



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**El empowerment y su relación con la gestión administrativa
en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho,
2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Palomino Alvarez, Luiger Feris (orcid.org/0000-0002-7804-8296)

ASESORAS:

Mg. Ortiz Guillen, Mirtha Patricia (orcid.org/0000-0003-0298-5301)

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con verdadera admiración y gratitud a mis padres Fermín e Iris Vilma, que con entereza y mucho cariño, lograron hacerme profesional y útil a la sociedad.

A mi hermano Jhiver, que en el calor familiar me apoyo en el logro de mis anhelos académicos.

Luiger.

AGRADECIMIENTO

A Jesús Nazareno, patrono de Huamanga, que desde el cielo ilumina mi camino, para el logro de mis anhelos personales.

A la Universidad César Vallejo, en especial a los maestros de la Escuela de Pos Grado por habernos brindado sus amplios conocimientos para mejorar nuestra carrera profesional.

A mi Asesora, Dra. Liz Maribel Robladillo Bravo, por su dedicación en la realización de la presente tesis.

A la Entidad Financiera de Ayacucho, especialmente a los colaboradores por el apoyo desinteresado en el recojo de información necesaria para el presente trabajo indagatorio.

El Autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	08
II. MARCO TEÓRICO.....	14
III. METODOLOGÍA.....	32
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	32
3.2. Variables y operacionalización.....	33
3.3. Población, muestra y muestreo.....	36
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.5. Procedimientos.....	41
3.6. Método de análisis de datos.....	42
3.7. Aspectos éticos.....	43
IV. RESULTADOS.....	44
V. DISCUSIÓN.....	57
VI. CONCLUSIONES.....	63
VII. RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS.....	67
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Tabla valoración de Expertos	38
Tabla 2: Nivel del empowerment según la gestión administrativa	41
Tabla 3: Nivel del empowerment según la planeación	42
Tabla 4: Nivel del empowerment según la organización	43
Tabla 5: Nivel del empowerment según la integración	44
Tabla 6: Nivel del empowerment según la dirección	45
Tabla 7: Nivel del empowerment según el control	46
Tabla 8: Prueba de normalidad de datos	47
Tabla 9: Prueba correlación entre empowerment y gestión administrativa	48
Tabla 10: Prueba de correlación entre empowerment y la planeación	49
Tabla 11: Prueba de correlación entre empowerment y organización	50
Tabla 12: Prueba de correlación entre empowerment e integración	51
Tabla 13: Prueba de correlación entre empowerment y dirección	52
Tabla 14: Prueba de correlación entre empowerment y el control	53

Resumen

La indagación tiene el objetivo general de establecer la relación entre el empowerment y la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023, la misma que se abordó desde la óptica cuantitativa, tipo básico y diseño descriptivo relacional y transversal, teniendo una muestra censal de 64 colaboradores, utilizándose el cuestionario como instrumento de recojo de datos. Los resultados se muestran en tablas de frecuencia relativa simple y la inferencia se trabajó con el estadígrafo no paramétrico de tau b de kendall. Los resultados muestran que el empowerment es percibido por la mayoría de colaboradores en el nivel bueno; mientras que la gestión administrativa es percibida en el nivel alto.

Palabras clave: Empowerment, Gestión administrativa, Productividad.

Abstract

The inquiry has the general objective of establishing the relationship between empowerment and administrative management in the collaborators of a financial institution in Ayacucho, 2023, the same one that was approached from the quantitative perspective, basic type and relational and transversal descriptive design, having a census sample of 34 employees, using the questionnaire as a data collection instrument. The results are shown in simple relative frequency tables and the inference was worked with the non-parametric statistician of Kendall's tau b. The results show that empowerment is perceived by the majority of collaborators at a good level; while administrative management is perceived at a high level. In the hypothesis test, a unilateral asymptotic significance of 0.000 is obtained, less than significance, for which the research hypothesis is accepted. Concluding that empowerment has a significant relationship with administrative management in the financial institution investigated. In the analysis of the dimensions, similar results are also achieved.

Keywords: Empowerment, Administrative management, Productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Los últimos avances del know-how digital permitieron sistematizar de manera más óptima la gestión administrativa. Se crearon programas computarizados que permiten a las empresas brindar mejores productos y servicios, y de manera relevante, progresar la calidad del capital humano, que a diario se hace más necesario su crecimiento para imponerse en un mundo globalizado y competitivo. En esa perspectiva, el empowerment se ha transformado en una herramienta necesaria para hacer que los líderes de las empresas promuevan en el capital humano una mayor independencia y autogestión en las operaciones que realiza a diario y mejorar su calidad de trabajo.

Al respecto, Amezcua et al (2019), mencionan que dicha herramienta administrativa es una estrategia de crecimiento que tiene la particularidad de permitir la autogestión de sus colaboradores bajo responsabilidad compartida entre directivos y subalternos.

De otro lado, la gestión administrativa es la totalidad de las principales actividades coordinadas que ayudan a manejar de manera insuperable los capitales que poseen las MIPYMES, con el propósito de hacerlos productivos y competitivos con los sistemas de actividad de eficacia y puedan estandarizar sus métodos, buscando la eficacia en sus operaciones que realizan día a día para el logro de beneficios económicos. La gestión administrativa tiene como primordial efecto gestionar una información financiera adecuada dentro de una organización, donde los colaboradores tomen buenas decisiones, minimizando errores y detectando estafas en el mínimo tiempo, por ende, una organización tiene como herramienta fundamental el control interno y gestión de las empresas. Para ello, en el cumplimiento de sus objetivos propuestos, las organizaciones requieren de constantes y eficientes evaluaciones, que les permitan observar los niveles de productividad de sus colaboradores, costos y gastos en sus adquisiciones, promoviendo, de esta manera, el desarrollo de diversas funciones que generen una buena gestión administrativa (Rodríguez et al., 2022).

Precisamente, en tiempos actuales, la gestión administrativa se ha implementado con herramientas importantes para optimizar la aptitud de trabajo de los líderes y los colaboradores. El empowerment, según los estudios realizados en España, en el campo organizacional, son modelos teóricos de la aplicación donde se puede observar la presencia de líderes. Este estudio se da a conocer en un análisis financiero armonizado de expedientes anuales hecho a una población de 43 hoteles, donde los resultados arrojaron la existencia de la rentabilidad gracias a la utilización del empowerment organizacional (Flores, 2017). Sin embargo, el país vecino del Ecuador se observa que el problema está, en que los líderes no manejan la gestión administrativa guiándose con el liderazgo, menos al trabajo en equipo donde existirán errores y trayendo como consecuencia la mala gestión de una organización (Reyes, 2021).

Igualmente, en las organizaciones de Venezuela la transmisión de dominio y autonomía por parte de la gerencia no apoya con el logro de objetivos planteados para un cierto tiempo. Que sugiere la falta de inclusión de herramientas de última generación que permitan mejorar la actividad laboral. Los líderes están en la obligación de gestionar tácticas y estrategias para que sus colaboradores cumplan con sus objetivos en el mediano y corto plazo, tanto personal y grupalmente, así el colaborador se sentirá parte de la organización al momento de realizar las actividades (Blanco y Moro, 2018).

A nivel nacional el empowerment en los gerentes sufre varias complicaciones lo cual conlleva a crear conflictos, falta de compromiso y cargos no requeridos en la organización, en estos momentos aparecen personas con la capacidad de crear y mejorar un equipo de trabajo, pero no son perfectos donde los problemas se van a observar en el nivel interpersonal, llevando consigo a tener un mal clima laboral, toma de decisiones y gestión. En virtud de lo mencionado, actualmente, las actividades profesionales obligan a los dirigentes empresariales a la utilización de herramientas contemporáneas, como el empowerment, ya que esta herramienta no es tan utilizada por líderes de las organizaciones. Hay la necesidad de comprender la influencia positiva que ejerce dicha herramienta en el incremento de la aptitud de sus bienes y servicios, relacionados a sus clientes intrínsecos y extrínsecos. Existen

organizaciones al no conocer o aplicar esta herramienta cuentan con colaboradores que no explotan todos sus conocimientos para la toma de decisiones que se va dar dentro de las organizaciones y al aplicar esta herramienta les va ayudar a ser mejores colaboradores y gerentes (Córdova, 2017).

A nivel local en la entidad financiera de Ayacucho, se observa la ineficacia de la gestión administrativa y la inexistencia del uso de la herramienta empowerment por parte de la cabeza de equipos de trabajo, por ende, esto hace que se tenga una mala gestión administrativa dentro de la entidad financiera y conlleva a un mal clima laboral entre colaboradores, se observa a los gerentes de línea y los colaboradores con desconocimiento de la herramienta empowerment y esto hace que exista una mala gestión administrativa dentro de esta institución financiera.

Asimismo, la gestión administrativa que se da en la entidad financiera no es nada favorable para el crecimiento y desarrollo de dicha entidad. Motivo, más que suficiente, para poner en práctica una ciencia administrativa, donde se puedan desarrollar planes de negocio, reglamentos internos, que permita el desarrollo del talento humano con el que cuentan dichas organizaciones. Por lo que, se plantea que el empowerment, ayudará a tener buena eficiencia y eficacia al momento de gestionar los problemas que ocurren en la entidad y dar a conocer algunas propuestas de una buena gestión administrativa en el progreso corporativo de una entidad financiera de la localidad de Ayacucho.

Bajo esas premisas, se considera como problema general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre el empowerment y la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023? Asimismo, se presentan los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el empowerment y la planeación en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023?; ¿Cuál es la relación entre el empowerment y la organización en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023?; ¿Cuál es la relación entre el empowerment y la integración en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023?; y, ¿Cuál

es la relación entre el empowerment y la dirección en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023?; ¿Cuál es la relación entre el empowerment y el control en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023?

En relación a la justificación de la investigación, se examinó desde numerosos aspectos. De manera general, el trabajo surge por la necesidad de conocer el real estado de la gestión administrativa en el ámbito ayacuchano, ya que, muchas entidades crediticias tuvieron muy corto tiempo de existencia, haciendo que sus líderes tengan problemas judiciales por incumplimiento de beneficios ofertados y devolución económica. Del mismo modo, se indagará sobre la verdadera satisfacción de los colaboradores en el ejercicio de sus funciones importantes, como soporte fundamental en la existencia real de dichas financieras.

De la misma manera comentaremos la justificación teórica, responde a la falta o inexistencia de trabajos indagatorios sobre el tema estudiado en el ámbito regional; por lo cual, se abordará temas de importancia para dar a conocer teorías sobre la gestión administrativa con el uso de herramientas de gestión contemporánea, que en alguna medida repercutirá en el uso de dicha herramienta para corregir la calidad de valores y servicios en entidades financieras del medio.

La justificación práctica, se refiere a la relevancia investigativa en el sentido de que aportará en el mejor manejo práctico de la gestión administrativa, donde los líderes y colaboradores puedan utilizar dicha herramienta en sus labores diarias, involucrándose y comprometiéndose en logro de una mejor calidad de servicio a sus beneficiarios y apoyar en el desarrollo de la comunidad ayacuchana.

A continuación, la justificación metodológica, mantiene relevancia en tanto que, procedimientos y métodos utilizados en la presente indagación serán referentes importantes de próximas indagaciones sobre la misma problemática, quizá con mejores resultados. Asimismo, su aplicación permitirá mejorar en la metodología del trabajo mismo, para satisfacer a los colaboradores, que se sienten oprimidos por las responsabilidades adquiridas. Y es de conveniencia social porque

permitirá a los líderes decidir desde la variable empowerment para aumentar el encargo organizacional en todos los participantes de la entidad financiera, para de esa manera disminuir y mitigar los altos índices de morosidad y productividad en la entidad financiera, asimismo, permitirá mejor relación entre trabajadores y comunidad en general.

Como parte de la solución problemática encontrada en la entidad financiera, se plantea el objetivo principal: Establecer la relación entre el empowerment y la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. Los objetivos específicos están referidos: Establecer la relación del empowerment con la planeación en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. Establecer la relación del empowerment con la organización en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. Establecer la relación del empowerment con la integración en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. Establecer la relación del empowerment con la dirección en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. Establecer la relación del empowerment con el control en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

La hipótesis general puntualiza: El empowerment se relaciona significativamente con la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. Las específicas plantean: El empowerment se relaciona con la planeación en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023; El empowerment se relaciona con la organización en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023; El empowerment se relaciona con la integración en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023; El empowerment se relaciona con la dirección en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023; y, El empowerment se relaciona con el control en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El tema tratado es de mucha importancia para hacer progresar la gestión administrativa, por ello, en el ámbito de la investigación hay trabajos referidos a la variable independiente; sin embargo, hay escasez en el estudio con las dos variables en su conjunto. Por ello, se anotarán indagaciones anteriores que manifiesten a una de las variables abordadas.

En el ámbito internacional, Nos comenta, Farinango (2022), con su tesis gestión administrativa y financiera para la cooperativa alianza el ejido, su objetivo de elaborar un guía de gestión administrativa y financiera en la cooperativa mencionada, para mejorar la estructura institucional. Tiene orientación cuantitativa y diseño descriptivo correlacional, que utiliza el ordenador de entrevista y el cuestionario checklist como materiales de acopio de datos. En la indagación se estudia los antecedentes relacionados con la agrupación de la organización y la ejecución del área de supervisión. Se evidenciaron resultados como principios de supervisión en las sucursales. Se concluye con la diligencia del modelo de gestión administrativa y financiera, que permitió mejorar el sistema de gestión interna (proyección importante en la gestión financiera y operativa), gracias a la incorporación de sistemas modernos de administración.

Asimismo, López (2021), en su estudio de empowerment y gestión funcionaria hotelera, plantea el objetivo de establecer la relación del empowerment y la gestión administrativa del hotel Kadafi Quevedo, Ecuador. Investigación descriptiva correlacional y diseño no experimental, una muestra de estudio, 16 personales de la industria hotelera mencionada, utilizó el instrumento cuestionario, técnica de la encuesta, en el acopio de informes de ambas variables de tesis. Se consiguió como resultados que existe, escasa utilización del empowerment como también la mínima eficiencia en la gestión administrativa. Plasma como conclusión que los empleados que utilizan el empowerment están comprometidos con dicha organización siendo responsables y capacitados con las tareas laborales de una forma eficiente.

De la misma manera Mendoza (2021), en su artículo sobre el modelo gerencial con empowerment dirigido al talento humano, plantea el objetivo de diseñar un modelo gerencial basado en el empoderamiento adiestrado al capital humano de la Unidad de Defensa Pública de Cojedes. Investigación diseño no experimental y nivel descriptivo. Como resultado anota que la propuesta gerencial con el uso del empowerment dinamizó la gestión de la aptitud humana de la institución investigada. Concluye, la herramienta empowerment ayuda a capacitar al personal de trabajo para el desempeño de sus tareas con responsabilidad y tomando buenas decisiones para una comunicación fluida y un ambiente con liderazgo con capacidad de delegar decisiones estratégicas en la organización, que permita un buen clima laboral.

Del mismo modo, Pinto (2022), en la tesis, empowerment y trabajo grupal del personal administrativo, plantea comprobar el vínculo entre el empowerment y trabajo en equipo del personal dependiente. Investigación cuantitativa, diseño correlacional y transversal, que utilizó, para las dos variables, el cuestionario de la técnica de la encuesta, con 20 ítems por variable, aplicadas a una población muestra de 20 administrativos. Arrojaron como secuela un factor de relación de Rho de Spearman alta, concluye que la mayor aplicación del empowerment es mejor el compromiso en equipo del personal administrativo en la Institución Educativa, donde realizo su investigación.

Asimismo, Rivera (2021), en su tesis sobre la contribución ciudadana en la gestión administrativa en el municipio de Ambato, refiere el objetivo de determinar la ocurrencia de la cooperación ciudadana en el control de la gerencia del GAD en el municipio mencionado. Investigación cuantitativa, tipo no experimental y diseño correlacional, que utilizó la encuesta para acopiar datos de las variables en estudio, en una población muestra 384 pobladores económicamente activa del cantón de Ambato. Los resultados señalan la jerarquía de la gestión administrativa con participación ciudadana para valorar la planificación, organización, dirección, control y factores de gobiernos participativos. Como conclusión, se verifica la analogía positiva y alta entre la contribución ciudadana y examen de la gestión administrativa del GAD municipal de Ambato.

Asimismo, Amezcua et al. (2019), En el artículo empowerment como destreza del talento humano, tiene como objetivo conocer e identificar la importancia para el desarrollo del empowerment, como estrategia de autogestión del talento humano en colaboradores. Indagación cualitativa de diseño estudio de caso. Un estudio con marco metodológico empleado. Como resultado, los investigadores comentan que la gestión administrativa es exitosa, se concierne claramente con la implementación adecuada del empowerment, brindando beneficios al personal y organización, obteniendo un buen clima y bienestar laboral, mejorando la satisfacción laboral y otros aspectos. Concluyen, el empowerment es trascendente en el crecimiento del talento humano y efectiva con los directivos, permitiendo el crecimiento y autogestión de los colaboradores.

