa del 55.7% de personas que afirman su acuerdo y del 41% que la sostiene de forma total. Un 3.3% se posiciona como indiferente. Por ende, es posible señalar que la tolerancia a la diversidad va a fomentar un alto nivel de clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019.

14.- Considera que la motivación proporciona un buen clima organizacional.

Tabla 17. Relación de la motivación en el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	6,6	6,6	6,6
	De acuerdo	41	67,2	67,2	73,8
	Totalmente de acuerdo	16	26,2	26,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

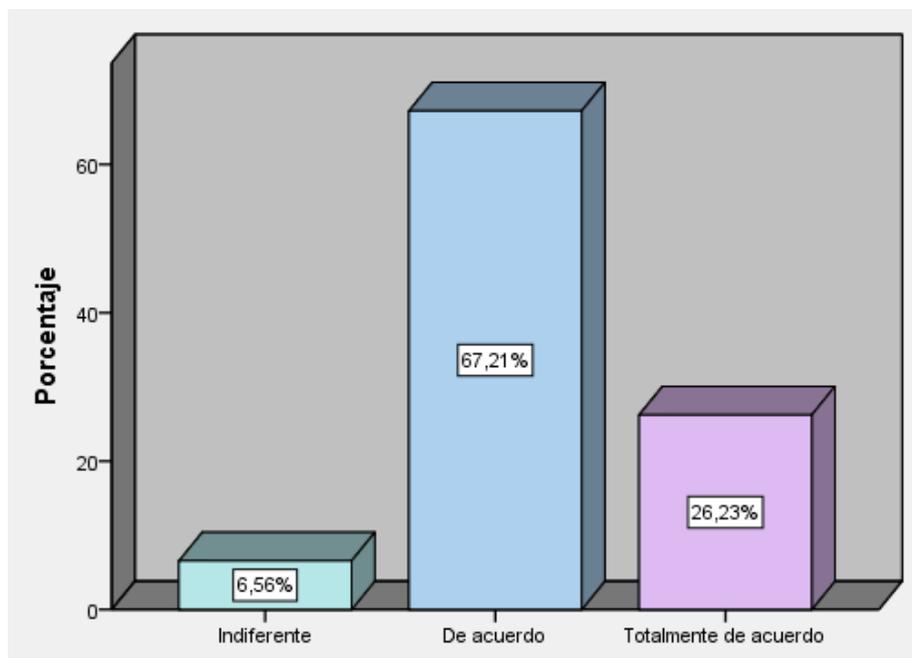


Figura 14. Relación de la motivación en el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

En cuanto a esta pregunta, los resultados favorecen ampliamente al modelo de investigación, puesto que más de la mitad de encuestados (67.2%) se muestra de acuerdo, así como el 26.2% de colaboradores manifiesta estar totalmente de acuerdo. Solo un 6.6% se muestra indiferente a la pregunta planteada. Por lo que es posible asumir que la motivación proporciona un buen clima organizacional.

15.- Considera que el interés a los objetivos contribuye a comprometerse con la empresa.

Tabla 18. Relación del interés en el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Indiferente	4	6,6	6,6	8,2
	De acuerdo	35	57,4	57,4	65,6
	Totalmente de acuerdo	21	34,4	34,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

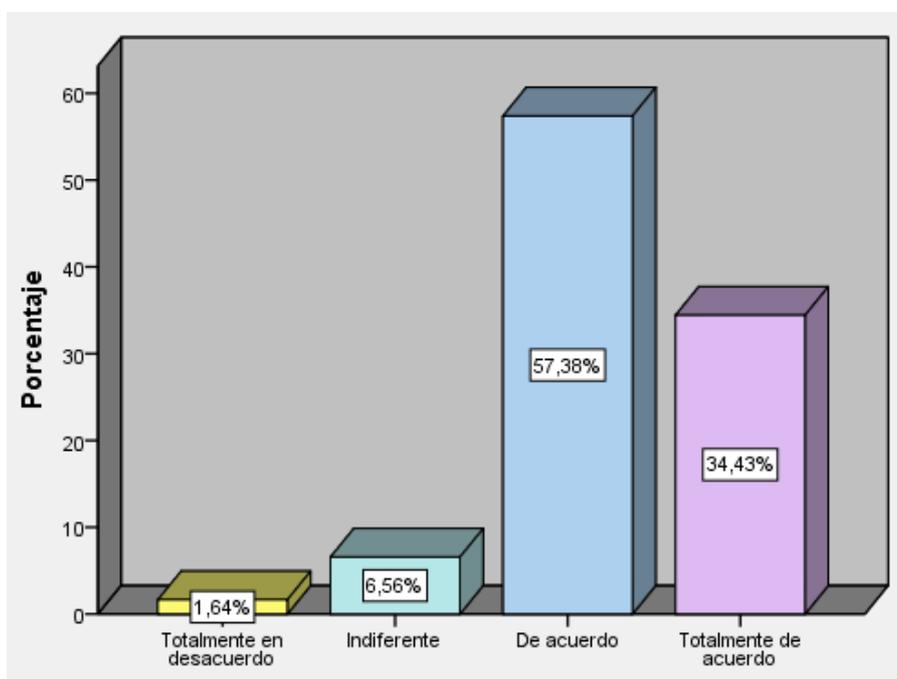


Figura 15. Relación del interés en el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

A partir de los datos resultantes, que indican un 57.4% de encuestados de acuerdo junto con el 34.4% señalando estar totalmente de acuerdo, se puede inferir que el interés a los objetivos contribuye a comprometerse con la empresa Grupo T&C en el año 2019. Al respecto, el nivel de indiferencia no supera los 6.6%.

16.- Considera que un ambiente con ánimo y optimismo brinda un buen clima organizacional.

Tabla 19. Relación del ánimo y optimismo en el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	4,9	4,9	4,9
	De acuerdo	32	52,5	52,5	57,4
	Totalmente de acuerdo	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

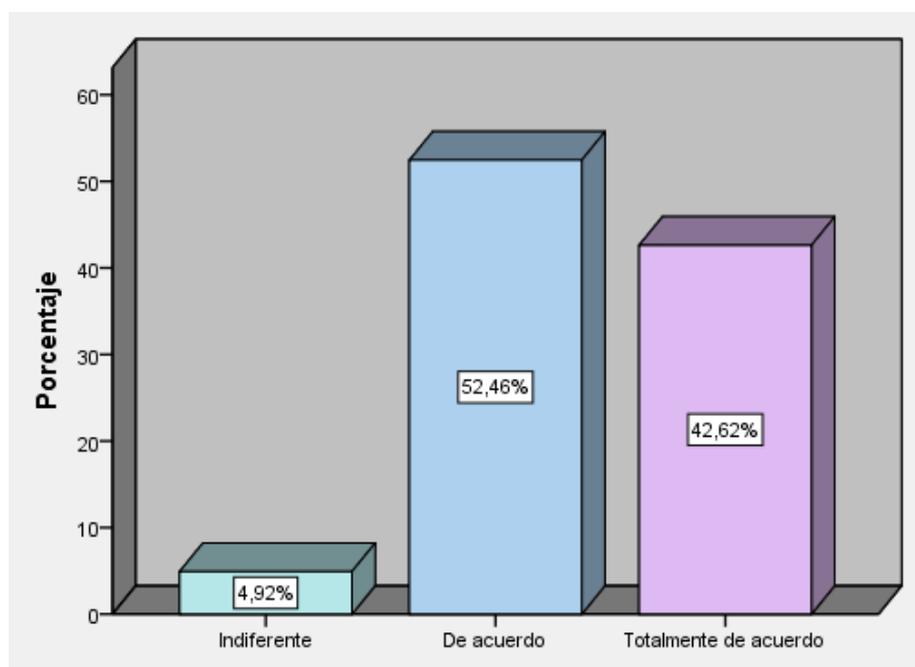


Figura 16. Relación del ánimo y optimismo en el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

En vista de los resultados, se da por favorecido el modelo de la investigación desarrollada, debido a que un 52.5% de encuestados se manifiesta de acuerdo y otro 42.6% totalmente de acuerdo con la conjetura en cuestión. Se puede aseverar entonces, contundentemente, que el ánimo y optimismo genera un buen clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019.

17.- La calidez con los empleados repercute en el clima organizacional.

