

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TESIS**

**"EMPOWERMENT Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA FACULTAD DE
CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
HUANCAMELICA, PERIODO 2014 - 2015"**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA**

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

PRESENTADO POR:

Bach. Adm. Yolisa Castro Crisostomo

Bach. Adm. William Rogelio Riveros Navarro

HUANCAMELICA - 2015

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (TESIS)

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 19 DÍAS DEL MES DE agosto DEL AÑO 2015, A HORAS 10:30 am, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Mg. Alberto Vergara Ames
SECRETARIO: Mg. Edgar Augusto Salinas Loarte
VOCAL: Lic Mat. Oscar Manuel Garcia Cajo

RATIFICADOS LOS MIEMBROS DE JURADO CON RESOLUCIÓN N° 0275-2015-FCE-R-UNH; DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO:

"Empowerment y Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica Período 2014-2015"

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): Yolisa Castro Crisostomo
William Rogelio Riveos Navarro

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL SUSTENTANTE ABANDONAR EL RECINTO; Y LUEGO DE UNA AMPLIA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO, SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: Yolisa Castro Crisostomo

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: UNANIMIDAD

BACHILLER: William Rogelio Riveos Navarro

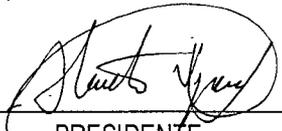
PRESIDENTE: APROBADO

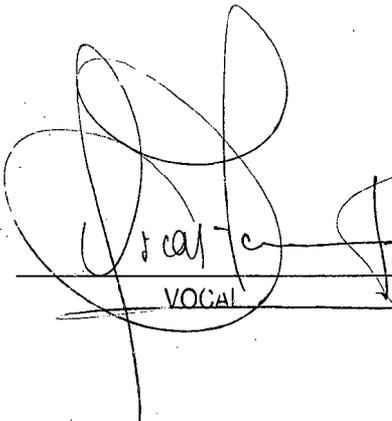
SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: UNANIMIDAD

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.


PRESIDENTE


VOCAL


SECRETARIO



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE INVESTIGACION.

A los diecinueve días del mes de agosto del 2015, siendo horas 10:30 pm. se reunieron los miembros del jurado evaluador designado y asignados por Resolución N° 065-2015-FCC-UNH, de la siguiente manera: siendo error material e involuntario; la resolución correcta es el n° Resolución 40275-2015-FCC-R-UNH; siendo los jurados los siguientes:

Mg: Alberto Vergara Amer. (Presidente)
Mg: Edgar Augusto Salinas Loarte (Secretario)
Lic: Mat. Oscar Manuel Garcia Cajo (Vocal)
Dr. Wilfredo Fernando Yupingui Villanueva (Suplente).

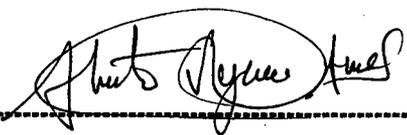
Con la finalidad de dar cumplimiento a la Resolución N° 065-2015-FCC-UNH, sobre la hora y fecha de sustentación de la tesis de investigación titulada "Empowerment y Gestión Empresarial en la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, Periodo 2014-2015" presentada y sustentada por los bachilleres: Yolis Castro Crisostomo y William Rojas Riveros Navarro; para evaluar la sustentación el Presidente del jurado dio por inicio a las 10:30 am dando a los sustentantes los 40 minutos para la primera etapa, con el inicio de la primera etapa de la sustentación se pasó a la segunda etapa de la formulación de preguntas por los miembros del jurado a los sustentantes. Concluido la segunda etapa se procedió a invitar a los sustentantes e invitados, abandonar el aula magna de la Facultad de Ciencias Empresariales de Administración para la deliberación por los miembros del jurado; después de una amplia deliberación se tuvo el siguiente resultado: APROBADO POR UNANIMIDAD.

MUSANZA VILLANUEVA Y
PUNETATO

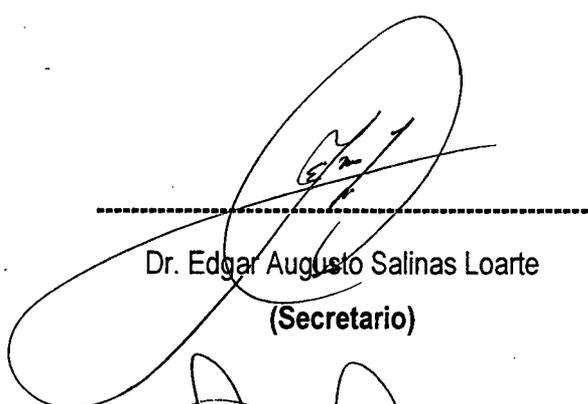
SECRETARIA

CASTRO CRISOSTOMO YOLIS

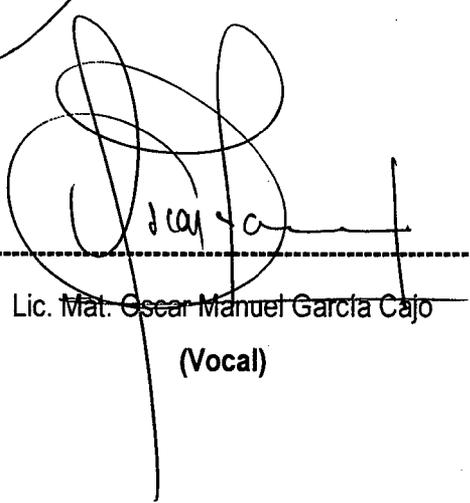
MIEMBROS DEL JURADOS



Mg. Alberto Vergara Ames
(Presidente)

