



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

**VICERECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**EMPOWERMENT Y GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA
EMPRESA “DOÑA GALLINA” EIRL, LIMA-2024**

PRESENTADO POR

BACH: ANGEL WILFREDO HUALPA BENDEZU

CODIGO ORCID: 0000-0002-2538-2135

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN:
EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**GESTIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL EN CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL
CRECIMIENTO SOCIOECONÓMICO**

ASESOR

DR. JORGE LUIS BRINGAS SALVADOR

CODIGO ORCID: 0000-0003-2011-4964

LIMA – PERÚ

2024

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet		
		repositorio.uap.edu.pe	9%
2	Internet		
		hdl.handle.net	2%
3	Internet		
		www.readbag.com	1%
4	Internet		
		repositorio.ucv.edu.pe	1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Federico Villarreal	1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Continental	1%
7	Internet		
		repositorio.une.edu.pe	1%
8	Internet		
		aprenderly.com	0%
9	Trabajos del estudiante	Comando de Educación y Doctrina del Ejército	0%
10	Internet		
		repositorio.udh.edu.pe	0%
11	Internet		
		repositorio.umsa.bo	0%

12	Internet	repositorio.upci.edu.pe	0%
13	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD	0%
14	Internet	repositorio.uta.edu.ec	0%
15	Internet	xlibros.com	0%
16	Internet	materials.campus.uoc.edu	0%
17	Internet	modelospsicologicoscomunitarios.blogspot.com	0%
18	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	0%
19	Internet	repositorio.undac.edu.pe	0%
20	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	0%
21	Internet	modelosteorcospiscomu.blogspot.com	0%
22	Publicación	Miryam Margarita Piguave-Bello, Hilarión José Vegas-Meléndez. "EMPOWERMENT..."	0%
23	Internet	qdoc.tips	0%
24	Internet	revistaenfoques.org	0%
25	Trabajos del estudiante	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO	0%

26

Internet

cybertesis.unmsm.edu.pe

0%

DEDICATORIA

A nuestro creador y todopoderoso por
brindarme tesón y ahínco durante los
estudios de posgrado.

AGRADECIMIENTO

A mi gran apreciada familia por su constante apoyo durante mis estudios.

RECONOCIMIENTO

A la EPG de la universidad, docentes
y compañeros por el logro obtenido.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RECONOCIMIENTO	IV
ÍNDICE.....	V
INDICE DE TABLAS	VIII
INDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Delimitación de la investigación	14
1.3 Problemas de investigación	15
1.3.1 Problema principal.....	15
1.3.2 Problemas secundarios.....	15
1.4 Objetivos de la investigación	15
1.4.1 Objetivo general.....	15
1.4.2 Objetivos específicos	15
1.5 Justificación e importancia de la investigación	16
1.5.1 Justificación.....	16
1.5.2 Importancia.....	16
1.6 Factibilidad de la Investigación.....	17
1.7 Limitaciones del estudio	17
CAPITULO II.....	18
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	18
2.1 Antecedentes de la investigación	18
2.1.1 Antecedentes internacionales	18
2.2 Bases teóricas o Científicas.....	24

2.2.1 Definición de Empowerment.....	24
2.3 Definición de términos básicos.....	32
CAPITULO III	35
HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
3.1 Hipótesis General.....	35
3.2 Hipótesis Específicas.....	35
3.3 Definición conceptual y operacional de las variables.....	35
3.3.1 Variable X: Empowerment.....	35
3.4 Cuadro de Operacionalización de Variables	37
CAPITULO IV	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
4.1 Tipo y nivel de investigación.....	38
4.1.1 Tipo de investigación	38
4.1.2 Nivel de investigación	38
4.2 Métodos y diseño de la investigación	38
4.2.1 Método de la investigación	38
4.2.2 Diseño de la investigación	39
4.3 Población y muestra de la investigación.....	39
4.3.1 Población.....	39
4.3.2 Muestra.....	40
4.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	40
4.4.1 Técnicas para la recolección de datos	40
4.4.2 Instrumentos	40
4.4.3 Validez y confiabilidad	41
4.4.4 Procesamiento y análisis de datos.....	42
4.4.5 Ética de la investigación	42
RESULTADOS	43
5.1 Estadística Descriptiva	43
5.1.1 Variable Empowerment.....	43
5.1.2 Variable Gestión del Talento Humano.....	47
CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	60

CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXO N° 01.....	68
Matriz de consistencia	68
ANEXO N° 02.....	69
Instrumentos	69
Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano	69
Cuestionario: Empowerment	70
ANEXO N° 03.....	71
Ficha de Validación de Instrumento.....	71
ANEXO N° 4.....	74
Copia de la data procesada	74
Anexo N°5: Consentimiento informado.....	76
ANEXO 6: Declaratoria de autenticidad de Tesis.....	78

INDICE DE TABLAS

Tabla 1:Variable Empowerment	43
Tabla 2:Nivel individual	45
Tabla 3:Nivel organizativo	46
Tabla 4:Nivel comunitario	47
Tabla 5:Gestión del Talento Humano	48
Tabla 6:Incorporar personas	49
Tabla 7:Organizar personas	50
Tabla 8:Recompensar personas	51
Tabla 9:Desarrollar personas	52
Tabla 10:Retener personas	53
Tabla 11:Supervisar personas	54
Tabla 12:Prueba de Normalidad	55
Tabla 13:Contrastación Hipótesis General	56
Tabla 14:Hipótesis específica 1	57
Tabla 15:Hipótesis específica 2	58
Tabla 16:Hipótesis específica 3	59

INDICE DE FIGURAS

Figura 1:Variable Empowerment	44
Figura 2:Nivel individual	45
Figura 3:Nivel organizativo	46
Figura 4:Nivel comunitario	47
Figura 5:Gestión del Talento Humano	48
Figura 6:Incorporar personas	49
Figura 7:Organizar personas	50
Figura 8:Recompensar personas	51
Figura 9:Desarrollar personas	52
Figura 10:Retener personas	53
Figura 11:Supervisar personas	54

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024.

Las variables desarrolladas fueron empowerment con sus dimensiones nivel individual, nivel organizativo y nivel comunitario y para la variable gestión del talento humano sus dimensiones integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar personas.

El estudio fue básico, descriptivo correlacional, hipotético deductivo y diseño no experimental.

La población estuvo conformada por 80 colaboradores y una muestra de 66. Se utilizó la encuesta y el cuestionario mediante la escala de Likert.

El resultado mediante Pearson, a un nivel de significancia bilateral 0.000 determinó que existe relación significativa entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024, con un coeficiente de correlación de nivel muy alto de 0,859.

PALABRAS CLAVE: Empowerment y gestión del talento humano.

ABSTRACT

The objective of this work was to determine the level of relationship between empowerment and human talent management in the Doña Gallina company, Lima-2024.

The variables developed were empowerment with its individual level, organizational level and community level dimensions and for the human talent management variable its dimensions integrate, organize, reward, develop, retain and audit people.

The study was basic, descriptive correlational, hypothetical deductive and non-experimental in design.

The population was made up of 80 employees and a sample of 66. The survey and questionnaire were used using the Likert scale.

The result using Pearson, at a bilateral significance level of 0.000, determined that there is a significant relationship between empowerment and human talent management in the Doña Gallina company, Lima-2024, with a very high level correlation coefficient of 0.859.

KEYWORDS: Empowerment and human talent management.

INTRODUCCIÓN

La alta competitividad mundial hace necesaria que cada organización realice cambios internos y externos, en los cuales se tome en cuenta el activo más relevante de toda organización como es el recurso humanos, quien hace que cada empresa crezca y desarrolle de forma integral y sostenida permitiendo ser competitiva, para ello es necesario generar el crecimiento mediante la autogestión de sus colaboradores, mediante el empowerment, la misma que se encuentre acorde a las políticas de la gestión del talento humano, donde cada integrante asume responsabilidades, compromiso, identidad que haga que la empresa mejore sus actividades, procesos, productividad y por ende ser competitiva a nivel local, nacional e internacional.

A nivel local existen empresas en el territorio peruano que, en base al empoderamiento de sus colaboradores y una política de gestión del talento humano alineada, han consolidado su crecimiento y desarrollo y se encuentran posicionadas en forma competitiva, por lo que se hace necesario en la empresa avícola Doña Gallina, realizar el estudio correspondiente a fin de plantear alternativas de solución a la problemática presentada.

En el Capítulo I se expone la problemática, junto con los problemas de investigación, la justificación y los objetivos.

El Capítulo II abarca el marco teórico, los antecedentes y los conceptos clave.

En el Capítulo III se plantean las hipótesis y se definen las variables tanto de forma conceptual como operativa, además de incluir un cuadro de operacionalización de las variables.

El Capítulo IV describe la metodología de investigación, detallando el tipo y nivel de la misma, el método y diseño, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos necesarios.

El Capítulo V presenta los resultados de la investigación, seguidos de la discusión y las recomendaciones. Finalmente, se incluyen los anexos, como la matriz de consistencia, la elaboración de instrumentos, las fichas de validación y la declaración de autenticidad de la tesis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente cada vez las organizaciones se ven en la necesidad de ampliar sus fronteras mediante el crecimiento de mercado, diversificación de productos, alianzas estratégicas, mercados internacionales, tercerizar operaciones o servicios, entre otros, en todos los cuales es importante el rol que desempeña el recurso humano y que en base al desempeño de este se consolida el posicionamiento empresarial a nivel local, nacional e internacional, donde vemos grandes conglomerados económicos en los diversos sectores empresariales tales como retails, mall, actividades productivas de sectores alimentos, agropecuarios, mineros, de transporte, educativos, de salud etc.

Para ello se evidencia el rol del colaborador al cual mediante empoderamientos progresivos realiza mejor sus actividades y toma decisiones en forma oportuna, todo lo cual esta alineada a la gestión del talento humano que se desarrolle en cada organización, liderada por un gestor proactivo, carismático y emprendedor, el cual gestiona y conduce a la obtención de las metas y objetivos planeados.

A nivel nacional la competitividad empresarial, viene haciendo que cada vez las empresas capaciten a su colaboradores y posteriormente deleguen o asignen funciones de mayor responsabilidad, a fin de incrementar los niveles de producción, actividades o procesos y por ende toma de decisiones, lo cual les viene dando resultados satisfactorios, permitiéndoles realizar exportaciones, ingresar a producir nuevos bienes y servicios, aumentar su área territorial de oferta de productos, a nivel de ciudades de las diversas provincias y logrando consolidarse en forma empresarial y por ende ser

competitivas en los diversos sectores productivos, todo lo cual hace que la economía se dinamice y se eleve la calidad de vida de la población.

A nivel del sector avícola, que es el rubro al cual pertenece la empresa en estudio, se vienen dando ausentismo, motivación reducida, no se cumplen las fechas programadas de producción, no se crean nuevos productos, no se apertura nuevos mercados para el producto, la competitividad no es la adecuada frente a otras empresas del sector, todo lo cual viene generando reducción de mercado y baja participación en este, por lo que se hace necesario realizar una gestión de crecimiento de los recursos humanos mediante el compromiso, responsabilidad, crecimiento bajo la autogestión, donde se brinde la oportunidad del crecimiento a nivel de directivos y colaboradores implementado un rol asertivo de la gestión del talento humano y el empoderamiento.

1.2 Delimitación de la investigación

- 1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se realizó en el ámbito de la Empresa Doña Gallina ubicada en la provincia de Cañete.

- 1.2.2 Delimitación temporal

La investigación se desarrolló de febrero a julio del 2024

- 1.2.3 Delimitación social

La investigación comprendió a los colaboradores de le Empresa Doña Gallina.

- 1.2.4 Delimitación conceptual

La investigación estuvo delimitada por las variables Empowerment con sus componentes nivel individual, organizativo y comunitario y gestión del talento humano con sus componentes integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar personas.

1.3 Problemas de investigación

1.3.1 Problema principal

¿Cuál es el nivel de relación entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024?