Del mismo modo Escaffi, et al. (2021), en la tesis de especialización Empowerment para el logro de éxito organizacional; se observa el objetivo de analizar el empowerment como filosofía estructural para lograr el dominio organizacional en el Centro Diagnóstico de Especialistas Cedex del distrito de Riohacha. Enfoque positivista – cuantitativo, de tipo no experimental descriptivo y diseño transeccional. Instrumento cuestionario, técnica de encuesta (para las dos variables) aplicada a 22 sujetos. En la interpretación de hallazgos se obtuvo, mientras más alto sea la aplicación del empowerment, mayor el éxito organizacional en la formación del talento humano. Concluye, el empoderamiento va conducir a un buen clima laboral y desempeño en los trabajadores, minimiza la rotación constante del personal, mejorando así el dialogo, cultura organizacional y calidad organizacional de la empresa.

Asimismo, Treviño, (2019). Con su indagación del empowerment estructural y psicológico en docentes de instrucción media superior, con su objetivo decretar la relación y calcular el impacto entre el empowerment ordenado y los salarios con placer profesional, con su instrumento cuestionario con una muestra de 167 docentes, sus hallazgos arrojaron que, de las seis hipótesis, tres son rechazadas, concluye que el organismo mundial de la salud, contenga una guía para enfermedades que se asocian al empleo.

De la misma manera, Troya, et al. (2019), artículo científico que versa sobre el empowerment en la intendencia de los gobiernos soberanos dispersos; tiene el objetivo de analizar la estrategia empowerment en la administración de los GADS. La indagación es descriptiva, de campo y exploratoria, utilizando la revisión bibliográfica para el recojo de datos. Como resultado señala que dicha estrategia es un factor catalizador para desarrollar eficientemente la administración de los gobiernos autónomos descentralizados, mejorando todas las aristas organizativas. Concluyen indicando que el empowerment es una técnica fundamental para desarrollar una organización teniendo como base el desarrollo del talento humano, que le otorga un sentido de pertenencia y por añadidura un excelente resultado para los ciudadanos, que son clientes principales de los GADS.

En el ámbito nacional, tampoco se llegaron a hallar trabajos exploratorios que estudien ambas variables en estudio; por lo cual, se mencionarán trabajos investigativos que analizan una de las variables.

Asimismo, Avendaño (2022), en su tesis empowerment y responsabilidad organizacional, plantea el objetivo de instituir la relación entre las dos variables en la financiera de ate, zona Huaycán. Investigación enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, con una población de 52 colaboradores de la entidad investigada. Utilizó la técnica encuesta, instrumento cuestionario, para recopilar datos de las dos variables estudiadas. Donde se tuvo resultados estadísticos que demuestran una relación positiva y alta en las variables, rechazándose la hipótesis nula y aceptando la alternativa, donde, posee correlación valiosa entre el empowerment y la responsabilidad organizacional en la muestra población estudiada. Se concluye, afirmándose que a mayor aplicación del empowerment mayor será la responsabilidad organizacional del personal que labora en la sociedad investigada.

Del mismo modo, Camayo (2022), con su investigación empowerment y fabricación gremial en cooperantes en una microfinanciera de Lurigancho. Refiere el objetivo de determinar la analogía de las dos variables ya mencionadas. Investigación de método científico cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y

diseño no experimental y transversal. Muestra poblacional 88 colaboradores, donde se fija el cuestionario de 40 ítems con escala de Likert, validados por tres expertos magísteres y doctores de la ciudad de Lima. Los resultados se hallaron con un estadígrafo no paramétrico encontrándose concordancia significativa entre las dos variables aprendidas. Concluye indicando, existe un incremento del empowerment el rendimiento profesional progresa sustancialmente en la micro empresa investigada.

De la misma manera, Chávez (2022), en su juicio misión administrativa y estimulación en el banco pichincha; esboza el objetivo, describir la relación entre la gestión administrativa y la causa de los emprendedores del banco pichincha de Huaraz. Investigación cuantitativa, tipo básico y diseño no experimental correlacional, asimismo una población muestra no probabilística de 56 personales, aplicándose técnica encuesta y su instrumento cuestionario. Resultados estadísticos de Rho de Spearman determinan relación alta y positiva entre las cambiantes ya mencionadas. Concluyendo que el papeleo administrativo es un módulo trascendente para favorecer la motivación de los trabajadores que les permite mejorar el trabajo cotidiano que realizan. Una buena gestión administrativa repercute con el entusiasmo profesional y de clientes externos de la asociación.

Asimismo, Espinoza (2022), la tesis liderazgo y gestión administrativa en la patrulla oncológica, Oncorad. Su mira de decretar la influencia del liderazgo gerencial y gestión administrativa en el aprieto organizacional de los trabajadores de la unidad oncológica Oncorad. Investigación de tipo básica, nivel descriptivo – explicativo y diseño no experimental de corte transversal. Muestra censal conformada por 60 colaboradores. Por consiguiente, utilizo la técnica de la encuesta y su instrumento cuestionario. Sus alcances descriptivos revelan que el liderazgo gerencial y la dirección administrativa se ubican en un horizonte deficiente, que influyen en el compromiso organizacional del nivel bajo. La conclusión demuestra la existencia dependencia entre las dos variables. Con la prueba de hipótesis se expone que hay conexión significativa entre las variables en tesis, en la población estudiada.

De la misma manera García (2019), en su investigación de empowerment en labor de los colaboradores de una financiera de Chimbote; su objetivo de explorar el nivel de empowerment de los colaboradores de compartamos financiera. De enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño descriptivo simple. La muestra no probabilística con 69 colaboradores. Para recopilar datos, utilizó un cuestionario, técnica de la encuesta, con 20 ítems. Los resultados demuestran que hay dos grupos de trabajadores, los que muestran empoderamiento y otros no, que no permite una consolidación institucional, imposibilitando el crecimiento de participación, desarrollo de capacidades y competencias individuales de los trabajadores. Concluye, existe la necesidad de mejorar el empoderamiento de los colaboradores para lograr éxito empresarial, además de hallar satisfacción y competitividad de los colaboradores.

Asimismo, Hinojosa (2023), en la tesis empowerment y productividad sindical en un organismo financiera de Lima. El objetivo fue, deslindar la relación entre el empowerment su rendimiento laboral de colaboradores de un ente financiero de la capital de Lima. Exploración cuantitativa, tipo básico, hipotético deductivo y diseño no experimental, con una población muestra, 60 colaboradores donde realizó la investigación. Manejó el cuestionario de encuesta para la recopilación de datos. Los resultados arrojan que la mayoría de los colaboradores muestran buena productividad, gracias a una buena implementación del empowerment. Su conclusión, prevalece relación eficiente y medida por medio de variables analizadas, demostrando la necesidad e importancia de implementar el empowerment para perfeccionar la producción de los trabajadores en entidades financieras.

Igualmente, Leyva y Vilcas (2021), en la tesis empowerment y rendimiento profesional en colaboradores de la Caja Huancayo, esbozan el ecuánime de establecer el nexo de las dos variables antes mencionadas. Investigación cuantitativa, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, su muestra conformada de 88 colaboradores, maneja la técnica encuesta e instrumento cuestionario con 40 ítems. Los resultados señalan, para embellecer la utilidad de su personal de dicha institución es importante implementar

herramientas contemporáneas. La conclusión, señala que hay relación alta, seguida y explicativa entre el empowerment con la obtención profesional en la Caja Municipal Huancayo de la zona 1, hallada estadísticamente mediante el estadígrafo no paramétrico de Rho de Spearman ($Rho = 0,742$).

Del mismo modo, Marín (2021), con su aplicación gestión administrativa y complacencia sindical en la RENIEC, registra el fin de implantar la relación entre la gestión administrativa y el placer laboral en la oficina registral del RENIEC de Tarapoto. Orientación cuantitativa, tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, muestra poblacional 30 colaboradores. Emplea, técnica encuesta y su instrumento cuestionario. Los alcances decretan el horizonte de gestión comisionada en un grado promedio de casi nunca y algunas veces, del mismo modo, un nivel de satisfacción de casi nunca; que explica la poca productividad laboral de los trabajadores. Concluye, que coexiste analogía alta y positiva entre las dos variables en la oficina registral de la RENIEC.

Asimismo, Rosado (2019), en la tesis gestión dependiente y desempeño gremial en el sector educación de Cañete, se plantea el objetivo de resolver la relación entre la gestión administrativa y descargo laboral en entidades educativas públicas. Exploración cuantitativa, tipo básica y diseño no experimental correlacional y transversal. Muestra 80 docentes de entidades públicas. Se adapta el temario para las dos variables. Las secuelas descriptivas arrojaron, nivel bueno de gestión administrativa y rescate sindical. Concluye, localizando correspondencia continua y alta entre la gestión empresarial frente al trabajo laboral.

De la misma forma, Sosa (2021), en la tesis de empowerment en la administración virtual, se plantea la finalidad de buscar el impacto del empowerment en la gestión administrativa virtual. Investigación cuantitativa, tipo no experimental y diseño correlacional causal y transversal. Muestra fue censal 46 servidores públicos, aplicándoseles cuestionario de la técnica, encuesta para conocer la información de las dos variables. Como resultado señala que la herramienta es usada en un nivel regular en la Institución investigada y por ende hay también

regular gestión administrativa. Anota como conclusión que el empowerment innova la gobierno burócrata en la Unidad de Gestión Educativa Local de Otuzco.

Las teorías y las definiciones de la variable gestión administrativa revelan actividades laborales donde permitan lograr eficiencia y eficaz gestión administrativa, con resultados amplios de fortalezas y oportunidades para el cumplimiento de los objetivos planteados, que conlleven a una secuela de oportunidades favorables en la toma de buenas decisiones y efectividad organizacional; además de mostrar innovación y mejora continua.

De igual manera, todas las organizaciones buscan tener una adecuada gestión administrativa con capacidades claras dirigidas a reducir las tasas de insatisfacción laboral, obteniendo un buen rendimiento en sus colaboradores y generando un buen clima laboral. (Sánchez y García, 2017). La gestión administrativa es muy importante, porque permite una buena administración de negocios, que ayuda en la vigencia, certeza y riqueza de la organización, asimismo en la buena coordinación de una empresa pequeña, mediana o grande.

Respecto a la primera variable empowerment, para el mejor entendimiento de la dirección que asume la indagación, se hace necesario examinar los **soportes teóricos** en bibliografías especializadas, con el propósito de otorgarle un sustento científico; conceptuándose las variables en estudio., Kirkpatrick (2020), manifiesta, que el colaborador que utilice dicha herramienta tendrá la iniciativa y mucha relevancia para la organización. De igual manera Arata (2020) resume, mediante el uso de dicho instrumento, los colaboradores cumplan con sus objetivos y se sentirán estimulados a ser parte de la organización donde laboran.

Robbins y Coulter (2014), al referirse del empowerment, especifica la efectividad de una relación entre el personal y el cliente, lo cual ayuda a tomar decisiones para laborar en su día a día. Asimismo, Vásquez (2004), comenta sobre dicha herramienta de gestión, que facilitará y distribuirá los recursos que se tiene dentro de la empresa con mayor rapidez y esto, teniendo la finalidad de generar un buen clima laboral en distintos escenarios. También, Chiavenato (2017), al escribir

sobre la herramienta estudiada, indica que ayuda al trabajador a la toma de decisiones, delegar autoridad a los trabajadores, para que así puedan tener la libertad y la información que requieran para tomar buenas decisiones dentro de la organización; todo esto, sobresaldrá con la competencia que hoy en día se tiene y la innovación de la tecnología donde se podrá ver el contenido de toma de decisiones de la empresa.

De otro lado, Tarí y García (2018), comentan que el empowerment es el dominio que se les da a los colaboradores de una organización con rotundas condiciones, donde ofrecerá seguridad y crecimiento de la quimera y su entorno de trabajo para así lograr buenos resultados. Del mismo modo, Meredith y Murrell (2012) instauran al empowerment como instrumento que ayudará a que los colaboradores puedan progresar y fomenten competencia a nivel grupal e individual. Asimismo, Burgueño, et al. (2017), al definir el empowerment, señala que esta herramienta, surge en 1988 para ayudar al cambio organizacional, promovido por Kenneth Blanchard y Paul Hersey, empoderar a un porcentaje de personas que trabajan en equipo, así el grupo humano sugieran una aprobación y los gerentes tomen decisiones respecto a sus colaboradores. La cadena de hoteles Ritz de los Estados Unidos utiliza el empoderamiento con gestión y así obtenga el premio nacional de calidad.

Al tratar de definir el empowerment, se hallaron varias teorías, que por su importancia las anotaremos. En realidad, esta herramienta, tiene sus inicios en el año de 1977. Julián Rappaport, lo califica como una herramienta que ayuda a dirigir y organizar, haciendo cumplir las tareas encomendadas dentro de una empresa, donde el personal se encarga de mejorar y endurecer el control de su entorno.

Koontz y Weihrich (2018), manifiestan que el empowerment, es una técnica que ayuda a dirigir y organizar al personal de la organización dándoles autoridad y autonomía para que así puedan desenvolverse bien en el trabajo; conllevando a las organizaciones, para que puedan alcanzar sus metas u objetivos, con la participación de los líderes que laboran en ella.

A continuación, vamos a detallar las dimensiones del empowerment: efectividad interna, conjunción de metodologías que se ponen en práctica y así ayudan a la empresa a incrementar su nivel de efectividad, para su provecho de los colaboradores y clientes, también se expresa como la productividad en disminuir costos, acortar tiempos y perfeccionar la calidad para así lograr la aptitud de precios, posicionamiento y sostenibilidad en el mercado. Riveros (2019). A continuación, comentaremos la segunda dimensión productividad, consisten en diseñar y desarrollar una estrategia social adaptada a la empresa en el lugar que opera, comentaremos del marketing interno donde nos dice que tiene como objetivo provocar la productividad en su empresa donde considera que es un elemento fundamental para poder salir del estado donde se ven sumidas muchas organizaciones y falta de combinación de un mecanismo humano de la institución. Riveros (2019).

Las empresas para ser competitivas sobre todo sobrevivir y posicionarse dentro del mercado para así afrontar cambios y restos manteniéndose en el mundo de los negocios, donde las actividades del capital humano influyen de una manera muy importante y así la organización sea eficiente, donde las personas van hacer un recurso indispensable con distintas habilidades, capacidades, conocimientos y competencias donde conseguirán experiencias únicas (Ríos et al., 2019).

A continuación, hablaremos de la tercera dimensión clima organizacional, viene hacer cuando las personas se juntan para realizar cualquier trabajo donde involucren un objetivo en común, el clima va ser la resultante de la percepción que los trabajadores y/o atletas realicen una situación objetiva dentro de la organización siempre implicándose para así componer un clima organizacional generando un buen nivel de comunicación y satisfacción favorable para una correcta productividad y buen rendimiento. (Alves, 2003).

Empowerment psicológico, como herramienta de gestión y educativa. Sobre lo estructural, Treviño y Segovia (2016), señala que, es la potestad de los trabajadores en la ejecución de sus acciones diarias, que puede ser individual o de forma grupal, donde los colaboradores tienen el tiempo de estudiar y desarrollar

como línea de carrera dentro de la organización, logrando todos los objetivos encargados dentro de sus trabajo, alcanzando de esta manera la productividad, los colaboradores tiene como principal función dentro de la organización el cumplimiento de distintas actividades y realizarlas a tiempo establecido con la mayor concentración posible. El empowerment psicológico, es la capacidad de estimulación, que provoca a los colaboradores a comprender que tienen una delegación de poder, donde se desarrollarán y crearán el incremento de la motivación dentro de la organización logrando así un buen desarrollo en las actividades que realizarán en el día a día.

También los autores, Robbins y Coulter (2014), al analizar el empowerment como estrategia de gestión, manifiestan, es cuando, la comunicación dentro de una organización ayuda que los colaboradores puedan tener una visión organizacional con un enfoque distinto, que apoye en el trabajo en equipo, a ser uno solo y tome posición mediante la rendición de cuentas. Mientras que, Chiavenato (2017), al deducir el empowerment en la educación, afirma que, el potencial humano será primordial para una organización en el fomentó del liderazgo; del mismo modo, Assibi (2019), señala que el empowerment, está de la mano con la motivación y esto hace que el colaborador pueda ser eficiente al momento de realizar sus actividades dentro de la organización.

Por otro lado, Komariyah y Komarudin (2019), indican que la herramienta estudiada, hace conocer algunas formas primordiales de trabajo. Primero: autoridad, dentro de un trabajo en equipo siempre se debe contar con un líder para que pueda brindar autoridad y aptitud en sus demás compañeros de trabajo. Segundo: información, todos los colaboradores deben de tener la libertad en la indagación y buscar nuevas estrategias para los gerentes de línea. Tercero: recompensa, es el incentivo que se otorga a un colaborador por su sacrificio y sus logros obtenidos dentro de la institución. Cuarto: competencias, hace que el colaborador pueda conocerse internamente y así logre ser un líder.

De la misma manera, Blanco y Moros (2020). El estudio del bienestar de los colaboradores es muy importante que ayuda a garantizar la salud de la organización, donde se establece el proceso de trabajo que promueve y mantienen un estado con seguridad física, mental y social de los trabajadores dentro de la organización. La satisfacción laboral con el empowerment son componentes para poder realizar un trabajo adecuado consiguiendo objetivos y logros profesionales.