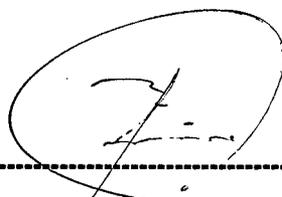


Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
(Secretario)



Lic. Mat. Oscar Manuel Garcia Cajo
(Vocal)

ASESOR



Lic. Adm. Guido Amadeo Fierro Silva

DEDICATORIA

A nuestros padres por su apoyo incondicional en nuestra formación profesional y por ser el pilar fundamental en nuestras vidas.

AGRADECIMIENTO

- Nuestra mayor gratitud, a los docentes de la Escuela Académico Profesional de Administración por volcar sus conocimientos en nosotros, ya que fue de mucha importancia para el desarrollo del presente trabajo de investigación.
- A si mismo nuestro agradecimiento especial al asesor Lic. Adm. Guido Amadeo Fierro Silva, quien se desempeñó incondicionalmente como orientador durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.
- A los Miembros del Jurado Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte, Mg. Alberto Vergara Ames y Lic. Mat. Oscar Manuel García Cajo, por su paciencia en absolver nuestras dudas.
- A las personas quienes contribuyeron con sus experiencias y conocimientos en el desarrollo y culminación del presente trabajo.

ÍNDICE

Portada	01
Jurados	02
Asesor	03
Dedicatoria	04
Agradecimiento	05
Índice	06
Resumen	08
Introducción	09
Capítulo I Problema	10
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Formulación del problema	11
1.3. Objetivo: general y específicos	11
1.4. Justificación e importancia	12
Capítulo II Marco Teórico	14
2.1. Antecedentes	14
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Hipótesis	38
2.4. Definición de términos	39
2.5. Identificación de variables	41
2.6. Definición operativa de variables e indicadores	41
Capítulo III Metodología de la Investigación	43
3.1. Ámbito de investigación	43
3.2. Tipo de investigación	43
3.3. Nivel de investigación	43
3.4. Método de investigación	43
3.5. Diseño de investigación	44
3.6. Población, muestra, muestreo	44
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.8. Procedimiento de recolección de datos	44
3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	45
Capítulo IV Resultados	46
4.1. Presentación de resultados	47

4.2. Contratación de Hipótesis	56
Conclusiones	62
Recomendaciones	63
Referencias bibliográficas	64
Ánexas	66
Matriz de Consistencia.	67

RESUMEN

Objetivo: El objetivo de esta investigación es determinar cómo influye el Empowerment en la Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo 2014 - 2015. **Métodos:** El tipo de investigación es **Básico**. Pues en su desarrollo se conseguirá nuevos conocimientos sobre el tema. Se dará una descripción de las características más significativas, con la cual se logrará determinar las causas y efectos del fenómeno en estudio, para luego plantear alternativas de solución. El nivel que abordará la presente investigación es el **descriptivo – correlacional**; es descriptiva, por cuanto tiene la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto, y es correlacional, en la medida que se analizan las causas y efectos de la relación entre variables. El **diseño No Experimental, de corte transversal**, puesto que los datos se obtendrán en un solo momento. **Resultados:** Empowerment, la media es 31,2 que dentro del rango de la variable (14-70) está tipificada como media; asimismo la puntuación mínima es de 19 puntos y la máxima es 49 puntos, el valor de la mediana es de 26 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 11,8 y la varianza es 141,2 que representa la variabilidad de los datos; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% de confianza; el histograma nos muestran que efectivamente los datos están siguiendo una distribución normal por lo cual usaremos los elementos de la estadística paramétrica. Gestión Empresarial, la media es 10,6 que dentro del rango (5-20) de la variable está tipificada como media; asimismo la puntuación mínima obtenida es de 6 puntos y la máxima es 21 puntos, el valor de la mediana es de 9 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 6,025 y la varianza es 36,3 que representa la variabilidad de los datos; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% de confianza; el histograma nos muestran que efectivamente los datos están siguiendo una distribución normal por lo cual usaremos los elementos de la estadística paramétrica.

Conclusiones: La evidencia empírica ha corroborado el hecho que el Empowerment influye de forma positiva y significativa con la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2014 - 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=93\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0 < 0,05$ por lo que dicha relación es positiva y significativa. En el 60% de los casos tienen un nivel bajo de Empowerment y el 60% de los casos tienen un nivel bajo de gestión empresarial.

Palabras claves: Empowerment, Gestión empresarial y Administración.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años el Empowerment como factor determinante en el rendimiento del personal administrativo ha marcado una pauta importante debido a que la eficiencia con que se cumplan las funciones asignadas a éstos, va a depender del grado de capacitación que tengan para desempeñarse laboralmente y de esta manera lograr los objetivos y metas que plantean las organizaciones, por lo tanto, las capacitaciones son los que canalizan, provocan y sustentan el comportamiento de las personas para desempeñar sus funciones.