1.3.2 Problemas secundarios

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el empowerment a nivel individual y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre el empowerment a nivel organizativo y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre el empowerment a nivel comunitario y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024?
-

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de relación entre el empowerment a nivel individual y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024
- Establecer el nivel de relación entre el empowerment a nivel organizativo y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024
- Identificar el nivel de relación entre el empowerment a nivel comunitario y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024

1.5 Justificación e importancia de la investigación

1.5.1 Justificación

Teórica. – Los resultados del trabajo de investigación aportaran a las bases del conocimiento científico, así como a que se incremente mejoras en la funcionalidad de las actividades de la empresa, proceso de toma de decisiones, procesos productivos y por ende se obtengan las metas y objetivos planeados mejorando los resultados económicos empresariales.

Metodológica. -Se emplearán los procedimientos, técnicas e instrumentos validados que se emplea en el método científico, así como el análisis de confiabilidad de los mismos, recolectando datos a ser procesados para determinar la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas y llegar a resultados válidos y confiables que generen conocimiento científico.

Práctica. - Los resultados de la investigación aportaran alternativas de solución a la problemática planteada mediante acciones, actividades o estrategias que permitan mejorar las actividades productivas con resultados beneficiosos para la organización.

Social. -Los resultados de la investigación servirán para ser empleados en otras organizaciones que tengan una problemática similar, y podrán tomarlo como alternativas a ser implementadas para atenuar, reducir o solucionar los problemas que enfrentan.

1.5.2 Importancia

El estudio realiza recomendaciones basadas en acciones, actividades o estrategias que contribuyan a la solución de la problemática enfocada en la delegación de empoderamiento a fin de realizar toma de decisiones en forma oportuna y acertada que permita a la empresa elevar su productividad y por ende sus resultados económicos.

1.6 Factibilidad de la Investigación

Los recursos humanos y materiales que demandó la presente investigación fueron financiados por el autor, así como la información teórica y de campo fue accesible por lo que la factibilidad de su realización fue adecuada.

1.7 Limitaciones del estudio

Se presentaron dificultades en la obtención de datos por la unidad de análisis por lo que se optó por realizarla vía on line, wasap o medios digitales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Amezcuca et al. (2019), en su artículo titulado "El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano", examinan el empowerment como una herramienta clave para el desarrollo del talento dentro de las organizaciones. El texto aborda los antecedentes, orígenes, definiciones y características del concepto, con el fin de identificar los elementos fundamentales que respaldan su implementación. Se describe el empowerment como una estrategia de crecimiento basada en la autogestión de los empleados, donde la responsabilidad es compartida entre directivos y subordinados, y ambos deben comprometerse. Además, se analiza el impacto positivo del empowerment en la productividad y satisfacción organizacional, ilustrado a través de tres casos de éxito en empresas multinacionales: Cisco, Grupo Bimbo y Federal Express. En Cisco, el empowerment mejora el clima laboral; en Grupo Bimbo, refleja su filosofía de participación; y en Federal Express, contribuye al cumplimiento de estándares de calidad. Finalmente, se enfatiza la importancia de que las organizaciones adopten estrategias de desarrollo del talento humano, centradas en el empoderamiento de los colaboradores, para alcanzar sus objetivos.

Escaffi et al. (2021), en su estudio titulado "Empowerment como mecanismo para alcanzar el éxito organizacional en el centro diagnóstico de especialistas CEDES Ltda.",

tienen como objetivo principal analizar el empowerment como una filosofía estructural para alcanzar el éxito en el Centro Diagnóstico de Especialistas Cedes Ltda., ubicado en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, con el fin de generar estrategias. La investigación se centra en dos variables: el empowerment y el éxito organizacional, ambas conceptualizadas y fundamentadas en los postulados de autores como McFarland, Senn y Childress (2012), Münch y García (2016), Gouldner (2015), Burbano (2014), Quintanilla (2012), y Urbano, Díaz y Hernández (2015), entre otros. Metodológicamente, el estudio sigue un enfoque positivista-cuantitativo, con un diseño de investigación analítico, explicativo y descriptivo, de tipo no experimental y transeccional-descriptivo. Se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos: el Cuestionario A y el Cuestionario B, ambos con 30 ítems y una escala de respuesta de cinco alternativas, aplicados a una muestra de 22 personas. Estos instrumentos fueron validados, obteniendo una alta confiabilidad con valores de $\alpha=0,95$ para el primero y 0,88 para el segundo. Los datos se analizaron mediante estadísticas inferenciales. Los resultados mostraron que existe una relación directa entre el nivel de empowerment y el éxito organizacional en el desarrollo del talento humano. A mayor empowerment, mayor será el éxito organizacional. El modelo propuesto demostró un alto ajuste entre ambas variables. Se concluye que el empoderamiento, como estrategia para mejorar el rendimiento de los empleados, transforma el entorno laboral, fomenta la satisfacción, reduce la rotación del personal al cubrir la necesidad de reconocimiento, e integra el intercambio de ideas y el diálogo en la cultura organizacional. Por tanto, se recomienda aplicar las estrategias propuestas.

Piguave y Vegas (2021), en su investigación titulada "Empowerment como herramientas de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo", tienen como objetivo principal definir el papel del empowerment como una herramienta de gestión estratégica en los equipos de trabajo, enfocándose en el desempeño laboral de las empresas públicas, tomando como referencia la Empresa de Producción y Desarrollo Estratégico (EPULEAM). Debido a la naturaleza del tema y los objetivos de la investigación, se empleó una metodología cualitativa y un método deductivo, con un enfoque descriptivo y de tipo documental, complementado con una investigación de campo en la que participaron actores clave de la EPULEAM. Para la recolección de datos, se utilizó la observación directa y entrevistas en profundidad a los

directivos de la empresa, lo que permitió recopilar información relevante para la posterior construcción de los datos. Los resultados se organizaron en categorías y descriptores mediante un análisis hermenéutico. Se siguieron los pasos propuestos por la Teoría Fundamentada, como la descripción analítica, la organización conceptual, la triangulación teórica y el proceso de codificación (abierto, axial y selectivo). Entre las conclusiones más destacadas se encuentra que el empoderamiento es una herramienta de gestión aplicable a cualquier tipo de organización, ya sea pública o privada, y que facilita la creación de nuevas oportunidades de negocio para las empresas.

Rodríguez (2017), en su artículo titulado "El empoderamiento como estrategia fundamental para el desarrollo del talento humano en los negocios", se enfoca en proponer un programa orientado hacia el empoderamiento del talento humano que trabaja en la división de consultoría de negocios de una firma en Caracas. La investigación, de carácter de campo, involucró a 44 empleados de esta división, con un diseño no experimental. Se utilizaron tanto técnicas de análisis cualitativo como cuantitativo, y el estudio se desarrolló bajo la modalidad de proyecto factible. Como conclusión, se identificó la necesidad de implementar una nueva estrategia para gestionar esta división, que incluya un cambio en la actitud y disposición del talento humano, con el objetivo de mejorar su efectividad. Asimismo, se concluyó que la propuesta permitiría mejorar muchos de los procesos de la firma mediante la incorporación de cambios adecuados en las operaciones laborales de la organización.

Torres (2018), en su trabajo titulado "El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato", destaca la importancia de que las instituciones de educación superior cuenten con funcionarios comprometidos, un aspecto que se impulsa mediante el empoderamiento como una herramienta que promueve la igualdad y la participación en la toma de decisiones. El objetivo del estudio es determinar cómo el empoderamiento del personal administrativo y de los trabajadores contribuye al desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato, apoyándose en los planteamientos de Robbins (2014) e Ivancevich, et al (2016). Estos autores señalan que el empoderamiento implica la delegación de autoridad y responsabilidad, lo que genera compromiso y autonomía en el personal, favoreciendo así el logro de los objetivos organizacionales, además de promover la satisfacción laboral, la motivación y el liderazgo.

Factores como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la capacitación tienen una influencia directa en el desempeño del personal. Una reestructuración de las unidades administrativas y académicas de la institución es clave para alcanzar el desarrollo organizacional deseado.

Para cumplir con los objetivos institucionales, es esencial fomentar el trabajo en equipo, capacitar líderes y delegar responsabilidades, lo que incrementará la confianza y permitirá la toma de decisiones acertadas dentro de la organización. Además, se destaca la importancia de cumplir con los manuales y normativas institucionales, así como reformar el Reglamento de Trabajo. Se propone también generar nuevas políticas para gestionar la imagen institucional de manera efectiva, lo que contribuirá a un cambio organizacional y cultural. Los directivos deben poseer habilidades gerenciales para gestionar al personal, y es responsabilidad de todos en el equipo de trabajo crear un buen ambiente laboral. Contratar personas íntegras, con sólidos valores y principios, marcará una diferencia en la institución.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Peña (2021), en su investigación titulada "Empowerment y gestión del talento humano en empresas consultoras en recursos humanos", tuvo como objetivo analizar cómo el empowerment influye en la gestión del talento humano en este tipo de empresas. A través de la implementación de la estrategia de empowerment, se busca mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal, potenciando el trabajo en equipo y generando un ambiente más satisfactorio para los empleados. Cuando se permite que los trabajadores crezcan, aprendan y se desarrollen según sus habilidades y conocimientos, y se les otorga autonomía en la realización de sus tareas, pueden tomar decisiones de manera responsable y comprometida. Esto convierte al empowerment en una herramienta administrativa clave para el éxito organizacional, generando un impacto positivo en empresas de cualquier tamaño. Asimismo, se destaca que la aplicación de esta estrategia reduce costos, maximiza la productividad y aumenta la rentabilidad. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño cuasi experimental y de corte transversal. Se utilizó una escala Likert para la recolección de datos, que fueron procesados mediante el software SPSS y Excel. La muestra consistió en 80 participantes, a quienes se aplicó una encuesta mediante un

cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el empowerment tiene un impacto significativo en la gestión del talento humano en empresas consultoras de recursos humanos. Además, se confirmó que las estrategias administrativas, como el empowerment, influyen positivamente en los resultados deseados por las organizaciones, subrayando la importancia de la participación e integración del talento humano.

Palomino (2023), en su investigación titulada "El empowerment y su relación con la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023", tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el empowerment y la gestión administrativa en dicha entidad. La investigación se abordó desde una perspectiva cuantitativa, con un enfoque básico y un diseño descriptivo relacional y transversal. La muestra censal estuvo compuesta por 64 colaboradores, y el cuestionario se utilizó como instrumento para la recolección de datos. Los resultados fueron presentados en tablas de frecuencia relativa simple, y para el análisis inferencial se empleó el estadígrafo no paramétrico de tau-b de Kendall. Los hallazgos indican que la mayoría de los colaboradores perciben el empowerment en un nivel bueno, mientras que la gestión administrativa es percibida como de un nivel alto.

Leyva y Vilcas (2021), en su investigación titulada "El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S.A. – 2020", tuvieron como objetivo general determinar la relación entre el empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de esta entidad. El estudio se desarrolló utilizando el método científico con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 88 colaboradores, y se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario con escala de Likert, compuesto por 40 preguntas, validado por tres expertos. La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados se obtuvieron mediante un análisis estadístico no paramétrico, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, lo que llevó a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre el empowerment y la productividad laboral. La correlación de Spearman ($Rho = 0,742$) indicó una correlación positiva y fuerte, lo que significa que a mayor empowerment, mayor es la productividad en la zona 1 de la CMAC Huancayo S.A.

Amaya (2019), en su investigación titulada "Motivación y empowerment en los trabajadores de una empresa de servicios de ventas de la ciudad de Chiclayo", tuvo como objetivo determinar si existe una relación directa entre la motivación y el empowerment en los empleados de una empresa de ventas. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional y contó con la participación de los colaboradores de la empresa. Se emplearon dos instrumentos: la Escala de Motivación, creada por Steers y Braunstein y adaptada por Palma Carrillo Sonia, y la Escala de Empowerment, diseñada por Pedro Jaramillo Arica. La investigación se realizó con una muestra de 95 participantes. Los resultados mostraron una relación directa y muy significativa entre la motivación y una de las áreas del empowerment, específicamente la Interiorización de Objetivos. Esto significa que, a mayor motivación, mayor es la probabilidad de que los empleados reciban empowerment, lo que refleja un vínculo positivo entre ambas variables.