Del mismo modo, Chiavenato (2017), refiere sobre los juicios de empoderamiento, con los cuales, los colaboradores tienen que manejar información necesaria para lograr resultados importantes en la empresa, siendo capaces de tomar decisiones de las actividades que realiza, con el único fin de contribuir con su equipo de trabajo y la empresa.

Entre las varias teorías del empowerment, se encontraron criterios: Motivar a los colaboradores en el cumplimiento de sus actividades encomendadas con orientación y entrenamiento adecuado. Concederles libertad dentro del trabajo, para observar los resultados al finalizar sus tareas. Contar con modelos exitosos, que permite tener un benchmarking de los compañeros de trabajo en la mejora del desempeño laboral personal. Uso de esfuerzo social que ayudará en la estimulación y hacer un feedback para así mejorar la confianza con el colaborador. Y, manifestar el apoyo emocional para reducir el estrés y la ansiedad, esto ayuda a que los colaboradores se puedan desenvolver de una mejor manera cuando realizan sus tareas (Newstrom, 2011).

Por otra parte, existen otros criterios de empowerment; como: Los colaboradores tienen accesibilidad a cualquier información de la empresa, tener conocimiento y habilidades para cumplir con los objetivos, siempre capacitándolos para tener buenos aportes y/o toma de decisiones dentro de la empresa, conociendo siempre sus roles como trabajador para que así favorezcan con los objetivos de la empresa, esto va conllevar a que los colaboradores al final de un plan de trabajo sean recompensado por su desempeño que realizó dentro de la empresa (Chiavenato, 2017).

Para seguir enfatizando y aportar a la investigación científica se analizará la variable dependiente. La actividad administrativa, es un elemento que ayudará en la proyección y diseño de los miembros que trabajan en la institución, con el único fin de lograr mayor eficiencia en los procedimientos laborales, de esta manera todas las organizaciones están obligadas a manifestar un buen concepto de gestión que ayude a lograr con sus metas, por ello también se puede afirmar que, es el conjunto de conocimientos que ayuda a planificar, ejecutar, organizar y dirigir y ejecutar acciones dogmáticas con un contexto racional social y técnico de un grupo humano. (Koontz et al., 2012).

Chiavenato (2014), señala que la gestión administrativa es proyectar, organizar, dirigir e inspeccionar, que conlleva a condicionantes de distintas empresas, donde se observará recursos humanos, tecnológicos y financieros con el propósito de una mejor dirección y lograr objetivos dentro de la organización con un enfoque distinto de organización, dirección y control. También los autores, Del valle et al. (2021), comenta sobre la diligencia administrativa y financiera en las empresas de Manabí en Ecuador, donde se realizó una investigación no experimental, en la cual se demostró que la gestión administrativa va ser el punto de inicio para el crecimiento empresarial y financiero, se concluye, que toda buena gestión administrativa dependerá del proceso evolutivo y el uso adecuado de la tecnología, permitiendo un buen desempeño de sus colaboradores.

De la misma manera tenemos a la teoría Z donde encontramos a Fromm, Drucker, Reddin y Ouchi quienes han hecho importantes guías a los gerentes para así poder ejecutar una gestión creativa, productiva y objetiva, donde discurren que el ser humano busca la realización de sus metas utilizando el control por sistemas que ayuda a los planes de la organización a excepción que los medios de control hayan sido previamente establecidos y acordados, también nace la motivación como fenómeno endógeno que cada colaborador busca su realización personal para así confirmar su capacidad de logro, Serralde, (1983).

Para seguir aportando sobre la variable gestión administrativa detallaremos la teoría de calidad total, donde en la actualidad se percibe la manipulación en las actividades industriales, lo cual se pone como ejemplo las pirámides de Egipto y la gran muralla china, proyectos antiguos y siguen perdurando a lo largo de los años, para su desarrollo se encontró aportaciones de Joseph M. Juran que nos enseña el método de gestión de calidad que contribuyó a Japón de esta manera pueda revolucionar y también aporta conceptos de la disminución de costos, donde se tiene que progresar en calidad a lo largo del tiempo. También aparece Philip B. Crosby que crea una relación de cliente-proveedor con su concepto cero defectos, también opina de perfeccionar la calidad e innovar la mentalidad de la alta directiva. (López, 2005).

En las distintas instituciones públicas y privadas existen diversas formas de gestión administrativa, desde un horizonte financiero y talento humano, donde la mayoría de ellas, otorgan inversión de tiempo indeterminado en la elaboración del plan de actividades para llegar a cumplir con las metas que ellos mismos se plantean, donde los colaboradores tienen rol importante en el desempeño de los términos. La gestión administrativa va ser muy selecta al momento de trabajar, donde se observará estrategias, gestión, tiempo y planificación de la empresa para que así los colaboradores se sientan satisfechos laborando dentro de ella con un buen clima laboral. En estos tiempos, se considera como base primordial a las personas que radican dentro de la organización, ya que ellos van a lograr la competitividad, por ende, se cuenta con un personal calificado y motivado, de esta manera las organizaciones hoy en día observan las habilidades que tienen las personas para así captarlos y capacitarlos cumpliendo las metas de la organización sin ninguna falencia (Saavedra y Delgado, 2020).

De la misma manera las instituciones deben de realizar una gestión administrativa con reglas claras, reduciendo la insatisfacción laboral, para perfeccionar el rendimiento de los colaboradores, generando así un buen clima organizacional, también es necesario considerar la salud mental de los colaboradores ya que enfrentan distintos problemas en su vida diaria lo cual hace que no se sientan satisfechos dentro de su trabajo generando así un bajo

rendimiento en sus actividades diarias. La satisfacción laboral de un colaborador es muy importante como su rendimiento dentro de la organización (Saavedra y Delgado, 2020).

La gestión administrativa dentro del entorno globalizado viene hacer una nueva concepción de la gerencia avanzada donde se plantea la rectificación de los procesos donde las organizaciones sean consideradas como fuente de empleo, de la misma manera es importante generar distintas alternativas de organización que parten de las capacidades y estrategias de manejo de la gestión administrativa donde permite a las organizaciones autosostenerse y desarrollarse dentro del contexto de la globalización, donde en estos últimos años las organizaciones dependen de una gran medida administrativa, lo cual hace que aumente su eficacia y competitividad por parte de los colaboradores (Mendoza, 2023).

Gestión administrativa, son las decisiones y acciones para el cumplimiento de logros que anteriormente se estableció, también, se puede decir que la gestión, viene a ser las acciones o habilidades para el cumplimiento de las metas (Rubina, 2018). La gestión administrativa tiene un carácter sistemático que está orientada al objetivo de logros, a través del progreso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. Todo esto asimismo nos habla de la innovación donde juega un papel muy significativo y considera un progreso de un modelo de negocio empresarial con cambios organizacionales, innovaciones y tecnológicos con el único fin de conseguir un buen posicionamiento en un mercado nuevo y sin competidores (Mendoza, 2017).

La gestión administrativa, tiene cuatro procedimientos administrativos: planificación, organización, dirección y control de una organización para así lograr todos los objetivos (Mendoza, 2017). De la misma manera Alvarado, et al. (2016), mencionan que el líder tiene que poner en práctica dentro de la organización su nivel de eficiencia y productividad para así obtener buenos resultados con el manejo de las herramientas necesarias de acuerdo al escenario en que se encuentra.

El aspecto administrativo, describe los métodos de comprobación y eficiencia respecto a las solvencias de acuerdo a los cargos de las entidades financieras, con respecto al punto que da inicio a la parte administrativa donde se va solventar necesidades oportunas dentro de un contexto sistemático con un punto de vista macro y micro, definiéndose responsabilidades y técnicas objetivas, claras y precisas para el proceso que se realizará (Farinango, 2022).

Respecto a las dimensiones de la gestión administrativa observamos los siguientes: Planeación, organización, integración, dirección y control. La planeación, es un proceso que determina escenarios hacia donde se quiere llegar como organización, donde se realizarán distintas estrategias para el logro del éxito que se tiene al inicio de toda actividad, se define hacia donde se quiere llegar como organización buscando buenos resultados y seguir creciendo (Munch, 2010).

Organización, radica en diseñar e instaurar estructuras, procesos, funciones y competencias dentro de la organización, aplicando distintas técnicas para la solución del trabajo que se va realizar; estos métodos aplicados ayudarán a poder alinear las técnicas administrativas (Munch, 2010). A continuación, comentamos la otra dimensión Integración, este proceso es donde se obtienen y eligen los recursos necesarios para realizar las operaciones dentro de la organización, siempre es fundamental de contar los recursos humanos, logísticos, económicos y materiales que va requerir la composición administrativa (Munch, 2010).

Del mismo modo comentaremos la dimensión Dirección, proceso donde se realiza la elaboración de todos los cambios del proceso administrativo mediante el manejo, ubicación de capitales, se solicita ajustes de la fase administrativa para la conducción, ejecución y liderazgo de las personas que se localizan en la alta gerencia (Munch, 2010). Prosiguiendo explicamos la dimensión Control, en este proceso se establecen los modelos de los resultados logrados con el único objetivo de poder corregir las falencias para así prevenir y mejorar las operaciones que se realiza dentro de la organización (Munch, 2010).

Para la variable del empowerment encontramos teorías, Medina y Mendoza (2018), nos comentan que es una herramienta que cualitativamente se va observar sucesos inmanentes del colaborador en empowerment como instrumento eficiente para obtener el éxito dentro de la organización, todo esto va englobar beneficios, cláusulas para así poder ejecutar proyectos que van a traer consigo beneficios en la actitud inmanente al colaborador, como es la satisfacción, compromiso y responsabilidad.

De la misma manera, Kimpah y Izwar, (2020). Ellos van a enlazar al empowerment psicológico con el desempeño laboral, hallando efectos muy significativos, donde se va poner en práctica la toma de decisiones de los participantes, es por ende que los colaboradores van a tener que cumplir obligaciones, aprendiendo nuevas habilidades aplicando empoderamiento psicológico para su buen desempeño laboral.

Torres y Zegarra, (2015). Nos comentan que existen pocos estudios que se van a centrar en teorías y conceptos sobre el empowerment, esto va permitir revisar teóricamente dicha herramienta donde nos permita conocer más sobre el empowerment en relación al desempeño. Cáceres, et al. (2021)

Del mismo modo Piguave y Vegas (2021), en el artículo científico sobre el empowerment en la gestión estratégica en equipos de trabajo, su objetivo explica la razón del empowerment en la gestión estratégica en equipos de trabajo y cargo laboral en la Empresa de Producción y Desarrollo Estratégico de Ecuador, con resultados que el empoderamiento ayude a los colaboradores a demostrar orientación, pertenencia y responsabilidad dentro de su trabajo aumentando su capacidad al momento de la toma de decisiones, concluye que el empowerment es una herramienta favorable ya sea en un organismo público o privado, generando oportunidades de negocio para la organización.

En cuanto la variable Gestión administrativa, tiene la teoría de Henry Fayol y Federick Taylor con teorías clásicas de la administración, donde señalan que, la gestión administrativa va proceder con métodos, definiendo cuatro procesos administrativos: planificación, organización, orientación y control. En conclusión, al momento de desarrollar las cuatro funciones se tiene que gestionar recursos materiales, financieros y humanos para así lograr las metas organizacionales. Gestionar es un proceso fundamental que va ayudar al gerente a que las tareas dentro de la organización se realicen de una manera clara la mayoría de veces en cada departamento que lo conforman con el fin de optimizar las actividades y el personal pueda dar sus opiniones y desenvolverse bien dentro de la organización.

Los procesos administrativos están constituidos por varios conceptos, técnicas y herramientas, Bravo (2011). Nos comenta que la gestión viene hacer métodos con una visión futura para la organización, donde la gestión es una labor metodológica, innovadora y cuestionadora en la forma de cómo realizamos las tareas.

En la variable de gestión administrativa vamos a observar distintos procesos los cuales mencionaremos a continuación:

Proceso administrativo, en la edad media, siglo V y XC, al momento de la caída del imperio romano, los pueblos necesitaban certificar su protección al feudalismo, durante esta época la administración solo era supervisión y trabajo, por ende los castigos eran con garrotes de parte del señor feudal, quien era el encargado de controlar la productividad en esos tiempos, ante ello la iglesia romana y la organización marcial hacer caer la balanza en pensamiento del proceso administrativo, donde en esta edad los órganos de la iglesia fueron llamados señores feudales, ministros y/o asesores del rey. Duque (2018).

Seguidamente tenemos el proceso administrativo edad moderna, esto surge en Prusia, Austria donde se enmarca grandes acontecimientos entre ellos el descubrimiento de América, revolución francesa y revolución industrial, es aquí donde surge el movimiento administrativo conocido como cameralitas quienes son los fundadores del estudio científico de la administración pública ellos son los

encargados de perfeccionar el sistema administrativo, por otro lado surge el mercantilismo, sistema económico donde se va realizar el comercio tanto interna y externa del territorio, abriendo así camino a las sociedades y contratos comerciales.

A continuación, detallaremos el último proceso administrativo edad contemporánea, va ser la base fundamental de la administración en el sector público y privado, donde Woodrow Wilson nos comenta que la administración es una ciencia practica con un juicio preciso para llevar al éxito las organizaciones y formas de trabajo, en esta época aparece la industrialización aquí se observa que empresario va ser dueño de herramientas y recursos en cuanto a los colaboradores y producción. Los burgueses ya eran propietarios de bancos, mercados, talleres, etc. Es así que el proceso administrativo inicia en base de teorías, principios y funciones administrativas. Mendoza y Moreira, (2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación.

En principio Supo (2020), refiere a la clasificación, la que debe entregar categorías exhaustivas y mutuamente excluyentes, y que debe entregar solamente dos categorías. Según Palella y Martins (2012), es la responsable de describir la clase de tratado a ejecutarse, asimismo encauza el objetivo de la experimentación y estipula la manera de recopilación informativa o de datos.

La CONCYTEC (2020), el tipo de investigación es básica, experimentación de tipo básico. Al respecto, Palella y Martins (2012), señala que se da inicio desde el conocimiento erigido por la indagación **básica**, con el propósito de hallar problemas a intervenirlos o definir la solución estratégica.

Diseño de investigación.

La investigación cuantitativa planteada, tuvo el diseño descriptivo correlacional y transversal, en tanto que, determinó el nivel de relación existente entre el empowerment y la gestión administrativa. En consecuencia, el estudio se manipuló no para el esclarecimiento de la relación causal de las dos variables en estudio; más bien para evaluar la relación entre ellas (Arias y Covinos, 2020).

En la indagación se usó el diseño descriptivo correlacional transversal, para observar si existe o no relación entre las variables en estudio, vale decir, si existe asociación por medio del empowerment y la gestión administrativa. Siendo transversal o transeccional, en el estudio, se hizo una sola medición, donde se observó los fenómenos en un momento dado y tal como está (Arias y Covinos, 2020). (Observar esquema en el anexo N°12).

Dónde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Variable 1

r = Relación de las variables en estudio

O₂ = Variable 2

3.2. Variables y operacionalización.

Variables.

Variable 1 : Empowerment

Variable 2 : Gestión administrativa

Operacionalización.

A. Variable 1: Empowerment

A.1. Definición Conceptual: Es una herramienta que apoya al trabajador en la toma de decisiones, delegar autoridad a los trabajadores, para que así puedan tener la libertad y la información que requieran para tomar buenas decisiones dentro de la organización (Chiavenato, 2017).

A.2. Definición Operacional: La variable empowerment, manipulado en el desarrollo investigativo, se midió con el cuestionario, preparado para tal fin.

A.3. Dimensiones e Indicadores:

Efectividad Interna:

- Elaboración del plan de aplicación del uso del empowerment. (Medios y herramientas educativas, instrumentos evaluativos).

Productividad:

- Proceso teórico y práctico en el uso del empowerment.
- Empleo de medios y materiales educativos.

Clima Organizacional:

- Empleo del instrumento evaluativo.3
- Reforzamiento en temas no entendidas.

A.4. Escala de medición:

Totalmente en desacuerdo:	1
En desacuerdo	: 2
Indiferente	: 3
De acuerdo	: 4
Totalmente de acuerdo	: 5

B. Variable 2: Gestión Administrativa.

B.1. Definición Conceptual: Es planificar, organizar, dirigir y controlar, que conlleva a condicionantes de distintas empresas, donde se observará recursos humanos, tecnológicos y financieros con el propósito de una mejor dirección y lograr objetivos dentro de la organización con un enfoque distinto de organización, dirección y control (Chiavenato, 2014).

B.2. Definición Operacional: Gestión administrativa, variable 2, se examinó por medio del cuestionario, con cinco dimensiones: Planeación, organización, integración, dirección y control.

B.3. Dimensiones e Indicadores:**Planeación:**

- Determinación de escenarios.
- Uso de diversas estrategias.
- Definición de metas.

Organización:

- Diseño y establecimiento organizativa.
- Aplicación de técnicas de trabajo.
- Métodos de alineación de técnicas administrativas.

Integración:

- Recursos humanos.
- Recursos logísticos y materiales.
- Recursos económicos.

Dirección:

- Ejecución de fases programadas.
- Conducción y orientación de los recursos.
- Liderazgo gerencial.

