



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**El Empowerment: herramienta clave para el mejoramiento y transformación
del clima laboral en las empresas.**

**NARANJO PEREZ SOLI LILIBETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PORTOCARRERO TORRES TITO ALEXANDER
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El Empowerment: herramienta clave para el mejoramiento y transformación del clima laboral en las empresas.

**NARANJO PEREZ SOLI LILIBETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PORTOCARRERO TORRES TITO ALEXANDER
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

El Empowerment: herramienta clave para el mejoramiento y transformación del clima laboral en las empresas.

**NARANJO PEREZ SOLI LILIBETH
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PORTOCARRERO TORRES TITO ALEXANDER
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

PACHECO MOLINA ANDRES MARCELO

**MACHALA
2021**

Empowerment

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

1%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 Submitted to Universidad Continental 1%
Trabajo del estudiante

2 www.ptolomeo.unam.mx:8080 <1%
Fuente de Internet

3 pt.scribd.com <1%
Fuente de Internet

4 www.researchgate.net <1%
Fuente de Internet

5 armyturismoaybm.blogspot.com <1%
Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

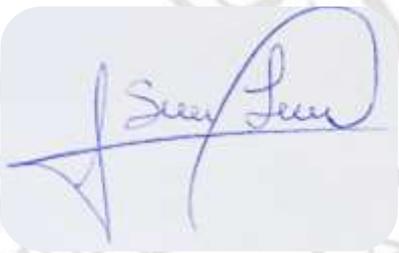
Los que suscriben, NARANJO PEREZ SOLI LILIBETH y PORTOCARRERO TORRES TITO ALEXANDER, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado El Empowerment: herramienta clave para el mejoramiento y transformación del clima laboral en las empresas., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



NARANJO PEREZ SOLI LILIBETH
0706724788



PORTOCARRERO TORRES TITO ALEXANDER
0705293231

El Empowerment: herramienta clave para el mejoramiento y transformación del clima laboral en las empresas.

CAPÍTULO I: Planteamiento del problema.

1.1 Objeto del problema

El presente proyecto está dirigido al análisis del Empowerment como herramienta potenciadora de un adecuado Clima Laboral en las organizaciones; el empowerment es entendido como una técnica o proceso mediante el cual se potencia las capacidades, destrezas y habilidades del talento humano. Las características primordiales son los trabajos en equipos que comparten el liderazgo y las tareas administrativas, se otorga la facultad para evaluar, la calidad del desempeño y proceso de información mejora notablemente y se tiene en cuenta la opinión e ideas de los trabajadores para mejorar la organización. El Clima Laboral es entendido como el conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas, estas pueden ser la identificación del trabajador con el lugar de trabajo, integración de equipos y la forma en que trabajan, conflictos internos y la motivación del personal que repercuten en los empleados y sus labores. (De los Rios Flores, 2012)

1.2 Problema de investigación (planteamiento del problema):

Montoya et al. (2020) en la investigación Role of Empowerment and identification with work teams in Innovation Climate, destacan que diversas investigaciones han optado por tratar de explicar como el clima organizacional dirigido a estimular la innovación, genera organizaciones altamente competitivas; sin embargo, existe escasa información acerca de los factores que condicionan la formación del clima de innovación y el impacto que estos generan en el cumplimiento de las funciones de los trabajadores. En su estudio analizaron la influencia de las variables de empowerment e identificación de los equipos de trabajo en el clima de innovación, los resultados de las variables estudiadas demostraron tener una relación positiva, el empowerment y la identificación de los equipos de trabajo influyen directamente en el clima de innovación, en consecuencia, esta técnica incide en el desempeño y compromiso laboral.

Calix et al. (2016) se focalizaron en analizar si el éxito empresarial depende del uso del Empowerment como herramienta de gestión sostenidas por variables relevantes de cada empresa, estas son: antigüedad, sector, tamaño y nivel de ingresos percibidos. Sostenidos en La Teoría de Recursos y Capacidades desarrollado en el marco teórico, se aplicaron

modelos econométricos de probabilidad y probabilidad ordinal. En consecuencia, se obtuvo que el Empowerment conjuntamente con las otras variables: antigüedad, tamaño y nivel de ingresos percibidos son altamente significativas para el éxito empresarial.

El empowerment es una estrategia de vital importancia para la gerencia, sin embargo, el talento humano no posee la facultad de resolver conflictos y en consecuencia presentan debilidades en las relaciones interpersonales. Por lo tanto, la organización debe alinear al talento humano, al empoderamiento y la autonomía, que le permitirá tener al empowerment como estrategia gerencial, debido que en la organización debe existir un compromiso de liderazgo enfocado en maximizar utilidades en relación con la filosofía empresarial (Palacios, 2018).

En este orden de ideas, se puede argumentar que el empowerment influye positivamente sobre las variables como es la identificación de los equipos de trabajo y clima de innovación, sobre el éxito empresarial y la gerencia empresarial. Los análisis sobre clima laboral permiten la identificación de la percepción y sentimientos que tienen los colaboradores y qué influencia tienen los diferentes factores organizacionales en su actividad diaria consecuentemente en su rendimiento. Por tal motivo en esta investigación se plantea la siguiente pregunta problemática: ¿Puede el empowerment influir en el logro de un adecuado clima laboral en las organizaciones?

1.3 Justificación

La relevancia que tiene el presente proyecto se fundamenta en que varios han sido los trabajos de investigación referentes al tema del empowerment; sin embargo, el presente estudio tiene un enfoque distinto, la perspectiva que se maneja y la orientación que se le da, resalta importantes aspectos que fortalecen los conocimientos en el contexto del empowerment empresarial y el clima laboral. La información presentada en este proyecto es de mucha importancia para las empresas, los altos mandos de las organizaciones, el talento humano y los investigadores que desean profundizar en esta temática, porque expande otra perspectiva organizacional que ayuda a potenciar el talento humano y brindar significativos beneficios productivos a las organizaciones.

Este trabajo de investigación es novedoso ya que existe poca información que abordar al empowerment como predictor de un adecuado clima laboral, por lo que es pertinente el análisis minucioso del problema, es de fácil comprensión por que el empowerment genera empoderamiento o facultades al trabajador, es un tema que se viene investigando desde

el siglo pasado pero que en estas últimas décadas se ha puesto en auge. Así mismo el clima laboral es un tema representativo y relevante para las organizaciones, porque se relaciona con la identificación del trabajador con la empresa, la manera de trabajar de los equipos de trabajo, los niveles de conflictos y la motivación. Por lo cual, el proyecto se sustenta y se valida por la necesidad del análisis de la variable de empowerment como herramienta importante para el clima laboral de las organizaciones.