Por consiguiente el Empowerment está estrechamente ligado a la gestión empresarial, y es que pueda tener un individuo al realizar sus actividades y tareas asignadas le permiten a las organizaciones satisfacer sus expectativas y necesidades en cuanto a las metas y propósitos trazados y ser competitiva en el mercado laboral.

En tal sentido, la presente investigación está estructurada en 4 capítulos que se presentan a continuación:

El Capítulo I: Problema, donde identificamos el problema que se convierte en un objeto de reflexión sobre el cual, se percibe la necesidad de investigar y planteamos los objetivos respectivos.

El Capítulo II: Marco teórico, abarcamos la investigación a conocimientos existentes y asumimos una posición frente a ello.

El Capítulo III: Metodología de la Investigación, se expone la metodología de la investigación, la cual está compuesta de las siguientes partes: Ámbito de estudio, Tipo, Nivel, Método, Diseño de investigación, población y muestra, Técnicas e instrumento de recolección de datos, Procesamiento de recolección de datos y Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El Capítulo IV: Resultados, mostramos los resultados más relevantes de la investigación analizando los resultados de las encuestas realizadas.

Conclusiones y recomendaciones, realizamos un compendio de las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPITULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema.

Las personas son el valor más importante de la organización, por ser el elemento dinamizador dentro de la misma, por lo tanto, es necesario transmitirles la visión de los objetivos de la empresa para que éstas contribuyan a ese fin.

La vieja forma de gestión que controla los pasos de los trabajadores se considera obsoleta, tanto del punto de vista de la productividad, como desde la motivación de los empleados, porque no tienen la oportunidad de manifestar sus competencias y habilidades.

Las organizaciones se han visto en la necesidad de aplicar una nueva administración donde las personas, la comunicación, la tecnología y la responsabilidad interactúan para alcanzar el éxito organizacional. El Empowerment es esa nueva concepción ha adquirido mucha importancia en las organizaciones.

El Empowerment consiste en capacitar y facultar para dar poder y autoridad a los empleados, así los trabajadores tendrán influencia y poder de decisión sobre su trabajo sin necesidad de requerir constante permiso para actuar, esto no significa una pérdida de autoridad de la alta gerencia.

Esta técnica es una nueva forma de Gestión de Recursos Humanos y se basa principalmente en delegar autoridad y responsabilidad trayendo beneficios tales como: incremento de la creatividad, aumento de la responsabilidad, autoridad y compromiso en la satisfacción del cliente, además contribuye a impulsar el liderazgo participativo y el trabajo en equipo. La estrategia se apoya en la premisa de quienes están relacionados directamente con el puesto de trabajo son los más indicados para tomar las decisiones al respecto, ya que son quienes conocen y poseen las actitudes para ello.

La participación de todos los trabajadores en el proceso de mejora continua permitirá a cualquier institución lograr el éxito. Para fomentar esta participación es necesario facultar al personal para la toma de decisiones orientadas a proporcionar soluciones a problemas; generando en los trabajadores una sensación de pertenencia y se desarrolla el espíritu de colaboración administrador, administrado. Los empleados desean ser valorados y respetados y esta herramienta viene a llenar el vacío que sienten muchos trabajadores porque sus ideas, opiniones y expectativas no son tomadas en cuenta.

Así mismo, el desconocimiento de los factores e indicadores de una buena gestión por parte de la administración es el principal problema que se evidencia, es por ello que resulta trascendental analizar la Gestión Empresarial de Facultad de Ciencias Empresariales de la UNH. La Gestión Empresarial es un elemento fundamental para el desempeño eficiente de la institución y el logro de sus objetivos.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo influye el Empowerment en la Gestión Empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - Periodo 2014 - 2015?

1.2.2. Problema Específico

- ¿Qué relación existe entre la competencia y la Gestión Empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - Periodo 2014 - 2015?
- ¿En qué medida la autodeterminación influye en la Gestión Empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - Periodo 2014 - 2015?
- ¿Cómo la seguridad afecta en la Gestión Empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - Periodo 2014 - 2015?

1.3. Objetivo

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo influye el Empowerment en la Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – periodo 2014 - 2015.

1.3.2. Objetivo específicos

- Conocer y describir la relación que existe entre competencia y la Gestión Empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 – 2015.
- Determinar cómo la autodeterminación influye en la Gestión Empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 – 2015.
- Describir como la seguridad afecta en la Gestión Empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 – 2015.

1.4. Justificación

Analizar el Empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional es muy importante; ya que éste da origen a una tendencia que fomenta la participación de los empleados, contribuye además a reformular la visión y enfoque en cuanto al crecimiento personal. De acuerdo con esto, la investigación servirá de referencia para el estudio y comprensión de esta nueva forma de administrar que genera cambios radicales y promueve la excelencia empresarial.