Tabla 20. Relación de la calidez en el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	6	9,8	9,8	9,8
	De acuerdo	29	47,5	47,5	57,4
	Totalmente de acuerdo	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

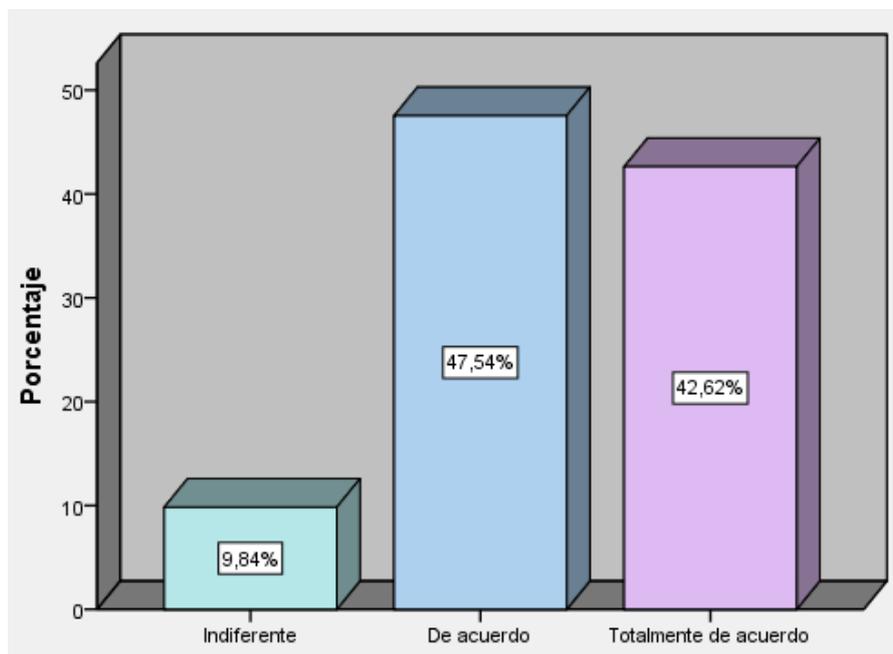


Figura 17. Relación de la calidez en el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

En vista de los resultados, que favorecen el tema de investigación, se puede deducir que la calidez repercute en el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019. Un 47.5% de encuestados afirma su acuerdo con esta idea, mientras que un 42.6% lo hace de manera absoluta. No obstante, existe un porcentaje significativo de trabajadores indiferentes a la idea analizada de un 9.84%.

18.- Considera que la colaboración entre participantes incide en el trabajo en equipo fomentando un clima organizacional cálido.

Tabla 21. Relación de la colaboración entre participantes con el clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	1	1,6	1,6	1,6
De acuerdo	38	62,3	62,3	63,9
Totalmente de acuerdo	22	36,1	36,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

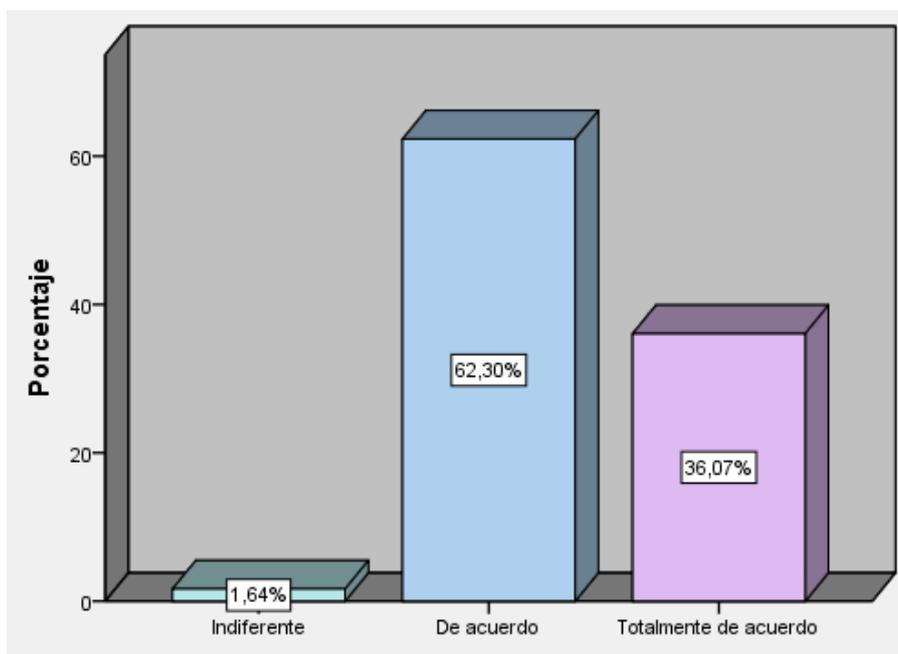


Figura 18. Relación de la colaboración entre participantes con el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Según lo arrojado por las encuestas, el 62.3% y el 36.1% de encuestados afirma estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, respectivamente, con el planteamiento de que la colaboración entre participantes incide en el trabajo en equipo, fomentando así un clima organizacional cálido en la empresa Grupo T&C en el año 2019. Con ello en cuenta, el porcentaje de indiferencia es considerablemente reducido, no superando el 1.6%.

19.- Reconoce que la comunicación mejora la competitividad de la organización, generando mayor motivación en el clima organizacional.

Tabla 22. Relación de la comunicación en el clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	2	3,3	3,3	3,3
De acuerdo	30	49,2	49,2	52,5
Totalmente de acuerdo	29	47,5	47,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

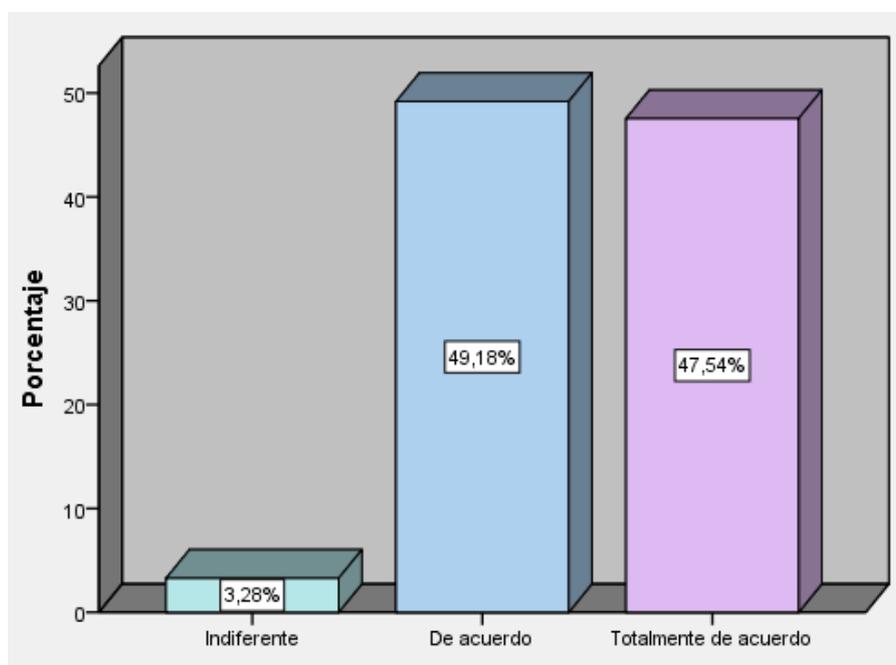


Figura 19. Relación de la comunicación en el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Este resultado confirma un evidente favorecimiento a la propuesta de la investigación desarrollada, por cuanto indica que el 49.2% de encuestados se encuentran de acuerdo, a la vez que el 47.5% está totalmente de acuerdo al considerar que la comunicación mejora la competitividad generando mayor motivación en el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019, lo que contribuye de manera muy importante a los objetivos de esta tesis.

20.- Las interacciones que realiza con sus compañeros llegan a repercutir sobre el clima organizacional dentro de la compañía.