Se considera viable porque las partes interesadas prestaron toda la disposición y compromiso para el desarrollo y la consolidación del proyecto. Es factible ya que, existe información científica a través de las diversas plataformas digitales, revistas científicas, repositorios que ayudan a que el proyecto tenga información certificada. Por último, se considera que el factor económico no es un impedimento en la realización del presente trabajo ya que se cuenta con los recursos necesarios para ejecutarlo.

1.4 Objetivos de la investigación

El empowerment empresarial se lo considera una auténtica filosofía de gestión laboral, proviene del verbo en inglés “to empower”, que significa conceder, dar poder, habilitar, autorizar o potenciar al talento humano de las organizaciones. Esto, favorece que las personas tengan una mayor satisfacción y motivación por el trabajo aumentando la productividad.

Objetivo General:

En el presente proyecto se plantea como objetivo de la investigación analizar la influencia que genera el empowerment para el desarrollo de un adecuado clima laboral en las organizaciones de la ciudad de Machala.

La implementación del empowerment permite la mejora de los equipos de trabajo, agiliza el proceso de toma de decisiones, brinda resultados positivos al trabajador, ya que les permite realizar mayor diversidad de actividades, logran trabajar en equipo, son capaces de reconocer sus aciertos, aceptar sus errores y trabajar en sus correcciones, comprenden el significado de apoyo.

Objetivos Específicos:

Por lo tanto, en este proyecto se consideran 3 objetivos principales:

- Identificar el grado de empowerment estructural de los colaboradores de organizaciones.
- Determinar la percepción sobre el clima laboral actual de los colaboradores.
- Indicar la influencia del empowerment en el clima laboral.

CAPÍTULO II: Desarrollo del Proyecto.

2.1 Empowerment

Amezcueta et al. (2019) refieren que el empowerment es una técnica la cual tiene como función principal darle poder al colaborador para que pueda desarrollar y organizar por su propia cuenta actividades en la organización que labora, haciendo uso de los recursos necesarios y a su vez brindando confianza y calidad en su trabajo. De esta manera el empleador logra comprender a sus colaboradores generando los recursos necesarios para la comodidad del mismo, es decir, que el gerente se compromete con su empresa y empleados. Por otro lado, Villa y Márquez (2016) mencionan que el empowerment ha surgido y ha sido utilizado en diversas áreas tales como; la psicología, sociología y la administración. Por medio de ésta última ciencia se llevó a cabo el trabajo etnográfico, llamado “Men and Woman of the Corporation”, mismo que fue realizado por Kanter en 1977 y el cual describe cómo se desarrolla el enfoque estructural del empowerment.

La aplicación de esta técnica genera beneficios en cualquier organización que haga uso de la misma; sin embargo, para lograr alcanzar y aprovechar el mismo, es necesario que los empleados se sientan motivados y respetados, pero también se debe cumplir con cada paso que conlleva el empowerment. Valle y García (2019) plantean que busca realizar cambios que generen la participación de cada grupo de trabajo, con el fin de que fluya comunicación y por ende motivación entre los equipos, de tal manera que se lleven a cabo las metas planteadas por la organización. Por otro lado, Musitu y Buelga (2004) describen a la diversidad como un principio fundamental en el empowerment, puesto que cada colaborador tiene derecho a mantener sus costumbres, culturas, etc., es decir, tienen derecho a ser diferentes en la forma de construir, organizar e interpretar su vida cotidiana, por lo que el gerente debe tomar conciencia para de esta manera estar atento a sus actos propios/ajenos y a las necesidades de sus colaboradores.

Dentro del contexto general del empowerment las teorías han identificado dos tipos: el empowerment estructural y psicológico. Jaimez y Bretones (2011) sostienen que el empowerment estructural está orientado a los recursos, la información y el apoyo. El acceso a los recursos es la capacidad que tiene la organización para adquirir los materiales, implementos y el tiempo para realizar el trabajo. La información, se refiere a la adquisición de conocimientos competentes para de esta forma desarrollar de manera efectiva las actividades. El apoyo, es fundamental en toda entidad debido a que todos los

miembros de la organización pueden recibir ayuda mutua, ya sea de los subordinados, compañeros y/o personal de alta gerencia.

Por otra parte, Orgambídez et al. (2017) indican que el empowerment psicológico está orientado como una motivación intrínseca al trabajo mediante cuatro dimensiones: el significado, que se define como la importancia que da el trabajador a las actividades que le han sido asignadas, la competencia como la interdependencia para realizar las actividades con eficacia, la autodeterminación, la cual indica la capacidad existente del colaborador al momento de tomar decisiones y superar los retos laborales. Por último, el impacto que define las acciones de los trabajadores, las mismas que se verán afectadas a los resultados del departamento o área de labor.

El empowerment tiene como objeto principal distribuir adecuadamente secciones de poder, autoridad, autonomía y responsabilidad, con la finalidad de que cada colaborador de la organización fortalezca sus conocimientos, capacidades, habilidades y con ello se sientan motivados, de tal manera que brinden total esfuerzo y dedicación a las labores asignadas. Por ello, la presencia de la satisfacción junto con la confianza que se generan en los colaboradores, la responsabilidad en los grupos de trabajo y el tomar en cuenta a los empleados al momento de tomar decisiones, son considerados como beneficios generales en la organización, los mismos que surgen una vez se haya aplicado el empowerment (Santa Cruz, 2015).

2.2 Clima Laboral

Rey de Castro et al. (2020) consideran al Clima Laboral como un ambiente socio-técnico donde la fuerza laboral desarrolla sus actividades, dado que está sostenido por el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, esto se ve reflejado en la productividad, el rendimiento y atención en las organizaciones. Jiménez y Jiménez (2016) mencionan que para que exista un entorno laboral adecuado se debe considerar el ambiente físico donde el empleado sienta comodidad y esto sirve también para otorgar una buena atención al cliente, además el ambiente social debe ser confortable donde el compañerismo y el trabajo en equipo sea lo primordial; por último, la innovación es un factor importante, el empleado no debe caer en la rutina ya que se vería afectado su productividad.

Pilligua y Arteaga (2019) refieren que el clima laboral se torna de gran importancia en cada organización puesto que mediante el mismo se logra que las empresas sean competitivas, también toma en cuenta al personal; puesto que tiene como prioridad

mejorar y brindar comodidad, junto con un excelente ambiente laboral y consideración a los recursos humanos puesto que, del bienestar y motivación de los colaboradores depende la productividad y calidad de cada producto. También es conocido como medio ambiente humano y físico, dado a que se relaciona con el conocimiento, actitudes y aptitudes del colaborador hacia la organización. Cabe recalcar que la satisfacción del trabajador y la buena relación de gerente-empleado es punto clave para que surja producción de calidad y el crecimiento de la empresa (Naranjo, 2015).