Control:

- Determinación de estándares de resultados obtenidos.
- Corrección de falencias.
- Mejoramiento de operaciones organizacionales.

B.4. Escala de medición:

Totalmente en desacuerdo:	1
En desacuerdo	: 2
Indiferente	: 3
De acuerdo	: 4
Totalmente de acuerdo	: 5

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población:

Expone Supo (2020), la población estudiada viene hacer, la esencia de toda indagación, compuesta por elementos que se denominan unidades de estudio; dicho de otra manera, la población es la junta de unidades de estudio con la que trabaja el investigador. Unidades conformadas por personas, animales, cosas, fenómenos, objetos, hechos, etc.

En el estudio, se trabajó con los 64 colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho.

Muestra:

Para Supo (2020), es una fracción, un porcentaje, de la totalidad poblacional, con las mismas características de la población, con las cuales se ejecuta las valuaciones o la experimentación para arribar a conclusiones generalizables al conjunto de la población.

La muestra de estudio fue el total de los colaboradores de la entidad financiera investigada con una población de 64 trabajadores de la entidad financiera.

(Palella y Martins, 2012). Sin embargo, en la investigación, la **muestra será censal**, es decir, participarán todos los integrantes de la muestra; por lo cual, no existirá el muestreo.

Unidad de Análisis.

Silvestre y Huamán (2019), conceptúan a la unidad de análisis como la pequeña cantidad de la población necesaria en la comprobación de la variable

analizada; la cual es definida por el indagador. En el estudio a realizar, la unidad de análisis, estuvo constituido por 64 colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recopilación de datos.

Técnicas para la recopilación de datos.

Son actividades e instrucciones del investigador para lograr testimonio específico e importante, para resolver la pregunta investigativa. Son los procesos particulares de recopilación de información necesaria y congruente con el método exploratorio empleado (Hernández y Duana, 2020).

En el estudio, se usó la técnica de la encuesta, para las dos variables.

- La **encuesta**, herramienta que utiliza como instrumento al cuestionario, direccionado a personas para así recabar información, esta herramienta nos va ayudar a obtener resultados cuantitativos o cualitativos determinados por un orden lógico y respuestas escalonadas. Es un documento que tiene un listado de preguntas escritas, que pueden ser abiertas o cerradas. Técnica muy utilizada actualmente para el ámbito de la investigación científico donde participan por lo menos una vez en su vida las personas (Arias, 2021).

Instrumentos para la recopilación de datos.

Son herramientas utilizadas en las exploraciones para obtener datos de la realidad estudiada (Hernández y Duana, 2020). En la investigación, se usó el instrumento cuestionario, para las dos variables en estudio.

- El **Cuestionario**, instrumento que se utiliza para el recojo de datos, viene a ser un mezclado de preguntas enumeradas y presentadas en una tabla donde no existen refutaciones correctas o incorrectas, aplicada a una población conformada por colaboradores de una entidad financiera. Arias (2021). Se utilizo dos cuestionarios para cada variable de empowerment y gestión administrativa con sus respectivos ítems.

Validación de Instrumentos.

La validación es un proceso para determinar la disociación de sesgos y relaciona de lo que se calcula y lo que se quiere valorar. Según Palella y Martins (2012), la validación de instrumentos se puede hacer desde el contenido, criterio o del constructo. El instrumento construido se validó el contenido, por mediación de criterio de expertos (especialistas en metodología y en el tema tratado). La validación tuvo los siguientes resultados:

Tabla 1

Valoración de Expertos

EXPERTOS	VALORACIÓN	
	EMPOWERMENT	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Dr. Alvarez Enriquez, Eleodoro	4	4
Dr. Licas Garibay, Juan Luis	4	4
Mg. Mancilla Mantilla, Gianna Dominga	4	4
Valoración Final	4	4

Los jueces calificaron los dos instrumentos, cuestionario de Empowerment y Gestión Administrativa, en el Alto nivel; por lo cual, su aplicación fue posible en el trabajo de campo.

Confiabilidad de Instrumentos.

La confiabilidad, según Palella y Martins (2012), es cuando el instrumento de recojo de información presenta similares resultados en varias aplicaciones, cuando los contextos son similares. Para determinar la fiabilidad del instrumento, se designará una prueba piloto con 15 colaboradores de otra institución crediticia, con similares tipologías a la muestra de estudio. El cuadro de apreciación considera los parámetros:

a. Confiabilidad del instrumento Empowerment

El cuestionario de Empowerment, obtiene una valoración de 0,90, en correspondencia a la valoración de Palella y Martins (2012), es de confiabilidad muy alta; entonces, el instrumento es estrechamente confiable. (Observar anexo N°13).

b. Confiabilidad del Instrumento Gestión Administrativa

El cuestionario de Gestión Administrativa, logra valoración de 0,937, en correspondencia a la valoración de Palella y Martins (2012), es de confiabilidad muy alta, entonces, el instrumento es muy confiable. (Observar anexo N°14).

3.5. Procedimientos.

Siendo una exploración de enfoque cuantitativo, tipo aplicada y diseño correlacional, los procedimientos fueron:

- Se recopiló los datos de los colaboradores de la entidad financiera de Ayacucho, sobre el uso del empowerment y la gestión administrativa.
- Estadísticamente, se analizaron los datos obtenidos en las dos variables en estudio. Se describieron los resultados en tablas de frecuencias relativas simples y en la prueba de hipótesis, se usó un estadígrafo adecuado, en concordancia a la prueba de normalidad de datos y la escala de medición de la variable gestión administrativa.

3.6. Métodos de Análisis de Datos.

La investigación de enfoque cuantitativo, se encarga de estudiar una determinada realidad desde el estudio de variables categóricas y numéricas; utilizando técnicas estadísticas para determinar la tendencia de los datos y establecer relaciones funcionales, interrelación y dependencia de las variables, y a partir de ella explicarlos o predecirlos. (Silvestre y Huamán, 2019).

Los datos se analizaron descriptiva e inferencialmente, para presentarlo por sistema computarizado, usando los sistemas de Microsoft Word, Microsoft Excel y

el programa IBM SPSS 27. Para usar el estadígrafo de la prueba de hipótesis, se tuvo en cuenta la prueba de normalidad de datos y la escala de medición usada en el análisis de la gestión administrativa, determinándose usar el estadígrafo no paramétrico de tau b de kendall.

3.7. Aspectos Éticos.

Se elaboró considerando principios éticos universales. Al respecto Inga e Inga (2022), al referirse sobre la ética, lo describe como inherente a los compromisos morales a practicar en toda investigación, como la protección de datos dados por los participantes y de apoyo en la exploración, previo consentimiento, preservando su confidencialidad, por tanto, la recopilación de datos fue anónima, promulgadas en la Ley 29733 (Protección de datos personales, 2011).

Igualmente, se utilizaron citas directas e indirectas de las opiniones vertidas por los especialistas, en reconocimiento de sus valiosas opiniones, prescindiendo el plagio y uso de datos falsos. Asimismo, se honestó el principio de autonomía, cuando se guardó la confidencialidad de datos primarios y secundarios obtenidos.

En la exploración se respetó la participación voluntaria de los colaboradores, conservando la honra e moralidad del varón y mujer, primando el beneficio mutuo y la confianza entre colaboradores e investigador (Principio de beneficencia). Asimismo, en cumplimiento al principio de no maleficencia, se evadió los malos efectos indagatorios, dejando de lado la discriminación y estigmatización. Al respecto Taborda y Brausín (2020), afirman que se debe respetar los elementos de atención, justicia y no de mala eficiencia, en una investigación científica. En ese sentido, los logros hallados serán de beneficio de todos los individuos que participaron en la investigación, considerando a todas las personas integrantes de la muestra de estudio, en igualdad de condiciones (Principio de igualdad).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 02

Nivel del empowerment según la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA			Total
		MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
EMPOWERMENT	REGULAR	1,3 10,9%	4,6 0,0%	1,1 0,0%	7,0 10,9%
	BUENO	8,8 7,8%	30,8 65,6%	7,3 0,0%	47,0 73,4%
	EXCELENTE	1,9 0,0%	6,6 0,0%	1,6 15,6%	10,0 15,6%
Total		12,0 18,8%	42,0 65,6%	10,0 15,6%	64,0 100,0%

La tabla cruzada N°02, podemos ver, del 100% (64) de colaboradores de una entidad financiera ayacuchana, el 73,4% (47) lo percibe en el nivel bueno de apoyo del empowerment en su labor diaria; en correlación a la gestión administrativa, se visualiza una proporción más alta corresponde al 65,6% (42) de colaboradores que califican a la gestión administrativa.

Resultado que permite inferir que el empowerment está relacionado a la gestión administrativa. A mayor utilización del empowerment, mejor será la labor de la gestión administrativa en colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho.

Tabla 03

Nivel del empowerment según la planeación en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023

		PLANEACIÓN				Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
EMPOWERMENT	REGULAR	,3	1,5	3,7	1,4	7,0
		4,7%	6,3%	0,0%	0,0%	10,9%
	BUENO	2,2	10,3	25,0	9,5	47,0
		0,0%	15,6%	53,1%	4,7%	73,4%
	EXCELENTE	,5	2,2	5,3	2,0	10,0
		0,0%	0,0%	0,0%	15,6%	15,6%
Total		3,0	14,0	34,0	13,0	64,0
		4,7%	21,9%	53,1%	20,3%	100,0%

A continuación, se observa la tabla cruzada N°03, del 100% (64) de colaboradores de una entidad financiera ayacuchana, el 73,4% (47) lo percibe en el nivel bueno de apoyo del empowerment en su labor diaria; en relación a la planeación de la gestión administrativa, se observa un porcentaje más alto corresponde al 53,1% (34) de colaboradores que califican en el nivel alto a la planeación.

Refleja que permite inferir que el empowerment está relacionado a la planeación. A mayor utilización del empowerment, mejor será la planeación de la gestión administrativa en colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho.

Tabla 04

Nivel del empowerment según la organización en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023

	ORGANIZACIÓN					Total	
			BAJO	MEDIO	ALTO		MUY
							ALTO
REGULAR	,2	1,5	4,5	,8	7,0		
	3,1%	7,8%	0,0%	0,0%	10,9%		
BUENO	1,5	10,3	30,1	5,1	47,0		
	0,0%	14,1%	59,4%	0,0%	73,4%		
EXCELENTE	,3	2,2	6,4	1,1	10,0		
	0,0%	0,0%	4,7%	10,9%	15,6%		
Total			2,0	14,0	41,0	7,0	64,0
			3,1%	21,9%	64,1%	10,9%	100,0%

Observamos en la tabla cruzada N°04, del 100% (64) de colaboradores de una entidad financiera ayacuchana, el 73,4% (47) lo percibe en el nivel bueno de apoyo del empowerment en su labor diaria; en relación a la organización de la gestión administrativa, se observa que el porcentaje más alto corresponde al 64,1% (41) de colaboradores que califican en el nivel alto a la organización.

Resultado que permite inferir que el empowerment está relacionado a la organización. A mayor utilización del empowerment, mejor será la organización de la gestión administrativa en colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho.

Tabla 05

Nivel del empowerment según la integración en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023

		INTEGRACIÓN				Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
EMPOWERMENT	REGULAR	,4	1,5	3,9	1,1	7,0
		6,3%	4,7%	0,0%	0,0%	10,9%
	BUENO	2,9	10,3	26,4	7,3	47,0
		0,0%	17,2%	56,3%	0,0%	73,4%
	EXCELENTE	,6	2,2	5,6	1,6	10,0
		0,0%	0,0%	0,0%	15,6%	15,6%
Total		4,0	14,0	36,0	10,0	64,0
		6,3%	21,9%	56,3%	15,6%	100,0%

Observaremos la tabla cruzada N°05, donde, del 100% (64) de colaboradores de una entidad financiera ayacuchana, el 73,4% (47) lo percibe en el nivel bueno de apoyo del empowerment en su labor diaria; en relación a la integración de la gestión administrativa, se indica que el porcentaje más alto corresponde al 56,3% (36) de colaboradores que califican en el nivel alto a la integración.

Efecto que permite inferir, el empowerment está relacionado a la integración. A mayor utilización del empowerment, mejor será la integración de la gestión administrativa en colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho.

Tabla 06

Nivel del empowerment según la dirección en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023

		DIRECCIÓN			Total
		MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
EMPOWERMENT	REGULAR	1,0 10,9%	3,8 0,0%	2,2 0,0%	7,0 10,9%
	BUENO	6,6 3,1%	25,7 54,7%	14,7 15,6%	47,0 73,4%
	EXCELENTE	1,4 0,0%	5,5 0,0%	3,1 15,6%	10,0 15,6%
Total		9,0 14,1%	35,0 54,7%	20,0 31,3%	64,0 100,0%

Se va observar la tabla cruzada N°06, del 100% (64) de colaboradores de una entidad financiera ayacuchana, el 73,4% (47) lo percibe en el nivel bueno de apoyo del empowerment en su labor diaria; en relación a la dirección de la gestión administrativa, se observa que el porcentaje más alto corresponde al 54,5% (35) de colaboradores que califican en el nivel alto a la dirección.

Resultado que accede inferir que el empowerment está relacionado a la dirección. A mayor utilización del empowerment, mejor será la dirección de la gestión administrativa en colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho.

Tabla 07

Nivel del empowerment según el control en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023

		CONTROL				Total	
		MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
EMPOWERM ENT	REGULAR	,1 1,6%	,7 9,4%	1,5 0,0%	4,0 0,0%	,7 0,0%	7,0 10,9%
	BUENO	,7 0,0%	4,4 0,0%	10,3 21,9%	27,2 51,6%	4,4 0,0%	47,0 73,4%
	EXCELENTE	,2 0,0%	,9 0,0%	2,2 0,0%	5,8 6,3%	,9 9,4%	10,0 15,6%
	Total	1,0 1,6%	6,0 9,4%	14,0 21,9%	37,0 57,8%	6,0 9,4%	64,0 100,0%

En la tabla cruzada N°07, se observa, del 100% (64) de colaboradores de una entidad financiera ayacuchana, el 73,4% (47) lo percibe en el nivel bueno de apoyo del empowerment en su labor diaria; en relación al control de la gestión administrativa, se observa que el porcentaje más alto corresponde al 57,8% (37) de colaboradores que califican en el nivel alto al control.

Resultado que faculta inferir que el empowerment está relacionado al control. A mayor utilización del empowerment, mejor será el control de la gestión administrativa en colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

PARA EL EMPOWERMENT

Hi: Los datos recogidos en el análisis del empowerment revelan configuración normal.

Ho: Los datos recogidos en el análisis del empowerment revelan configuración no normal.

PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Hi: Los datos recogidos en el análisis de la gestión administrativa revelan configuración normal.

Ho: Los datos recogidos en el análisis de la gestión administrativa revelan configuración no normal.

Sí $p < 0,05$ = Se acepta la hipótesis nula.

Sí $p > 0,05$ = Se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 08

Prueba de normalidad de datos por medio de Kolgomorov Smirnov.

VARIABLE	ESTADÍSTICO	gl	Sig.
EMPOWERMENT	,374	64	,000
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,527	64	,000

Las variables empowerment y gestión administrativa, presentan significados asintóticos de 0,000, menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$), estadísticamente se acepta la hipótesis nula de investigación: Los datos revelan configuración *no normal*.

4.3. RESULTADOS A NIVEL INFERENCIAL

Prueba de hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre el empowerment y la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Ho: No existe relación entre el empowerment y la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Tabla 09

Prueba de correlación entre el empowerment y la gestión administrativa

		GESTIÓN	
		EMPOWERMENT	ADMINISTRATIVA
Tau_b	EMPOWERMENT	1,000	,876**
de		.	,000
Kendall		64	64
	GESTIÓN	,876**	1,000
	ADMINISTRATIVA	,000	.
		64	64

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

Los alcances de la tabla 09, muestran, el significado unilateral de las dos variables es 0,000, menor al nivel de significancia 0,05; por tal motivo se accede la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre el empowerment y la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. El factor de correlación es 0,876, indicando un nivel alto o fuerte de correlación.

Prueba de la hipótesis específica de planeación:

Hi: Existe relación significativa entre el empowerment y la planeación en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Ho: No existe relación entre el empowerment y la planeación en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Tabla 10

Prueba de correlación entre el empowerment y la planeación.

		EMPOWERMENT	PLANEACIÓN
Tau_b de Kendall	EMPOWERMENT	1,000	,757**
		.	,000
		64	64
	PLANEACIÓN	,757**	1,000
		,000	.
		64	64

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

Los resultados de la tabla 10, muestran, el significado unilateral de las dos variables es 0,000, mínima al nivel de significancia 0,05; por tal motivo se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre el empowerment y la planeación en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. El coeficiente de correlación es 0,757, indicando un nivel moderado de correlación.

Prueba de la hipótesis específica de organización:

Hi: Existe relación significativa entre el empowerment y la organización en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Ho: No existe relación entre el empowerment y la organización en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Tabla 11

Prueba de correlación entre el empowerment y la organización.