Tabla 23. Relación de la interacción con el clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Indiferente	3	4,9	4,9	6,6
	De acuerdo	32	52,5	52,5	59,0
	Totalmente de acuerdo	25	41,0	41,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

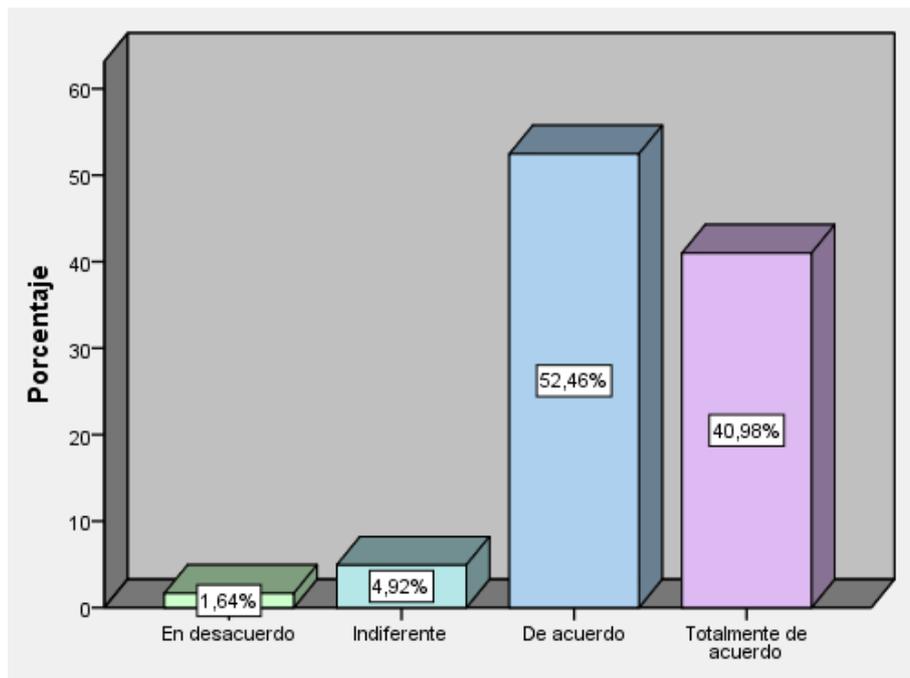


Figura 20. Relación de la interacción con el clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

A decir de los resultados arrojados, un 52.5% de encuestados se posiciona estando de acuerdo, a la vez que el 41% toma la posición de totalmente de acuerdo. Esto implica, de manera contundente, que el modelo de la investigación desarrollada ha resultado favorecido, en tanto que la interacción se relaciona con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019.

21.- Le parece adecuado indicar que la comunicación interna aumenta la confianza.

Tabla 24. Relación de la comunicación interna con la confianza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	4,9	4,9	4,9
	De acuerdo	30	49,2	49,2	54,1
	Totalmente de acuerdo	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2019.

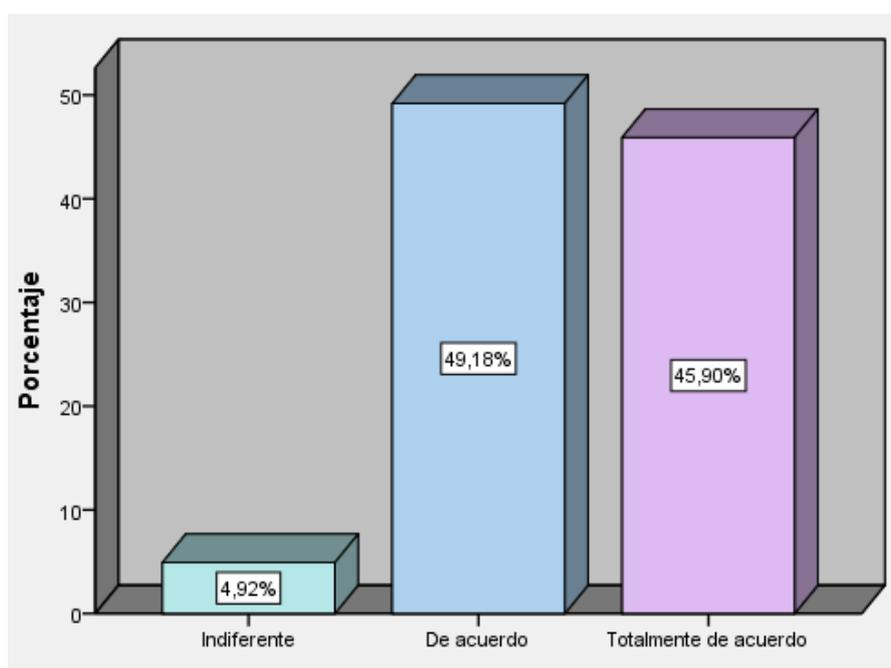


Figura 21. Relación de la comunicación interna con la confianza

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

Los resultados muestran que más de la mitad de encuestados (49.2%) manifiesta estar de acuerdo con la proposición, mientras que el 46% lo manifiesta de manera absoluta. Un 4.9% se muestra indiferente. No obstante, puede confirmarse que el modelo de la investigación ha sido favorecido, ya que se establece mayoritariamente que la comunicación interna aumenta la confianza en la empresa Grupo T&C en el año 2019.

5.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General.

Hg: El empowerment si se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú.

Ho: El empowerment no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 25. Hipótesis principal

		Empowerment	Clima organizacional
Empowerment	Correlación de Pearson	1	,707**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,707**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.707 (70.7%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 1.

H1: El nivel individual si se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú.

Ho: El nivel individual no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 26. Hipótesis específica 1.

		Nivel individual	Clima organizacional
Nivel Individual	Correlación de Pearson	1	,850**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,850**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva y alta con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.850 (85%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 2.

H2: El nivel organizacional si se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú.

Ho: El nivel organizacional no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 27. Hipótesis específica 2.

		Nivel organizacional	Clima organizacional
Nivel organizacional	Correlación de Pearson	1	,928**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,928**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva y alta con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.928 (92.8%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3.

H3: El nivel comunitario si se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú.

Ho: El nivel comunitario no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 28. Hipótesis específica 3.

		Nivel comunitario	Clima organizacional
Nivel comunitario	Correlación de Pearson	1	,967**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,967**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Interpretación:

La correlación encontrada es positiva y alta con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.967 (96.7%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En lo concerniente al objetivo general, se afirma que el empowerment se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019. Así, el 37.7% de encuestados afirman estar de acuerdo con la idea de que el empowerment se relaciona con el clima organizacional, mientras que un 8.2% se encuentra totalmente de acuerdo, de un total de 61 encuestados. La correlación encontrada es positiva.

Estos alcances concuerdan con lo indicado por Guzmán, Pontes & Szufliita (2015) en su investigación denominada *Empowerment y satisfacción laboral*, ya que según este estudio se llegó a la conclusión de que el empowerment está fuertemente conexo con la conformidad laboral y se estima estrechamente efectivo; puesto que se ha considerado como un instrumento para generar satisfacción en las sociedades, incluyendo organizaciones y empresas, los autores indican que la aplicación del empowerment va a generar una mayor relación entre el colaborador y jefe, mejorando su motivación y producción, no solo va afectar de manera global sino también personal ya que permitirá el desarrollado de sus potencialidades.

Además de un fuerte respaldo de lo mencionado por Montero (2009) quien define el empowerment como el desarrollo de las capacidades, haciendo que este fortalezca sus ámbitos, generando así el compromiso a estar compenetrados con la empresa.

Finalmente se verifica que hay relación significativa entre el empowerment y el clima organizacional.

En cuanto al primer objetivo específico se señala que el nivel individual se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019. Esto a partir de que en los resultados se observó que un 77% de encuestados afirman estar de acuerdo con la proposición de que el trabajar con otros aumenta la comunicación en la organización, a la vez que un 18% se encuentra totalmente de acuerdo; esto de un total de 61 encuestados.

Estos alcances concuerdan con lo indicado por López de León (2015) en su investigación denominada *Empoderamiento y Satisfacción laboral*, dicha relación se concluye que es significativa y positiva, el autor nos explica que los colaboradores de las instituciones públicas no tienen empoderamiento generando ausentismos, rotación e

insatisfacción. Recomienda fortalecer la herramienta para que todos los colaboradores generen satisfacción, libertad para tomar decisiones y confianza.

Lo mencionado es respaldado por Palma (2004) quien indica que el clima organizacional es la captación que tiene el colaborador de acuerdo a su entorno, desde la supervisión hasta las condiciones laborales, involucramiento laboral y comunicación.

Respecto al segundo objetivo específico, es válido manifestar que el nivel organizacional se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019. Esto con base a lo obtenido en los resultados, donde el 57.4% y el 34.4% de encuestados afirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con el enunciado de que a nivel organizacional los colaboradores contribuyen con el clima organizacional en la empresa, de un total de 61 encuestados. La correlación encontrada es positiva y alta.

Estos alcances concuerdan con lo indicado por Flores (2017) en su investigación denominada *El empowerment y la productividad en la empresa industrias y servicios el Tigre SAC del distrito de comas*, debido a que, según este estudio, la relación que existe entre el empowerment y la productividad es positiva y altamente significativa, el autor menciona que la empresa El Tigre SAC es familiar y por ende algunas funciones son centralizadas, haciendo que se genere una incomodidad por parte de los colaboradores, donde resalta los siguientes problemas: no hay buen clima, se encuentran desmotivados, no hay trabajo en equipo y no les permiten desarrollar sus habilidades, sin embargo el autor recomienda la implementación del empowerment, ya que este permitirá ser más productivo, mejorar la comunicación y generar un buen clima organizacional.