De acuerdo con Jiménez y Mariño (2018) sostienen que el Departamento de Recursos Humanos o un consultor externo son los encargados de realizar la medición del clima laboral y para que ello se de a cabo, es importante que cuenten con el apoyo del gerente y la amplia participación del personal perteneciente a la organización, ya que con lo mencionado se logrará una implementación segura junto con resultados de calidad que será de beneficio hacia la empresa. Sin embargo, Uribe et al. (2016) deducen que cuando el clima laboral se encuentra en malas condiciones, es decir, cuando en la organización los colaboradores no trabajan juntos, se sienten inconformes y/o mal tratados, se corre el riesgo que en un futuro exista la presencia de violencia o acoso, el cual también es llamado mobbing. De esta manera, es de suma importancia que el gerente preste atención a su personal y el clima que los rodea.

Desde el punto de vista de Flórez et al. (2018) sostienen que el ambiente laboral por lo general se ve afectado por la falta de interés de los directivos hacia su personal, lo que tiende a ser perjudicial, ya que disminuiría la motivación de los empleados produciéndose el desapego profesional, afectando a la producción, servicios de calidad y la permanencia de los mismos en la entidad. Así mismo, está conformado por características que describen el estado de una empresa y de qué forma influye en el comportamiento del personal que lo conforman; sumado a ello sirve como herramienta fundamental al momento de generar las medidas y los métodos necesarios a aplicar, en situaciones adversas que se presenten a futuro, y de esta forma poder evitar que cualquier evento afecte a la organización.

CAPÍTULO III: Metodología del proyecto.

Por medio del método de la investigación se logra adquirir conocimientos que por medio de pasos detallados guían al usuario al momento de investigar el tema planteado, por ende, el uso de este tuvo sus inicios en la Grecia antigua por Aristóteles quien lo llamó como método de síntesis y lo utilizó como una herramienta que indagaba en los conocimientos empíricos (Baena, 2014). Así mismo, sostuvo que la metodología se dividió en varios tipos como: descriptiva; la cual exhibe el conocimiento de la realidad, analítica; de esta manera se basó en la asociación o correlación de variables, transversal; estudia la prevalencia de las variables y por último la experimental; esta se encarga de comprobar las hipótesis causales por medio de la interacción del individuo con su entorno (Rojas, 2015).

En el presente trabajo investigativo fue de tipo descriptivo, ya que, mostró una relación entre cómo es y cómo se desarrolla un fenómeno junto con sus componentes, detallando el fenómeno que se está estudiando por medio de la medición de sus atributos; sin embargo, para que se lleve a cabo este método, fue necesario identificar los elementos, caracterización de hechos o situaciones del problema de la investigación y también, si el problema y los hechos planteados se relacionaron con los comportamientos sociales, actitudes y creencias de los grupos (Behar Rivero, 2008). El conocimiento adquirido por medio de la información que ha sido generada por otros autores, junto con la observación directa permitió al investigador obtener una información básica de la realidad (Abreu, 2014).

De esta manera, al implementar la metodología descriptiva dentro de la investigación realizada, dio la posibilidad de poner en práctica varias herramientas y pasos a seguir que facilitaron la especificación de las variables, y que a su vez ayudaron al desarrollo del pensamiento crítico del investigador en relación al tema de “El empowerment: herramienta clave para el mejoramiento y transformación del clima laboral en las empresas”, ya que, aplicando herramientas como la encuesta, dentro de las empresas de Machala de la provincia de El Oro, ayudó a que el objeto a estudiar, pueda brindar la información suficiente para construir el pensamiento crítico del investigador, mismo que dio paso al cumplimiento de los objetivos del presente trabajo, estructurando una investigación concisa con conocimientos que aportaron, no solo a la empresa estudiada, sino también a la sociedad.

La población de la presente investigación está basada en los trabajadores de las distintas empresas que se encuentran dentro de la ciudad de Machala. Por lo cual, considerando el número de la población de la investigación, que según la Superintendencia de Compañías es de 5332 empresas que se encuentran constituidas legalmente desde enero del 2021 (INEC, 2021). Por consiguiente, Se consideró en primera instancia implementar el método probabilístico de muestreo aleatorio simple el cual consiste en que todos los sujetos de estudio tienen la misma probabilidad de ser estudiados (Salina, 2004). Pero, debido a la complejidad que existe en aplicar las encuestas dentro de empresas con números impredecible de trabajadores y además de la situación actual en la que cursa el país, se ha descartado este tipo de muestreo.

Por lo cual, se ha considerado el tipo de muestreo por conveniencia para la realización del presente trabajo. Ya que, según Otzen y Manterola, (2017) el muestreo no probabilístico de conveniencia consiste en la selección de individuos muestrales basado en la conveniencia del investigador o por la accesibilidad que tienen algunos sujetos con respecto a la investigación. Por lo que, al igual que el muestreo aleatorio simple se adapta de manera eficiente a la necesidad que presenta el trabajo a realizar, planteando una muestra accesible para el investigador de 94 sujetos, a los cuales se les realizara la encuesta con la finalidad de recabar información en relación al objeto de estudio del proyecto.

Instrumentos de Recolección de Datos.

El instrumento que se implementó dentro de la investigación, que facilitó la indagación de información que construirá los conocimientos que se fundamentaran: la encuesta. La encuesta según Casas et al. (2003) es ampliamente utilizada dentro de las investigaciones, debido a la obtención y elaboración de datos, que se consiguen de manera rápida y eficaz; a su vez Troncoso y Amaya (2017) refieren que la entrevista, al igual que la encuesta, son herramientas usadas comúnmente dentro de las investigaciones, pero que, a diferencia de la encuesta, tiende a recabar información cualitativa, mediante la interacción oral del sujeto a estudiar con el investigador.

El instrumento consta de dos partes, la primera parte conforma los datos generales de la persona encuesta: Genero, Edad, y tipo de tamaño de empresa a la que pertenece. La segunda sección cuenta con 12 preguntas. Para medir el Empowerment estructural se tomó como referencia la teoría de The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire

(CWEQ-II), Orgambídez et al. (2015) indican que su instrumento mide el empowerment estructural a través de cuatro dimensiones que son: Oportunidad, Apoyo, Información y Recursos, se reelaboraron las preguntas y se diseñó una pregunta para cada dimensión de la variable en total cuatro preguntas, se utilizó la escala tipo Likert de 5 niveles que va de totalmente en desacuerdo (1) a totalmente de acuerdo (5).