		EMPOWERMENT	ORGANIZACIÓN
Tau_b de Kendall	EMPOWERMENT	1,000	,732**
		.	,000
		64	64
	ORGANIZACIÓN	,732**	1,000
		,000	.
		64	64

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

Los resultados de la tabla 11, muestran, el significado unilateral de las dos variables es 0,000, menor al nivel de significancia 0,05; por tal motivo se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre el empowerment y la organización en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. El coeficiente de correlación es 0,732, indicando un nivel moderado de correlación.

Prueba de la hipótesis específica de integración:

Hi: Existe relación significativa entre el empowerment y la integración en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Ho: No existe relación entre el empowerment y la integración en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Tabla 12

Prueba de correlación entre el empowerment y la integración.

		EMPOWERMENT	INTEGRACIÓN
Tau_b de Kendall	EMPOWERMENT	1,000	,804**
		.	,000
		64	64
	INTEGRACIÓN	,804**	1,000
		,000	.
		64	64

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

Los resultados de la tabla 12, muestran, el significado unilateral de las dos variables es 0,000, menor al nivel de significancia 0,05; por tal motivo se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre el empowerment y la integración en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. El coeficiente de correlación es 0,804, indicando un nivel alta o fuerte de correlación.

Prueba de la hipótesis específica de dirección:

Hi: Existe relación significativa entre el empowerment y la dirección en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Ho: No existe relación entre el empowerment y la dirección en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Tabla 13

Prueba de correlación entre el empowerment y la dirección.

		EMPOWERMENT	DIRECCIÓN
Tau_b de Kendall	EMPOWERMENT	1,000	,741**
		.	,000
		64	64
	DIRECCIÓN	,741**	1,000
		,000	.
		64	64

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

Los resultados de la tabla 13, muestran, el significado unilateral de las dos variables es 0,000, menor al nivel de significancia 0,05; por tal motivo se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre el empowerment y la dirección en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. El coeficiente de correlación es 0,741, indicando un nivel moderado de correlación.

Prueba de la hipótesis específica de control:

Hi: Existe relación significativa entre el empowerment y el control en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Ho: No existe relación entre el empowerment y el control en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Tabla 14

Prueba de correlación entre el empowerment y el control.

		EMPOWERMENT	CONTROL
Tau_b de Kendall	EMPOWERMENT	1,000	,713**
		.	,000
		64	64
	CONTROL	,713**	1,000
		,000	.
		64	64

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

Los resultados de la tabla 14, muestran, el significado unilateral de las dos variables es 0,000, menor al nivel de significancia 0,05; por tal motivo se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe relación significativa entre el empowerment y el control en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. El coeficiente de correlación es 0,713, indicando un nivel moderado de correlación.

V. DISCUSIÓN

Los usuarios de las diferentes entidades financieras, desde siempre, reclaman el funcionamiento de dichas instituciones en condiciones con criterios de eficacia, eficiencia y excelencia; hecho que implica una buena gestión administrativa. La cual se logra, en base por una favorable planificación, organización, dirección y control en las actividades de toda entidad u organización, además de modernizar la administración, desde una situación burocrática a una más flexible, eficiente, transparente y orientado al bienestar de las demandas de los ciudadanos.

El objetivo general tuvo los siguientes resultados, Como se ha observado, en la labor cotidiana los colaboradores ya no tienen dependencia de un jefe o supervisor en la realización de sus tareas, los trabajadores se sienten responsables de sus acciones, hay mejor compromiso en equipo y tienen cooperación activa, como pieza trascendente, en el esquema de liderazgo de la entidad financiera investigada. En ese entender, el empowerment, más que instrumento de gestión, en el trabajo mismo, se convirtió en una técnica, que logró desarrollar capacidades y actitudes de los colaboradores, desde una posición pasiva de trabajo, hasta una nueva forma de accionar, donde predomina la participación activa y responsable.

El empleo del empowerment en la entidad financiera investigada, fue de importancia en el trabajo organizado, de equipo, donde cada uno de los colaboradores realizaban sus tareas de manera más comprometida en el logro de las metas organizacionales. En el análisis descriptivo, del total de colaboradores (64 unidades, 100,0%), el 73,4% (47) de colaboradores perciben al empowerment en el nivel bueno; mientras que la gestión administrativa está catalogada en el nivel alto, con 65,6% (42) de colaboradores; por lo que se puede inferir que a un nivel bueno de empowerment le corresponde una alta gestión administrativa; resultado que tiene mucha similitud a los resultados inferenciales, con el estadígrafo no paramétrico de tau b de kendall se adquiere un significado asintótico unilateral, menor al nivel de la significancia ($\alpha = 0,05$), por lo cual, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, que refiere, existe relación significativa entre el

empowerment y la gestión administrativa en colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, investigada.

Los sucesos percibidos en los antecedentes, también poseen similitud con nuestros hallazgos, López (2021) en su tesis sobre empowerment y gestión administrativa, indica que, dicha institución investigada, los empleados que utilizan el empowerment están comprometidos con la organización de trabajo, concluyendo que hay relación importante entre el empowerment y la gestión administrativa en la entidad hotelera indagada. Del mismo modo, Robbins y Coulter (2014), refieren que el empowerment hace que haya una relación entre el cliente y el personal trabajador, permitiendo, un trabajo de mayor confianza y entendimiento, no suscitándose desencuentros entre ellos.

En los análisis de la concordancia entre el empowerment y sus dimensiones de la gestión administrativa, los resultados guardan similitud a los hallados entre las variables estudiadas. En el estudio descriptivo de relación entre el empowerment y la dimensión planeación, se halla, el empowerment es percibido por los colaboradores en el nivel bueno con 73,4% (47 unidades de estudio); la planeación es percibida en el nivel alto por el 54,1% (34) de colaboradores, es decir, para un nivel bueno del empowerment, le corresponde una alta planeación. En los resultados inferenciales, se halla un significado asintótico de 0,000, menor a la significancia, por lo cual, se aceptó la hipótesis alterna de investigación, es decir, existe relación significativa entre el empowerment y la planeación de la gestión administrativa. En los hallazgos de los antecedentes, también se mantienen los resultados, Piguave y Vegas (2021), en el artículo científico sobre la relación de las dos variables en estudio, concluyen afirmando la relación positiva; además, manifiestan que el empowerment viabiliza espacios para generar nuevos sucesos de negocio para la organización empresarial. Del mismo modo, Munch (2010), señala que la planeación es un proceso que determina escenarios hacia donde se quiere llegar como organización obteniendo buenos resultados y crecimiento institucional, con el apoyo de instrumentos preparados y adecuados.

En la relación entre el empowerment y la dimensión organización de la gestión administrativa, el resultado de descriptivo indica que, el empowerment es calificado en el nivel bueno, con 73,4% (47) de colaboradores; la dimensión organización es percibida en el nivel alto, con 64,1% (41) colaboradores; en que se puede aseverar que, para un nivel bueno del empowerment, le corresponde un nivel alto de la dimensión organización de la gestión administrativa. En el análisis inferencial, este resultado se mantiene, puesto que, en la prueba de hipótesis con tau b de Kendall, se halla un significado asintótico unilateral de 0,000 menor a la significancia de 0,05, por lo cual, existen razones estadísticas para aceptar la hipótesis alterna, vale decir, hay relación significativa entre el empowerment y la dimensión organización de la gestión administrativa. Igualmente, Avendaño (2022) en su tesis de las variables en estudio, concluye afirmando que hay relación verdadera y alta entre las variables empowerment y gestión administrativa en la institución investigada, además, indica, a mayor aplicación del empowerment, mayor será la responsabilidad organizacional de los colaboradores de la empresa investigada. Del mismo modo, Munch (2010), señala que la organización es el diseño y el establecimiento de estructuras, procesos, funciones y responsabilidades dentro de la organización, con la exigencia de aplicar técnicas e instrumentos en la solución del trabajo a realizar.

En la relación del empowerment y la dimensión integración de la variable gestión administrativa, los resultados descriptivos, indican, que el empowerment es calificado en el nivel bueno con 73,4% (47) de colaboradores, y la dimensión integración es calificado en el nivel alto, con 56,3% (36) de colaboradores, que significa, a una buena aplicación del empowerment le corresponde un alto nivel de integración de la gestión administrativa. En el análisis inferencial, los resultados también son similares. En la prueba de hipótesis se halla un significado asintótico unilateral de 0,000 inferior al p valor; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, se halla relación significativa y positiva entre el empowerment y la integración de la gestión administrativa en una entidad financiera de Ayacucho, investigado. Los antecedentes hallados, también reportan similitudes en cuanto a los resultados. García (2019), en su exploración de las variables en estudio llega a la conclusión de que hay la penuria de mejorar el

empoderamiento de los colaboradores de la institución investigada para mejorar en la gestión administrativa, por ello el uso del empowerment en el trabajo diario de los colaboradores mejoró notablemente el empoderamiento de los colaboradores, haciendo que el trabajo se realice de manera grupal y un ambiente franco de amistad y colaboración. Igualmente, Munch (2010), al hablar sobre la integración en la gestión administrativa, señala su importancia, porque con ella se obtienen y eligen los recursos necesarios para realizar las operaciones dentro de la estructura; además indica que, siempre es necesario contar con recursos humanos comprometidos con su labor, que se logra con el empleo del empowerment.

En el análisis correlacional del empowerment con la dimensión dirección de la gestión administrativa, se halla, el empowerment aplicado en la entidad financiera investigada, es calificada en el nivel bueno con 73,4% (47) de colaboradores; mientras que la dirección de la gestión administrativa está percibida en el nivel alto con 54,7% (35) de colaboradores; con la que se puede deducir, para una buena aplicación del empowerment le corresponde un alto nivel de dirección de la gestión administrativa. Resultado que tiene correlación con la inferencial; en la prueba de hipótesis, el significado asintótico unilateral de 0,000 es inferior al p valor, 0,05, por lo cual, hay razones estadísticas para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, existe relación positiva y significativa entre el empowerment y la dirección de la gestión administrativa en la entidad financiera de Ayacucho, investigada. Los resultados de los antecedentes, son de igual significancia. Leyva y Vilcas (2021), en su tesis de empowerment y productividad laboral, señalan que la dirección administrativa es fundamental para tener una buena organización empresarial financiera, para ello se debe implementar modernas herramientas; donde el empowerment sobresale; llegan a la conclusión que existe relación significativa entre el empowerment y la productividad laboral en la Caja Municipal de Huancayo. Al respecto, Munch (2010), hace notar la importancia que tiene la dirección para lograr satisfacciones en los clientes, ya que, la dirección es un proceso de ejecución de todas las fases administrativas, mediante la conducción y orientación de los recursos desde la alta gerencia, sin embargo, esta debe trabajar otorgando poder a todos los colaboradores para mejorar la producción institucional.

Finalmente, en el análisis de la variable empowerment y su relación con la dimensión control de la gestión administrativa en una entidad financiera ayacuchana, se halla, en el análisis descriptivo, el empowerment es calificado en el nivel bueno de aplicación con 73,4% (47) de colaboradores; mientras que la dirección de la gestión administrativa es percibida en el nivel alto con 57,8% (37) de colaboradores, significando, que para una buena aplicación del empowerment le corresponde un nivel alto de control de la gestión administrativa. En la prueba de hipótesis, se halla el significado asintótico unilateral de 0,000 menor al nivel de significancia, 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, vale decir, hay relación significativa entre la variable empowerment y la dimensión control de la gestión administrativa. Igualmente, en los antecedentes, Marín (2021), en la tesis de gestión administrativa y la satisfacción laboral, al hallar la prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión control de la gestión administrativa y la satisfacción laboral, encuentra una relación positiva y significativa entre dicha dimensión y variable estudiada; además de señalar que el control administrativo es muy necesario para mejorar la producción laboral de los colaboradores de la RENIEC de Tarapoto. Al respecto, Munch (2010), al respecto señala que el control es un proceso que determina los estándares de los resultados obtenidos con el único objetivo de poder reparar las falencias para así prevenir y mejorar la actuación que se realiza dentro de la estructura, de tal aspecto, este proceso debe ser conocido, aprobado y practicado por todos los integrantes de una organización, para lograr las metas propuestas, además de lograr la satisfacción de los clientes de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En la descripción de resultados se observa que el empowerment aun horizonte bueno y la gestión administrativa en el nivel alto, confirmados en la prueba inferencial, el significado asintótico unilateral es inferior al nivel de significancia, concluyéndose, que hay correspondencia elocuente entre el empowerment y la gestión administrativa; la correlación de tau b de kendall tiene la puntuación de 0,876, correlación positiva considerable.
- Segunda:** El empowerment es percibido por los colaboradores en el nivel bueno; mientras la planeación es divisada en el nivel alto, resultado muy semejante al análisis inferencial, se halla un significado asintótico unilateral inferior a la significancia, donde se reconoce la hipótesis de investigación, existe relación significativa entre el empowerment y la planeación de la gestión administrativa. La correlación de tau b de kendall es de 0,757 correlación positiva considerable.
- Tercera:** La correlación obtenida entre el empowerment y la organización fue el valor 0.732 que representa un valor positivo y alto medido a nivel de significancia bilateral de 0,000.
- Cuarta:** Los resultados del análisis descriptivo, indican, el empowerment es percibido en el nivel bueno y la integración de la gestión administrativa en el nivel alto, resultado semejante con los resultados inferenciales, se logra un significado asintótico unilateral menor a la significancia, en el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, existe influencia significativa entre el empowerment y la integración de la gestión administrativa. La correlación de tau b de kendall es de 0,804, correlación positiva considerable.

Quinta: En la descripción de resultados se halla, el empowerment es percibido en el nivel bueno, mientras la Dirección de la gestión administrativa es valuado en el nivel alto, en el análisis inferencial se consigue los mismos productos, se encuentra un significado asintótico unilateral inferior al nivel de significancia, donde se rechazó la hipótesis nula para aceptar la hipótesis de investigación, que refiere la existencia de correlación significativa entre el empowerment y la dirección de la gestión administrativa. La correlación de tau b de kendall es de 0,746, correlación positiva considerable.

Sexta: En el análisis descriptivo se encuentra, el empowerment es percibido en el nivel bueno; mientras que el control de la gestión administrativa es valuado en el nivel alto, los resultados inferenciales son similares, se obtiene un significado asintótico unilateral menor a la significancia, por lo que se acepta la hipótesis de investigación, existe relación significativa entre el empowerment y el control de la gestión administrativa. La correlación tau b de kendall es de 0,713, correlación positiva.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** La alta Dirección de la entidad financiera deberían implementar la herramienta del empowerment para que labor diaria de los colaboradores se vean favorecidas y tengan mejores resultados financieros, asimismo lograr el empoderamiento para la mejor obtención de decisiones, que beneficia a los colaboradores en el éxito de sus objetivos y ambiciones planificadas, que repercute en la entidad financiera en cuanto a productividad, rentabilidad y una mejor atención al cliente.
- Segunda:** La alta autoridad de la entidad financiera, debe mejorar la planeación de actividades de la gestión administrativa, su finalidad de optimizar prestación de asistencia a la comunidad y población que acude a la entidad financiera de Ayacucho. La planeación permite a los colaboradores un mejor servicio a la comunidad, además, la entidad financiera se beneficia con la productividad y el trabajo ordenado de los colaboradores.
- Tercera:** La entidad financiera de Ayacucho debe una organización apropiada, en tener una mejor organización institucional, que debe ser fomentado desde las bases de la entidad, conjuntamente con las autoridades de la referida entidad financiera. Por ello se deben aplicar distintas técnicas para lo solución del trabajo a realizar.
- Cuarta:** La integración de las áreas relacionadas con la gestión administrativa guarda especial importancia dentro de la entidad financiera, por dicha razón, las autoridades competentes deberían implementar o mejorar el área de abastecimiento institucional, mediante capacitaciones constantes. Igualmente, los jefes inmediatos deben brindar mayor y mejor comunicación a los colaboradores para el mejor desenvolvimiento productivo de dichos colaboradores.

- Quinta:** Se recomienda a la entidad financiera mejorar la transformación de gestión administrativa. La elaboración de todos los períodos del proceso administrativo debe ser oportunos y deben apoyar a los colaboradores en el cumplimiento de sus tareas cotidianas, que finalmente beneficia a la Institución.
- Sexta:** Las actividades de control, deben ser ejecutados de manera constante y oportuna para mejorar considerablemente las actividades productivas de la entidad financiera.