Entonces podemos afirmar que el nivel organizacional se relaciona con el clima según el respaldo de Zimmerman (1985) quien explica que se caracteriza por generar oportunidades en la toma de decisiones, al igual que generar responsabilidad y liderazgo compartido, se va a referir a la mejoría del clima y la accesibilidad para tomar el poder en su trabajo.

En lo que respecta al tercer objetivo específico, se considera que el nivel comunitario se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019. Esto con base a lo obtenido en los resultados, donde se halló que el 54.1% de trabajadores encuestados afirman estar de acuerdo, si se reconoce que, responde de manera efectiva a las dificultades que se presentan en la empresa, un

36.1% se encuentra totalmente de acuerdo; ello de un total de 61 encuestados. La correlación encontrada es positiva y alta.

Estos alcances concuerdan con lo indicado por Ríos (2012) en su investigación que lleva por título *El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial*, en donde concluyó que el "empowerment" es un instrumento que puede adaptarse a cualquier prototipo de institución, desde una pequeña sociedad a una transnacional, asimismo como asociaciones religiosas, organizaciones políticas, asociaciones de beneficencia, entre otras. Señala el autor que esto es posible porque el referido instrumento mejora la productividad de los recursos humanos, la eficiencia, comunicación y mejora el desempeño. El autor comenta que el empowerment se encarga de aumentar la productividad y rendimiento de los colaboradores, ya que este les brindará importancia y libertad para enfrentar dificultades. Esto es amparado por Rappaport (1987) quien indica que el empowerment mejora la potenciación, control de recursos y la calidad tanto individuales, comunitarios y grupales. A nivel comunitario nos comenta que el empowerment permitirá responder de forma positiva ante un problema, asumiendo control y responsabilidad.

Finalmente se puede afirmar fehacientemente que el Empowerment va a mejorar el clima organizacional en la empresa Grupo T&C porque va a permitir brindar libertad, liderazgo, compromiso, trabajo en equipo, responsabilidad y sobre todo comprometerlo para que pueda desarrollar sus habilidades generando esto un óptimo clima organizacional.

CONCLUSIONES

Se ha determinado que el empowerment es una herramienta muy eficaz, valiosa para mejorar la participación de los colaboradores, generar liderazgo, que el colaborador se empodere de su trabajo y se comprometa con la empresa, este aspecto se comprobó mediante el presente estudio en la empresa Grupo T&C, al lograr demostrar que si se relaciona significativamente con el clima organizacional, ya que esta va aportar muchos beneficios al clima, desde crear un ambiente cálido, participativo, donde cada colaborador se sentirá escuchado y enfrente nuevos retos que la empresa incurse.

Se concluye que el nivel individual del empowerment va a proporcionar una visión a los colaboradores de generar oportunidades en la toma de decisiones, manejo de los recursos, apoyarse mutuamente con sus compañeros, mejorar la comunicación entre colaborador y jefe, desarrollar habilidades y afrontar retos, propiciando a que la organización se empodere y fortalezca el clima organizacional.

Respecto a la relación del nivel organizacional del empowerment con el clima organizacional, se concluye que este va a permitir fortalecer la organización como una unidad, como un todo, así mismo originar procesos de liderazgo compartido, formación constante a los colaboradores en función de los objetivos de la organización, distribuir roles y responsabilidades creando entornos de intercambio de información y recursos, siendo esto la fluidez y calidad con el clima organizacional.

Se ha determinado que el nivel comunitario del empowerment, va a permitir que sus integrantes hagan énfasis en sus habilidades, recursos para sumergirse en las actividades que ayuden a mejorar la vida de la organización, mediante acciones colectivas, motivando así al colaborador a desarrollar potencialidades que generen beneficios no solo a la empresa sino también al mismo colaborador.

En lo concerniente a la relación de cómo se relaciona el empowerment con el clima organizacional, se determinó que se relaciona significativamente. Esto nos permite concluir que el Empowerment contribuye con la mejora del clima organizacional, ya que esta fabulosa herramienta permitirá desarrollar las habilidades del colaborador, tolerancia a la diversidad y mejorar su entorno, podríamos asegurar que su aplicación traerá consigo un mejor clima y compromiso.

RECOMENDACIONES

Es recomendable fortalecer la implementación del empowerment en la empresa Grupo T&C, pues permitirá generar y replicar la confianza necesaria entre los colaboradores de la empresa, desarrollando niveles de liderazgo, motivación y comunicación. Esto, según se ha observado, incidirá en la productividad y clima organizacional, posicionando mejor a la empresa en un mercado de creciente competitividad.

Asimismo, se recomendó a la empresa Grupo T&C dar pie al desarrollo de delegación de funciones y de poder en los trabajadores, en su respectivo nivel alcanzado y bajo capacitación, a fin de que se sientan más empoderados de forma individual, lo que permitirá romper barreras expresivas, mentales y de trabajo, teniendo así la posibilidad de mejorar la eficiencia en la empresa, trabajo en conjunto y apoyarse mutuamente, con lo que el nivel de las decisiones tomadas incrementaría, todo ello dentro de la adecuada supervisión pertinente trayendo consigo un buen clima organizacional.

Otro punto recomendado es renovar la cultura organizacional dentro de la empresa Grupo T&C con base a las nociones del empowerment en su aspecto organizativo. Ello implica brindar ciertos beneficios adicionales de acuerdo a los rendimientos obtenidos, como más días de descanso, bonificaciones, vales de consumo, oportunidad de participar en decisiones, etc. Esto incidirá notablemente en los equipos de trabajo y en las relaciones laborales, logrando reducir brechas y fomentando la horizontalidad de trato.

Finalmente, se recomendó a la empresa Grupo T&C asumir la preponderancia que posee el empoderamiento a nivel comunitario, social; es decir, salir de las barreras de la institución empresarial y pactar con la comunidad circundante para conseguir objetivos conjuntos y así formar parte de aquellas empresas socialmente responsables, consiguiendo a su vez una mejor imagen empresarial de cara a los clientes internos y, por supuesto, externos. A su vez, el reconocimiento y apoyo a los colaboradores a la hora de responder efectivamente ante dificultades, sean estas positivas o negativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amezcu Garcia, E. L., Pérez Ceballos, V., & Quiroz de la Cruz, E. M. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencias Administrativas*, 36.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación Científica - 3era Edición*. Colombia: Pearson.
- Calix, C. G., Martínez, L., Vigier, H., & Nuñez, J. (2016). El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. *Investigación administrativa*, 45(117), 1-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456046142002/html/index.html>
- Camacaro, R. (2006). *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense Venezolana*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Caracas. Obtenido de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/>
- Castillo Dávila, C. (2020). *BBVA.COM*. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/pe/cuales-son-las-mejores-inmobiliarias-del-peru-en-el-2020/>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital de las organizaciones* (Octava ed.). México: McGraw-Hill.
- Cosano-Rivas, F. (2015). *Apoyo social y empowerment en la satisfacción laboral y vital de los trabajadores sociales*. Tesis doctoral, Universidad de Málaga, Málaga. Obtenido de <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/11774>
- Del Castillo Escobedo, G. M. (2018). *Planeamiento estratégico y empowerment en el clima organizacional del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Tarma, Junín, 2016*. Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación, Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2495>
- Deza, J., & Muñoz, S. (2012). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Ediciones Universidad Alas Peruanas.