Esta investigación, ayudará a elevar el interés por la aplicación de esta nueva concepción gerencial, de manera que cada vez sea mayor el número de profesionales que se interese por su estudio y, en consecuencia, adopte este nuevo, necesario y exitoso estilo de dirección gerencial de gran utilidad y aporte para la gerencia de recursos humano y, por ende, para las organizaciones y sus integrantes.

La investigación cobra mayor relevancia porque la misma será de gran beneficio para las empresas, toda vez que permitirá absorber un estilo gerencial dirigido a considerar al recurso humano por el conocimiento y habilidades que posee, para enfrentar los retos presentados por los diferentes cambios, que la dinámica administrativa ha introducido en el seno de las organizaciones.

De igual manera, será beneficiosa para los trabajadores debido a que servirá de estímulo en aras de alcanzar una mejor formación profesional para el desempeño de las actividades correspondiente al éxito organizacional, así mismo, constituirá para los autores de la investigación, un instrumento de aplicación de conocimientos adquiridos durante la fase de formación académica.

Así mismo, desde hace poco tiempo las administraciones públicas experimentan transformaciones por los mismos cambios de la reforma universitaria. Estas transformaciones confluyen en lo que se ha dado en llamar como nueva Gestión Empresarial, cuya aplicación implica asumir nuevas pautas de desempeño institucional. Se considera, que la presente investigación logrará un beneficio directo, en primer lugar para las personas que están administrando la Facultad de Ciencias Empresariales ya que contarán con un instrumento técnico que les ayude en su trabajo.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Figueroa, Yony y Paisano, María (2006) en su tesis “**El Empowerment como Herramienta Eficaz para Alcanzar el Éxito Organizacional**”, plantea:

El Empowerment es una herramienta que se adapta a cualquier tipo de organización, debido a que, es una innovadora forma de administrar y conduce a un enfoque diferente de lo que son las empresas.

Esta técnica crea un impacto directo en las organizaciones y por consiguiente, a los individuos que están íntimamente relacionados con ésta, por lo que origina una nueva dinámica que interfiere en el comportamiento organizacional, equilibra las responsabilidades; es decir, se le da rienda suelta a sus capacidades generando un ambiente propicio para la creatividad individual y grupal, además mejora las comunicaciones y deja un camino abierto para el debate de ideas.

El Empowerment más que una herramienta para gestionar, es una técnica que desarrolla capacidades y actitudes en las personas para que estén acorde con el ambiente tan inestable que predomina en la actualidad; donde la competencia es la punta de lanza para cualquier organización. Se hace necesario optar por esta novedosa alternativa, que cambia la antigua visión organizacional por una nueva, donde predomina la participación.

Para las organizaciones hoy en día es imprescindible contar con un capital humano que cumpla con las exigencias de un mundo globalizado, por lo que es de gran importancia tomar al Empowerment como una alternativa viable para enfrentar los nuevos retos que se presentan en el mundo empresarial; haciendo que ésta resalte

dentro de un conjunto de opciones y sea observada, como la respuesta para encontrar la fórmula idónea que conjuga la armonía empresarial con responsabilidad y éxito organizacional.

Además la herramienta en cuestión les brinda a las personas una serie de beneficios que contribuye con el desarrollo moral y ético de las mismas dentro del ambiente organizacional, mejorando su calidad de vida e incrementando la satisfacción del empleado en su puesto de trabajo.

2.1.2. Nacional

Martínez Rosales, Mariela M. (2013) en su tesis **“Modelo de Gestión Administrativa para Mejorar la Calidad del Servicio Público del Mercado Jorge Cepeda Jácome del Cantón La libertad, año 2013”** afirma:

Un modelo administrativo utilizado donde el éxito pertenece a aquellas organizaciones obsesivas en los aspectos orientados al control jerárquico de las personas, donde el crecimiento solo ha estado representado en el poder económico, debe cambiar y reorientarse hacia una reingeniería cultural, en la que se aplique lo principios éticos en toda la organización.

El nuevo milenio ha transformado las prácticas de las organizaciones y con ello las habilidades y características que el actual entorno empresarial demanda de los administradores. Las características que se ha descrito en este trabajo señalan que el administrador de hoy debe poseer un perfil muy distinto del administrador de hace varias décadas, cuyo patrón se ajustaba en mayor medida al control y la supervisión.

El administrador de hoy debe dominar un sinnúmero de funciones, que le faciliten interactuar con el medio y dirigir con eficiencia los destinos de la empresa.

El administrador deberá ser estratega, organizador y líder. Para poder organizar necesita saber hacia dónde va, cómo va a organizarse, y en cada etapa saber ser líder.

Trejo, Mairy (2011) en su tesis **“Empowerment como Herramienta Gerencial en las Oficinas Contables del Municipio Trujillo, Estado Trujillo”** afirma:

Las habilidades individuales y el liderazgo gerencial prevalecen a la hora de identificar la direccionalidad de las metas de las empresas.

El Empowerment como herramienta es aplicado en un porcentaje aceptable en las oficinas contables.

Aunque no siempre está presente la motivación por parte de los gerentes, el personal puede adaptarse con facilidad para solucionar problemas de funcionamiento de la empresa así como la resolución de problemas internos entre el personal.