Quiroz (2020), en su investigación titulada "Empoderamiento organizacional y su relación con la gestión del conocimiento en docentes de las instituciones educativas de la red de aprendizaje N° 1 del distrito de Ventanilla", utilizó un diseño no experimental y de alcance correlacional con el objetivo de analizar la relación entre el empoderamiento organizacional y la gestión del conocimiento. La muestra incluyó a 196 docentes que trabajan en la Red de Aprendizaje N° 1 del distrito de Ventanilla. A estos profesores se les aplicaron dos instrumentos validados: el cuestionario de gestión del conocimiento de Oscar Huamán (2013) y el inventario de empoderamiento organizacional de Spreitzer, adaptado para Perú por López (2017). Los resultados, obtenidos mediante estadísticos no paramétricos de correlación, revelaron que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, con un valor de $r = 0,73$. Esto respalda la hipótesis general de la investigación. Además, las hipótesis específicas también fueron confirmadas, ya que se encontraron relaciones estadísticas significativas entre las diferentes subvariables de ambas variables en todos los casos.

2.2 Bases teóricas o Científicas

2.2.1 Definición de Empowerment

Rappaport (1981) define el empowerment o potenciación como el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y comunidades adquieren control y dominio sobre sus propias vidas. Según el Cornell Empowerment Group, el empowerment es un proceso intencional y progresivo que se enfoca en la comunidad local, basado en el respeto mutuo, la reflexión crítica, la ayuda mutua y la participación en las estructuras sociales de la comunidad. Este proceso permite a aquellos que no tienen igual acceso a los recursos lograr control sobre ellos.

Para Powell (1990), el empowerment se refiere al proceso mediante el cual individuos, grupos y comunidades adquieren la capacidad de controlar sus circunstancias y alcanzar sus propios objetivos, buscando mejorar la calidad de sus vidas. Musitu y Buelga (2004) destacan que los elementos clave del empowerment son el sentido individual de control personal, la participación, y la influencia social.

El término empowerment es de difícil traducción al español, ya que no captura completamente el significado original que le atribuye Rappaport. Aunque puede traducirse literalmente como "empoderar", que implica otorgar poder, generalmente se utiliza en español como "potenciación" o "fortalecimiento", términos que reflejan mejor el concepto.

2.2.1.1 Dimensiones del Empowerment

Según Zimmerman (2000), citado por Musitu y Buelga (2004), el empowerment o potenciación puede manifestarse en diferentes niveles de análisis: individual, grupal, organizacional y comunitario. Esto lo convierte en un constructo multinivel, lo que implica que es necesario examinar la realidad de las personas desde diversas perspectivas para entender cómo los factores organizacionales, políticos o económicos influyen en la adquisición o inhibición del control y dominio (empowerment).

Lo esencial no es simplemente tener control sobre el entorno o los recursos, sino saber cómo acceder a ellos y utilizarlos para adquirir la capacidad de influir en nuestras vidas.

Una comunidad puede disponer de múltiples recursos, pero eso no garantiza que sepa usarlos para resolver o prevenir situaciones que impacten su bienestar y calidad de vida.

Así, lo fundamental no es poseer el poder en sí, sino el proceso mediante el cual se adquiere. Este proceso implica interacciones con el entorno, el desarrollo de un sentido de control personal, un conocimiento crítico del contexto sociopolítico, la organización y participación en estructuras sociales, y la búsqueda de apoyo en otras estructuras comunitarias, lo que convierte esta dinámica en una acción preventiva.

2.2.1.2 Nivel individual: potenciación psicológica

En el nivel individual se enfoca en la potenciación psicológica. La cual considera 3 componentes:

a.- Las creencias sobre la propia competencia

Cuando se hace referencia a un indicador específico como el nivel intrapersonal, se trata de las creencias que una persona tiene respecto a su propia competencia. Esto se relaciona con el sentido de control personal, es decir, la creencia de que uno puede influir en los resultados ya sea para alcanzar un objetivo deseado o para evitar una situación no deseada. Los subindicadores que conforman este indicador intrapersonal incluyen el locus de control, la autoeficacia y la motivación de competencia.

-El locus de control

El locus de control se refiere a la creencia del individuo sobre la relación causal entre su conducta y los resultados que se derivan de ella. Si una persona percibe que un evento está relacionado de manera directa con su conducta o con características estables de su personalidad, se habla de una creencia de control interno. Esto significa que el individuo considera que tiene control sobre los resultados. Por otro lado, si el evento no se percibe como consecuencia de su conducta, y se atribuye a factores externos como la suerte, las oportunidades, el control de otras personas o fuerzas complejas e incontrolables, se trata de una creencia de control externo. Por lo tanto, el locus de control refleja una disposición personal que abarca una expectativa generalizada acerca de cómo las propias acciones están vinculadas con los resultados o logros obtenidos.

- La autoeficacia

La autoeficacia se refiere al conjunto de creencias que una persona tiene sobre su capacidad para realizar con éxito determinadas acciones. Estas creencias autorreferentes influyen en cómo la persona organiza y ejecuta sus acciones para alcanzar los objetivos que se ha propuesto. La autoeficacia no se basa en los recursos disponibles, sino en el juicio que la persona tiene sobre lo que puede o no puede hacer. Este concepto ayuda a determinar en qué actividades participará una persona, cómo procesará la información sobre el esfuerzo necesario para alcanzar sus metas, y cómo manejará el tiempo y los obstáculos, incluso frente a experiencias adversas. En el contexto del empowerment, la autoeficacia está relacionada con la eficacia política, ya que promueve una mayor participación ciudadana en los espacios institucionales para mejorar el control sobre los asuntos sociales.

-Motivación de la competencia

Cuando las personas logran que sus esfuerzos influyan exitosamente en su entorno, experimentan una satisfacción intrínseca, lo que genera el deseo de seguir realizando acciones que mantengan esos resultados positivos. En otras palabras, ejercer control sobre el entorno satisface la necesidad interna de influir en él. Tener un sentido de control personal implica dotar a la persona de la capacidad para generar cambios en su entorno, con el propósito de obtener los resultados deseados. Esto no solo refuerza su sensación de poder, sino que también fomenta su motivación para continuar ejerciendo esa influencia.

b.- La comprensión del entorno sociopolítico

La parte interaccional del empowerment se refiere a la habilidad de comprender el entorno sociopolítico mediante el uso adecuado de las capacidades analíticas para influir en él. Esto implica el desarrollo del conocimiento crítico, que es la capacidad de analizar y entender las situaciones políticas y sociales en términos de poder, las relaciones entre distintos grupos, y las influencias y estrategias necesarias para promover el cambio social. Este conocimiento crítico permite a las personas identificar las dinámicas de poder en su entorno y utilizar estrategias efectivas para lograr una transformación en su contexto social.

c.- Los esfuerzos para ejercer un control sobre el entorno

La parte conductual del empowerment se relaciona con la ejecución de acciones concretas para alcanzar ciertos objetivos. No solo es importante lograr esos objetivos, sino también el esfuerzo por intentarlo y comprender qué comportamientos o conductas son los adecuados y necesarios para alcanzarlos.

Finalmente, el empowerment individual o psicológico se fundamenta en tres elementos clave: el sentido de control personal, el conocimiento crítico del entorno sociopolítico y los esfuerzos por ejercer control sobre los factores que afectan a las personas. Esto incluye el entendimiento de las conductas apropiadas para lograr los objetivos comunes, permitiendo que las personas actúen de manera efectiva y autónoma en la consecución de sus metas.

2.2.1.3 Nivel organizativo

El empowerment no solo se concibe como un proceso interno en el que se brindan oportunidades para que los miembros participen activamente en las decisiones de la organización, sino que también implica un resultado concreto. Este resultado se basa en las fuerzas internas de la organización y en las interrelaciones que esta establece con su entorno.

Una organización empoderada es aquella que tiene la capacidad de influir en las dinámicas sociales a nivel local, nacional e internacional, sabiendo cómo movilizar, gestionar y utilizar eficazmente los recursos limitados. La coalición o unión con otras organizaciones es un signo de fortalecimiento institucional, ya que permite aumentar la capacidad de influencia y poder. Al unir fuerzas, las organizaciones pueden competir de manera más efectiva por los recursos disponibles. Además, el apoyo mutuo, en el que se comparten información y recursos, no solo amplía las posibilidades de éxito de la red organizacional en el logro de sus objetivos, sino que también contribuye al empoderamiento de la comunidad en general.

2.2.1.4 Nivel Comunitario

El empowerment actúa promoviendo un espacio genuino de participación donde los miembros de una comunidad puedan involucrarse en los asuntos que les interesan o les afectan. Esta comunidad se fortalece cuando sus integrantes cuentan con las habilidades, la motivación y los recursos suficientes para emprender acciones que

mejoren la vida comunitaria. Además, es fundamental que la comunidad sea capaz de identificar eficazmente sus necesidades y desarrollar estrategias adecuadas para resolver sus problemas.

Una comunidad empoderada es aquella que realiza esfuerzos continuos por mejorar, crea oportunidades para la participación ciudadana y tiene la capacidad de actuar frente a situaciones que se consideran injustas o ilegítimas. Para que esta comunidad sea verdaderamente potenciada, debe tener la capacidad de gestionar o adquirir los recursos necesarios. Asimismo, es crucial que cuente con recursos accesibles para todos los residentes, como infraestructura, viviendas, áreas verdes y recreativas, instalaciones deportivas, servicios de seguridad y protección, como la policía y bomberos, así como centros de salud, educativos y medios de comunicación. Estos elementos contribuyen a una comunidad más cohesionada, equitativa y capaz de enfrentar sus desafíos.

2.2 Definición de la variable Gestión del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (Dessler, 1997, p.2).

Es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Todos los administradores son, en cierto sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación. (Dessler, 1998, p.282).

Es el conjunto de decisiones integradas, referentes a las relaciones laborales, que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones. (Milkovich y Boudreau, 1994, p.3).

La gestión del talento humano es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de éstos. (Robbin, 1996, p.8).

Es el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores —como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas— que

tiene por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la organización. Es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. (Chiavenato, 2009, p.9)

2.2.2.1 Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

a. Incorporar personas:

Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal.

Reclutamiento

-Interno

-Externo

Selección de personal

-Entrevistar

-Pruebas de conocimiento validas y precisas

-Rapidez y agilidad en la selección

-Implicar a las gerencias para escoger a los candidatos

b. Procesos para organizar a las personas:

Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar a las personas, diseño organizacional y de puestos, y la evaluación del desempeño.

Orientación de las personas

-Cultura organizacional: artefactos, valores, supuestos básicos

Diseño organización y de puestos

-Posición del puesto en el organigrama

-Diseño de puestos

Evaluación de desempeño

-Resultados

- Desempeño
- Competencias
- Factores críticos

c. Procesos para recompensar a las personas:

Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen remuneración, programa de incentivos y prestaciones y servicios sociales.

Remuneración

- Salario mensual
- Salario por hora

Programa de incentivos

- Bonos
- Participación en los resultados

Prestaciones y servicios

- Seguros de vida
- Seguro de salud
- Comida subsidiada

d. Procesos para desarrollar a las personas:

Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.

Capacitación y desarrollo de las personas

-Desarrollo de las personas: rotación de puestos, puestos de asesoría, aprendizaje práctico, asignación de comisiones, participación en cursos y seminarios externos, ejercicios de simulación, capacitación fuera de la empresa

-Desarrollo organizacional: Investigación y la acción

Programa de cambios y de desarrollo de las carreras

-Transmisión de información

-Desarrollar habilidades

-Desarrollar actitudes

-Desarrollar conceptos

Programas de comunicaciones

e. Procesos para retener a las personas:

Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.

Relaciones con los empleados: comunicaciones, cooperación, protección, ayuda, disciplina y conflicto

Higiene, seguridad y calidad de vida: higiene laboral, salud ocupacional, evaluación del programa de higiene y seguridad en el trabajo, calidad de vida en el trabajo.

f. Supervisar a las personas:

Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa

Banco de datos: Registro de personal, registro de puestos, registro de secciones, registro de remuneración, registro de prestaciones, registro de entrenamiento, registro de candidatos, registro médico.

Sistemas de información de recursos humanos: alineado al plan estratégico, registros y controles de personal, informes sobre remuneración, informes sobre puestos y secciones, base de datos de talentos.