REFERENCIAS

- Alves, J. (2003). Liderazgo y clima organizacional, revista de psicología del deporte 2000, Vol. 9 núm. 1-2 pp. 123 – 133.
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amezcuca, L., Pérez, V. y Quiroz, E.M. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. México. [Artículo científico]. *Revista Ciencia Administrativa Vol. 1(1). Universidad Veracruzana*.
<https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Avendaño, Y. (2022). Empowerment y compromiso organizacional en una entidad financiera de Ate en la zona de Huaycán. Lima, Perú. Tesis de Maestría en Administración de Negocios – MBA. Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103977/Avenda%C3%B1o_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Balla, I.M., López K.J. (2018). *El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas del Ecuador*. Ecuador. Tesis del título de ingeniera en contaduría pública y auditoría – cpa.
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4022/3/EL%20CONTROL%20INTERNO%20EN%20LA%20GESTION%20ADMINISTRATIVA%20DE%20LAS%20EMPRESAS%20DEL%20ECUADOR.pdf>
- Blanco, Y., Moros, H. (2020). Organizational empowerment labor welfare protective factor. [Artículo científico]. *Revista cubana de salud y trabajo*, vol. 2 pag. 60.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2020/cst202h.pdf>
- Cáceres, M.L., Cañari, B.O. y Geraldo, L.A. (2022). El empowerment como oportunidad para mejorar el desempeño de la empresa. *Revista investigación y negocios*. Vol. 15 N° 15.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372022000100012&script=sci_arttext

Camayo, J.A. (2022). Empowerment y productividad laboral en los colaboradores de una entidad microfinanciera. Lurigancho – Huachipa 2021. Lima, Perú. Tesis de Maestro en Administración de Negocios MBA. Universidad César Vallejo de Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101428/camayo_BJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chavez, B.K. (2022). *Gestión administrativa y motivación del personal en el Banco Pichincha – Huaraz, 2022*. Chimbote, Perú. Tesis de Maestría en Administración de Negocios MBA. Universidad César Vallejo de Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94643/Chavez_CBK-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Escaffi, A.J., Soto, M.M. y López, A.G. (2021). Empowerment como mecanismo para alcanzar el éxito organizacional en el Centro Diagnóstico de Especialistas CEDES Ltda. Colombia. Tesis de Especialización. Universidad De La Guajira.

<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/514/EMPOWERMENT%20COMO%20MECANISMO%20PARA%20ALCANZAR%20EL%20E%CC%81XITO%20ORGANIZACIONAL%20EN%20EL%20CENTRO%20DIAGNO%CC%81STICO%20DE%20ESPECIALISTAS%20CEDES%20LTDA...pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, E.L. (2022). *Liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad oncológica – Oncorad – 2021*. Chimbote. Perú. Tesis de Doctorado en Administración. Universidad César Vallejo de Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82142/Espinoza_CEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Falconí, J.F. Et al. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digita*, 3(2), 155 – 169.

<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/406/922>

Farinango, M.S. (2022). *Modelo de gestión administrativa y financiera para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Unión el Ejido*, Ibarra. Ecuador. Tesis para optar el grado de Magister en Finanzas Mención Dirección Financiera. Universidad Técnica del Norte.

<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12684/2/PG%201148%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>

García, E.B. (2019). El empowerment en el trabajo de los colaboradores de la institución Compartamos Financiera, Chimbote – 2019. Chimbote, Perú. Tesis de Maestría en Administración de Negocios MBA. Universidad César Vallejo de Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39273/Garc%20c3%ada_MEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, S.L. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. México. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA. Instituto de Ciencias Económicas y Administrativas*. 9 (17).

Hinostroza, J.J. (2023). *Empowerment y productividad laboral de los colaboradores en una Entidad Financiera de Lima, 2022*. Tesis de Maestría en Administración de Negocios – MBA. Universidad César Vallejo de Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110330/Hinostroza_QJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Inga, M.T. e Inga, K.P. (2022). Métodos de recolección de datos para una investigación. Guatemala. *Boletín Electrónico N° 03*. Universidad Rafael Landívar.

https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf

Lino, D.J., Luján, G.L. (2022). Gestión administrativa un reflejo de automatización de sistemas de control en instituciones de educación pública. México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4)1086-1123.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2645/3903>

Leyva, K.L., Vilcas, K.Y. (2021). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S.A. 2020*, Huancayo, Perú. Tesis de Maestra en Recursos Humanos y Gestión Organizacional. Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10066/1/IV_PG_MRHGO_TE_Leyva_Vilcas_2021.pdf

López, C.A. (2021). *El empowerment y la gestión administrativa en la Industria Hotelera Kadafi Quevedo, Ecuador 2020*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración de Negocios. Universidad César Vallejo de Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63713/L%c3%b3pez_VCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lopez, R. (2005). La calidad total en la empresa moderna. Artículo científico perspectivas, Vol. 8(2), 67-81.

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942412006.pdf>

Marín, F.M. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Tarapoto, 2020*. Perú. Tesis de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo de Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55444/Mar%c3%adn_RFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mendoza, M.E. (2023). Praxeology of transformational leadership a transdisciplinary perspective for administrative management. *Revista Interdisciplinaria del saber*. Vol. 5.
<http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rtsa/article/view/2050/1834>
- Mendoza, V.M. y Moreira, J.S. (2021). Procesos de gestión administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista FIPCAEC*, Vol. 6, Núm. 3, 2021.
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414/736>
- Mendoza, R.A. (2021). *Modelo gerencial basado en el empowerment dirigido al talento humano de la unidad de defensa pública del Estado Cojedes*. Venezuela. *Revista Científica Gerens*. Número 8, ISSN: 2665-0002.
 file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1418-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4679-1-10-20220103.pdf
- Paz, J.E., Huamán, S.A. y Paredes, J. (2020). Endomarketing. Organizational commitment and work satisfaction of the collaborators in the Educational Association.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/495/578>
- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela. Editorial FEDUPEL.
- Pérez, Y.A., (2019). *Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa EMAPA San Martín S.A. Tarapoto, 2019*. Tarapoto, Perú. Universidad Peruana Unión de Lima.
http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/2244/Yerson_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Piguave, M.M., Vegas, H.J. (2021). Empowerment as an effective strategic management tool in work performance in work teams. Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, Vol. 5 Número 8. Ed. Esp.

<https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/99/211>

Pinto, D.E. (2022). *El Empowerment y el trabajo en equipo del personal administrativo en una institución educativa Ecuador, 2022*. Tesis de Maestría en Administración de Negocios – MBA. Universidad César Vallejo de Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93453/Pinto_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña, M.M. (2018), *Gestión administrativa y calidad del servicio del usuario en la municipalidad distrital de San Marcos, Huari. Ancash*. [Tesis de maestro en gestión pública]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14850/Pe%
%b1a_SMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14850/Pe%c3%b1a_SMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramírez, A.P, Ramírez, R.G., Calderón, E.V. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista contribuciones a la Economía*. <Http://eumed.net/ce/2017/1/gestión.html>

Rivera, E.M. (2021). *La incidencia de la participación ciudadana en el control de la gestión administrativa en el GAD Municipal del Cantón Ambato*. Ambato, Ecuador. Tesis para la obtención de grado de Magister en Administración Pública. Universidad Técnica de Ambato de Ecuador. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32449/1/020%20ADP.pdf>

Ríos, M, (2019). Human capital as a key factor for company performance. A visión from an emporwerment perspective. *Revista de Gestao e Secretariado*. Sao Paulo, Brasil. V. 10, N. 3, p. 69-88. <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/914/pdf>

Rodríguez, X.E., Ponce, J.M., Sierra, M.C. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. Universidad Estatal del Sur de Manabi, *Fundación Dialnet*, Vol. 8 Pág. 280-294.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>

Rosado, A.R. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades Públicas del Sector Educación, Cañete 2018*. Lima, Perú. Tesis de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo de Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosado_NAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saavedra, J. y Delgado J.M., (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. México. *Ciencia Latina Revista multidisciplinar*. Vol. 4 N° 2.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>

Sosa, C.J. (2021). *Empowerment y su impacto en la gestión administrativa bajo modalidad virtual en la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 2020*. Cajamarca, Perú. Tesis de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58071/Sosa_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Supo, J. (2020). Metodología de la investigación científica. Arequipa, Perú. Editorial Bioestadístico EEDU EIRL.

Serralde, A. (1983), ¿Qué tan Z es la teoría Z de Ouchi? Artículo científico, Revista Management Today en español, pp. 19-30.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60338662/Que-tan-Z-es-la-Teoria-Z-de-Ouchi20190819-126219-30qzt1-libre.pdf?1566273361=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DQue_tan_Z_es_la_teor%C3%ADa_Z_de_Ouchi.pdf&Expires=1689046293&Signature=Lk7rgriQjWztD5Dd1cCw-wEX8WFoeXN3qI2AN8uoEebwKqPTGaS5YYz0chNKUK7vWzyFTJ9BZZg8g1c-x7893b0JtueuZ-JpPVYyZmCh1LUwadYful2zfkA1A8u0wLrIPY5raQafAWRkqhv2X~NwUuoKp-BL6BCfU36dlRegU3vmxM9baELucefNNUQbNCMn5uyHqshL6BgP5GNQrA

g908oFvAHWQImhMNVVL5Lf4x8EQXyQim0xecEvNQkqCaAqyvKHoYMKLN
3rJb344W9d7mZKHLldFrEMM6sMM71CUJQ-XHCRZ0JRK5LpSejXN-
rKXfMHuc8WqmtwHgtwCx9gyA__&Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Taborda, F.J. y Brausín, J. (2020). Fundamentos éticos en el proceso de investigación social. Colombia. Saberes y Prácticas. Revista de Filosofía y educación.

file:///C:/Users/Downloads/facuprice,+2415-Fundamentos.pdf

Treviño, R. (2019), *El empowerment estructural y psicológico en docentes de educación media superior*, Tesis para obtener el grado de Doctor. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.

<http://eprints.uanl.mx/19649/1/1080314245.pdf>

Troya, R.P., Vásquez, C.E. y Fajardo, L.M. (2019). Empowerment: Una herramienta estratégica como ventaja de competitividad en la administración de los gobiernos autónomos descentralizados (GADS). Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Vol. 3, N° 1.

<http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/408>

Vásquez, C.E., Troya, R., C.E. y Fajardo, L.M. (2019). Empowerment: a strategic tool as an advantage of competitiveness in the administration of decentralized autonomous governments(GADS). Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Vol. 3, N° 1.

ANEXOS

ANEXO N° 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS			OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN MUESTRA
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el empowerment y la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre el empowerment y la planeación en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023?; ¿Cuál es la relación entre el empowerment y la organización en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023?</p>	<p>GENERAL: Establecer la relación entre el empowerment y la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS: Establecer la relación del empowerment con la planeación en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. Establecer la relación del empowerment con la organización en los colaboradores de una entidad financiera de</p>	<p>GENERAL: El empowerment se relaciona significativamente con la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS: El empowerment se relaciona con la planeación en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. El empowerment se relaciona con la organización en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. El empowerment se relaciona con la integración en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. El empowerment se relaciona con</p>	<p>VARIABLE 1: EMPOWERMENT. DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efectividad Interna • Productividad • Clima Organizacional <p>VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Integración • Dirección • Control 	<p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Tipo de estudio: Básico,</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional, transversal y transeccional.</p> <p>Población: 64 colaboradores</p> <p>Muestra: 64 colaboradores</p> <p>Técnica de acopio de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta. • Encuesta. <p>Instrumentos de acopio de datos:</p>	<p>Por la naturaleza de la investigación, la población y muestra fueron los colaboradores involucrados de una entidad financiera de Ayacucho: colaboradores, jefes y gerentes de línea de las distintas áreas que existe en esta entidad financiera de Ayacucho, totalizando 64 colaboradores</p>		

<p>¿Cuál es la relación entre el empowerment y la integración en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el empowerment y la dirección en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el empowerment y el control en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023?</p>	<p>Ayacucho, 2023. Establecer la relación del empowerment con la integración en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. Establecer la relación del empowerment con la dirección en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. Establecer la relación del empowerment con el control en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.</p>	<p>la dirección en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. El empowerment se relaciona con el control en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario. • Cuestionario. <p>Métodos de análisis de datos: Descriptivo Inferencial</p>	
---	---	---	--	--	--

ANEXO N° 2

OPERACIONAIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES E INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V. I.: Empowerment	Es una herramienta que apoya al trabajador en la toma de decisiones, delegar autoridad a los trabajadores, para que así puedan tener la libertad y la información que requieran para tomar buenas decisiones dentro de la organización (Chiavenato, 2017).	La variable empowerment, manipulado en el desarrollo investigativo, se medirá con el plan experimental.	Planeación: <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del plan de aplicación del uso del empowerment. (Medios y herramientas educativas, instrumentos evaluativos). Administración: <ul style="list-style-type: none"> • Proceso teórico y práctico en el uso del empowerment. • Empleo de medios y materiales educativos. Evaluación y Reforzamiento: <ul style="list-style-type: none"> • Empleo del instrumento evaluativo. • Reforzamiento en temas no entendidas. 	ORDINAL Totalmente en desacuerdo:1 En desacuerdo: 2 Indiferente: 3 De acuerdo: 4 Totalmente de acuerdo: 4
V.D.: Gestión Administrativa	Es planificar, organizar, dirigir y controlar, que conlleva a condicionantes de distintas empresas, donde se observará recursos humanos, tecnológicos y financieros con el propósito de una mejor dirección y lograr objetivos dentro de la organización con un enfoque distinto de organización, dirección y control (Chiavenato, 2014).	Se examinará por medio de la lista de cotejo que está separado en cinco dimensiones: Planeación, organización, integración, dirección y control	Planeación: <ul style="list-style-type: none"> • Determinación de escenarios. • Uso de diversas estrategias. • Definición de metas. Organización: <ul style="list-style-type: none"> • Diseño y establecimiento organizativa. • Aplicación de técnicas de trabajo. • Métodos de alineación de técnicas administrativas. Integración: <ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos logísticos y materiales. • Recursos económicos. Dirección: <ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de fases programadas. • Conducción y orientación de los recursos. • Liderazgo gerencial. Control: <ul style="list-style-type: none"> • Determinación de estándares de resultados obtenidos. • Corrección de falencias. • Mejoramiento de operaciones organizacionales. 	ORDINAL Totalmente en desacuerdo:1 En desacuerdo: 2 Indiferente: 3 De acuerdo: 4 Totalmente de acuerdo: 4

ANEXO N° 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT

El objetivo de la presente encuesta responde a un trabajo de investigación con fines educativos. Por lo cual, sus respuestas honestas serán confidenciales y anónimas. Marque la alternativa que crea por conveniente. No hay respuestas buenas ni malas.

Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Indiferente (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		TD (1)	ED (2)	I (3)	DA (4)	TA (5)
D1: EFECTIVIDAD INTERNA						
1	Los servicios financieros internos brindados por los colaboradores se dan en menor tiempo.					
2	El posicionamiento de la institución financiera se debe al conocimiento de sus colaboradores.					
3	Frecuentemente, los colaboradores muestran eficiencia al momento de realizar sus tareas.					
4	El conocimiento de los colaboradores disminuye los costos respecto a los recursos materiales utilizados.					
D2: PRODUCTIVIDAD						
5	Cumple con sus prioridades diarias al ejecutar sus tareas.					
6	Distribuye su tiempo y esfuerzo de manera en donde consiga todos los objetivos propuestos.					
7	Es claro el día más productivo y distribuyo mis tareas de acuerdo a mi plan de acción.					
8	Se establece planes de acción en el trabajo diario, donde se puede añadir alguna actividad extra fuera de lo planificado.					
9	Cada cierto tiempo se verifica como se encuentra los objetivos del trabajo.					
D3: CLIMA ORGANIZACIONAL						
10	El equipo de trabajo, que conformas, se motiva a cumplir con tus tareas.					
11	El trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes en la organización donde laboras.					
12	La Institución, frecuentemente, proporciona la capacitación correcta para cumplir con los objetivos.					
13	La cantidad de trabajo que realizas, es justa.					
14	El superior inmediato informa con claridad las tareas encomendadas día a día.					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El objetivo de la presente encuesta responde a un trabajo de investigación con fines educativos. Por lo cual, sus respuestas honestas serán confidenciales y anónimas. Marque la alternativa que crea por conveniente. No hay respuestas buenas ni malas.

Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Indiferente (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEM	ESCALA				
		TD (1)	ED (2)	I (3)	DA (4)	TA (5)
D1: PLANEACIÓN						
1	Al momento de realizar algún trámite en la institución financiera, los resultados son óptimos.					
2	La Institución brinda a los clientes y/o usuarios, servicios debidamente organizados.					
3	La atención de la institución está proyectada mejorar en el futuro.					
4	Los servicios brindados están debidamente planificados, lo cual brinda satisfacción a los usuarios.					
5	Es importante conocer los recursos con que se cuenta dentro de la institución para cumplir con los objetivos.					
D2: ORGANIZACIÓN						
6	La institución financiera cuenta con un plan estratégico para brindar atención adecuada al cliente.					
7	Los colaboradores cumplen sus funciones responsablemente.					
8	La entidad financiera se adecua a los lineamientos de la simplificación administrativa.					
9	Estás inspirado por la misión y propósito de la organización donde laboras.					
10	Tiene conocimiento de los objetivos de la organización donde laboras.					
D3: INTEGRACIÓN						
11	Los procedimientos de gestión son adecuados para abastecer a la institución.					
12	La institución financiera cuenta con ambientes e infraestructura adecuada para la buena atención al público.					
13	La institución financiera cuenta con las provisiones necesarias para brindar todos los servicios.					
14	El área encargada de la distribución de recursos materiales entrega a tiempo lo que se requiere en cada área.					
15	Está de acuerdo con los beneficios que le brinda la institución financiera.					
D4: DIRECCIÓN						
16	Considera que es adecuado capacitar a los colaboradores para despejar sus dudas.					
17	El liderazgo de su jefe y/o gerente promueve la atención de calidad.					
18	Los procedimientos administrativos son los adecuados dentro de la institución financiera.					
19	En la institución existe una buena atención a los usuarios.					
20	La dirección institucional es fundamental en la labor diaria de la institución financiera.					