Existe una tendencia a la creación de equipos de trabajo para resolver objetivos y metas de las empresas.

Existe una clara tendencia a promover la adaptabilidad y aplicación de la plataforma tecnológica.

Está presente la inclusión de mecanismos de control como pilar fundamental para aumentar la eficiencia de las oficinas contables con la participación del personal subordinado.

Escudero Ramírez, Luis B. (2011) en su tesis **“Uso de la Plataforma Informática del Personal del Sector Educación y su Incidencia en la Gestión Administrativa de la Educación Pública de la Región Callao - 2010”** plantea que:

Los datos nos evidencian que entre el uso de la plataforma informática del personal del sector educación y la gestión administrativa existe una incidencia positiva en la educación pública de la región Callao. La incidencia es directa entre las variables, de 7.24, que indica un uso de plataforma virtual Bueno. Por lo tanto, se establece que a buen uso de la plataforma informática mejor gestión administrativa.

Chávez Cruz, Laura O (2009) en su tesis **“Nivel de Empoderamiento en el Hogar de las Madres de Niños Menores de Cinco Años que Asisten al Centro de Salud San Juan de Miraflores”** asevera que:

En todas las dimensiones del empoderamiento las madres presentaban en mayor proporción empoderamiento bajo y medio, excepto en la dimensión política donde solo presentaron empoderamiento bajo y medio.

Se encontró una relación positiva entre el grado de instrucción y el nivel de empoderamiento, a mayor grado de instrucción, mayor empoderamiento en general; es por ello que es necesario incrementar particularmente el nivel de

empoderamiento en la madre, como un mecanismo de mejorar la calidad de vida del niño.

Se encontró una relación entre la edad y el nivel de empoderamiento, son las mujeres madres adolescentes y las de mayor edad, las que suelen tener niveles de empoderamiento más bajos que las madres cuyas edades se encuentran entre 20 a 34 años.

La edad de la madre y el empoderamiento económico son factores relacionados a la toma de decisiones de llevar a los niños y niñas al Control de Crecimiento y Desarrollo (CRED) y de pagarles un medicamento o tratamiento. La participación de la madre en la toma de decisiones aumenta a mayor edad y mayor empoderamiento económico y en el caso de pagarles un tratamiento, disminuye si la madre sufre violencia doméstica.

Las mujeres entrevistadas no conocen sus propios derechos en una amplia mayoría y son muy pocas las que participan en organizaciones y actividades que impliquen el conocimiento de sus derechos y ejercicio de su ciudadanía, constituyéndose así el empoderamiento político como el más bajo, lo que afecta el desarrollo del empoderamiento en las otras dimensiones.

Quichca Torres, Grover O. (2012) en su tesis **“Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú”** afirma que:

Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo - 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho-Perú, puesto que existe una asociación significativa entre la Gestión Académica y el Desempeño Docente ($\chi^2= 63.80$; $p=0.00 < 0.05$) así como también existe una asociación significativa baja entre el Ambiente Físico y el Desempeño Docente ($\chi^2= 21.43$; $p=0.00 < 0.05$).

Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho Perú (Inercia: 79.1%; $\chi^2= 50.35$; $p=0.00 < 0.05$).

2.1.3. Local

Sánchez Solís, Yuri (2013) en su tesis **“Gobierno Electrónico en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica”**, da a conocer la relación entre gobierno electrónico y gestión administrativa, la cual resulta positiva y significativa, es decir a medida, que mejora el gobierno electrónico mejora correlativamente la gestiona administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Carhuaricra Cusipuma, Paulo C. (2010) en su tesis **“La Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas”** afirma que:

El desempeño de la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas y privadas es significativamente diferente en el desarrollo del desempeño. El 62.5% de los casos analizados de la Gestión Administrativa pública se encuentra en un nivel de proceso. El 60% de los casos analizados de la Gestión Administrativa privada se encuentra en un nivel adecuado.

En el componente de planificación de planificación del proceso administrativo se encontró diferencias significativas entre las instituciones educativas privadas y públicas; se encontró una diferencia del 47.5% a favor de las instituciones educativas privadas en el nivel superior de la planificación. Asimismo en el componente de organización del proceso administrativo se encontró que existen diferencias significativas pero en menor grado, la diferencia generada as favor de las instituciones privadas es del 20% en el nivel superior de los niveles de organización; esta diferencia se explica por qué los índices presentados son superiores pero no significativas favor de la institución privada en el establecimiento de una estructura (61%), en el desarrollo en la definición de procesos (74%), la asignación de cargos (62%) y el desarrollo de las funciones (51%) a favor de las instituciones públicas.

Moran Huamán, Olga (2012) en su tesis **“Evaluación de la Unidad de Economía para Mejorar la Gestión Administrativa del Hospital Departamental de Huancavelica”** afirma que: Los niveles de la Gestión Administrativa del hospital departamental de Huancavelica muestran que el 66.7% está en proceso, el 26.7% está en el nivel medio y el 6.7% se encuentra en el nivel adecuado. Asimismo en el componente de planeación prevalece el nivel medio con un 46.7% en la fase de

organización prevalece el nivel en proceso con un 80%, en la fase de la dirección prevalece el nivel en proceso con un 66.7% de los casos y en la fase de control prevalece el nivel en proceso con un 53.3% de los casos.