2.3 Definición de términos básicos

Autoeficacia

Conjunto de creencias que una persona tiene de su habilidad para realizar determinadas acciones con éxito. Musitu y Buelga (2004)

Constructo multinivel

El concepto de empowerment es aplicable a diferentes niveles de análisis, como el individual, organizacional y comunitario. Aunque los principios básicos son los mismos en todos estos niveles, las interdependencias entre ellos permiten reflejar la complejidad del fenómeno estudiado. Es decir, el empowerment en una persona, una organización o una comunidad está interrelacionado, y estas conexiones resaltan la riqueza y profundidad del concepto en distintos contextos. Según Musitu y Buelga (2004), la esencia del empowerment radica en su capacidad para influir en múltiples niveles, lo que permite un enfoque integral y multinivel de su aplicación.

Investigación acción

El modelo de análisis e intervención que proponen Musitu y Buelga (2004) combina ambos procesos en una sola dinámica. Este enfoque sostiene que la investigación es, al mismo tiempo, una forma de acción, ya que al investigar se modifica lo que está siendo estudiado. Del mismo modo, la acción implica investigación, ya que a través de ella se obtienen conocimientos más completos sobre las consecuencias de dicha intervención.

Así, ambos procesos están interconectados y se retroalimentan, permitiendo un análisis más profundo y una intervención más efectiva.

Locus de control

El tipo de explicación causal que las personas sostienen sobre el origen de sus conductas puede clasificarse en dos tipos: externo o interno. Cuando la causa se atribuye a factores externos, se considera que el entorno o circunstancias externas son responsables de la conducta. Por otro lado, cuando la causa se atribuye a factores internos, se entiende que la conducta proviene de características personales, como habilidades, esfuerzo o motivación. Musitu y Buelga (2004) señalan que estas explicaciones reflejan cómo las personas perciben la fuente de control sobre sus acciones y resultados.

Potenciación

Proceso por el que las personas, organizaciones y comunidades adquiere control y dominio de sus vidas en empowerment. Musitu y Buelga (2004)

Triangulación

Combinación en el uso de técnicas cuantitativas y cualitativas en el proceso de investigación acción. Musitu y Buelga (2004)

Variedad de habilidades

Según Chiavenato (2009), un puesto de trabajo debe demandar diversas habilidades, conocimientos y competencias de la persona que lo ocupa. Esto implica que el rol debe ser lo suficientemente variado como para requerir múltiples capacidades, lo cual permite un desempeño más completo y enriquecedor, tanto para el trabajador como para la organización.

Identidad de tarea

Según Chiavenato (2009), el trabajo debe ser completado en su totalidad por una sola persona para que esta pueda percibir el resultado de su esfuerzo. Esto permite al trabajador tener una visión integral de su labor, lo que contribuye a una mayor satisfacción y sentido de logro personal.

Significado de la tarea

Chiavenato (2009) sostiene que una persona debe tener una percepción clara de las consecuencias y repercusiones que su trabajo tiene en el trabajo de los demás. Este entendimiento ayuda a que el trabajador valore el impacto de sus acciones dentro del conjunto de la organización, fomentando un sentido de responsabilidad y conexión con el trabajo de otros.

Autonomía

Según Chiavenato (2009), la persona debe tener la responsabilidad personal de planificar y ejecutar sus tareas, así como contar con autonomía e independencia para llevar a cabo su trabajo. Esto le permite tomar decisiones y actuar de manera proactiva, lo cual contribuye a un mejor desempeño y a un sentido de control y responsabilidad sobre sus acciones.

Realimentación del propio trabajo

Según Chiavenato (2009), la tarea debe proporcionar retroalimentación a la persona, de modo que pueda autoevaluar su desempeño. Esta retroalimentación es fundamental para que el trabajador entienda cómo está ejecutando su trabajo y qué áreas necesitan mejoras, lo que favorece el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional.

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024

3.2 Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre el empowerment a nivel individual y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024
- Existe relación significativa entre el empowerment a nivel organizativo y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024
- Existe relación significativa entre el empowerment a nivel comunitario y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024

3.3 Definición conceptual y operacional de las variables

3.3.1 Variable X: Empowerment

Definición conceptual:

Musitu y Buelga (2004) indican que es la determinación individual-sentido de control personal y participación– e influencia social, son los elementos claves sobre los que se fundamenta el empowerment.

Definición operacional:

D1 Nivel individual

D2 Nivel organizacional

D3 Nivel comunitario

3.2.2 Variable Y: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual

Según Chiavenato (2009, p.9), se entiende por gestión del talento humano el conjunto integral de actividades realizadas por especialistas y administradores, tales como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas, con el objetivo de proporcionar habilidades y competitividad a la organización. Esta área se encarga de construir talentos a través de un conjunto de procesos integrados y cuida del capital humano, que es el pilar fundamental del capital intelectual y clave para el éxito organizacional.

Definición operacional:

D1 Incorporar personas

D2 Procesos para organizar a las personas

D3 Procesos para recompensar a las personas

D4 Procesos para desarrollar a las personas

D5 Procesos para retener a las personas

D6 Supervisar a las personas

3.4 Cuadro de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Items	Escala de valores
Gestión del Talento Humano	Es el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores —como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas— que tiene por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la organización. Es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. (Chiavenato, 2009, p.9)	Aplicar el cuestionario a fin de obtener información sobre la GTH	Incorporar a las personas	1,2,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Organizar a las personas	3,4	
			Recompensar a las personas	5,6	
			Desarrollar a las personas	7,8	
			Retener personas	9,10	
			Supervisar personas	11,12	
Empowerment	Musitu y Buelga (2004) indican que es la determinación individual-sentido de control personal y participación- e influencia social, son los elementos claves sobre los que se fundamenta el empowerment.	Aplicar el instrumento a fin de obtener información sobre empowerment.	Nivel individual	1,2,3,4	
			Nivel organizacional	5,6,7,8	
			Nivel comunitario	9,10,11,12	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

Villegas et al. (2011) señalan que la investigación básica se enfoca en problemas teóricos, sustantivos o específicos, con el objetivo de describir y predecir una realidad determinada, así como de explicar algún aspecto particular de estudio. Este tipo de investigación se orienta a generar conocimiento fundamental sobre un fenómeno, sin necesariamente buscar aplicaciones inmediatas.

4.1.2 Nivel de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que la investigación descriptiva correlacional tiene como objetivo resaltar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos o comunidades. Además, el propósito principal de los estudios correlacionales es entender la relación o asociación entre las variables en estudio (p. 122). Este enfoque busca tanto describir como identificar posibles vínculos entre diferentes factores.

4.2 Métodos y diseño de la investigación

4.2.1 Método de la investigación

El método general utilizado fue el hipotético-deductivo, que según Tamayo y Tamayo (2004), se basa en un conocimiento que comienza con la formulación de hipótesis y busca refutar o falsificar dichas hipótesis. A partir de ellas, se obtienen conclusiones que deben ser contrastadas con los hechos observados.

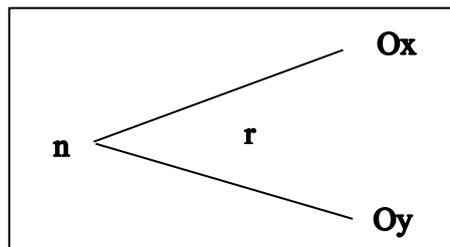
En cuanto al método específico, se aplicaron procedimientos estadísticos, los cuales consisten en una secuencia de pasos para gestionar datos tanto cualitativos como cuantitativos. Hernández et al. (2014) explican que las características de estos procedimientos dependen del plan de investigación seleccionado para verificar el efecto en cuestión.

4.2.2 Diseño de la investigación

Se considera lo tomado por Alfaro (2012) quien señaló que: La investigación es no experimental cuando el investigador se restringe a observar los sucesos sin intervenir en ellos (p.24)

No experimental, descriptivo- correlacional.

Presentación de gráfica del diseño:



Fuente: Elaboración propia

Donde:

- n = Muestra
- O = Observación
- x = Empowerment
- y = Gestión del Talento Humano
- r = Asociación entre las variables

4.3 Población y muestra de la investigación

4.3.1 Población

Según Hernández et al. (2014), la población se define como un grupo de individuos que se somete a un estudio con el fin de generalizar los resultados obtenidos. En este caso, la población estuvo constituida por 80 colaboradores de la empresa.

4.3.2 Muestra

El tipo de muestreo utilizado fue el probabilístico que considera a una muestra de la población según el autor Arias (2006, p. 33); para lo cual la muestra total fueron los 66 colaboradores.

Se aplicó el muestreo probabilístico mediante la determinación de la muestra representativa mediante la siguiente fórmula:

Nivel de confianza: $Z = 95\% (1.96)$

Probabilidad de éxito: $P = 50\% (0.5)$

Probabilidad del proceso: $Q = 1-P, 50\% (0.5)$

Precisión: $E = 5\% (0.05)$

$$n = \frac{N * P * Q * Z^2}{(N-1) * E^2 + P * Q * Z^2}$$

Reemplazando

$$n = \frac{80 * 0.5 * 0.5 * 1.96^2}{(80-1) * 0.05^2 + 0.5 * 0.5 * 1.96^2}$$

$n = 66$ colaboradores.

4.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

4.4.1 Técnicas para la recolección de datos

Según Arias (2006), la encuesta es un método que busca conocer la opinión de una parte de la población sobre un determinado problema. Este método permite recolectar información específica para analizar percepciones, actitudes o comportamientos dentro de un grupo.

4.4.2 Instrumentos

Según Hernández (2014), el cuestionario es un conjunto estructurado de elementos diseñado para obtener la información necesaria en función de los indicadores

establecidos en un estudio. En este caso, se aplicó un cuestionario compuesto por doce preguntas para cada una de las variables de estudio.

4.4.3 Validez y confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 200), la validez de un instrumento, como el cuestionario, se refiere al "grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir". En esta investigación, la validez del cuestionario fue evaluada mediante la técnica de juicio de expertos, quienes validaron los cuestionarios para asegurar que midan correctamente las variables de estudio. Esto se refleja en el cuadro correspondiente que detalla los resultados de dicha validación.

Validez de instrumentos según expertos

Jueces expertos	Motivación	Productividad
Dr. Denny Lovera Bernaola	Muy bueno	Bueno
Dr. Pedro Solís Céspedes	Muy Bueno	Bueno
Dr. Máximo Ramírez Julca	Muy Bueno	Bueno

Fuente: Juicio de Expertos

Resultados de Fiabilidad – Coeficiente de Alfa de Cronbach

Jueces expertos	Coeficiente de Alfa de Cronbach	Cantidad de Items
Empowerment	0.869	12
Gestión del Talento Humano	0.844	12

Fuente: Prueba piloto

Ambos valores están dentro del rango de 0.8 a 1, lo que indica que los instrumentos evaluados presentan una alta fiabilidad, es decir, un alto grado de consistencia y

precisión. Esto significa que si las pruebas fueran replicadas, los instrumentos medirían de manera consistente y producirían resultados similares, lo que garantiza la estabilidad y confiabilidad de los datos obtenidos.

4.4.4 Procesamiento y análisis de datos

De acuerdo con Bernal C. (2016, p.198), el procesamiento de datos en una investigación implica organizar y procesar la información dispersa, desordenada e individual obtenida de la población estudiada durante el trabajo de campo. El objetivo es generar datos agrupados y ordenados que permitan realizar un análisis en función de los objetivos e hipótesis, o preguntas de investigación planteadas.

En este estudio, la información fue procesada mediante un cuestionario basado en la escala ordinal de Likert, con cinco alternativas, a las que se asignó un valor numérico decreciente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). Posteriormente, se realizó un análisis estadístico descriptivo y un estudio correlacional de Pearson utilizando el programa SPSS, versión 28.