Para el clima laboral se seleccionó la propuesta desarrollado por Likert en su teoría identifica dos tipos de clima laborales el Autoritario y Participativo, su instrumento mide el clima laboral a través de ocho dimensiones, sin embargo se seleccionaron 5 dimensiones relevantes y relacionadas a nuestro objeto de estudio, estas son: Métodos de mando, Fuerzas Motivacionales, Comunicación, Influencia, Toma de decisiones y se diseñó una pregunta para cada dimensión de la variable en total cinco preguntas, las opciones de respuestas van (1 y 2) Clima Autoritario (3 y 4) Clima Participativo. Finalmente se elaboraron tres preguntas de correlación de las variables Independiente y Dependiente.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIONES

A continuación, se presentan los resultados del proyecto de investigación, en primer lugar, se ubicaron los resultados demográficos de los participantes, en segundo lugar, los análisis descriptivos de la variable independiente (empowerment) y la variable dependiente (clima laboral), y por último el análisis correlacional de las variables.

Tabla 1: Datos demográficos de los participantes

		Edad			Total	Porcentaje
		Entre 18 años a 30 años	Entre 30 años a 45 años	Entre 45 años a 60 años		
Género	Hombre	28	13	5	46	49%
	Mujer	34	10	4	48	51%
	Total	62	23	9	94	100%
Tamaño de la empresa	Grande Empresa	18	8	2	28	30%
	Mediana Empresa	17	4	1	22	23%
	Pequeña Empresa	27	11	6	44	47%
	Total	62	23	9	94	100%

Elaboración propia

Análisis: Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes se ubicaron entre 18 a 30 años; sin embargo, no existió diferencia entre hombres y mujeres. Por otra parte, se pudo identificar que los sujetos de estudio la mayor parte labora en una organización de tamaño Pequeña Empresa.

Tabla 2: Estadísticos descriptivos de la variable independiente

EMPOWERMENT	Oportunidad		Apoyo		Información		Recursos	
	Media	Des. Est.	Media	Des. Est.	Media	Des. Est.	Media	Des. Est.
	3,71	1,197	3,71	1,123	3,6	0,998	3,7	0,914
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	9,57%	7	7,45%	3	3,19%	2	2,13%
En desacuerdo	5	5,32%	6	6,38%	11	11,70%	9	9,57%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15,96%	16	17,02%	22	23,40%	18	19,15%
De acuerdo	40	42,55%	43	45,74%	43	45,74%	51	54,26%
Totalmente de acuerdo	25	22,60%	22	23,40%	15	15,96%	14	14,89%
TOTAL	94	100,00%	94	100,00%	94	1000,00%	94	100,00%

Elaboración Propia

Análisis: Según los resultados obtenidos en la dimensión Oportunidad la mayoría de los participantes se inclinaron en la escala en De acuerdo y Totalmente de acuerdo, representado por el 65,15% lo que indica que los trabajadores si consideran que se brinda la oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional en la organización que laboran, así mismo, en la dimensión de Apoyo la mayor parte de los encuestados se inclina por la puntuación más alta de la escala representado por el 69,14% lo que indica que los las organizaciones si brinda el apoyo necesario para realizar las actividades y autonomía en decisiones a los colaboradores.

Por otra parte, la dimensión de Información, podemos observar la inclinación de los encuestados hacia la mayor puntuación de la escala representado por el 61,7% lo que se considera que las empresas si mantienen informados a sus empleados acerca de los objetivos organizacionales y cambios de políticas internas, por último, la dimensión de Recursos, así mismo, demuestra una inclinación positiva en la escala representado por el 69,15% lo que pone en evidencia que las organizaciones si brinda los recursos suficientes para la ejecución de tareas a su fuerza laboral.

Se puede afirmar que el grado de Empowerment estructural en la mayoría de las organizaciones es positivo ya que los participantes demuestran una inclinación positiva en la escala de las dimensiones que sostienen la variable de empowerment, por lo que, indica que los colaboradores si sienten empoderamiento con respecto a la oportunidad de crecimiento que brinda las empresas, al apoyo debido en las tareas a ejecutarse, la

información acerca de objetivos y políticas internas y los recursos necesarios para ejecutar las actividades.

Tabla 3: Grado de empowerment según tamaño de la empresa

		Empowerment					Total	Porcentaje
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
		Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento		
Tamaño de la empresa	Grande Empresa	1	2	4	12	9	28	29,78%
	Mediana Empresa	1	0	2	13	6	22	23,40%
	Pequeña Empresa	0	2	8	21	13	44	46,80%
	Total	2	4	14	46	28	94	100%

Elaboración Propia

Análisis: Con respecto al empoderamiento según el tamaño de la empresa, los tres tipos mostraron inclinación positiva en la escala, en las empresas de tamaño pequeña se ubicó el mayor porcentaje de la escala lo que indica un mayor grado de empowerment lo sostienen estas empresas.

Tabla 4: Estadísticos descriptivos de la variable dependiente

Clima Laboral	Métodos De Mando		Motivación		Comunicación		Influencia		Decisiones	
	Media	Des. Est.	Media	Des. Est.	Media	Des. Est.	Media	Des. Est.	Media	Des. Est.
	3	0,904	3,03	1,031	2,95	0,955	3,07	0,833	2,48	1,055
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Clima Autoritario (Explotador)	5	5,32%	10	10,64%	7	7,45%	4	4,26%	21	22,34%
Clima Autoritario (Paternalista)	23	24,47%	18	19,15%	24	25,53%	17	18,09%	26	27,66%
Clima Participativo (Consultivo)	33	35,11%	25	26,60%	30	31,91%	41	43,62%	28	29,79%
Clima Participativo (De Grupo)	33	35,11%	41	43,62%	33	35,11%	32	34,04%	19	20,21%
TOTAL	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%

Elaboración Propia

Análisis: Los resultados mostraron un panorama general de la percepción de los colaboradores con respecto al clima actual de las organizaciones en donde laboran, con respecto a la dimensión Métodos de mando los colaboradores se inclinaron por considerar a su organización de tipo Participativo con el 70,22% y el 29,79% consideró que el clima es de tipo Autoritario, en la dimensión Motivación mantiene porcentajes similares con un 73,22% para clima participativo y 29,79 para clima autoritario, sin embargo se pudo observar que en esta dimensión en un mayor porcentaje,

los colaboradores consideraron a su organización específicamente de clima participativo de intervención de grupo, en la dimensión sobre la comunicación los porcentajes mayores se ubican para clima participativo. En la dimensión de los procesos de Influencia se pudo observar que en un mayor porcentaje que los colaboradores consideran a sus organizaciones de tipo clima participativo consultivo, por último, en la dimensión de Decisiones se evidencio que el 50% considera el clima de tipo Autoritario y 50% de clima tipo Participativo.