2.2. Bases Teóricas.

Variable Independiente.

2.2.1. Evolución Histórica del Empowerment

En la década de los 30 después del ensayo realizado por Hawthorne, basado en la influencia de los agentes ambientales en la productividad, se manifestaron otros personajes como: Elton Mayo, Mary Parket Follett y Chester Barnad, los cuales destacaban la importancia individuo en la gestión. Creando un sistema análogo, mientras la gestión científica evolucionaba, la gestión de las personas, en cambio, se desarrollaba paulatinamente, aun cuando había un desequilibrio entre lo que planteaban los expertos y lo que de verdad se realizaba en las empresas. Es relativamente reciente el conocimiento que las empresas tienen en tópicos como capital intelectual, y emocional, de sus personas.

En los años 50 voces como las de Douglas MacGregor, Maslow y Herberg hablaban con mayor énfasis del potencial disponible en los trabajadores, aportando varias ideas en cuanto a la motivación, como por ejemplo la teoría de Maslow y su escala jerárquica.

Al mismo tiempo Peter Dracker, nombrado el visionario de la gestión empresarial, publicaba *The Practice Of Managenet*, en este libro señaló por ejemplo a la importancia del marketing, y la innovación, dando un naciente aporte a lo que hoy conocemos como la dirección por objetivos.

Para la década de los 80 se insistió mucho en las teorías y postulado referente a la calidad, planteados por Deming y Juran, en Japón, teniendo gran éxito, y esto quedó mostrado en algunos libros como el de Pascale y Athos (*El Arte Japonés del Management*), o el de Ouchi (teoría Z). Pero posiblemente lo que más se recuerda es la aparición en 1982 del texto "En Busca De La Excelencia" de Peters y Wateman, este escrito contribuyó a la sensibilización, sobre aspectos de la gestión como son: atención al cliente y al personal, sensibilidad tanto hacia las expectativas del cliente, como hacia las inquietudes de los empleados y hacia sus capacidades y rasgos personales.

En los últimos años cuando se empieza a señalar claramente a la energía emocional, los sentimientos y los valores personales, dentro de las empresas. Se puede pensar que el movimiento concuerda con la explosión de la llamada inteligencia emocional, lo que hace pensar que tiene sólidos antecedentes en los postulados de décadas anteriores.

Estas herramientas que se nombran a continuación: la calidad, el Liderazgo, la innovación, el espíritu de equipo, e inclusive el Empowerment, no surgen en realidad en los años 80, pero es en esta década cuando se profundiza en estos postulados y se comienza a hablar de todo ello insistentemente sobre todo cuando comienza a haber un innegable cambio cultural en las organizaciones. Por un lado existía receptividad a las ideas planteadas por Drucker, Peters, Bennis, y varios expertos, pero también había lógicamente prejuicios y puntos de vista distintos.

Sin embargo, el cambio trae consigo modificaciones en las creencias, y valores compartidos, y viene a reconsiderar la posición en la que se encuentra alguien en determinado momento, por esta razón es de esperarse que se encuentre con opositores, ya que cuesta mucho modificar arcaicas creencias radicadas. Hoy resulta muy antiguo que un trabajador calificado deba pedir autorización para consultar información necesaria, o peor aún deba limitarse a acatar decisiones que no comparte para lo cual hay que seguir avanzando en el cambio político y social como lo vienen realizando aquellas empresas convencidas en un modelo de gestión moderna acorde a los nuevos tiempos, el Empowerment.

2.2.2. Empowerment.

Las organizaciones están tratando de distribuir y compartir el poder con todos sus miembros a esto se le ha denominado Empowerment.

Al respecto Díaz (2005) dice: Empowerment quiere decir potenciación o empoderamiento, y se basa en capacitar para delegar poder y autoridad, a las personas y conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo olvidando las estructuras piramidales, impersonales y donde la toma de decisiones se hacía sólo en los altos niveles de la organización.

Por otro lado Valdés (2005), expresa: El Empowerment es donde se alcanzan los beneficios óptimos de la tecnología, los miembros, equipos de trabajo y la organización, tendrán completo acceso y uso de información crítica, poseerán la

tecnología, habilidades, responsabilidad, y autoridad para utilizar la información y llevar a cabo el negocio de la organización.

Ambos autores sostienen que el Empowerment es una nueva forma de administrar, donde se capacita, se entrena a los empleados para darle responsabilidad y poder para la toma de decisiones, además se comparte la información con todos para que éstos entiendan la dirección de la empresa y respalden los objetivos y funciones de la misma.

2.2.3. Características del Empowerment.

Esta nueva forma de administración al ser aplicado en un plano organizacional fundamenta y dinamiza una serie de actitudes que van crear un ambiente favorable para la formación y desarrollo del individuo fomentando su satisfacción personal dentro de la empresa algunas de estas características son:

- **Orgullo:** apreciar el gusto por hacer las cosas bien continuamente.
- **Unión y solidaridad:** mayor cohesión del grupo y por lo tanto un trabajo en equipo.
- **Voluntad:** disponibilidad para contribuir a las metas propuestas.
- **Atención a los detalles:** crear el hábito de no pasar por alto ningún detalle por pequeño que parezca especialmente en aquellos relacionados con la producción y el cliente.
- **Credibilidad:** cumplir las promesas realizadas inspirando la confianza de todos los miembros de la empresa.