- Flores Quiroz, D. R. (2017). *El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., en el distrito de Comas, año 2017*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13871>
- Guzmán Delfino, C. P., Pontes Macarulla, P., & Szuflika, M. (2015). Empowerment y satisfacción laboral. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, 4(1), 66-73. Obtenido de https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/36048/GuzmanDelfino_V4_Art1.pdf;jsessionid=5520633FE83C1A74A8EFA62EB4872A1C?sequence=6
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hoyos Coronel, A. B. (2019). *El empowerment y su relacion con la motivacion laboral en la municipalidad provincial de chota en el año 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3052>
- Loli, A., Navarro, V., Del Carpio, J., & Vergara, A. (2016). Confianza y empoderamiento de los empleados en organizaciones públicas y privadas de Lima. *Revista IIPSI*, 19(2), 163-177. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/12896/11525/>
- López de León, L. (2015). *Empoderamiento y satisfacción laboral*. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar , Quetzaltenango. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>
- Madrigal, B. (2006). *Habilidades directivas* (Segunda ed.). D.F.: McGraw-Hill. Obtenido de https://issuu.com/minutofinanzas/docs/habilidades_directivas_2da_ed_berta
- Mechanic, D. (1991). Adolescentes en riesgo: nuevas direcciones. *Journal of Adolescent Health*, 12(8), 638-643. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1992-23077-001>

- Mendoza Sierra, M. (2002). El Empowerment psicólogo en el trabajo. *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*(11), 157-168. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=636226>
- Montero, M. (2009). El fortalecimiento en la comunidad, sus dificultades y alcances. *Universitas Psychologica*, 8(3), 615-626. Obtenido de <https://www.unrc.edu.ar/unrc/psc/pdfs/biblio/4.%20Montero.pdf>
- Osorio Marín, K., Arango Ruiz, A., & Acosta Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 23-35. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/6641>
- Palma, S. (2004). *Escala del clima laboral CL – SPC*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Patilla Aguirre, J. (2016). *El empowerment organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Portaimport S.A.C., Huancayo*. Tesis de licenciatura, Universidad Continental, Huancayo. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/3378>
- Rappaport, J. (1987). Terms of Empowerment/Exemplars of Prevention: Toward a Theory for Community Psychology. *American Journal of Community*, 15(12), 121-147. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00919275>
- Redacción Gestión. (18 de octubre de 2014). Empresas deben analizar clima organizacional anualmente, según Hay Group. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-deben-analizar-clima-organizacional-anualmente-hay-group-151225-noticia/?ref=gesr>
- Redacción Gestión. (3 de octubre de 2019). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/?ref=gesr>
- Ríos Flores, P. (2012). *El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial*. Tesis de maestría, Universidad de Almería, Almería. Obtenido de <http://repositorio.ual.es/handle/10835/3749>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
Recuperado el 6 de agosto de 2018, de
https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Ruíz, C. (2002). Validez. *Programa Interinstitucional Doctorado en Educación*, 1-15.
Obtenido de <http://investigacion.upeu.edu.pe/images/7/74/Validez.pdf>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*.
Lima: San Marcos.
- Zimmerman, M. (2000). Empowerment theory. Psychological, organizational and community levels of analysis. En J. Rappaport, & E. Seidman, *Handbook of Community Psychology* (págs. 43-63). New York: Kluwer Academic/Plen.
Obtenido de
[https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjt55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=744241](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjt55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=744241)

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

TEMA: “EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019 Lima- Perú”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el empowerment con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar cómo se relaciona el empowerment con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El empowerment se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>X = EMPOWERMENT</p> <p>Dimensiones: Zimmerman (2000).</p> <p>X1. Individual X2. Organizacional X3. Comunitario</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el nivel individual con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona el nivel organizacional con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima-</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Determinar cómo se relaciona el nivel individual con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.</p> <p>2. Determinar cómo se relaciona el nivel organizacional con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. El nivel individual se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.</p> <p>2. El nivel organizacional se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Y=CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Dimensiones: Chiavenato (2017).</p> <p>Y1. Motivación Y2. Comunicación</p>	<p>Diseño: Descriptivo, no Experimental y transversal.</p> <p>Método de investigación: Deductivo.</p> <p>Población: Estará constituida por 72 colaboradores de la empresa Grupo T&C.</p>

<p>Perú?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona el nivel comunitario con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú?</p>	<p>año 2019 Lima - Perú.</p> <p>3. Determinar cómo se relaciona el nivel comunitario con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.</p>	<p>3. El nivel comunitario se relaciona significativamente con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.</p>		<p>Muestra: Estará constituida por 61 colaboradores de la empresa Grupo T&C.</p> <p>Técnicas de recolección: Encuestas.</p> <p>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: Se tabulará la información a partir de los datos Recuperados haciendo uso del software estadístico SPSS, versión 24 en español.</p>
---	--	--	--	--

2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
X = EMPOWERMENT	Se determina como un constructo, a raíz del cual se adoptan categorías según características asociadas a niveles socio-demográficos y aspectos personales. En relación a ello, se comprende que los diferentes contextos en los que nos ubiquemos influirán en las estrategias (Zimmerman, 2000)	El empowerment es una herramienta que permite darle al colaborador autonomía, oportunidad en la toma de decisiones y responsabilidad. Esto va de la mano con la motivación de los líderes, en darles capacitación, fomentar el desarrollo de habilidades de los colaboradores, delegar poder, hacer que el colaborador sea dueño de su trabajo, creando así un clima de confianza.	Individual	Aprendizaje de habilidades de toma de decisiones Manejo de recursos Trabajar con otros
			Organizacional	Oportunidades para participar en la toma de decisiones Responsabilidades compartidas Liderazgo compartido
			Comunitario	Acceso a los recursos Estructura gubernamental abierta Tolerancia a la diversidad

Y = CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>Es un proceso organizativo que mantiene un nexo muy cercano con los niveles de motivación de los participantes que la integran; cuando se encuentra elevada, el ambiente de la organización se vuelve más cálido, traduciéndose esto en mejor ánimo, empeño, cooperación. Asimismo, los colaboradores producen relaciones continuas con otras (interacción) o con su entorno (comunicación interna) mediante el proceso comunicativo. (Chiavenato, 2017, pp. 49-51)</p>	<p>Es el ambiente interno de la organización, que estará compuesta por la percepción de los colaboradores, la cual tiene íntima relación con la motivación y la comunicación. La organización debe estimular a los colaboradores, así el clima organizacional es favorable satisfaciendo las necesidades de sus integrantes, como parte del desarrollo de la organización y la comunicación es un componente que ayuda a cada miembro a mejorar sus relaciones interpersonales o con el entorno.</p>	Motivación	<p>Interés</p> <p>Ánimo y optimismo</p> <p>Calidez</p> <p>Colaboración entre participantes</p>
			Comunicación	<p>Interacción</p> <p>Comunicación interna</p>

3. Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CANTIDAD	INSTRUMENTO	ESCALA
X = EMPOWERMENT	Individual	Aprendizaje de habilidades de toma de decisiones	1. Le parece correcta la premisa de que el empowerment se relaciona con el clima organizacional. 2. Consideras que el trabajar con otros aumenta la comunicación. 3. Le parece adecuado señalar que el aprendizaje de habilidades para la toma de decisiones se relaciona en el clima organizacional de la empresa.	3	Cuestionario tipo Likert	1) Totalmente en desacuerdo. 2) En desacuerdo. 3) Indiferente. 4) De acuerdo. 5) Totalmente de acuerdo.
		Manejo de recursos	4. Considera que el manejo de recursos genera un clima organizacional de confianza.	1		
		Trabajar con otros	5. Considera que el apoyo mutuo proporciona beneficios en el clima organizacional.	1		
	Organizacional	Oportunidades para participar en la toma de decisiones	6. A nivel organizacional, los colaboradores contribuyen con el clima organizacional de la empresa. 7. Considera que la participación en la toma de decisiones contribuye con el clima organizacional.	2		
		Responsabilidades compartidas	8. Considera que las responsabilidades compartidas repercuten en el clima organizacional de la compañía.	1		
		Liderazgo compartido	9. El liderazgo compartido estimula un alto nivel de motivación.	1		
	Comunitario	Acceso a los recursos	10. Reconoce que, responde de manera efectiva a las dificultades que se presentan en la empresa. 11. En cuanto al acceso a los recursos,	2		

			esto genera un impacto en el clima organizacional de la compañía.			
		Estructura gubernamental abierta	12. La estructura administrativa abierta tiene incidencia en el clima organizacional al interior de la empresa.	1		
		Tolerancia a la diversidad	13. Cuando observa que hay tolerancia a la diversidad, esta fomenta al clima organizacional.	1		
Y = CLIMA ORGANIZACIONAL	Motivación	Interés	14. Considera que la motivación proporciona un buen clima organizacional. 15. Considera que el interés a los objetivos contribuye a comprometerse con la empresa.	2		
		Ánimo y optimismo	16. Considera que un ambiente con ánimo y optimismo brinda un buen clima organizacional.	1		
		Calidez	17. La calidez con los empleados repercute en el clima organizacional.	1		
		Colaboración entre participantes	18. Considera que la colaboración entre participantes incide en el trabajo en equipo fomentando un clima organizacional cálido.	1		
	Comunicación	Interacción	19. Reconoce que la comunicación mejora la competitividad de la organización, generando mayor motivación en el clima organizacional. 20. Las interacciones que realiza con sus compañeros llegan a repercutir sobre el clima organizacional dentro de la compañía.	2		
		Comunicación interna	21. Le parece adecuado indicar que la comunicación interna aumenta la confianza.	1		

4. Instrumento de investigación

Cuestionario

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Sres.:

Gracias por responder el cuestionario.