Ética de la investigación

La presente investigación no vulneró los principios éticos que rigen las investigaciones científicas. Se citó respetando la autoría de las bases teóricas y los antecedentes. Empleando las normas de redacción APA7.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Estadística Descriptiva

5.1.1 Variable Empowerment

Tabla 1: Variable Empowerment

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	15,2	15,2	15,2
	A veces	33	50,0	50,0	65,2
	Casi siempre	23	34,8	34,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

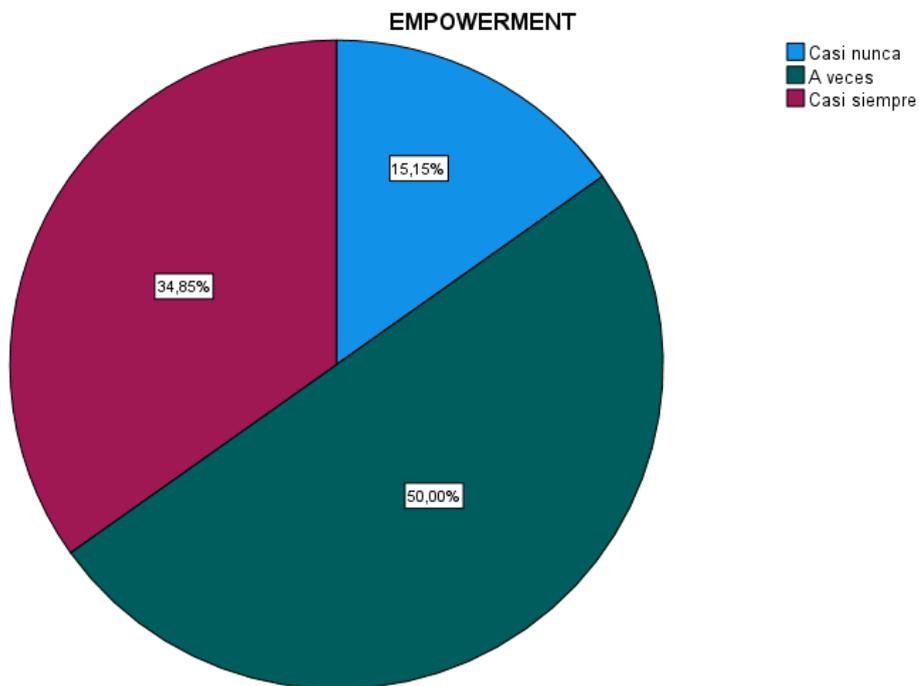


Figura 1: Variable Empowerment

Interpretación: El 50 % de los colaboradores consideran que a veces se aplica el empowerment, seguido del 34.8 % de casi siempre.

Tabla 2: D1 Nivel Individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	15,2	15,2	15,2
	A veces	23	34,8	34,8	50,0
	Casi siempre	19	28,8	28,8	78,8
	Siempre	14	21,2	21,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

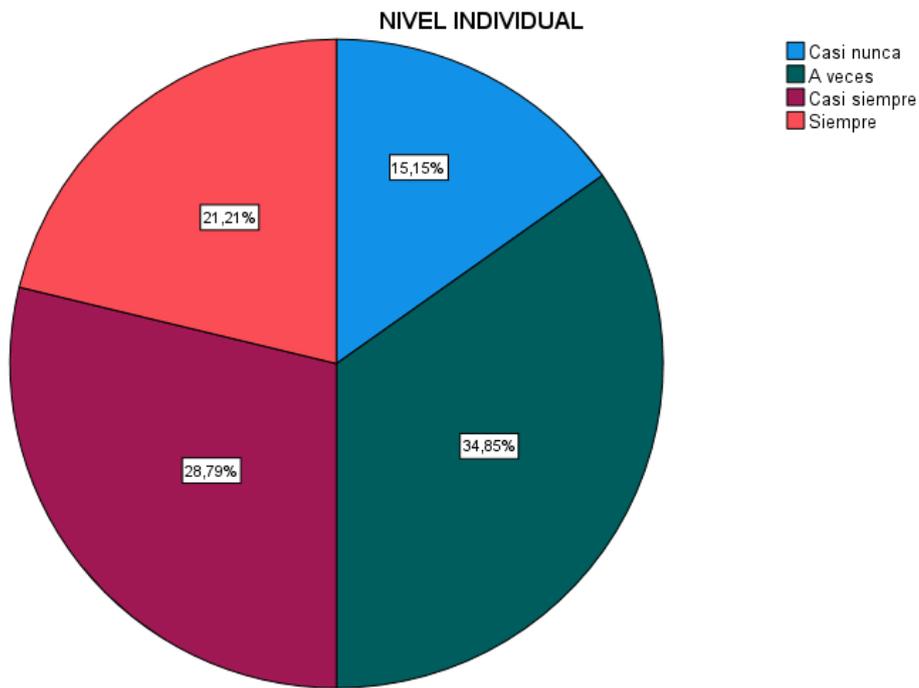


Figura 2: D1 Nivel Individual

Interpretación: El 34.8 % de los colaboradores consideran que a veces se aplica el empowerment a nivel individual, seguido del 28.8 % de casi siempre.

Tabla 3: D2 Nivel Organizativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	13,6	13,6	13,6
	Casi nunca	11	16,7	16,7	30,3
	A veces	26	39,4	39,4	69,7
	Casi siempre	13	19,7	19,7	89,4

Siempre	7	10,6	10,6	100,0
Total	66	100,0	100,0	

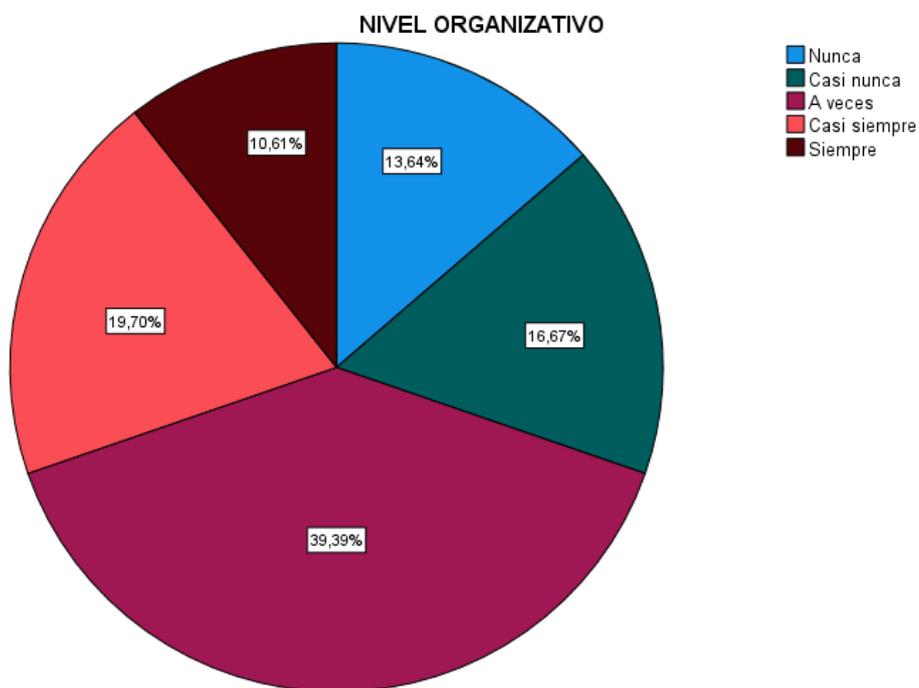


Figura 3: D2 Nivel Organizativo

Interpretación: El 39.4 % de los colaboradores consideran que a veces se aplica el empowerment a nivel organizativo, seguido del 19.7 % de casi siempre.

Tabla 4: D3 Nivel Comunitario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	15,2	15,2	15,2
	A veces	26	39,4	39,4	54,5

Casi siempre	26	39,4	39,4	93,9
Siempre	4	6,1	6,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

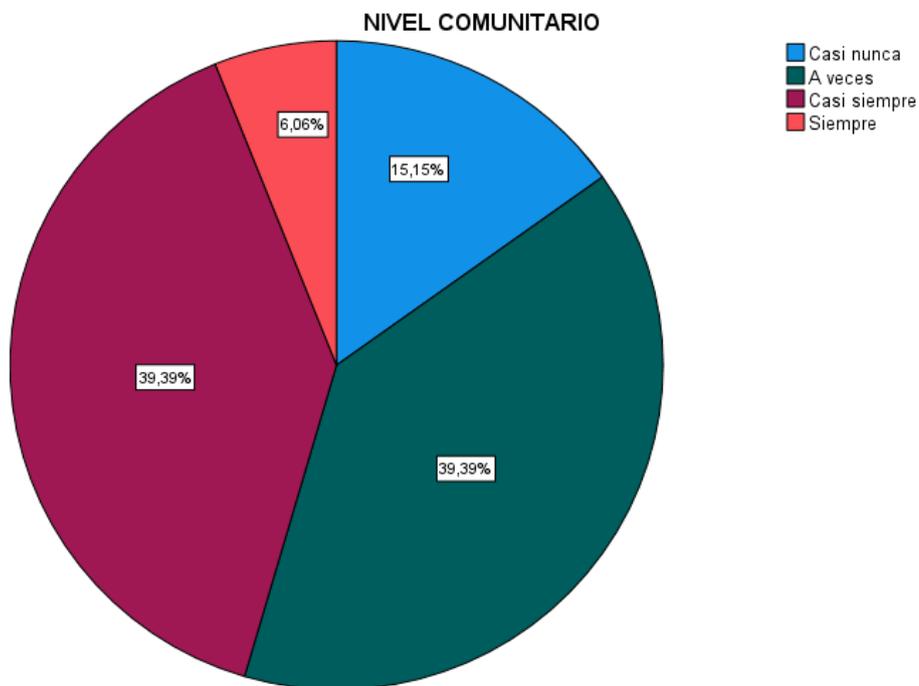


Figura 4: D3 Nivel Comunitario

Interpretación: El 39.4 % de los colaboradores consideran que casi siempre se aplica el empowerment a nivel comunitario, seguido del 39.4 % de a veces.

5.1.2 Variable Gestión del Talento Humano

Tabla 5: Variable Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	15,2	15,2	15,2
	A veces	30	45,5	45,5	60,6
	Casi siempre	26	39,4	39,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

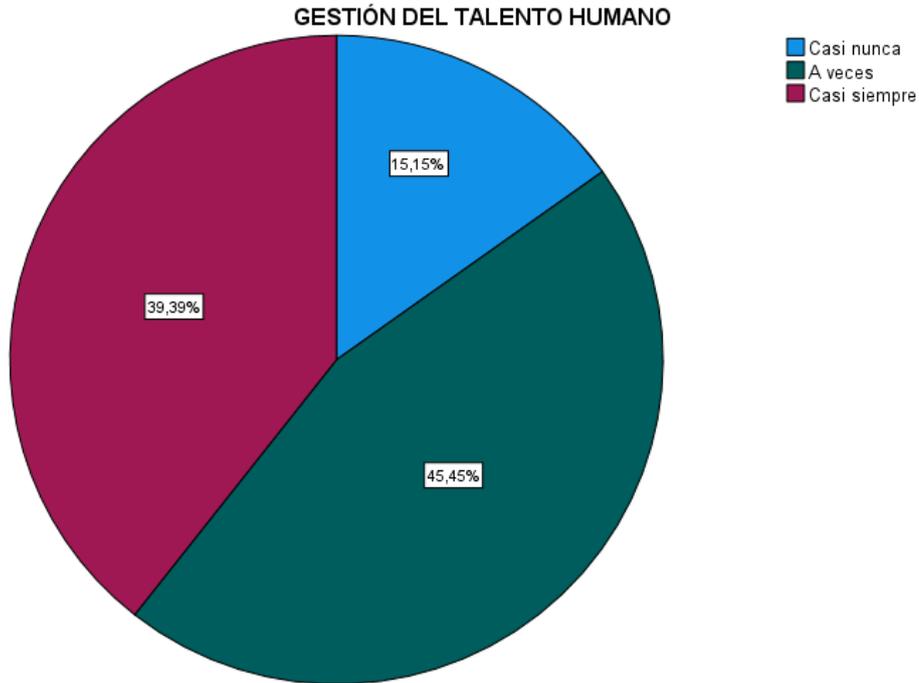


Figura 5: Variable Gestión del Talento Humano

Interpretación: El 45.5 % de los colaboradores consideran que a veces la gestión del talento humano es adecuada, seguido del 39.4 % de casi siempre.