Se puede afirmar que la percepción sobre el clima actual de los colaboradores en las organizaciones que laboran es favorable con respecto a las dimensiones métodos de mando, motivación, comunicación e influencia consideran el clima tipo participativo tanto consultivo como participación de grupo, sin embargo, en la dimensión de decisiones la mitad de los participantes se inclinan por considerar el clima autoritario y la otra mitad participativo.

Tabla 5: Percepción del clima laboral según tamaño de la empresa

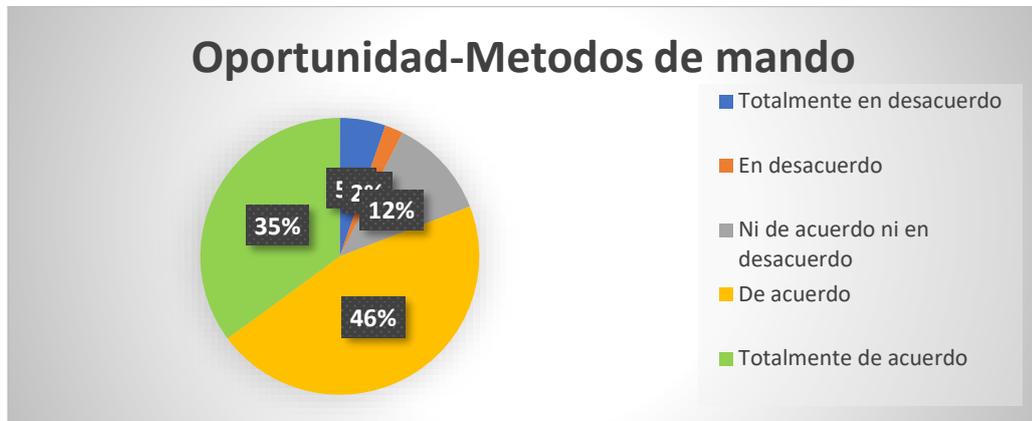
		Clima Laboral				
		Clima tipo Autoritario (Autoritarismo explotador)	Clima tipo Autoritario (Autoritarismo paternalista)	Clima tipo Participativo (Consultivo)	Clima tipo Participativo (Participación de grupo)	Total
		Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
Tamaño de la empresa	Grande Empresa	0	7	9	12	28
	Mediana Empresa	0	4	12	6	22
	Pequeña Empresa	0	3	18	23	44
	Total	0	14	39	41	94

Elaboración Propia

Análisis: Dentro de los cuatro tipos de clima, los colaboradores no consideraron al tipo autoritario explotador como el clima que perciben de la organización que laboran en ninguna de los tres tamaños de empresa, sin embargo, en el autoritario paternalista el 14,89% percibe el clima es de este tipo. El 41,49% percibe el participativo consultivo donde 18 colaboradores pertenecen al tamaño pequeña empresa y tipo participativo de grupo el 43,62% indico que percibe a la organización como este tipo de clima donde 23 trabajadores pertenece a empresas de tamaño pequeña.

10. ¿Considera necesario que la organización brinde la oportunidad de crecimiento para que exista una correcta relación de confianza entre superiores y subordinados?

Figura 1



Elaboración Propia

Análisis: La posición de los colaboradores con respecto a que las organizaciones tienen que brindar la oportunidad de crecimiento y desarrollo interno para que esto lleve a tener una relación de confianza entre superiores y subordinados es positiva con un elevado porcentaje en la escala representado por el 81%.

11. ¿Considera necesario que la organización brinde autonomía en la toma de decisiones y el apoyo debido en la ejecución de sus tareas, como procedimientos de motivación a los empleados?

Figura 2

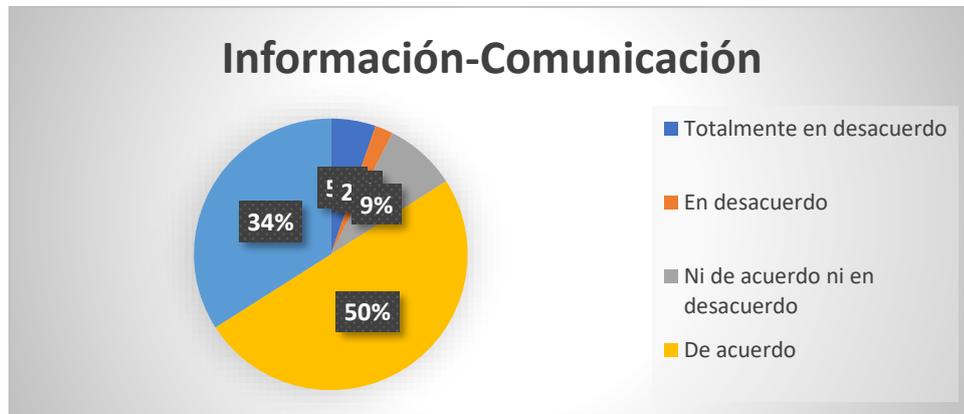


Elaboración Propia

Análisis: En un mayor porcentaje representado por 79% los trabajadores consideran que si es necesario que las empresas faculten de autonomía en las decisiones y se dé el apoyo debido en las tareas para que se sientan motivados en sus puestos de trabajo, el 17% de los encuestados tienen una posición neutral.

12. ¿Es necesario que la organización facilite la información precisa y concreta para que exista una correcta comunicación interna en la organización?

Figura 3



Elaboración Propia

Análisis: La fuerza laboral manifestó favorablemente en la escala con un 84% que, si es necesario que se facilite información precisa y concreta, ya que, esto llevara a tener una correcta comunicación interna, con los superiores y compañeros de trabajo o equipo en la organización.

Tabla 6

Correlaciones			
		Empowerment	Clima Laboral
Empowerment	Correlación de Pearson	1	,617**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	94	94
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,617**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	94	94

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

Análisis: En estos resultados la correlación de Pearson entre el empowerment y clima laboral es 0,617 lo que indica que existe una relación positiva moderada entre las variables y el nivel de significancia es de 0,000 lo que indica que los coeficientes de correlación son significativos. Es decir, el empoderamiento influye positivamente en la percepción del clima laboral de los colaboradores de las organizaciones.