Como parte de mi tesis en la Universidad Peruana Los Andes, estoy realizando una investigación respecto de “Empowerment y el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú”.

Así, esta no tardará más de cinco minutos en completarla y será de gran ayuda para mi investigación. Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima.

Por favor, marcar con una (X) la que corresponde con su opinión aplicando la siguiente valoración.

1 = Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = Indiferente.

4 = De acuerdo.

5 = Totalmente de acuerdo.

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
EMPOWERMENT (X)						
X1) INDIVIDUAL						
1	.Le parece correcta la premisa de que el empowerment se relaciona con el clima organizacional.					
2	Consideras que el trabajar con otros aumenta la comunicación.					
3	Le parece adecuado señalar que el aprendizaje de habilidades para la toma de decisiones se relaciona en el clima organizacional de la empresa.					
4	Considera que el manejo de recursos genera un clima organizacional de confianza.					

5	Considera que el apoyo mutuo proporciona beneficios en el clima organizacional.					
X2) ORGANIZACIONAL						
6	A nivel organizacional, los colaboradores contribuyen con el clima organizacional de la empresa.					
7	Considera que la participación en la toma de decisiones contribuye con el clima organizacional.					
8	Considera que las responsabilidades compartidas repercuten en el clima organizacional de la compañía.					
9	El liderazgo compartido estimula un alto nivel de motivación.					
X3) COMUNITARIO						
10	Reconoce que, responde de manera efectiva a las dificultades que se presentan en la empresa.					
11	En cuanto al acceso a los recursos, esto genera un impacto en el clima organizacional de la compañía.					
12	La estructura administrativa abierta tiene incidencia en el clima organizacional al interior de la empresa.					
13	Cuando observa que hay tolerancia a la diversidad, esta fomenta al clima organizacional.					
CLIMA ORGANIZACIONAL (Y)						
Y1) MOTIVACIÓN						
14	Considera que la motivación proporciona un buen clima organizacional.					
15	Considera que el interés a los objetivos contribuye a comprometerse con la empresa.					
16	Considera que un ambiente con ánimo y optimismo brinda un buen clima organizacional.					
17	La calidez con los empleados repercute en el clima organizacional.					
18	Considera que la colaboración entre participantes incide en el trabajo en equipo fomentando un clima organizacional cálido.					

Y2) COMUNICACIÓN					
19	Reconoce que la comunicación mejora la competitividad de la organización, generando mayor motivación en el clima organizacional.				
20	Las interacciones que realiza con sus compañeros llegan a repercutir sobre el clima organizacional dentro de la compañía.				
21	Le parece adecuado indicar que la comunicación interna aumenta la confianza.				

5. Constancia de aplicación del instrumento



San Isidro, 04 de Noviembre del 2019

Srta.

Adriana Hilary Contreras Rodriguez
Fanny del Pilar Gerónimo Martel

Asunto: **Autorización para realizar aplicación de instrumento de recolección de datos e información requerida**

Presente.-

Tengo el agrado de dirigir la presente para saludarlas y a la vez informarles que en atención a su solicitud de autorización para la aplicación del instrumento de recolección de datos e información requerida sobre el Empowerment y el Clima organizacional ha sido atendido.

Que, en atención a la solicitud se da por autorizado la aplicación del instrumento de recolección de datos e información requerida; por lo que, los colaboradores de nuestra empresa bajo mi responsabilidad se comprometerá en participar y colaborar para el análisis y elaboración de su tesis titulada: "El Empowerment y el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019" así obtener resultados óptimos para la investigación.

Finalmente, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Edith Contreras
EDITH CONTRERAS
Gerente Comercial
GRUPO T&C
DNI: 40.52982

6. Confiabilidad y Validez del instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 10 de Enero del 2020

Ivo Genaro Guevara Sánchez

Presente. –

Por el presente, reciba Usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes; asimismo, poner de vuestro conocimiento que estoy desarrollando la tesis intitulada: **EL EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019**; por lo que, conocedora de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento **"CUESTIONARIO SOBRE EL EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019"** de la presente investigación.

Agradecimiento por anticipo su gentil colaboración como experto, me suscribo de Usted.

Atentamente.

Bach. Adriana Hilary Contreras Rodríguez
DNI: 71528516

Bach. Fanny del Pilar Gerónimo Martel
DNI: 75200630

Adjuntamos:

1. Matriz de consistencia
2. Operacionalización de Variables
3. Instrumento de Investigación
4. Ficha de Juicio de Experto.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: "EL EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
X= EMPOWERMENT	Individual	Aprendizaje de habilidades de toma de decisiones	1. Le parece correcta la premisa de que el empowerment se relaciona con el clima organizacional.						X		X		X		
			2. Consideras que el trabajar con otros aumenta la comunicación.						X		X		X		
			3. Le parece adecuado señalar que el aprendizaje de habilidades para la toma de decisiones se relaciona en el clima organizacional de la empresa.						X		X		X		
		Manejo de recursos	4. Considera que el manejo de recursos genera un clima organizacional de confianza.						X		X		X		
			Trabajar con otros	5. Considera que el apoyo mutuo proporciona beneficios en el clima organizacional.						X		X		X	
	Organizacional	Oportunidades para participar en la toma de decisiones	6. A nivel organizacional, los colaboradores contribuyen con el clima organizacional de la empresa.						X		X		X		
			7. Considera que la participación en la toma de decisiones contribuye con el clima organizacional.						X		X		X		
		Responsabilidades Compartidas	8. Considera que las responsabilidades compartidas repercuten en el clima organizacional de la compañía.						X		X		X		
	Liderazgo Compartido	9. El liderazgo compartido estimula un alto nivel de motivación.						X		X		X			
	Comunitario	Acceso a los recursos	10. Reconoce que, responde de manera efectiva a las dificultades que se presentan en la empresa.						X		X		X		
			11. En cuanto al acceso a los recursos, esto genera un impacto en el clima organizacional de la compañía.						X		X		X		
		Estructura Gubernamental abierta	12. La estructura administrativa abierta tiene incidencia en el clima organizacional al interior de la empresa.						X		X		X		
		Tolerancia a la diversidad	13. Cuando observa que hay tolerancia a la diversidad, esta fomenta al clima organizacional.						X		X		X		



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de Recolección de Información- Cuestionario para Evaluar el Empowerment

OBJETIVO:

Determinar cómo se relaciona el empowerment con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.

DIRIGIDO:

A los colaboradores de la empresa Grupo T&C Lima- Perú

APELLIDOS Y NOMBRES DE VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

GUEVARA SINCHEZ Ivo Genaro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------


Lic. Ivo Genaro Guevara Sinchez
Docente UPLA - FCAC

NOMBRE DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: “EL EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Y = CLIMA ORGANIZACIONAL	Motivación	Interés	14. Considera que la motivación proporciona un buen clima organizacional.						X		X		X		X		
			15. Considera que el interés a los objetivos contribuye a comprometerse con la empresa.						X		X		X		X		
		Ánimo y optimismo	16. Considera que un ambiente con ánimo y optimismo brinda un buen clima organizacional.						X		X		X		X		
		Calidez	17. La calidez con los empleados repercute en el clima organizacional.						X		X		X		X		
		Colaboración entre participantes	18. Considera que la colaboración entre participantes incide en el trabajo en equipo fomentando un clima organizacional cálido.						X		X		X		X		
	Comunicación	Interacción	19. Reconoce que la comunicación mejora la competitividad de la organización, generando mayor motivación en el clima organizacional.						X		X		X		X		
			20. Las interacciones que realiza con sus compañeros llegan a repercutir sobre el clima organizacional dentro de la compañía.						X		X		X		X		
		Comunicación Interna	21. Le parece adecuado indicar que la comunicación interna aumenta la confianza.						X		X		X		X		



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de Recolección de Información- Cuestionario para Evaluar el Clima Organizacional.

OBJETIVO:

Determinar cómo se relaciona el empowern ent con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.

DIRIGIDO:

A los colaboradores de la empresa Grupo T&C Lima- Perú

APELLIDOS Y NOMBRES DE VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

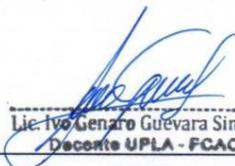
GUEVARA SANCHEZ IVO GENARO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------


Lie. Ivo Genaro Guevara Sanchez
Docente UPLA - FCAC

NOMBRE DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 10 de Enero del 2020

Mg. Carlos Jonás Casas Cordova

Presente. –

Por el presente, reciba Usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes; asimismo, poner de vuestro conocimiento que estoy desarrollando la tesis intitulada: **EL EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019**; por lo que, conocedora de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento **"CUESTIONARIO SOBRE EL EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019"** de la presente investigación.