Las características del Empowerment son de gran relevancia debido a que, representa el orgullo que sienten las personas por realizar las actividades idóneamente y saber que éstas son significativas para la organización. La unidad es fundamental entre los miembros porque va a permitir la consecución de las metas planteadas y por ende ofrecer al cliente un servicio más eficaz y eficiente. La solidaridad genera responsabilidad por resultados de forma grupal dejando de lado el individualismo. Con Empowerment se desarrolla la voluntad de las personas para contribuir a los fines de la empresa.

2.2.4. Principios del Empowerment.

El Empowerment como el resto de todas las demás herramientas y técnicas tiene que estar fundamentado o basado en unos principios. Al respecto Johnson (2005) plantea los siguientes principios:

- Establecer autoridad y responsabilidad sobre las actividades.
- Definir en conjunto modelos de excelencia.
- Proveer de la retroalimentación oportuna sobre el desempeño de los miembros del proceso.
- Reconocer a tiempo los logros.
- Confianza en el equipo.
- Promover una variada gama de cómo realizar las tareas (mejoramiento continuo).
- Tratar a los participantes con decoro y respeto.
- Dar la capacitación necesaria para alcanzar los objetivos y metas.
- Proveer de la información y herramientas necesarias para facilitar y asegurar la toma de decisiones adecuadas y oportunas.

Luego de lo planteado por Johnson se considera estos principios como unos lineamientos, basados en el respeto, la confianza y el mejoramiento continuo, además de una reformulación radical de la visión de cómo se están realizando las actividades dentro de la empresa.

El camino a seguir para comenzar a fabricar el desarrollo del Empowerment en las organizaciones de forma eficaz y eficiente para alcanzar las metas y objetivos empresariales.

2.2.5. Beneficios del Empowerment.

Esta herramienta al ser aplicada forma una nueva empresa, capaz de enfrentar los retos y obstáculos que se presentan como los cambios tecnológicos y la globalización. Algunas de las ventajas que ofrece el Empowerment son:

- El incremento de la satisfacción y la credibilidad de las personas que componen la organización.
- El aumento de la responsabilidad, autoridad y compromiso.
- La creatividad se manifiesta en mayor escala, disminuyendo la resistencia al cambio.

- Existe un liderazgo compartido, donde los integrantes de la organización contribuyen al objetivo final.
- Hay una mejoría en la comunicación y las relaciones interpersonales.
- El aumento de la motivación para colaborar, manifestándose una actitud positiva en todas las personas.
- Se dinamiza los procesos para una toma de decisiones más oportuna y eficiente.

Todos estos beneficios desarrollan la productividad, haciendo la organización más eficaz manteniendo a sus demandantes satisfechos y un personal orgulloso y comprometido con la institución.

2.2.6. Requisitos para la implementación de Empowerment.

Para la aplicación esta herramienta es necesario considerar estos requerimientos:

- a. El primer requisito para implementar el Empowerment es contar con el todo el apoyo de la alta gerencia de la empresa.
- b. La organización deberá tener claramente definida una visión, una estrategia, unos valores, unas metas que deben ser conocida y compartida por todos los integrantes de la compañía. La visión establece lo que se quiere alcanzar, hacia donde debe ir la organización.
- c. Creación de equipos de trabajo de una forma escalonada. Entendiéndose por equipos de trabajo según, grupo cuyos esfuerzos individuales dan por resultados un desempeño mayor que la suma de los aportes de cada uno.
Es necesario conformar equipos de trabajo, porque los mismos deberán evaluar la información, analizarla y solucionar, además de trasladar las decisiones a otros y para ello hay que darle los que el grupo requiere.
- d. Integrar a todo el personal de la organización en las concepciones relacionadas con el Liderazgo, la delegación, equipos auto dirigidos, entre otros.
- e. Diseñar correctamente los cargos, así como las funciones, objetivos y responsabilidades relacionadas con el mismo.
- f. Implementar un buen sistema de comunicación para tener una retroalimentación. En la mayor parte de las comunicaciones organizacionales, a una mayor retroalimentación corresponde una mayor probabilidad de que el proceso de comunicación sea más eficaz.

La organización deberá tener canales de comunicación para que se mantenga la fluidez del mensaje manteniendo en claro las metas que se desean alcanzar.

- g. Delimitar técnicas de gestión del desempeño para evaluar y desarrollar el rendimiento de cada una de las personas de la organización identificando sus debilidades y fortalezas.

Aplicar esta herramienta, con la cual se garantiza el éxito empresarial, tomando en cuenta estos requerimientos podemos inferir que conjugando elementos como el apoyo gerencial, la integración del personal y un buen sistema de comunicación trae como resultado una empresa apta para la aplicación del Empowerment y capaz de adaptarse a los variantes cambios organizacionales de manera oportuna.