D5: CONTROL						
21	En la institución, los resultados en corto o mediano plazo son óptimos.					
22	La institución financiera mejora sus procedimientos y tecnología.					
23	La tecnología utilizada en el cumplimiento de tareas es la adecuada.					
24	La institución evalúa periódicamente las actividades de control.					
25	Los recursos (financieros, materiales y tecnológicos) están debidamente resguardados.					

ANEXO N° 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Eleodoro Alvarez Enriquez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGACIÓN ARTES PLÁSTICAS
Institución donde labora:	ESFAP "FGPA" - AYACUCHO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT
Autor (a):	LUIGER FERIS PALOMINO ALVAREZ
Objetivo:	
Administración:	INDIVIDUAL
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	INSTITUCIÓN FINANCIERA DE AYACUCHO
Dimensiones:	3 DIMENSIONES
Confiabilidad:	
Escala:	LICKERT
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	15 ÍTEMS
Tiempo de aplicación:	15 MINUTOS

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Endomarketing y Gestión Administrativa elaborado por Luiger Feris Palomino Alvarez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Empowerment

Definición de la variable:

Refiere sobre los juicios de empoderamiento, con los cuales, los colaboradores tienen que manejar información necesaria para lograr resultados importantes en la empresa, siendo capaces de tomar decisiones de las actividades que realiza, con el único fin de contribuir con su equipo de trabajo y la empresa. (Chiavenato, 2017).

Dimensión 1: Efectividad Interna

Conjunción de metodologías que se ponen en práctica y así ayudan a la empresa a incrementar su nivel de efectividad, para su provecho de los colaboradores y clientes, también se expresa como la productividad en disminuir costos, acortar tiempos y perfeccionar la calidad para así lograr la aptitud de precios, posicionamiento y sostenibilidad en el mercado. (Riveros, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	1. Los servicios financieros internos brindados por los colaboradores que se dan en un menor tiempo.	4	4	4	
	2. Considera que el posicionamiento de la institución financiera se debe al conocimiento de sus colaboradores.	4	4	4	
	3. Frecuentemente Los colaboradores muestran eficiencia al momento de realizar sus tareas.	4	4	4	
	4. Considera que el conocimiento de los colaboradores disminuye los costos respecto a los recursos materiales utilizados.	4	4	4	

Dimensión 2: Productividad

Consisten en diseñar y desarrollar una estrategia social adaptada a la empresa en el lugar que opera, comentaremos del marketing interno donde nos dice que tiene como objetivo fomentar la productividad de la empresa donde considera que es un elemento fundamental para poder salir del estado donde se ven sumidas muchas organizaciones y falta de combinación de un mecanismo humano de la institución (Riveros, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tareas	1. Considera que cumple con sus prioridades diarias al ejecutar sus tareas.	4	4	4	
	2. Distribuyo mi tiempo y esfuerzo de una manera en donde consigo todos los objetivos que me propongo.	4	4	4	
	3. Tengo en claro el día más productivo y distribuyo mis tareas de acuerdo a mi plan de acción.	4	4	4	
	4. He aprendido a establecer planes de acción para la mayoría de mis días donde se puede añadir alguna actividad extra fuera de lo planificado.	4	4	4	
	5. Cada cierto tiempo verifico como se encuentra mis objetivos en el trabajo.	4	4	4	

Dimensión 3: Clima Organizacional

Viene hacer cuando las personas se juntan para realizar cualquier trabajo donde involucren un objetivo en común, el clima va ser la resultante de la percepción que los trabajadores y/o atletas realicen una situación objetiva dentro de la organización siempre implicándose para así componer un clima organizacional generando un buen nivel de comunicación y satisfacción favorable para una correcta productividad y buen rendimiento. (Alves, 2003).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	1. Tu equipo de trabajo te motiva a cumplir con tus tareas.	4	4	4	
	2. Consideras que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes en tu organización.	4	4	4	
	3. Frecuentemente te proporcionan la capacitación correcta para cumplir con tus objetivos.	4	4	4	
	4. Tu gerente o jefe inmediato informa con claridad todas las tareas encomendadas día a día.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: ELEODORO ALVAREZ ENRIQUEZ

FIRMA:



Eleodoro Alvarez Enriquez
MAG. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
MAG. EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Instrumento que mide la variable 02: Gestión Administrativa

Son las decisiones y acciones para el cumplimiento de logros que anteriormente se estableció, también, se puede decir que la gestión, viene a ser las acciones o habilidades para el cumplimiento de las metas. (Rubina, 2018).

Dimensión 1: Planeación

Es un proceso que determina escenarios hacia donde se quiere llegar como organización, donde se realizarán distintas estrategias para el logro del éxito que se tiene al inicio de toda actividad, se define hacia donde se quiere llegar como organización buscando buenos resultados y seguir creciendo. (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Servicios	1. Considera al momento de realizar algún trámite en esta institución, obtiene resultados óptimos.	4	4	4	
	2. Considera que el servicio a los clientes y/o usuarios están debidamente organizados.	4	4	4	
	3. En la institución la atención a los clientes y/o usuarios se proyecta en mejorar para un futuro.	4	4	4	
	4. Los servicios brindados están debidamente planificados lo cual brinda una satisfacción a los usuarios.	4	4	4	
	5. Es importante conocer los recursos con que se cuenta dentro de la institución para cumplir con los objetivos.	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

radica en diseñar y establecer estructuras, procesos, funciones y responsabilidades dentro de la organización, aplicando distintas técnicas para la solución del trabajo que se va realizar; estos métodos aplicados ayudarán a poder alinear las técnicas administrativas (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan estratégico	1. Considera que la institución financiera cuenta con un plan estratégico para brindar una atención adecuada.	4	4	4	
Misión	2. Dentro de la institución los colaboradores cumplen sus funciones responsablemente.	4	4	4	
	3. La entidad financiera se adecua a los lineamientos de la simplificación administrativa.	4	4	4	
	4. Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización.	4	4	4	
	5. Tiene claro los objetivos de su organización.	4	4	4	

Dimensión 3: Integración

este proceso es donde se obtienen y eligen los recursos necesarios para realizar las operaciones dentro de la organización, siempre es fundamental de contar los recursos humanos, logísticos, económicos y materiales que va requerir la composición administrativa. (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos	1. Considera que los procedimientos de gestión son adecuados para abastecer a la institución.	4	4	4	
	2. Está de acuerdo con los ambientes e infraestructura para la atención al público.	4	4	4	
	3. La institución financiera cuenta con las provisiones necesarias para brindar todos los servicios.	4	4	4	
	4. El área encargada de la distribución de recursos materiales entrega a tiempo lo que se requiere en cada área.	4	4	4	
	5. Usted está de acuerdo con los beneficios que le brinda la institución financiera.	4	4	4	

Dimensión 4: Dirección

proceso donde se realiza la elaboración de todas las fases del proceso administrativo mediante el manejo y ubicación de los capitales, se solicita ajustes de la fase administrativa para la conducción, ejecución y liderazgo de las personas que se localizan en la alta gerencia. (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. Considera que es adecuado capacitar a los colaboradores para despejar sus dudas.	4	4	4	
Capacitación	2. Considera El liderazgo de su jefe y/o gerente promueve la atención de calidad.	4	4	4	
	3. Dentro de la institución financiera los procedimientos administrativos son los adecuados.	4	4	4	
	4. Considera que dentro de la institución existe una buena atención a los usuarios.	4	4	4	
	5. Considera usted que la dirección es fundamental dentro de la institución financiera.	4	4	4	

Dimensión 5: Control

En este proceso se establecen los modelos de los resultados logrados con el único objetivo de poder corregir las falencias para así prevenir y mejorar las operaciones que se realiza dentro de la organización. (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultado	1. Dentro de la institución los resultados en un corto o mediano plazo son óptimos.	4	4	4	
Mejora	2. La institución financiera mejora sus procedimientos y tecnología.	4	4	4	
	3. Considera que la tecnología que se utiliza dentro de la institución es la adecuada.	4	4	4	
	4. La institución evalúa y/o controla periódicamente las actividades de productividad.	4	4	4	
	5. Los recursos (financieros, materiales y tecnológicos) están debidamente resguardados dentro de la institución.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: ELEODORO ALVAREZ ENRIQUEZ

FIRMA:



Eleodoro Alvarez Enriquez
D.O. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
M.S. EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Empowerment

Definición de la variable:

Refiere sobre los juicios de empoderamiento, con los cuales, los colaboradores tienen que manejar información necesaria para lograr resultados importantes en la empresa, siendo capaces de tomar decisiones de las actividades que realiza, con el único fin de contribuir con su equipo de trabajo y la empresa. (Chiavenato, 2017).

Dimensión 1: Efectividad Interna

Conjunción de metodologías que se ponen en práctica y así ayudan a la empresa a incrementar su nivel de efectividad, para su provecho de los colaboradores y clientes, también se expresa como la productividad en disminuir costos, acortar tiempos y perfeccionar la calidad para así lograr la aptitud de precios, posicionamiento y sostenibilidad en el mercado. (Riveros, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	1. Los servicios financieros internos brindados por los colaboradores que se dan en un menor tiempo.	4	4	4	
	2. Considera que el posicionamiento de la institución financiera se debe al conocimiento de sus colaboradores.	4	4	4	
	3. Frecuentemente Los colaboradores muestran eficiencia al momento de realizar sus tareas.	4	4	4	
	4. Considera que el conocimiento de los colaboradores disminuye los costos respecto a los recursos materiales utilizados.	4	4	4	

Dimensión 2: Productividad

Consisten en diseñar y desarrollar una estrategia social adaptada a la empresa en el lugar que opera, comentaremos del marketing interno donde nos dice que tiene como objetivo fomentar la productividad de la empresa donde considera que es un elemento fundamental para poder salir del estado donde se ven sumidas muchas organizaciones y falta de combinación de un mecanismo humano de la institución (Riveros, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tareas	1. Considera que cumple con sus prioridades diarias al ejecutar sus tareas.	4	4	4	
	2. Distribuyo mi tiempo y esfuerzo de una manera en donde consigo todos los objetivos que me propongo.	4	4	4	
	3. Tengo en claro el día más productivo y distribuyo mis tareas de acuerdo a mi plan de acción.	4	4	4	
	4. He aprendido a establecer planes de acción para la mayoría de mis días donde se puede añadir alguna actividad extra fuera de lo planificado.	4	4	4	
	5. Cada cierto tiempo verifico como se encuentra mis objetivos en el trabajo.	4	4	4	

Dimensión 3: Clima Organizacional

Viene hacer cuando las personas se juntan para realizar cualquier trabajo donde involucren un objetivo en común, el clima va ser la resultante de la percepción que los trabajadores y/o atletas realicen una situación objetiva dentro de la organización siempre implicándose para así componer un clima organizacional generando un buen nivel de comunicación y satisfacción favorable para una correcta productividad y buen rendimiento. (Alves, 2003).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	1. Tu equipo de trabajo te motiva a cumplir con tus tareas.	4	4	4	
	2. Consideras que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes en tu organización.	4	4	4	
	3. Frecuentemente te proporcionan la capacitación correcta para cumplir con tus objetivos.	4	4	4	
	4. Tu gerente o jefe inmediato informa con claridad todas las tareas encomendadas día a día.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: GIANNA MANCILLA MANTILLA

FIRMA:



Gianna Mancilla Mantilla

Instrumento que mide la variable 02: Gestión Administrativa

Son las decisiones y acciones para el cumplimiento de logros que anteriormente se estableció, también, se puede decir que la gestión, viene a ser las acciones o habilidades para el cumplimiento de las metas. (Rubina, 2018).

Dimensión 1: Planeación

Es un proceso que determina escenarios hacia donde se quiere llegar como organización, donde se realizarán distintas estrategias para el logro del éxito que se tiene al inicio de toda actividad, se define hacia donde se quiere llegar como organización buscando buenos resultados y seguir creciendo. (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Servicios	1. Considera al momento de realizar algún trámite en esta institución, obtiene resultados óptimos.	4	4	4	
	2. Considera que el servicio a los clientes y/o usuarios están debidamente organizados.	4	4	4	
	3. En la institución la atención a los clientes y/o usuarios se proyecta en mejorar para un futuro.	4	4	4	
	4. Los servicios brindados están debidamente planificados lo cual brinda una satisfacción a los usuarios.	4	4	4	
	5. Es importante conocer los recursos con que se cuenta dentro de la institución para cumplir con los objetivos.	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

radica en diseñar y establecer estructuras, procesos, funciones y responsabilidades dentro de la organización, aplicando distintas técnicas para la solución del trabajo que se va realizar; estos métodos aplicados ayudarán a poder alinear las técnicas administrativas (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan estratégico	1. Considera que la institución financiera cuenta con un plan estratégico para brindar una atención adecuada.	4	4	4	
Misión	2. Dentro de la institución los colaboradores cumplen sus funciones responsablemente.	4	4	4	
	3. La entidad financiera se adecua a los lineamientos de la simplificación administrativa.	4	4	4	
	4. Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización.	4	4	4	
	5. Tiene claro los objetivos de su organización.	4	4	4	

Dimensión 3: Integración

este proceso es donde se obtienen y eligen los recursos necesarios para realizar las operaciones dentro de la organización, siempre es fundamental de contar los recursos humanos, logísticos, económicos y materiales que va requerir la composición administrativa. (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos	1. Considera que los procedimientos de gestión son adecuados para abastecer a la institución.	4	4	4	
	2. Está de acuerdo con los ambientes e infraestructura para la atención al público.	4	4	4	
	3. La institución financiera cuenta con las provisiones necesarias para brindar todos los servicios.	4	4	4	
	4. El área encargada de la distribución de recursos materiales entrega a tiempo lo que se requiere en cada área.	4	4	4	
	5. Usted está de acuerdo con los beneficios que le brinda la institución financiera.	4	4	4	

Dimensión 4: Dirección

proceso donde se realiza la elaboración de todas las fases del proceso administrativo mediante el manejo y ubicación de los capitales, se solicita ajustes de la fase administrativa para la conducción, ejecución y liderazgo de las personas que se localizan en la alta gerencia. (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. Considera que es adecuado capacitar a los colaboradores para despejar sus dudas.	4	4	4	
Capacitación	2. Considera El liderazgo de su jefe y/o gerente promueve la atención de calidad.	4	4	4	
	3. Dentro de la institución financiera los procedimientos administrativos son los adecuados.	4	4	4	
	4. Considera que dentro de la institución existe una buena atención a los usuarios.	4	4	4	
	5. Considera usted que la dirección es fundamental dentro de la institución financiera.	4	4	4	

Dimensión 5: Control

En este proceso se establecen los modelos de los resultados logrados con el único objetivo de poder corregir las falencias para así prevenir y mejorar las operaciones que se realiza dentro de la organización. (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultado	1. Dentro de la institución los resultados en un corto o mediano plazo son óptimos.	4	4	4	
Mejora	2. La institución financiera mejora sus procedimientos y tecnología.	4	4	4	
	3. Considera que la tecnología que se utiliza dentro de la institución es la adecuada.	4	4	4	
	4. La institución evalúa y/o controla periódicamente las actividades de productividad.	4	4	4	
	5. Los recursos (financieros, materiales y tecnológicos) están debidamente resguardados dentro de la institución.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: GIANNA MANCILLA MANTILLA

FIRMA:



Elm. Gianna Mancilla Mantilla

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Empowerment

Definición de la variable:

Refiere sobre los juicios de empoderamiento, con los cuales, los colaboradores tienen que manejar información necesaria para lograr resultados importantes en la empresa, siendo capaces de tomar decisiones de las actividades que realiza, con el único fin de contribuir con su equipo de trabajo y la empresa. (Chiavenato, 2017).