Tabla 6: D1 Incorporar Personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	18	27,3	27,3	31,8
	A veces	24	36,4	36,4	68,2
	Casi siempre	21	31,8	31,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

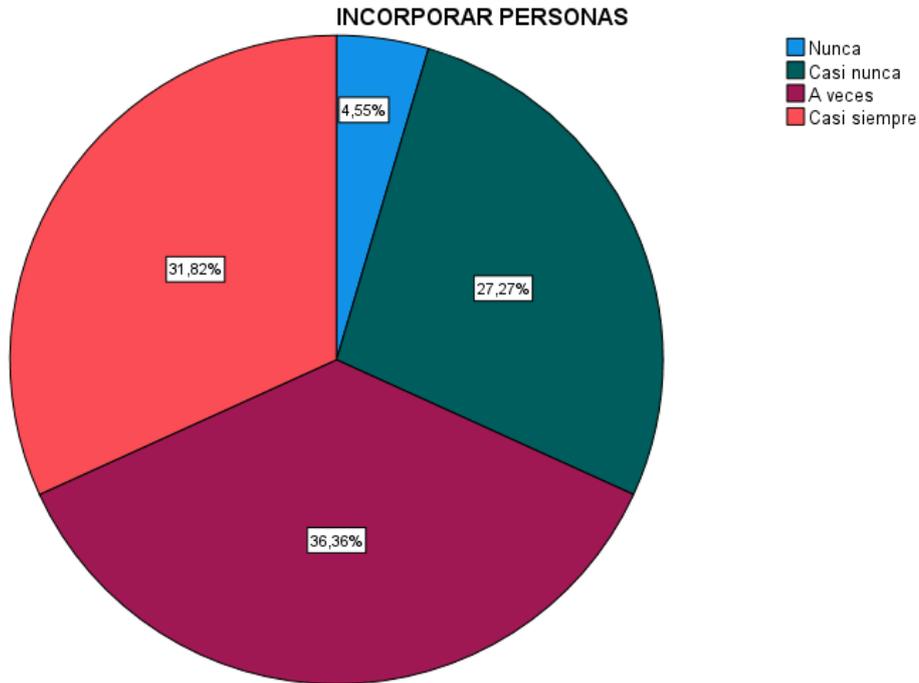


Figura 6: D1 Incorporar Personas

Interpretación: El 36.4 % de los colaboradores consideran que a veces la incorporación de personas es adecuada, seguido del 31.8 % de casi siempre.

Tabla 7: D2 Organizar Personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	10,6	10,6	10,6
	A veces	35	53,0	53,0	63,6
	Casi siempre	19	28,8	28,8	92,4
	Siempre	5	7,6	7,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

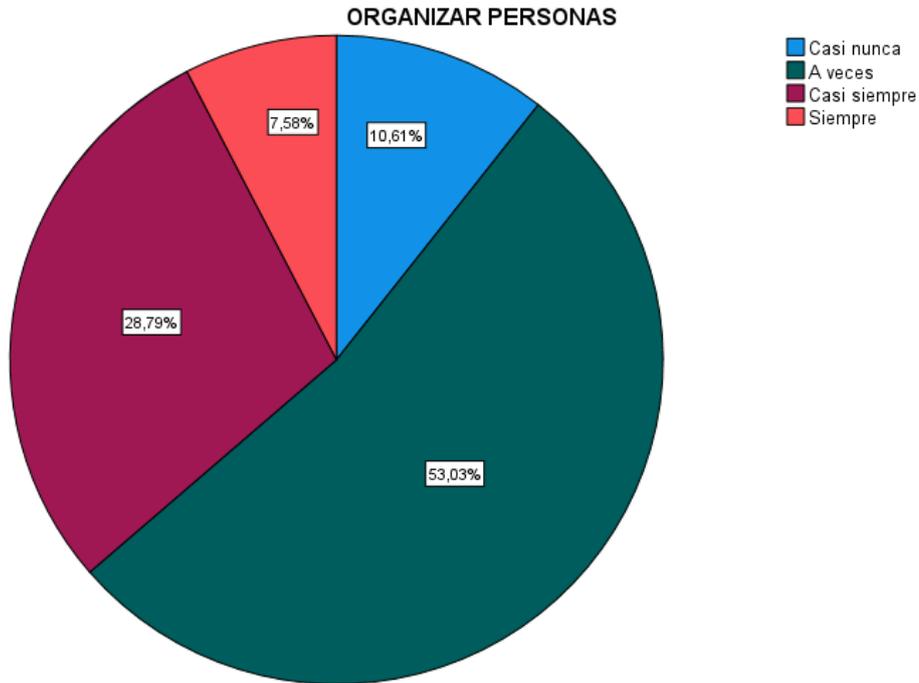


Figura 7: D1 Organizar Personas

Interpretación: El 53 % de los colaboradores consideran que a veces la organización de personas es adecuada, seguido del 28.8 % de casi siempre.

Tabla 8: D3 Recompensar Personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,6	7,6	7,6
	Casi nunca	5	7,6	7,6	15,2
	A veces	29	43,9	43,9	59,1
	Casi siempre	19	28,8	28,8	87,9
	Siempre	8	12,1	12,1	100,0

Total	66	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

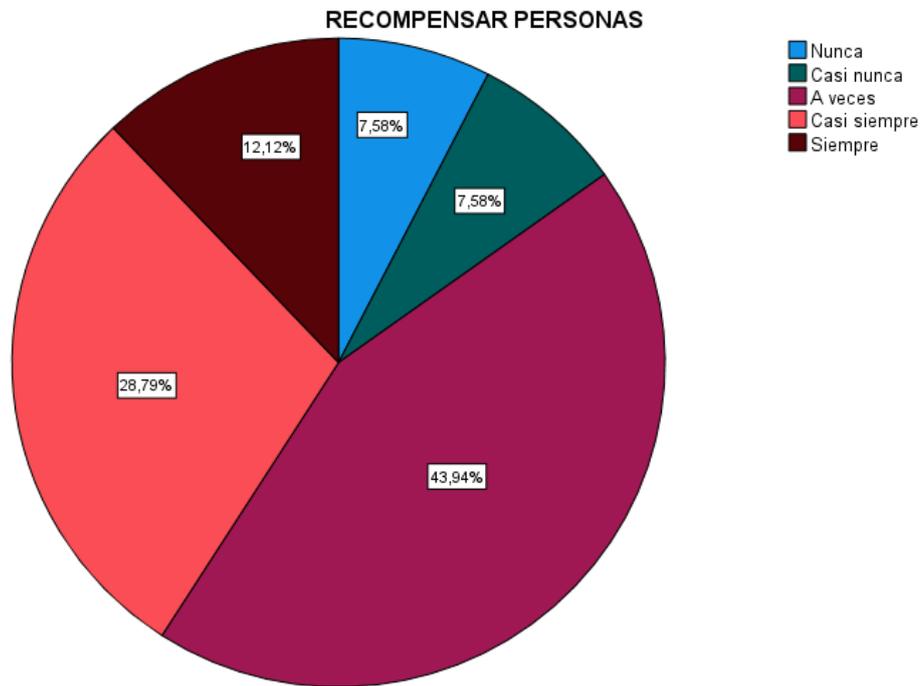


Figura 8: D3 Recompensar Personas

Interpretación: El 43.9 % de los colaboradores consideran que a veces se recompensa en forma adecuada, seguido del 28.8 % de casi siempre.

Tabla 9: D4 Desarrollar Personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,5	4,5	4,5
	Casi nunca	4	6,1	6,1	10,6
	A veces	27	40,9	40,9	51,5
	Casi siempre	17	25,8	25,8	77,3
	Siempre	15	22,7	22,7	100,0

Total	66	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

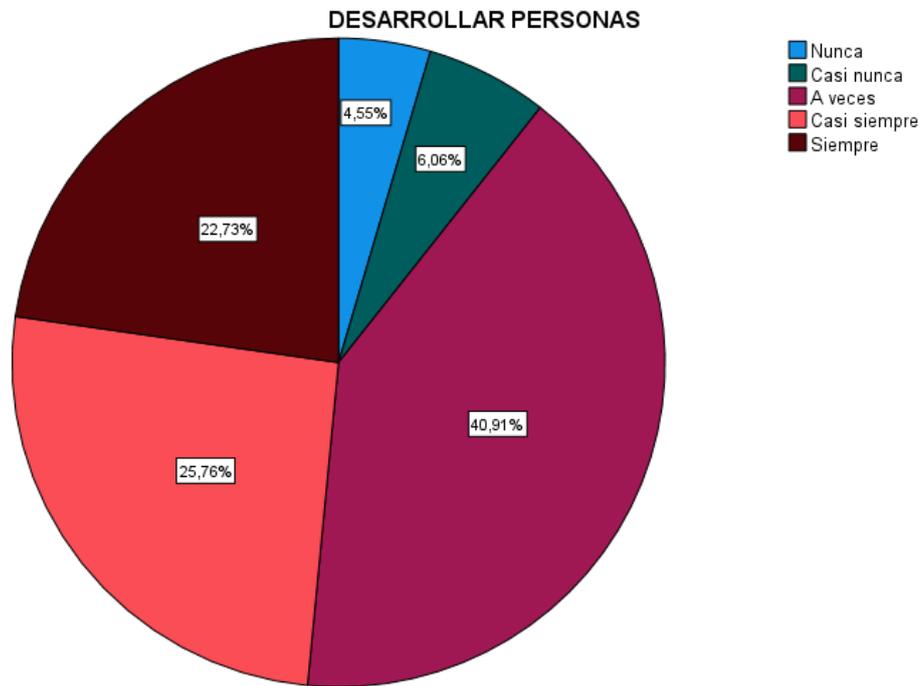


Figura 9: D4 Desarrollar Personas

Interpretación: El 40.9 % de los colaboradores consideran que a veces la gestión del talento humano desarrolla a las personas en forma adecuada, seguido del 25.8 % de casi siempre.

Tabla 10: D5 Retener Personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	30	45,5	45,5	48,5
	Casi siempre	20	30,3	30,3	78,8
	Siempre	14	21,2	21,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

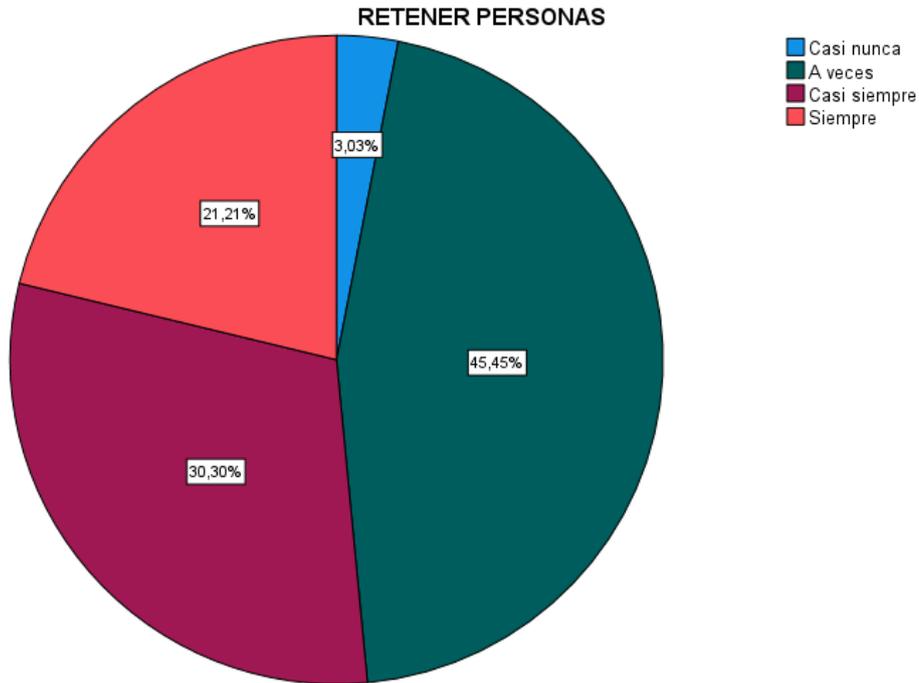


Figura 10: D5 Retener Personas

Interpretación: El 45.5 % de los colaboradores consideran que a veces la gestión del talento humano hace retención de personas es adecuada, seguido del 30.3 % de casi siempre.