Agradecimiento por anticipo su gentil colaboración como experto, me suscribo de Usted.

Atentamente.

Bach. Adriana Hilary Contreras Rodríguez
DNI: 71528516

Bach. Fanny del Pilar Gerónimo Martel
DNI: 75200630

Adjuntamos:

1. Matriz de consistencia
2. Operacionalización de Variables
3. Instrumento de Investigación
4. Ficha de Juicio de Experto.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: "EL EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
X= EMPOWERMENT	Individual	Aprendizaje de habilidades de toma de decisiones	1. Le parece correcta la premisa de que el empowerment se relaciona con el clima organizacional.						X		X		X		
			2. Consideras que el trabajar con otros aumenta la comunicación.						X		X		X		
			3. Le parece adecuado señalar que el aprendizaje de habilidades para la toma de decisiones se relaciona en el clima organizacional de la empresa.						X		X		X		
		Manejo de recursos	4. Considera que el manejo de recursos genera un clima organizacional de confianza.						X		X		X		
			Trabajar con otros	5. Considera que el apoyo mutuo proporciona beneficios en el clima organizacional.						X		X		X	
	Organizacional	Oportunidades para participar en la toma de decisiones	6. A nivel organizacional, los colaboradores contribuyen con el clima organizacional de la empresa.						X		X		X		
			7. Considera que la participación en la toma de decisiones contribuye con el clima organizacional.						X		X		X		
		Responsabilidades Compartidas	8. Considera que las responsabilidades compartidas repercuten en el clima organizacional de la compañía.						X		X		X		
			Liderazgo Compartido	9. El liderazgo compartido estimula un alto nivel de motivación.						X		X		X	
	Comunitario	Acceso a los recursos	10. Reconoce que, responde de manera efectiva a las dificultades que se presentan en la empresa.						X		X		X		
			11. En cuanto al acceso a los recursos, esto genera un impacto en el clima organizacional de la compañía.						X		X		X		
		Estructura Gubernamental abierta	12. La estructura administrativa abierta tiene incidencia en el clima organizacional al interior de la empresa.						X		X		X		
			Tolerancia a la diversidad	13. Cuando observa que hay tolerancia a la diversidad, esta fomenta al clima organizacional.						X		X		X	



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de Recolección de Información- Cuestionario para Evaluar el Empowerment

OBJETIVO:

Determinar cómo se relaciona el empowerment con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.

DIRIGIDO:

A los colaboradores de la empresa Grupo T&C Lima- Perú

APELLIDOS Y NOMBRES DE VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

CASAS CORDOVA CARLOS JONÁS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

REGISTER

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

Lic. Carlos J. CASAS CORDOVA
ESPECIALISTA LÓGICO MATEMÁTICA

NOMBRE DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINITRACIÓN Y SISTEMAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: "EL EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
Y = CLIMA ORGANIZACIONAL	Motivación	Interés	14. Considera que la motivación proporciona un buen clima organizacional.						X		X		X		
			15. Considera que el interés a los objetivos contribuye a comprometerse con la empresa.						X		X		X		
		Ánimo y optimismo	16. Considera que un ambiente con ánimo y optimismo brinda un buen clima organizacional.						X		X		X		
		Calidez	17. La calidez con los empleados repercute en el clima organizacional.						X		X		X		
		Colaboración entre participantes	18. Considera que la colaboración entre participantes incide en el trabajo en equipo fomentando un clima organizacional cálido.						X		X		X		
	Comunicación	Interacción	19. Reconoce que la comunicación mejora la competitividad de la organización, generando mayor motivación en el clima organizacional.						X		X		X		
			20. Las interacciones que realiza con sus compañeros llegan a repercutir sobre el clima organizacional dentro de la compañía.						X		X		X		
		Comunicación Interna	21. Le parece adecuado indicar que la comunicación interna aumenta la confianza.						X		X		X		



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 10 de Enero del 2020

Mg CHARLES Augusto Ortiz Briceno

Presente. –

Por el presente, reciba Usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes; asimismo, poner de vuestro conocimiento que estoy desarrollando la tesis intitulada: **EL EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019**; por lo que, conocedora de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento **"CUESTIONARIO SOBRE EL EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019"** de la presente investigación.

Agradecimiento por anticipo su gentil colaboración como experto, me suscribo de Usted.

Atentamente.

Bach. Adriana Hilary Contreras Rodríguez
DNI: 71528516

Bach. Fanny del Pilar Gerónimo Martel
DNI: 75200630

Adjuntamos:

1. Matriz de consistencia
2. Operacionalización de Variables
3. Instrumento de Investigación
4. Ficha de Juicio de Experto.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: "EL EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
X=EMPOWERMENT	Individual	Aprendizaje de habilidades de toma de decisiones	1. Le parece correcta la premisa de que el empowerment se relaciona con el clima organizacional.						X	X	X	X					
			2. Consideras que el trabajar con otros aumenta la comunicación.						X	X	X	X					
			3. Le parece adecuado señalar que el aprendizaje de habilidades para la toma de decisiones se relaciona en el clima organizacional de la empresa.						X	X	X	X					
		Manejo de recursos	4. Considera que el manejo de recursos genera un clima organizacional de confianza.						X	X	X	X					
		Trabajar con otros	5. Considera que el apoyo mutuo proporciona beneficios en el clima organizacional.						X	X	X	X					
	Organizacional	Oportunidades para participar en la toma de decisiones	6. A nivel organizacional, los colaboradores contribuyen con el clima organizacional de la empresa.						X	X	X	X					
			7. Considera que la participación en la toma de decisiones contribuye con el clima organizacional.						X	X	X	X					
		Responsabilidades Compartidas	8. Considera que las responsabilidades compartidas repercuten en el clima organizacional de la compañía.						X	X	X	X					
	Liderazgo Compartido	9. El liderazgo compartido estimula un alto nivel de motivación.						X	X	X	X						
	Comunitario	Acceso a los recursos	10. Reconoce que, responde de manera efectiva a las dificultades que se presentan en la empresa.						X	X	X	X					
			11. En cuanto al acceso a los recursos, esto genera un impacto en el clima organizacional de la compañía.						X	X	X	X					
		Estructura Gubernamental abierta	12. La estructura administrativa abierta tiene incidencia en el clima organizacional al interior de la empresa.						X	X	X	X					
		Tolerancia a la diversidad	13. Cuando observa que hay tolerancia a la diversidad, esta fomenta al clima organizacional.						X	X	X	X					



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de Recolección de Información- Cuestionario para Evaluar el Empowerment

OBJETIVO:

Determinar cómo se relaciona el empowerment con el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.

DIRIGIDO:

A los colaboradores de la empresa Grupo T&C Lima- Perú

APELLIDOS Y NOMBRES DE VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

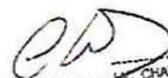
ORTIZ BRICEÑO CHARLES AUGUSTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------


NOMBRE DEL EVALUADOR
DR. CHARLES AUGUSTO ORTIZ BRICEÑO
Administrador
DNI 10549111



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: "EL EMPOWERMENT Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO T&C EN EL AÑO 2019"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
Y = CLIMA ORGANIZACIONAL	Motivación	Interés	14. Considera que la motivación proporciona un buen clima organizacional.						X		X		X			
			15. Considera que el interés a los objetivos contribuye a comprometerse con la empresa.						X		X		X			
		Ánimo y optimismo	16. Considera que un ambiente con ánimo y optimismo brinda un buen clima organizacional.						X		X		X			
			Calidez	17. La calidez con los empleados repercute en el clima organizacional.						X		X		X		
	Comunicación	Colaboración entre participantes	18. Considera que la colaboración entre participantes incide en el trabajo en equipo fomentando un clima organizacional cálido.						X		X		X			
			Interacción	19. Reconoce que la comunicación mejora la competitividad de la organización, generando mayor motivación en el clima organizacional.						X		X		X		
		20. Las interacciones que realiza con sus compañeros llegan a repercutir sobre el clima organizacional dentro de la compañía.							X		X		X			
		Comunicación Interna	21. Le parece adecuado indicar que la comunicación interna aumenta la confianza.						X		X		X			



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de Recolección de Información- Cuestionario para Evaluar el Clima Organizacional.