Valoración de la Factibilidad:

Dimensión Técnica

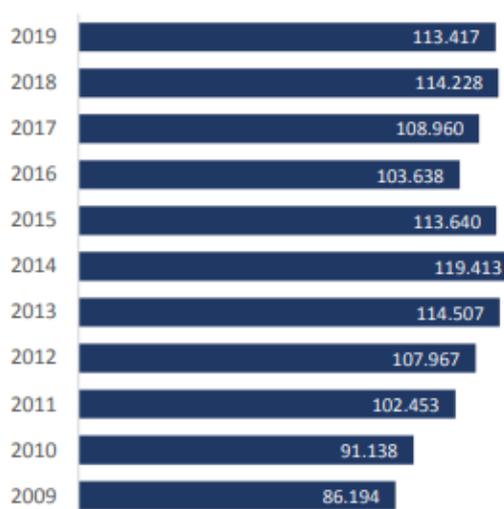
Pirela et al. (2015) refieren que la factibilidad técnica de la investigación planteó las series de habilidades que se necesitaron para el desarrollo del proceso productivo o administrativo de la organización, de esta manera se plantearon los procesos que se realizaron dentro de la misma, facilitando la implementación del empowerment y estrategias que mejoraron el clima laboral y ayudaron a obtener mayores beneficios. Por lo tanto, este proyecto investigativo estudió la dimensión técnica de las empresas de la ciudad de Machala con el fin de analizar la influencia del empowerment y el clima laboral.

Dimensión Económica

Por lo cual, a pesar de la tendencia que presentan las empresas ecuatorianas con respecto al corto periodo de vida con un promedio de 5 años, dichas organizaciones han sobrepasado el tiempo estándar planteado dentro del mercado competitivo ecuatoriano, mostrando una factibilidad elevada. La dimensión económica mostró una alta factibilidad debido a que brindan un beneficio económico considerable a los inversionistas, ya que realizaron análisis de valores proyectados donde obtuvieron la viabilidad económica-financiera (Burgos, 2018).

Tabla 8: 50 empresas con mayores ventas en el año 2020

Autor: Superintendencia de Compañías, (2021).



Fuente: DICEE 2019.

Gráfico 1: Ventas en el DICEE, periodo 2009 – 2019 (millones de dólares constantes de 2007).

Autor: Imbaquingo y Andino, (2020).

Factibilidad Social

Lo que mostró el aumento de la tasa del empleo de manera fluctúa, mostrando el impacto social de este mismo, indicando que para el 2019 la variación anual en termino porcentual de las plazas de trabajos era del 0,65%, influyendo de manera positiva los sectores en donde las empresas están establecida, bajando el índice de desempleo. Por ello, da paso al impacto positivo del sector social en el que se encuentran ubicados, ya que, según Gómez et al. (2018) la implementación de un proyecto tiene un impacto en contextos sociales, modificando el estilo de vida de la sociedad de manera positiva o negativa, entonces tomando en cuenta lo antes planteado, las empresas mostraron un impacto positivo dentro de la sociedad creando plazas de trabajos.

Año	Variación en plazas de empleo registrado	Variación porcentual
2006		-
2007	111.659	8,19%
2008	204.406	13,86%
2009	150.647	8,97%
2010	223.775	12,23%
2011	360.174	17,53%
2012	304.883	12,63%
2013	215.009	7,91%
2014	152.613	5,20%
2015	3.749	0,12%
2016	-155.319	-5,03%
2017	5.393	0,18%
2018	71.366	2,43%
2019	19.479	0,65%

Fuente: DIEE 2019.

Gráfico 2: Variación anual de plazas de empleo registrado. Periodo 2011 – 2019.

Autor: Imbaquingo y Andino, (2020).

Dimensión Ambiental

La razón de que se halla mostrado dentro de las empresas la implementación del empowerment, es debido a que se ha tomado en cuenta varias dimensiones o factores que influyen en la toma de decisiones, y, por ende, en el surgimiento de nuevas estrategias como lo que es el empowerment y el mejoramiento de su clima laboral. Según Romero et al. (2018) una de estas dimensiones es la ambiental, ya que, su influencia dentro de las actividades puede ser crucial para el aumento o reducción de la productividad, mostrando que las empresas han evaluado de manera eficiente todo el impacto que producirían, y optando por tener un proceso de cuidado ambiental que ha evitado que se afecte el clima laboral.

Contrastación teórica de resultados

El grado de empowerment de los colaboradores que laboran en las distintas empresas resulto positivamente favorable, esto se asemeja a investigaciones previas como la de Jaimez y Bretones (2011) identificaron que las organizaciones que establecen políticas y estructuras que haga que los trabajadores tengan mayor autonomía, sientan el apoyo debido y se facilite la información y los recursos que permita realizar eficazmente su trabajo hace que la fuerza laboral sientan empoderamiento para realizar su trabajo, sintiendo su labor especial e influyen en los resultados finales de la organización. Por otra parte, se identificó que en empresas de tamaño consideradas Pequeñas empresas existe un mayor grado de empowerment, esto lo explica Ríos et al. (2010) sostiene que el nivel de empowerment en empresas pequeñas es mayor debido que estas no se encuentran especializadas y se les faculta a los colaboradores de realizar actividades de diversos indoles dentro de la organización.

La percepción del clima laboral de los colaboradores es positiva para climas tipo participativo ya que las dimensiones que sostienen esta variable arrojaron resultados a favor de este tipo de clima, en su parte Espinoza y Jiménez (2019) en su investigación sobre la medición del clima organizacional lo realizaron sobre cuatro dimensiones de las cinco que se analizó en esta investigación, estas dimensiones son Decisiones, Influencia, Liderazgo y Motivación, todas las dimensiones de la percepción recibió una calificación satisfactoria lo que nos permitió afirmar que las dimensiones escogidas para el análisis de la percepción del clima laboral son las correctas si se pretende un análisis general del clima laboral y sobre qué tipo de clima percibe que es la organización en la que laboran los colaboradores.

En cuanto a la correlación del empowerment y clima laboral se afirmó que estas variables están significativamente relacionadas, los colaboradores manifestaron en cuanto a las preguntas de relación que si consideran que el empowerment influye de manera positiva para el desarrollo de un adecuado clima laboral, Contreras y Gerónimo (2019) en su trabajo investigativo afirmo que el empowerment influye significativamente y contribuye a la mejora del clima organizacional, porque es una herramienta que permite desarrollar habilidades del colaborador, capacidad de resolver problemas y mejora el entorno de la organización.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones

Se evidenció que los trabajadores consideran que sienten un grado elevado de empoderamiento con respecto a la oportunidad de crecimiento y desarrollo interno, el apoyo en la ejecución de las tareas, la información precisa de objetivos y cambios de política interna y los recursos necesarios para ejecutar correctamente sus actividades laborales, este empoderamiento fue más elevado en las empresas consideradas pequeñas, debido a que por su estructura los colaboradores tienen a realizar diversas tareas, tomar decisiones y resolver problemas, no obstante en las grandes y medianas empresas los colaboradores también sienten empoderamiento pero en menor grado.