Tabla 11: D6 Supervisar Personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	7,6	7,6	7,6
	Casi nunca	5	7,6	7,6	15,2
	A veces	29	43,9	43,9	59,1
	Casi siempre	19	28,8	28,8	87,9
	Siempre	8	12,1	12,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

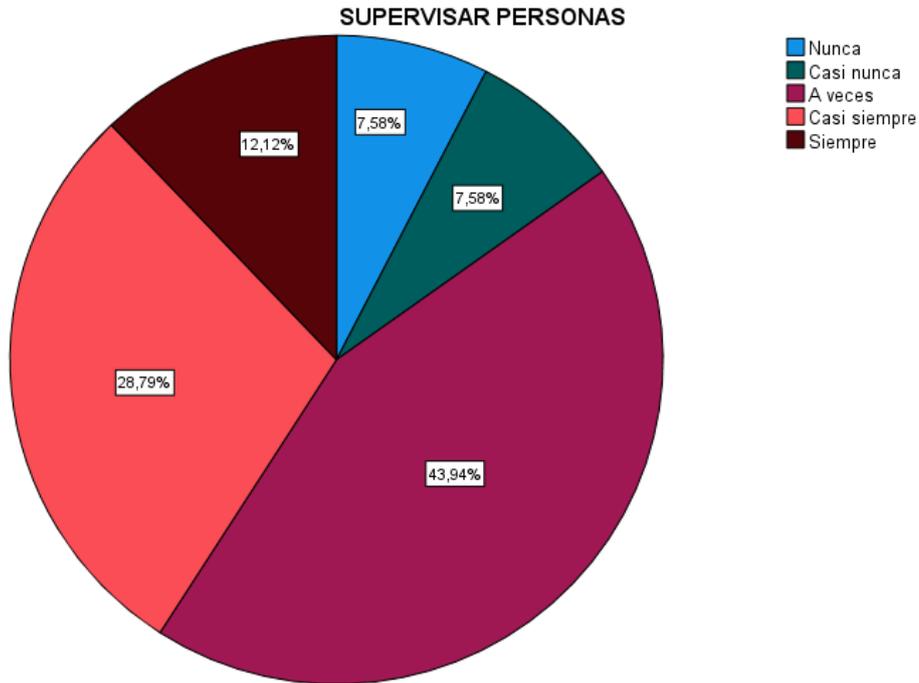


Figura 11: D6 Supervisar Personas

Interpretación: El 43.9 % de los colaboradores consideran que a veces la gestión del talento humano supervisa a las personas en forma adecuada, seguido del 28.8 % de casi siempre.

5.1.2 Estadística Inferencial

Prueba de Distribución normal:

Ho: Los datos tienen distribución normal.

Ha: Los datos no tienen distribución normal.

Nivel de significancia: 5%

Prueba estadística:

Tabla 12: Prueba de Normalidad

GTH	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.

Empowerment	Nunca	.	2	.	.	2	.
	Casi nunca	,114	7	,06	,111	7	,07
	Algunas veces	,211	25	,06	,245	25	,06
	Casi siempre	,221	30	,07	,403	30	,08
	Siempre	.	2	.	.	2	.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como los datos son mayores a 50, se empleó la prueba de Kolgomorov-Smirnov, los resultados de la prueba estadística (sig.= 0.0) es mayor al 5% (0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna, los datos tienen una distribución normal o paramétrica, empleándose Pearson.

Contrastación de hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024

Ho: No existe relación significativa entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024

Tabla 13: Contrastación de Hipótesis General

Correlaciones

		EMPOWERME NT	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EMPOWERMENT	Correlación de Pearson	1	,859**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	,859**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024, con un coeficiente de correlación de nivel muy alto de 0,859.

Contrastación de hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre el empowerment a nivel individual y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024

Ho: No existe relación significativa entre el empowerment a nivel individual y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024

Tabla 14: Contrastación de Hipótesis Especifica 1

Correlaciones

		NIVEL INDIVIDUAL	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
NIVEL INDIVIDUAL	Correlación de Pearson	1	,177
	Sig. (bilateral)		,156
	N	66	66
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	,177	1
	Sig. (bilateral)	,156	
	N	66	66

Según la significancia bilateral 0,156 es mayor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

No existe relación significativa entre el empowerment a nivel individual y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024, con un coeficiente de correlación muy bajo de 0,177.

Contrastación de hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre el empowerment a nivel organizativo y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024

Ho: No existe relación significativa entre el empowerment a nivel organizativo y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024

Tabla 15: Contrastación de Hipótesis Especifica 2

Correlaciones

		NIVEL ORGANIZATIVO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
NIVEL ORGANIZATIVO	Correlación de Pearson	1	,724**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	,724**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre el empowerment a nivel organizativo y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024, con un coeficiente de correlación de nivel alto de 0,724.

Contrastación de hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre el empowerment a nivel comunitario y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024

Ho: No existe relación significativa entre el empowerment a nivel comunitario y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024

Tabla 16: Contrastación de Hipótesis Específica 3

Correlaciones

		NIVEL COMUNITARIO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
NIVEL COMUNITARIO	Correlación de Pearson	1	,836**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	,836**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre el empowerment a nivel comunitario y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024, con un coeficiente de correlación de nivel muy alto de 0,836.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos en este estudio, con un nivel de significancia bilateral de 0.000, indicaron una relación significativa entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024, con un coeficiente de correlación muy alto de 0.859. Estos hallazgos coinciden con los de Amezcua et al. (2019) en su artículo "El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano". En dicho estudio, se analiza el impacto del empowerment en la productividad y satisfacción organizacional, mostrando casos de éxito en empresas transnacionales como Cisco, Grupo Bimbo y Federal Express. En estos ejemplos, el empowerment es clave para mejorar el clima laboral, promover la participación activa y cumplir con los estándares de calidad. Amezcua et al. concluyen que, para alcanzar los objetivos organizacionales, es crucial que las empresas implementen estrategias de desarrollo del talento humano basadas en el empoderamiento de sus colaboradores.

Los resultados de este estudio también concuerdan con los obtenidos por Escaffi et al. (2021) en su trabajo "Empowerment como mecanismo para alcanzar el éxito organizacional en el centro diagnóstico de especialistas CEDES Ltda." En dicha investigación, se concluyó que a mayor nivel de empowerment, mayor es el éxito organizacional en la formación del talento humano. Esto llevó a considerar un modelo con un alto ajuste entre las variables, lo que implica que el empowerment, como estrategia, mejora significativamente el desempeño de los empleados. Al fomentar un entorno laboral positivo, el empowerment permite que los trabajadores se sientan satisfechos, lo que reduce la rotación de personal al satisfacer su necesidad de reconocimiento, convirtiéndolo en un aspecto clave de la cultura organizacional. Además, el empowerment facilita el intercambio de ideas y el diálogo dentro de la organización, por lo que se recomendó la implementación de las estrategias propuestas para continuar promoviendo estos beneficios.

Los resultados de este estudio también concuerdan con los hallazgos de Peña (2021) en su investigación sobre "Empowerment y gestión del talento humano en empresas consultoras en recursos humanos", donde se concluyó que el empowerment tiene un impacto directo en la gestión del talento humano. Este hallazgo se corroboró con otras

investigaciones que confirman que las estrategias administrativas basadas en el empowerment tienen un efecto positivo en los resultados organizacionales, destacando la importancia de la participación e integración del talento humano.

Asimismo, los resultados coinciden con la investigación de Leyva y Vilcas (2021) sobre "El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S.A.-2020". En ese estudio, mediante un análisis estadístico no paramétrico con un nivel de significancia de $p = 0.000$, se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el empowerment y la productividad laboral, con una correlación Rho de Spearman de 0.742. Esto demuestra una correlación positiva y fuerte, indicando que a mayor empowerment, mayor es la mejora en la productividad de los colaboradores en la zona 1 de la CMAC Huancayo S.A.

Finalmente, los resultados de este estudio también concuerdan con los obtenidos por Quiroz (2020) en su investigación titulada "Empoderamiento organizacional y su relación con la gestión del conocimiento en docentes de las instituciones educativas de la red de aprendizaje N° 1 del distrito de Ventanilla". En dicho estudio, a través del uso de estadísticos no paramétricos de correlación, se encontró una relación significativa entre las variables analizadas, con un valor de $r = 0,73$. Esto llevó a la confirmación de la hipótesis general de la investigación, así como de las hipótesis específicas, al encontrarse vínculos estadísticamente significativos entre las subvariables en todos los casos. Esto refuerza la conclusión de que el empoderamiento organizacional influye positivamente en diferentes aspectos del rendimiento y gestión en diversos contextos.

CONCLUSIONES

1.- Existe relación significativa entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024, con un coeficiente de correlación de nivel muy alto de 0,859.

2.- No existe relación significativa entre el empowerment a nivel individual y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024, con un coeficiente de correlación muy bajo de 0,177.

3.- Existe relación significativa entre el empowerment a nivel organizativo y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024, con un coeficiente de correlación de nivel alto de 0,724.

4.- Existe relación significativa entre el empowerment a nivel comunitario y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024, con un coeficiente de correlación de nivel muy alto de 0,836.

RECOMENDACIONES

1.- Recomendar a la gerencia general de la empresa genere un clima laboral adecuado en el cual se practique el respeto, la flexibilidad, el trabajo en equipo y con los líderes, la colaboración entre equipos que alienten el desarrollo del empowerment, lo cual determine la firme convicción que el éxito es alcanzable por parte de sus colaboradores dentro de la organización. La gerencia debe estar comprometida en el crecimiento y la autogestión de los colaboradores.

.

2.- La gerencia mediante el empowerment generar una nueva forma de participación donde la asignación de responsabilidades de tareas y la correspondiente autoridad. Donde la asignación funcional en forma específica permita el desarrollo de las competencias del talento humano la cual le permita asumir autoridad de poder proponer o realizar cambios en las tareas dentro de las funciones asignadas,

3.- La gerencia debe mediante estrategias colaborativas generar la participación organizacional de los colaboradores en la información, en la consulta, en lo funcional, en las utilidades, en la propiedad y en lo institucional

4.- La gerencia mediante el empowerment pueda generar el logro y el poder, como factores intrínsecos que les haga ver al colaborador el desarrollo de un sentido de pertenencia y bienestar laboral, brindando beneficios al colaborador, la organización así como a los clientes y sea reconocido socialmente y que les permita la expansión y crecimiento de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía referida al tema

- Amaya, J. (2019) Tesis Motivación y empowerment en trabajadores de una empresa de servicio de ventas de la ciudad de Chiclayo. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6417/Amaya%20Pita%20Johnnattan%20Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amezcu, E., Pérez, V. y Quiroz, E. (2019) El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. Revista Ciencia Administrativa, num 1, 2019 ISSN 1870-9427. <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del Talento Humano, Tercera edición. McGraw. Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Dessler, G. (1997). Human Resource Management, Prentice Hall, Upper Saddle River
- Dessler, G. (1998). Management, Loading People and Organizations in the 21st Century, Prentice. Hall, Upper Saddle Riv
- Escaffi, A, Soto, M. y López, A. (2021) Tesis Empowerment como mecanismo para alcanzar el éxito organizacional en el Centro Diagnóstico de Especialistas CEDES Ltda. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/514/EMPOWERMENT%20COMO%20MECANISMO%20PARA%20ALCANZAR%20EL%20E%CC%81XITO%20ORGANIZACIONAL%20EN%20EL%20CENTRO%20DIAGN%20O%CC%81STICO%20DE%20ESPECIALISTAS%20CEDES%20LTDA..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Musitu, G. & Buelga, S. (2004) Desarrollo Comunitario y Potenciación. En G. Musitu, J. Herrero, L.Cantera y M. Montenegro (Eds.), Introducción a la Psicología Comunitaria, (pp. 167-195). Barcelona: UOC. <https://www.uv.es/lisis/sofia/7buelga.pdf>
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994) Human Resource Management, Irwin Burr Ridge.
- Leyva, K y Vilcas, K. (2021) Tesis El Empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S.A.-2020. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10066>
- Palomino, L. (2023). Tesis El empowerment y su relación con la gestión administrativa en los colaboradores de una entidad financiera de Ayacucho, 2023. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/126279/Palomino_AL_F-SD.pdf?sequence=1

Peña, F. (2021). Empowerment y gestión del talento humano, em empresas consultores en recursos humanos. Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/5142>

Piguave, M. y Vegas, H. (2021) en su artículo Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun ISSN: 2697-3456. <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/99>

Powell, T. (1990) Working with self-help. Silver Spring.MD: National Association of Social Workers.

Quiroz, G. (2020). Tesis Empoderamiento organizacional y su relación con la gestión del conocimiento en docentes de las instituciones educativas de la red de aprendizaje N° 1 del distrito de Ventanilla. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/f1f07c43-ecd9-4773-98a9-2994e31d7538>

Rappaport, J. (1981). In praise of pradox: a social policy of empoeerment over prevention American Journal of Community Psychologi, 9,1.25.