OBJETIVO:

Determinar cómo se relaciona el empowernent con el clima organizacional en la empresa , Grupo T&C en el año 2019 Lima - Perú.

DIRIGIDO:

A los colaboradores de la empresa Grupo T&C Lima- Perú

APELLIDOS Y NOMBRES DE VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

ORTIZ BRICEÑO CHARLES AUGUSTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------


NOMBRE DEL EVALUADOR
CHARLES AUGUSTO ORTIZ BRICEÑO
Administrador
DNI 10549111

7. Data de procesamiento de datos

BASE DE DATOS ENCUESTA 2019																					
EMPOWERMENT													CLIMA ORGANIZACIONAL								
INDIVIDUAL					ORGANIZACIONAL					COMUNITARIO			MOTIVACIÓN					COMUNICACIÓN			
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21
Encuestado 1	1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Encuestado 2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
Encuestado 3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
Encuestado 4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
Encuestado 5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
Encuestado 6	4	4	5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
Encuestado 7	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
Encuestado 8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
Encuestado 9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
Encuestado 10	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
Encuestado 11	2	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuestado 12	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
Encuestado 13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
Encuestado 14	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
Encuestado 15	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
Encuestado 16	3	5	3	4	4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4
Encuestado 17	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	3	5	3	5	4
Encuestado 18	3	4	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5
Encuestado 19	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuestado 20	4	4	3	4	5	3	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3
Encuestado 21	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
Encuestado 22	3	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4
Encuestado 23	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
Encuestado 24	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4
Encuestado 25	3	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4
Encuestado 26	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4
Encuestado 27	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
Encuestado 28	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
Encuestado 29	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5
Encuestado 30	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5

Encuestado 31	3	5	3	4	5	5	3	1	5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4
Encuestado 32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 33	3	4	4	5	5	3	5	3	5	3	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4
Encuestado 34	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 35	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Encuestado 36	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
Encuestado 37	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4
Encuestado 38	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
Encuestado 39	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
Encuestado 40	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3
Encuestado 41	3	4	5	4	5	2	4	3	5	3	4	4	5	5	1	5	3	4	4	3	5
Encuestado 42	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5
Encuestado 43	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Encuestado 44	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
Encuestado 45	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Encuestado 46	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
Encuestado 47	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
Encuestado 48	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
Encuestado 49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
Encuestado 50	3	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
Encuestado 51	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Encuestado 52	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
Encuestado 53	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
Encuestado 54	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
Encuestado 55	1	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
Encuestado 56	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
Encuestado 57	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuestado 58	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Encuestado 59	1	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
Encuestado 60	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
Encuestado 61	1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5

8. Consentimiento informado



Consentimiento informado

Yo: Karin Ticona Cuadros
de 46 años de edad, que habiendo sido informado(a) sobre los objetivos del estudio “El Empowerment y el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019”, que será realizado por las señoritas Adriana Hilary Contreras Rodríguez y Fanny del Pilar Gerónimo Martel de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la *Universidad Peruana Los Andes*, sede Huancayo, acepto que mis datos sean empleados, a fin de participar en responder el cuestionario aplicado para esta investigación.


Firma
.....
E. Karin Ticona Cuadros
Gerente Comercial
Grupo T & C

Lima, 06 de Enero de 2020.

INVESTIGADORAS:
Bach. Adriana Hilary Contreras Rodríguez
DNI: 71528516

Bach. Fanny del Pilar Gerónimo Martel
DNI: 75200630

9. Consideraciones éticas

1. Protección a las personas

Para el desarrollo del trabajo a emprender se tendrá en cuenta la dignidad de las personas que puedan intervenir antes, durante o después del proceso de selección. Cabe destacar también la identidad, confidencialidad y discreción de ellos.

2. Beneficencia y no maleficencia

Se tendrá en cuenta el bienestar del personal que tuviera una participación en el desarrollo del trabajo, asimismo reduciendo algunos efectos adversos y logrando la optimización de los beneficios.

3. Justicia

Se tendrá un juicio de manera razonable, a fin de ejecutar practicas justas, en base a una equidad en todo el proceso con los participantes.

4. Integridad Científica

Para la investigación se contará con la integridad científica, en todos los aspectos, procesos y actividades, obteniendo una originalidad en las propuestas e ideas; respetando las investigaciones de otros autores académicos.

5. Consentimiento Informado

El personal que labora en la empresa será invitado a la participación de manera voluntaria en el proceso del desarrollo del trabajo de investigación, con su compromiso de aportar en el desarrollo progresivo.

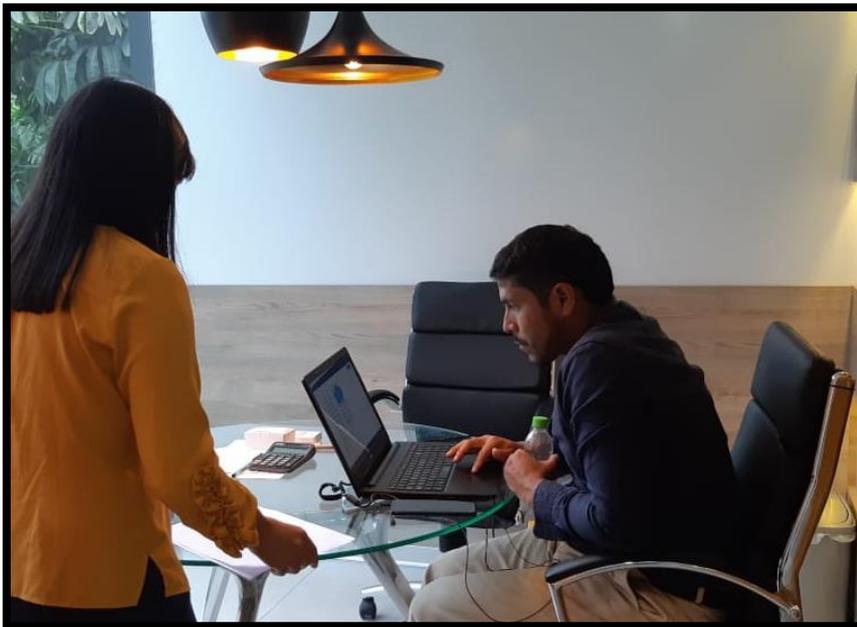
10. Fotos de la aplicación del instrumento

1. Participación del Área Administrativa y Área Contable

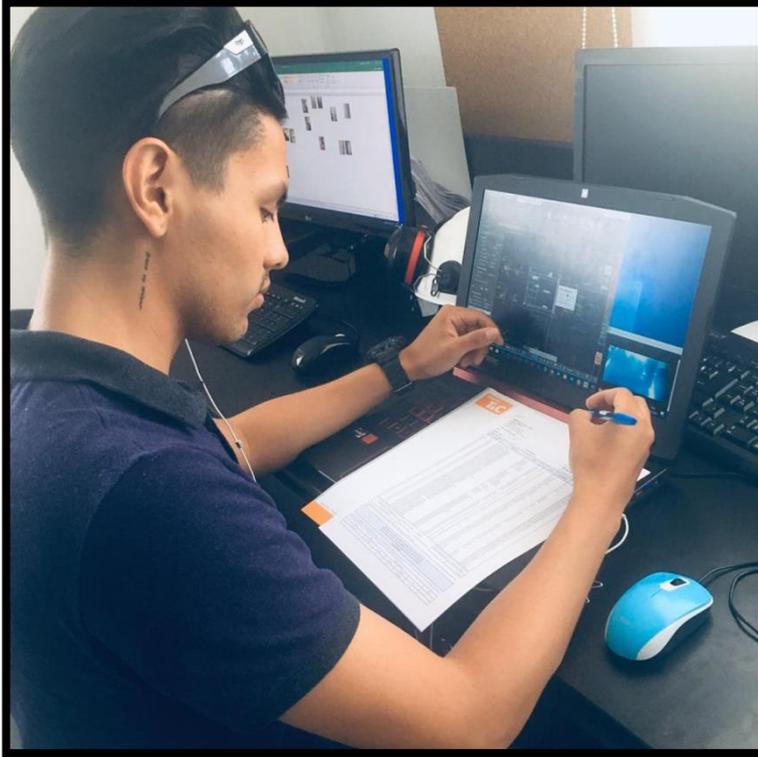


Previa aplicación de nuestra encuesta tuvimos una reunión indicando la finalidad.

2. Participación del Área de Ventas – Ubicación: Proyecto Flamingo



3. Participación del área de Publicidad



4. Participación del Área de Ventas



5. Participación del Área Comercial



6. Recolección de nuestras encuestas