Se determinó la percepción del clima laboral actual de los trabajadores sobre su organización, mediante las dimensiones escogidas y se halló que los colaboradores en un mayor porcentaje se inclinaron por manifestar que la percepción que tienen sobre la organización que trabajan es de clima tipo participativo (Consultivo y participación de grupo), sin embargo la dimensión de Decisiones se pudo observar que la mitad de los encuestados consideran que el clima es autoritario y la otra mitad participativo, debido a la estructura y tamaño de las empresas donde las grandes y medianas empresas las decisiones son tomadas por los altos ejecutivos y pocas veces a niveles inferiores, y en pequeñas empresas se permite a los trabajadores decidir y ejecutar decisiones.

Se indicó la influencia del empowerment sobre el clima laboral mediante un análisis de correlación resultando que las variables sí tienen una correlación positiva moderada, lo que significa que a medida que los colaboradores sientan empoderamiento la percepción sobre el clima de la organización es positiva y se considera que en una organización con empowerment se desarrolla un adecuado clima laboral participativo que beneficia al desarrollo y transformación de las organizaciones.

Recomendaciones

- Seguir manteniendo este empoderamiento alto en las empresas pequeñas y fortalecer el de las medianas y grandes empresas para que se obtengan mejores resultados.
- Realizar futuras investigaciones sobre las ocho dimensiones de la teoría de Rensis Likert sobre el clima laboral, para tener mejores resultados acerca de su percepción por los colaboradores, debido a que en la presente investigación se

la realizo sobre cinco dimensiones importantes y relacionadas a nuestro objeto de estudio.

- Brindar a los colaboradores autonomía en la toma de decisiones para que puedan resolver conflictos, debido que se evidencia que el empowerment influye positivamente en los trabajadores por que aumenta la productividad y hacen mejor sus actividades y sobre todo mejora la percepción del clima laboral sobre su organización.

Referencias

- Orgambídez Ramos, A., Gonçalves, G., Santos, J., Borrego Alés, Y., & Mendoza Sierra, M. I. (2015). Empowering Employees: A Portuguese Adaptation of the Conditions of Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ-II). *Revista da Associação Portuguesa de Psicologia*, 29(1), 1-10. Obtenido de <https://scielo.pt/pdf/psi/v29n1/v29n1a01.pdf>
- Abreu, J. (2014). El método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Amezcuca, E., Pérez, V., & Quiroz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencia Administrativa*(1). Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/10/05CA201901.pdf>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (Primera ed.). México D.F: Patria S.A de C.V. Obtenido de <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/40362>
- Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la investigación* (Shalom ed.). Shalom. Obtenido de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Burgos, M. (2018). *Factibilidad financiera de la fusión de empresas Ecuatorianas*. Guayaquil: Universidad Espíritu Santo. Obtenido de <https://1library.co/document/zx5k4x4q-factibilidad-empresa-fusion-empresas-ecuatorianas-comercio-s-servicios.html>
- Calix, C. G., Martínez, L., & Vigier, H. (2016). El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. *Investigación Administrativa*(117), 23-37. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456046142002>
- Casas, J., Repullo, J., & Donaldo, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). *Investigacion*, 92-108. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82474689.pdf>
- Contreras Rodríguez, A. H., & Gerónimo Martel, F. (Septiembre de 2019). El Empowerment y el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú. *Empowerment y el clima organizacional en la empresa Grupo T&C en el año 2019 Lima- Perú*. Huancayo, Huancayo, Perú. Obtenido de http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2170/T037_71528516_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De los Rios Flores, P. (Junio de 2012). El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial. *El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial*. Almería, Almería, España. Obtenido de http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3749/Trabajo_7042_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Espinoza Santeli , M. G., & Jiménez Vera, A. A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad Empresa*, 21(36), 261-284. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1872/187258177011/187258177011.pdf>
- Flórez, A., Toledo, N., & Ospina, Y. (2018). *Clima laboral y motivación impacto que tiene el clima laboral en la motivación que impera en los colaboradores*. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4019/3719>
- Imbaquingo, J., & Andino, R. (2020). *Directorio de Empresas y Establecimientos 2019*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ecuadorencifras.gob.ec%2Fdocumentos%2Fweb-inec%2Festadisticas_Economicas%2FDirectorioEmpresas%2FDirectorio_Empresas_2019%2FBoletin_Tecnico_DIEE_2019.pdf&chunk=true
- INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Machala.
- Jaimez, M., & Bretones, F. (2011). El empowerment organizacional: El inicio de una nueva gestión del trabajo. *Revista de trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, 209-232. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/302164187_El_empowerment_organizacionel_el_inicio_de_una_gestion_saludable_en_el_trabajo
- Jiménez Bonilla, D., & Jiménez Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia Unemi*, 9(18), 26-34. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582663825005>
- Jiménez, F., & Mariño, I. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Dominio de las Ciencias.*, 4(3), 449-465. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/818>
- Montoya Ramirez, M. F., Ostos, J., & Saenz Arteaga, A. R. (2020). ROLE OF EMPOWERMENT AND IDENTIFICATION WITH WORK TEAMS IN INNOVATION CLIMATE. *Revista de Administração de Empresas*, 60(3), 183-194. doi:10.1590/S0034-759020200302
- Musitu, G., & Buelga, S. (2004). Desarrollo comunitario y potenciación (empowerment). *Introducción a la Psicología Comunitaria.*, 167-195. Obtenido de <https://www.uv.es/~lisis/sofia/7buelga.pdf>
- Naranjo, M. (2015). Diagnóstico del clima laboral y organización de los conductores de los compactadores de la empresa de aseo de Medellín-Emvarias. *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 15(1), 57-69. Obtenido de <https://doi.org/10.24054/01204211.v2.n2.2015.1861>

- Orgambídez Ramos, A., Moura, D., & de Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 35(1), 257-278. doi:<https://doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 227-232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacios, D. (2018). Empowerment como estrategia para la gerencia empresarial. *Revista científica ciencias Economicas y empresariales*, 3(9), 3-18. doi:10.23857/fipcaec.v3i9.50
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pirela, J., Pulido, N., & Mancipe, E. (2015). Componentes y dimensiones de la investigación formativa en ciencias de la información. *Enace*, 12(3), 48-70. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F823%2F82343214004.pdf&clen=679155>
- Rey de Castro Hidalgo, D. E., Gutiérrez Arcón, J. E., & Uribe Kajat, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2), 73-82. doi:<https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Ríos Manríquez, M., Téllez, M., & Ferrer Guerra, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*, 103-125. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422010000200006&script=sci_abstract&tlng=pt
- Rojas Cairampoma, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Romero, O., Hidalgo, A., & Correa, H. (2018). *Plan de negocios. Un enfoque practico en el sector comercio*. Machala: UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf>
- Salina, A. (2004). Metodos de muestreo. *Ciencia UANL*, 121-123. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/402/40270120.pdf>