Rodríguez, R. (2017). El empoderamiento como estrategia fundamental para el desarrollo del talento humano en los negocios. Revista de investigación en Ciencias de la Administración. Enfoques ISSN: 2626-8219. <https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/3>

Robbins, S (1996). Human Resource Management, John Wiley & Sons, Nueva York.

Torres, G. y Cruz, M. (2018). El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28327>

Zimmerman, P. (2000) Empowerment Theory: Psychological, Organizational and Community Levels of Analysis. En J. Rappaport y E. Seldman (Eds), Handbook of Community Psychology, 43.64. Nueva York. Kluwer Academic Plenum.

Bibliografía referida a la metodología

Alfaro, C. (2012). *Metodología de la investigación científica aplicada*. Lima - Perú: Instituto de investigación de la Universidad de Callao.

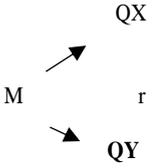
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica 5ta Edición*. Editorial Episteme Caracas-Venezuela.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Tercera Edición. Pearson Educación. México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. 4^a-ed México: Limusa.
- Villegas et al (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica*. (1ra Ed.). Lima Perú: Editorial San Marcos.

ANEXOS

ANEXO N° 01

Matriz de consistencia

Empowerment y gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, EIRL, año 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024?	Determinar el nivel de relación entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024	Existe relación significativa entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024	Empowerment	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN: Es de Tipo básica. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo-correlacional
			DIMENSIONES Var. "X":	
			Nivel individual	
			Nivel organizativo	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Gestión del Talento Humano	
			DIMENSIONES DE Var "Y"	
¿Cuál es el nivel de relación entre el empowerment a nivel individual y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024?	Identificar la relación entre el nivel de relación entre el empowerment a nivel individual y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024	Existe relación significativa entre el nivel de relación entre el empowerment a nivel individual y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024	Incorporar personas	MÉTODO: Hipotético-Deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal, correlacional 
¿Cuál es el nivel de relación entre el empowerment a nivel organizativo y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024?	Establecer el nivel de relación entre el empowerment a nivel organizativo y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024	Existe relación significativa entre el empowerment a nivel organizativo y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024	Organizar personas	
¿Cuál es el nivel de relación entre el empowerment a nivel comunitario y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024?	Identificar el nivel de relación entre el empowerment a nivel comunitario y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024	Existe relación significativa entre el empowerment a nivel comunitario y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024	Recompensar personas	
			Desarrollar personas	
			Retener personas	
			Supervisar personas	
				POBLACIÓN: 80 colaboradores MUESTRA: 66 colaboradores TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

ANEXO N° 02

Instrumentos

Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar el nivel de relación entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024, únicamente para la obtención de información: Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una "X" según corresponda Nunca = Muy inadecuado..... (1) Casi nunca = Inadecuado..... (2) A veces = Regular..... (3) Casi siempre= Adecuado..... (4) Siempre= Muy Adecuado..... (5)

DIMENSIONES						
N°	INCORPORAR PERSONAS	1	2	3	4	5
1	Considera que la incorporación de personas de realizarse a través de la bolsa de trabajo					
2	Considera que las redes sociales son los medios mas empleados para buscar trabajo					
ORGANIZAR PERSONAS						
3	Considera que la cultura organizacional es indispensable ser conocida por los colaboradores					
4	Considera que deben realizar evaluación del desempeño en forma continua					
N°	RECOMPENSAR PERSONAS	1	2	3	4	5
5	Conoce usted si la organización cuenta con un programa de incentivos					
6	La organización le brinda prestaciones y servicios adecuados tales como seguros de salud y de vida					
N°	DESARROLLAR PERSONAS	1	2	3	4	5
7	Ha recibido capacitaciones en forma personalizada					
8	Se le capacita en el desarrollo de habilidades					
N°	RETENER PERSONAS	1	2	3	4	5
9	El clima laboral que tiene la organización es agradable					
10	Existe una adecuada comunicación formal					
N°	SUPERVISAR PERSONAS	1	2	3	4	5
11	El área de recursos humanos registra sus prestaciones, entrenamiento, descansos médicos etc.					
12	El área de recursos humanos realiza el seguimiento y control de sus labores					

Cuestionario: Empowerment

La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar el nivel de relación entre el empowerment y la gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024, únicamente para la obtención de información: Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una "X" según corresponda Nunca = Muy inadecuado..... (1) Casi nunca = Inadecuado..... (2) A veces = Regular..... (3) Casi siempre= Adecuado..... (4) Siempre= Muy Adecuado..... (5)

Ítem	DIMENSIONES					
		1	2	3	4	5
NIVEL INDIVIDUAL						
1	Considera que cuenta con las competencias adecuadas para cumplir los objetivos de su área laboral					
2	Considera que los resultados logrados en sus labores son producto de sus acciones					
3	Considera que el realizar sus labores, sus habilidades lo conducen a lograr los objetivos con éxito					
4	Considera que conocer el entorno sociopolítico le aporta habilidades para lograr los objetivos encomendados					
NIVEL ORGANIZATIVO						
5	Los integrantes de su área laboral participan en la toma de decisiones					
6	Para una adecuada toma de decisión en recomendable conocer el entorno					
7	Considera que es recomendable tomar como buenas practica acciones empleadas en organizaciones similares a la suya					
8	Considera que el apoyo mutuo al compartir información y recursos fortalece la organización					
NIVEL COMUNITARIO		1	2	3	4	5
9	Considera que la organización deba participar en temas de sostenibilidad con la comunidad					
10	Considera que los integrantes de la organización deben contar aptitudes adecuadas para participar con la comunidad en temas que beneficien o afectan a la empresa					
11	Considera que los miembros de la organización deben tener contacto con la comunidad y autoridades en temas que conglomeren a ambos.					
12	Considera que la comunidad y las organizaciones del entrono deben contar con los recursos accesibles a zonas verdes, deporte, servicios de seguridad, policía, bomberos, centros de salud, centros educativos y de comunicación					

ANEXO N° 03

Ficha de Validación de Instrumento
VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

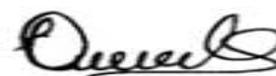
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: RAMIREZ JULCA MÁXIMO
- 1.2 Grado académico: DOCTOR
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DTC UAP
- 1.4 Título de la Investigación: Empowerment y gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024
- 1.5 Autor del instrumento: Bach. Wilfredo Hualpa Bendezú
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de Empresas
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL					320	600
TOTAL						920/10=92

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 18.40
VALORACION CUALITATIVA: Excelente
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 21 junio 2024



.....
Dr. Máximo Ramírez Julca

ORCID: 0000-0002-1385-3139

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

IDATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: SOLIS CESPEDES PEDRO ANIBAL
- 1.2 Grado académico: DOCTOR
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DTC UAP
- 1.4 Título de la Investigación: Empowerment y gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024
- 1.5 Autor del instrumento: Bach. Wilfredo Hualpa Bendezú
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de Empresas
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80	
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL					240	690
TOTAL						930/10=93

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 18.60

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 21 junio 2024



.....
Dr. Pedro Solis Céspedes

ORCID: 0000-0002-7339-8721

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.8 Apellidos y nombres del experto: LOVERA BERNAOLA DENNY
 1.9 Grado académico: DOCTOR
 1.10 Cargo e institución donde labora: DTP UNAC
 1.11 Título de la Investigación: Empowerment y gestión del talento humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024
 1.12 Autor del instrumento: Bach. Wilfredo Hualpa Bendezú
 1.13 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de Empresas
 1.14 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
23. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80	
27. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80	
29. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL					240	680
TOTAL						920/10=92

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 18.40

VALORACION CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 21 junio 2024



.....
Dr. Denny Lovera Bernaola

ORCID: 0000-0003-4040-7537

ANEXO N° 4

Copia de la data procesada

Encuestado	Empowerment												Gestión del Talento Humano											
	NIVEL INDIVIDUAL				NIVEL ORGANIZATIVO				NIVEL COMUNITARIO				INCORPORAR		ORGANIZAR		RECOMPENSAR		DESARROLLAR		RETENER PERSONA		SUPERVISAR	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	5	1	4	3	5	3	2	5	5	5	3	2	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3
2	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	3	3	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	4	2
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
5	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
6	3	2	3	1	1	3	3	4	3	2	5	4	3	3	3	1	1	3	3	4	3	2	3	3
7	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2
8	5	4	2	1	3	4	4	4	5	4	2	2	4	2	2	1	3	4	4	4	5	4	4	4
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	5	2	2	3	3	4	5	5	5	5	3	2	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5
11	5	1	1	1	1	3	1	1	3	4	3	2	1	1	1	1	3	1	1	3	4	1	1	1
12	5	3	1	1	1	3	2	3	5	4	3	2	1	4	1	1	1	3	2	3	5	4	3	1
13	4	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2
15	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2
16	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
18	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
19	3	5	3	3	3	4	3	5	4	2	2	2	2	5	3	3	3	4	3	5	4	2	4	2
20	4	3	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	2	5	3	3	3	4	3	5	4	2	4	2
21	5	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4
22	5	3	1	1	1	4	3	4	4	4	5	1	1	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4
23	3	3	5	2	4	5	2	5	5	5	4	5	3	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	3
24	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	5
25	5	4	2	5	4	3	5	4	3	2	5	2	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4
26	5	5	5	5	5	2	2	5	3	4	4	5	2	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4
27	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4
28	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2
29	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2
30	3	3	4	3	5	2	3	3	5	3	2	4	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5
31	3	2	3	3	5	4	5	4	5	2	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	1	3	5	5	4	2	3	1	4	2	4	5	5	4	2	2	1	3	1	4	2	3	5	1
34	5	1	4	3	5	3	2	5	5	5	3	2	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3
35	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	3	3	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	4	2
36	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
38	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
39	3	2	3	1	1	3	3	4	3	2	5	4	3	3	3	1	1	3	3	4	3	2	3	3
40	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2
41	5	4	2	1	3	4	4	4	5	4	2	2	4	2	2	1	3	4	4	4	5	4	4	4
42	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	5	2	2	3	3	4	5	5	5	5	3	2	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5
44	5	1	1	1	1	3	1	1	3	4	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	1	1
45	5	3	1	1	1	3	2	3	5	4	3	2	1	4	1	1	1	3	2	3	5	4	3	1
46	5	4	2	5	4	3	5	4	3	2	5	2	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4

47	5	5	5	5	5	2	2	5	3	4	4	5	2	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4
48	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4
49	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2
50	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2
51	3	3	4	3	5	2	3	3	5	3	2	4	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5
52	3	2	3	3	5	4	5	4	5	2	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	1	3	5	5	4	2	3	1	4	2	4	5	5	4	2	2	1	3	1	4	2	3	5	1
55	5	1	4	3	5	3	2	5	5	5	3	2	3	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3
56	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	3	3	5	1	4	1	3	5	3	5	5	4	4	2
57	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	5	2	2	3	3	4	5	5	5	5	3	2	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5
59	5	1	1	1	1	3	1	1	3	4	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	1	1
60	5	3	1	1	1	3	2	3	5	4	3	2	1	4	1	1	1	3	2	3	5	4	3	1
61	5	4	2	5	4	3	5	4	3	2	5	2	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4
62	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2
63	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2
64	3	3	4	3	5	2	3	3	5	3	2	4	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5
65	3	2	3	3	5	4	5	4	5	2	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo N°5: Consentimiento informado

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo con la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

NO APLICABLE

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

(Para que se va a realizar el estudio)

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

(Metodología a seguir para la toma de información)

RIESGOS

(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)

BENEFICIOS

(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)

COSTOS

(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)

TIEMPO

(Duración de la toma de información)

CONFIDENCIABILIDAD

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres:

ANEXO 6: Declaratoria de autenticidad de Tesis

Yo, Ángel Wilfredo Hualpa Bendezú identificado con DN 15356860, egresado del Programa de Maestría en Administración y Dirección de Empresas, declaro bajo juramento que:

Soy autor de la tesis titulada: Empowerment y Gestión del Talento Humano en la empresa Doña Gallina, Lima-2024.

En muestra de lo cual firmo la presente Declaratoria.

Lima, 05 de agosto de 2024



.....
DNI. 15356860