Dimensión 1: Efectividad Interna

Conjunción de metodologías que se ponen en práctica y así ayudan a la empresa a incrementar su nivel de efectividad, para su provecho de los colaboradores y clientes, también se expresa como la productividad en disminuir costos, acortar tiempos y perfeccionar la calidad para así lograr la aptitud de precios, posicionamiento y sostenibilidad en el mercado. (Riveros, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Los servicios financieros internos brindados por los colaboradores se dan en menor tiempo.	4	4	4	
	El posicionamiento de la institución financiera se debe al conocimiento de sus colaboradores.	4	4	4	
	Frecuentemente los colaboradores muestran eficiencia al momento de realizar sus tareas.	4	4	4	
	El conocimiento de los	4	4	4	

	colaboradores disminuye los costos respecto a los recursos materiales utilizados.				
--	---	--	--	--	--

Dimensión 2: Productividad

Consisten en diseñar y desarrollar una estrategia social adaptada a la empresa en el lugar que opera, comentaremos del marketing interno donde nos dice que tiene como objetivo fomentar la productividad de la empresa donde considera que es un elemento fundamental para poder salir del estado donde se ven sumidas muchas organizaciones y falta de combinación de un mecanismo humano de la institución (Riveros, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tareas	1. Considera que cumple con sus prioridades diarias al ejecutar sus tareas.	4	4	4	
	2. Distribuyo mi tiempo y esfuerzo de una manera en donde consigo todos los objetivos que me propongo.	4	4	4	
	3. Tengo en claro el día más productivo y distribuyo mis tareas de acuerdo a mi plan de acción.	4	4	4	
	4. He aprendido a establecer planes de acción para la mayoría de mis días donde se puede añadir alguna actividad extra fuera de lo planificado.	4	4	4	
	5. Cada cierto tiempo verifico como se encuentra mis objetivos en el trabajo.	4	4	4	

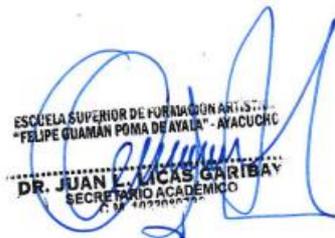
Dimensión 3: Clima Organizacional

Viene hacer cuando las personas se juntan para realizar cualquier trabajo donde involucren un objetivo en común, el clima va ser la resultante de la percepción que los trabajadores y/o atletas realicen una situación objetiva dentro de la organización siempre implicándose para así componer un clima organizacional generando un buen nivel de comunicación y satisfacción favorable para una correcta productividad y buen rendimiento. (Alves, 2003).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	1. Tu equipo de trabajo te motiva a cumplir con tus tareas.	4	4	4	
	2. Consideras que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes en tu organización.	4	4	4	
	3. Frecuentemente te proporcionan la capacitación correcta para cumplir con tus objetivos.	4	4	4	
	4. Tu gerente o jefe inmediato informa con claridad todas las tareas encomendadas día a día.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: LICAS GARIBAY JUAN LUIS

FIRMA:



ESCUELA SUPERIOR DE FORMACIÓN ARTÍSTICA
"FELIPE GUAMÁN POMA DE AYALA" - AYACUCHO
DR. JUAN L. LICAS GARIBAY
SECRETARIO ACADÉMICO

Instrumento que mide la variable 02: Gestión Administrativa

Son las decisiones y acciones para el cumplimiento de logros que anteriormente se estableció, también, se puede decir que la gestión, viene a ser las acciones o habilidades para el cumplimiento de las metas. (Rubina, 2018).

Dimensión 1: Planeación

Es un proceso que determina escenarios hacia donde se quiere llegar como organización, donde se realizarán distintas estrategias para el logro del éxito que se tiene al inicio de toda actividad, se define hacia donde se quiere llegar como organización buscando buenos resultados y seguir creciendo. (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Servicios	1. Considera al momento de realizar algún trámite en esta institución, obtiene resultados óptimos.	4	4	4	
	2. Considera que el servicio a los clientes y/o usuarios están debidamente organizados.	4	4	4	
	3. En la institución la atención a los clientes y/o usuarios se proyecta en mejorar para un futuro.	4	4	4	
	4. Los servicios brindados están debidamente planificados lo cual brinda una satisfacción a los usuarios.	4	4	4	
	5. Es importante conocer los recursos con que se cuenta dentro de la institución para cumplir con los objetivos.	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

radica en diseñar y establecer estructuras, procesos, funciones y responsabilidades dentro de la organización, aplicando distintas técnicas para la solución del trabajo que se va realizar; estos métodos aplicados ayudarán a poder alinear las técnicas administrativas (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan estratégico	1. Considera que la institución financiera cuenta con un plan estratégico para brindar una atención adecuada.	4	4	4	
Misión	2. Dentro de la institución los colaboradores cumplen sus funciones responsablemente.	4	4	4	
	3. La entidad financiera se adecua a los lineamientos de la simplificación administrativa.	4	4	4	
	4. Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización.	4	4	4	
	5. Tiene claro los objetivos de su organización.	4	4	4	

Dimensión 3: Integración

este proceso es donde se obtienen y eligen los recursos necesarios para realizar las operaciones dentro de la organización, siempre es fundamental de contar los recursos humanos, logísticos, económicos y materiales que va requerir la composición administrativa. (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos	1. Considera que los procedimientos de gestión son adecuados para abastecer a la institución.	4	4	4	
	2. Está de acuerdo con los ambientes e infraestructura para la atención al público.	4	4	4	
	3. La institución financiera cuenta con las provisiones necesarias para brindar todos los servicios.	4	4	4	
	4. El área encargada de la distribución de recursos materiales entrega a tiempo lo que se requiere en cada área.	4	4	4	
	5. Usted está de acuerdo con los beneficios que le brinda la institución financiera.	4	4	4	

Dimensión 4: Dirección

proceso donde se realiza la elaboración de todas las fases del proceso administrativo mediante el manejo y ubicación de los capitales, se solicita ajustes de la fase administrativa para la conducción, ejecución y liderazgo de las personas que se localizan en la alta gerencia. (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. Considera que es adecuado capacitar a los colaboradores para despejar sus dudas.	4	4	4	
Capacitación	2. Considera El liderazgo de su jefe y/o gerente promueve la atención de calidad.	4	4	4	
	3. Dentro de la institución financiera los procedimientos administrativos son los adecuados.	4	4	4	
	4. Considera que dentro de la institución existe una buena atención a los usuarios.	4	4	4	
	5. Considera usted que la dirección es fundamental dentro de la institución financiera.	4	4	4	

Dimensión 5: Control

En este proceso se establecen los modelos de los resultados logrados con el único objetivo de poder corregir las falencias para así prevenir y mejorar las operaciones que se realiza dentro de la organización. (Munch, 2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultado	1. Dentro de la institución los resultados en un corto o mediano plazo son óptimos.	4	4	4	
Mejora	2. La institución financiera mejora sus procedimientos y tecnología.	4	4	4	
	3. Considera que la tecnología que se utiliza dentro de la institución es la adecuada.	4	4	4	
	4. La institución evalúa y/o controla periódicamente las actividades de productividad.	4	4	4	
	5. Los recursos (financieros, materiales y tecnológicos) están debidamente resguardados dentro de la institución.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: LICAS GARIBAY JUAN LUIS

FIRMA:



ESCUELA SUPERIOR DE FORMACIÓN ARTÍSTICA
"FELIPE GUAMAN POMA DE AYALA" - AYACUCHO
DR. JUAN L. LICAS GARIBAY
SECRETARIO ACADÉMICO

ANEXO N° 5

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

PRUEBA PILOTO - EMPOWERMENT

	EFECTIVIDAD INTERNA				PRODUCTIVIDAD					CLIMA ORGANIZACIONAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	49
2	3	1	2	1	3	4	2	3	4	3	2	4	4	2	38
3	3	2	3	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	29
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	53
5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	52
6	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	60
7	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	64
8	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	50
9	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	57
10	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	48
11	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	49
12	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	50
13	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	55
14	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	4	3	48
15	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	41
	0.27	0.799	0.549	0.485	0.845	0.807	0.851	0.78	0.807	0.719	0.776	0.228	0.576	0.776	

CONFIABILIDAD DE EMPOWERMENT

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,901	,902	14

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00003	459,333	72,495	,189	.	,908
VAR00004	458,667	61,981	,748	.	,887
VAR00005	462,000	69,029	,487	.	,898
VAR00006	459,333	67,638	,383	.	,904
VAR00007	457,333	64,638	,817	.	,887
VAR00008	457,333	64,067	,768	.	,888
VAR00009	459,333	60,924	,811	.	,884
VAR00010	462,000	64,029	,734	.	,889
VAR00011	457,333	64,067	,768	.	,888
VAR00012	464,000	66,686	,673	.	,892
VAR00013	461,333	61,552	,716	.	,889
VAR00014	459,333	72,638	,125	.	,912
VAR00015	460,667	65,924	,486	.	,900
VAR00016	461,333	61,552	,716	.	,889

PRUEBA PILOTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	PLANEACIÓN					ORGANIZACIÓN					INTEGRACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4
3	2	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	1	3	5	2	3	4	4	2	4	5	5	5
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	2	2	4	3
5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4
7	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
8	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4		4	3	2	3	3	4	5	5	
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	
10	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	5	4	3	3	4	
11	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	5	5	4	4	3
12	2	3	1	1	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	1	3	1	1	3	3	3	3
13	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
	0.639	0.576	0.777	0.913	0.865	0.762	0.585	0.808	0.575	0.808	0.454	0.714	0.738	0.404	0.521	0.751	0.639	0.642	0.406	0.47	0.79	0.338	0.254	0.36	0.548

92
93
85
82
97
97
78
82
113
94
83
50
95
83
85

CONFIABILIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,937	,938	25

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00003	842,857	177,758	,622	.	,934
VAR00004	840,000	189,077	,551	.	,936
VAR00005	842,857	172,835	,750	.	,932
VAR00006	841,429	171,824	,898	.	,930
VAR00007	839,286	171,610	,861	.	,930
VAR00008	839,286	183,764	,768	.	,933
VAR00009	841,429	182,901	,572	.	,935
VAR00010	845,000	182,269	,791	.	,933
VAR00011	841,429	182,747	,520	.	,936
VAR00012	840,714	174,071	,811	.	,931
VAR00013	841,429	186,901	,395	.	,937
VAR00014	840,000	180,769	,680	.	,934
VAR00015	842,143	176,951	,698	.	,933
VAR00016	844,286	185,802	,380	.	,938
VAR00017	844,286	187,495	,570	.	,935
VAR00018	837,857	174,643	,723	.	,933
VAR00019	842,143	183,874	,606	.	,935
VAR00020	844,286	180,418	,653	.	,934
VAR00021	842,857	190,220	,357	.	,937
VAR00022	842,143	183,874	,399	.	,938
VAR00023	840,000	172,769	,753	.	,932
VAR00024	840,714	190,533	,276	.	,938
VAR00025	840,714	191,610	,224	.	,939
VAR00026	837,857	188,951	,410	.	,937
VAR00027	839,286	183,918	,630	.	,934

ANEXO N° 6
BASE DE DATOS

EMPOWERMENT

	EFECTIVIDAD INTERNA				PRODUCTIVIDAD					CLIMA ORGANIZACIONAL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4
2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	4	2	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5
5	3	2	2	4	3	4	5	4	4	4	3	3	2	3
6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5
7	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3
8	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3
9	4	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	2	4	2
10	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3
12	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
13	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4
14	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
15	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
17	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
18	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4
19	4	3	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4
20	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
22	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4
24	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
26	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4
27	3	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	2	2	4
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
30	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	2
31	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4
32	2	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5
33	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5
34	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
36	1	4	4	1	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4
37	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	3	4	3	4	4	5	2	3	3	3	4
40	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
42	2	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
43	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
44	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
46	4	5	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	4
47	4	4	4	3	5	5	4	5	5	2	2	1	3	1
48	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
49	2	2	2	5	5	4	3	2	4	3	4	2	4	4
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
51	4	2	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	2	4
52	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5
53	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
54	3	3	3	2	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4
55	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
56	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
57	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5
58	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5
59	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5
60	4	4	3	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4
61	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
63	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4
64	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	PLANEACIÓN					ORGANIZACIÓN					INTEGRACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	
2	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	2	2	3	4	
3	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	
4	2	3	5	3	5	4	2	3	4	4	3	5	3	1	4	5	5	3	4	5	5	3	1	2	
5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	2	3	5	5	4	4	5	3	3	3	3	
6	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	
7	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	
8	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	5	4	4	4	5	3	3	3	3	
9	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	
10	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
11	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
12	3	3	4	4	5	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
13	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	
14	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
15	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	2	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
18	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	
20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	
25	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	
26	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
27	3	2	4	2	5	4	1	3	2	4	3	4	4	1	3	4	1	3	3	4	2	3	3	4	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
30	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	3	4	2	3	5	3	2	5	3	5	2	2	4	
31	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	5	4	3	3	3	3	2	1	3	2	
32	4	4	4	5	5	4	3	1	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	2	2	3	3	
33	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	
34	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	
35	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
36	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	1	3	
37	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
40	3	3	4	3	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	
41	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
42	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	
44	3	4	5	4	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	
45	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	
46	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	2	2	1	4	
47	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	3	4	5	
48	2	2	3	4	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	3	4	5	
49	4	2	3	4	5	4	2	2	5	4	3	2	3	2	4	5	3	2	4	5	2	3	2	4	
50	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
51	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	
52	3	3	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	
53	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	2	1	4	5	3	2	2	5	1	2	1	3	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	
56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
57	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
58	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	
59	2	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	2	5	4	3	4	5	5	3	3	4	5	
60	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	2	3	4	3	3	5	
61	3	3	3	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
62	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	
64	3	3	2	4	4	5	5	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	

Anexo N°7

Tabla de valoración del coeficiente Alfa de Cronbach.

RANGO	DIMENSIÓN
0,00 a 0,20	Muy baja
0,21 a 0,40	Baja
0,41 a 0,60	Media
0,61 a 0,80	Alta
0,81 a 1,00	Muy alta

Anexo N°8

Evaluación del Empowerment

EMPOWERMENT	Pésimo	Malo	Regular	Bueno	Excelente
	14 - 25	26 - 36	37 - 47	48 - 58	59 - 70
Efectividad interna	04 - 07	08 - 10	11 - 13	14 - 16	17 - 20
Productividad	05 - 09	10 - 13	14 - 16	17 - 19	20 - 25
Clima organizacional	05 - 09	10 - 13	14 - 16	17 - 19	20 - 25

Anexo N°9

Evaluación de la Gestión Administrativa.

GESTIÓN	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
ADMINISTRATIVA	25 - 45	46 - 65	66 - 85	86 - 105	106 - 125
Planeación	05 - 09	10 - 13	14 - 16	17 - 19	20 - 25
Organización	05 - 09	10 - 13	14 - 16	17 - 19	20 - 25
Integración	05 - 09	10 - 13	14 - 16	17 - 19	20 - 25
Dirección	05 - 09	10 - 13	14 - 16	17 - 19	20 - 25
Control	05 - 09	10 - 13	14 - 16	17 - 19	20 - 25

Anexo N°10

La tabla de correlación, planteada por Hernández et al (2014).

-0,90 a 1,00 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0,75 a 0,89 =	Correlación negativa considerable.
-0,50 a 0,74 =	Correlación negativa media.
-0,25 a 0,49 =	Correlación negativa débil.
-0,10 a 0,24 =	Correlación negativa muy débil.
0,00 a 0,09 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0,10 a 0,24 =	Correlación positiva muy débil.
+0,25 a 0,49 =	Correlación positiva débil.
+0,50 a 0,74 =	Correlación positiva media.
+0,75 a 0,89 =	Correlación positiva considerable.
+0,90 a 0,99 =	Correlación positiva muy fuerte.
1,00 =	Correlación positiva perfecta.

Anexo N°11

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: El empowerment y su relación con la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.

Investigador (a) (es): Luiger Feris Palomino Alvarez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El empowerment y su relación con la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023.”, cuyo objetivo es Establecer la relación entre el empowerment y la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes ESCUELA DE POSGRADO

programa académico de Maestría en administración de negocios (MBA) de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una entidad financiera de Ayacucho.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación entre el empowerment y la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, en el año 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ” El empowerment y su relación con la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la institución financiera de Ayacucho.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Luiger Feris Palomino Alvarez email: luigerferis@gmail.com y Docente asesor Robladillo Bravo, Liz Maribel email: lizrobladillo@gmail.com

Consentimiento

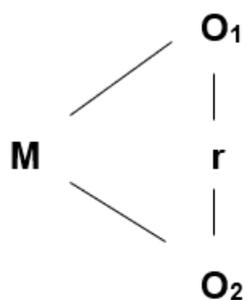
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Oriundo Vallejos Wanderley

Fecha y hora: 02/06/2023 10:00 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo N°12



Anexo N°13

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
,901	,902	14

Anexo N°14

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
,937	,938	25

Anexo N°15

Ficha técnica del instrumento Empowerment

Nombre original del instrumento	Cuestionario de Empowerment
Autor	Palomino Alvarez, Luiger Feris Universidad César Vallejo de Trujillo. Sede Lima Norte (2023).
Administración	Personal o grupal
Significación	Muestra la percepción de los colaboradores sobre el empowerment.
Validez	Fue validada por doctores y magíster, docentes de entidades educativas superiores de Ayacucho, logrando la validación de Muy alta (4).
Confiabilidad	Se confiabilizó con el factor de Alfa de Cronbach, logrando una valoración de 0,901, según Palella y Martins (2012) es de muy alta fiabilidad.

Anexo N°16

Ficha técnica del instrumento Gestión Administrativa

Nombre original del instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa
Autor	Palomino Alvarez, Luiger Feris Universidad César Vallejo de Trujillo. Sede Lima Norte (2023).
Administración	Personal o grupal
Significación	Muestra la apreciación de los colaboradores sobre la gestión administrativa.
Validez	Fue validada por doctores y magíster, docentes de entidades educativas superiores de Ayacucho, logrando la validación de Muy alta (4).
Confiabilidad	Se confiabilizó con el coeficiente de Alfa de Cronbach, logrando una valoración de 0,937, según Palella y Martins (2012) es de muy alta fiabilidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El Empowerment y su relación con la Gestión Administrativa en los colaboradores de una Entidad Financiera de Ayacucho, 2023.", cuyo autor es PALOMINO ALVAREZ LUIGER FERIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID: 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 07-08-2023 07:15:58

Código documento Trilce: TRI - 0611609