- Santa Cruz, F. (2015). Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. *Espergesia*, 2(1). Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/20d0/a6dc64f8dfe73923fdbaf5ed6dce26f958ba.pdf>
- Superintendencia de Compañías. (10 de 07 de 2021). *Observatorio del cambio rural*. Obtenido de <https://ocaru.org.ec/2021/07/10/estas-son-las-50-empresas-en-ecuador-que-mas-ventas-generaron-en-el-2020/>
- Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Artículo de reflexión*, 329-332. doi:<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Uribe, J., García, A., Castillo, I., & Barrera, P. (2016). La escala Mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30(2), 161-182. Obtenido de <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/119>
- Valle, L., & García, C. (2019). Impacto del empoderamiento de los empleados en el desempeño organizacional en la industria pesquera. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 6(2), 74-90. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7520690>
- Villa, O., & Márquez, B. (2016). Relación del Empowerment con el compromiso organizacional influenciado por el capital humano y prácticas del alto involucramiento de empleados en maquiladoras automotrices. *Global Conference on Business and Finance Proceedings.*, 11(1). Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Olegario-Villa/publication/330667523_RELACION_DEL_EMPOWERMENT_CON_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL_INFLUENCIADO_POR_EL_CAPITAL_HUMANO_Y_PRACTICAS_DE_ALTO_INVOLUCRAMIENTO_DE_EMPLEADOS_EN_MAQUILADORAS_AUTOMOTRICES_THE_RELATI

Anexos

Anexo 1

The screenshot shows a Zoom meeting interface. On the left, a slide titled "LA RUTA CUANTITATIVA DE INVESTIGACIÓN" is displayed. The slide contains a flowchart with the following steps:

- Idea
- Recolección de datos
- Análisis de los datos
- Planteamiento del problema
- Definición y selección de la muestra
- Elaboración de reporte de resultados
- Revisión de la literatura y desarrollo de marco teórico
- Desarrollo de investigación
- Visualización del alcance del estudio
- Elaboración de hipótesis y definición de variables

On the right, a grid of participants is visible. The participants shown are: Andrés Pacheco, Tito Portocarrero, Jamileth Pesantez, Nicole Barriga, Thalia Cabrera, Jairo Ramirez, Dayana Ojeda, Milena Gualán, and Jandry Sanchez. A larger tile for Milena Gualán is also present below the grid. The Zoom control bar at the bottom shows options like "Cancelar silenciar ahora", "Detener video", "Participantes", "Chat", "Compartir pantalla", "Grabar", "Reacciones", and "Salir". The system tray at the bottom right shows the time as 15:13 on 03/04/2021.

Anexo 2

The screenshot shows a Zoom meeting interface with five participants in a grid. The participants are: Andrés Pacheco, Tito Portocarrero, Milena Gualán, Jairo Ramirez, and Soli Naranjo. The Zoom control bar at the bottom shows options like "Cancelar silenciar ahora", "Detener video", "Participantes", "Chat", "Compartir pantalla", "Grabar", "Reacciones", and "Salir". The system tray at the bottom right shows the time as 16:27 on 27/01/2021.

Anexo 3

GRUPO 12-PROYECTO INTEGRADOR

Preguntas Respuestas 93 Configuración

93 respuestas

No se aceptan más respuestas

Mensaje para los encuestados
Ya no se aceptan respuestas en este formulario

Resumen Pregunta Individual

Usuarios que han respondido

Enviar por correo

- abadarios84@gmail.com
- richardabri32@gmail.com
- janeth.aguirre101@gmail.com
- rosa_el15@hotmail.es
- domenica.coello03@gmail.com
- oportocarrerotorres@gmail.com
- climichu.23@gmail.com
- noemicamion1@gmail.com
- iosethaquin0@hotmail.com

Anexo 4

GRUPO 12-PROYECTO INTEGRADOR

Preguntas Respuestas 93 Configuración

CUESTIONARIO

1. ¿Considera usted que la organización brinda las oportunidades necesarias para su crecimiento profesional y desarrollo interno?
93 respuestas

Respuesta	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	9,7%
2. En desacuerdo	16,1%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	49,9%
4. De acuerdo	28,9%
5. Totalmente de acuerdo	5,5%

2. ¿Tiene usted autonomía en la toma de decisiones y la organización brinda el apoyo necesario para mejorar en sus actividades laborales?
93 respuestas

Respuesta	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	7,5%
2. En desacuerdo	10,3%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44,1%
4. De acuerdo	23,7%
5. Totalmente de acuerdo	9,4%

3. ¿La información que recibe de la organización acerca de los objetivos organizacionales y cambios de políticas internas es suficiente?
93 respuestas

Anexo 5

GRUPO 12-PROYECTO INTEGRADOR (respuestas codificadas) - Excel

Inicio | Insertar | Disposición de página | Fórmulas | Datos | Revisar | Vista | Ayuda | Power Pivot

¿Qué desea hacer? | Compartir

Formato condicional | Dar formato como tabla | Estilos de celda | Insertar | Eliminar | Formato | Ordenar y filtrar | Buscar y seleccionar

M101

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Género	Edad	Tamaño de la empresa	1. ¿Considera usted que	2. ¿Tiene usted autonomía	3. ¿La información que re	4. ¿Los recursos brindad	5. ¿Cuál considera usted	6. ¿La organizaci
2	1	2	3	4	4	5	4	3	
3	1	1	2	5	4	4	4	3	
4	2	2	1	4	4	4	4	4	
5	2	2	1	4	4	3	4	1	
6	2	1	3	5	4	5	4	3	
7	1	1	3	3	3	4	3	2	
8	2	2	3	3	4	4	4	4	
9	2	1	1	5	5	5	5	4	
10	2	2	3	3	3	3	3	1	
11	1	1	2	4	4	4	4	3	
12	1	1	3	4	4	3	2	4	
13	1	1	2	3	3	2	4	2	
14	1	1	2	5	4	4	3	4	
15	1	1	3	3	4	4	5	3	
16	2	2	3	2	3	3	3	3	
17	1	2	3	4	4	4	4	3	
18	1	2	3	4	4	3	3	2	
19	2	1	2	5	5	5	5	4	
20	1	2	2	4	4	4	4	2	
21	2	2	2	5	5	5	5	4	
22	2	2	2	5	5	5	5	2	

Respuestas de formulario 1

14:17 14/09/2021