2.2.7. Estrategias para la integración de las personas al Empowerment

Es necesario señalar la manera en que las empresas pueden lograr desarrollar el Empowerment.

Según Bottini (2003) para integrar a las personas al Empowerment hay tres elementos importantes a fortalecer:

Primero las relaciones. Las relaciones deben ser efectivas, para el logro de los objetivos propuestos en el trabajo; y sólidas, es decir, que permanezcan en el tiempo y no dependan de un estado de ánimo volátil.

Segundo la disciplina. En este sentido es preciso promover el orden, que las personas puedan trabajar en un sistema estructurado y organizado, para que realicen sus funciones debidamente. La definición de roles, permite conocer el papel que le corresponde a cada quien.

Tercero el compromiso. El cual debe ser congruente en todos los niveles, pero promovido por los líderes que son los agentes de cambio. Esto incluye: lealtad, persistencia en los objetivos, en las relaciones laborales para que las personas sientan y expresen lo que se les transmite. Y por último la energía de acción, que es la fuerza que estimula y motiva a la gente.

Las estrategias para integrar a las personas al Empowerment son muy claras y específicas. Reforzar las relaciones es muy importante para el alcance de los objetivos, cuando se cuenta con una sólida y buena relación entre los miembros se hace mucho más fácil el trabajo manteniéndose una estabilidad. La disciplina en

una persona, grupo y en la organización en general permitirá una fluidez de las funciones y un ambiente organizado.

2.2.8. Resultados Positivos del Empowerment

Al aplicar el Empowerment idóneamente se van a observar resultados efectivos entre los cuales se encuentran:

- La persona tiene y siente responsabilidad sobre su trabajo.
- Los puestos se revalorizan, porque el trabajador está presente en ellos.
- Las personas saben cuál es su rol dentro de la organización.
- La contribución de cada empleado es valorada.
- Cada individuo puede realizar distintas actividades.
- El trabajo significa un reto para cada individuo y no una carga
- Los empleados participan en la toma de decisiones y tienen autoridad para actuar en nombre de la empresa, sus opiniones son tomadas en cuenta.
- Los individuos trabajan en equipo y desarrollan sus conocimientos y destrezas.
- El cliente se siente satisfecho.
- Hay un cambio de actitud, ya no se hacen las cosas por hacerlas sino porque desean hacerlo bien.
- los empleados se sienten comprometidos.
- Comunicación mejora en todos los niveles de la institución, sobre todo la de jefe-subordinado.
- Una organización más productiva, con un mínimo de costos de operaciones.

Indudablemente el Empowerment es una excelente herramienta que integra todos los recursos, personas, capital, manufactura y tecnología, logrando una comunicación eficaz para mejorar los procesos, alcanzando una organización más productiva, competente y a la vanguardia con los cambios en el contexto actual.

El compromiso es otro factor a fortalecer, el cual permitirá una mayor responsabilidad por parte de cada uno de los miembros de la empresa en lograr exitosamente la misión y visión de la misma. Es necesario conseguir la incursión de las personas en el proceso de lo contrario el fracaso de esta técnica se manifestará.

2.2.9. Por qué Fracasa el Empowerment de tus Empleados

El Empowerment o empoderamiento es un concepto que se ha logrado instalar en la mente de los directores empresariales con gran rapidez. La mayoría ha leído

sobre esto, entiende el concepto, lo acepta y conoce los beneficios que se extraen al confiar en las decisiones que toman los empleados. Sin embargo, a la hora de implementarlo, son muy pocos los que proporcionan las condiciones para hacerlo. Una paradoja que tiene su origen en el esquema autoritario que tienen las empresas tradicionales y una serie de errores que cometen los jefes durante el proceso.

Susan M. Heathfield, consultora especializada en recursos humanos y la gestión para la creación de puestos de trabajo, explicó a través de un artículo en About.com cuáles son las razones por las que fracasan las empresas en esta materia.

➤ **La última decisión.**

Hay gerentes que, si bien, dan el espacio para que los empleados tomen sus propias decisiones, no permiten que un proyecto fluya libremente, hasta que pase por sus manos. Ellos necesitan dar el último visto bueno y poner su firma, lo que termina por retrasar un trabajo que, de lo contrario, sería mucho más ágil.

Los procesos de empoderamiento no pueden completarse de la noche a la mañana, pero si la supervisión se extiende por mucho tiempo, también fallarás.

➤ **Intervención constante.**

Muchos jefes caen en el error de interferir continuamente en la toma de decisiones, sin darse cuenta. Esto no tiene nada que ver con la supervisión, sino con la desconfianza que termina por desilusionar a los empleados.

Si quieres empoderar a tus trabajadores de la forma correcta, debes entender que los directivos sólo actúan como guías al inicio del camino y en situaciones extremas.

➤ **Adiós a la responsabilidad.**

Lo contrario a estar constantemente encima de los empleados es entregar toda la responsabilidad y desligarse de los proyectos. Según Heathfield, que una persona ahora tenga poder de decisión no significa que el jefe dejará de asumir algún tipo de responsabilidad sobre el trabajo de los demás. En estos casos, la libertad termina por eliminar toda confianza y respeto, además de instalar una sensación de abandono en la mente del grupo.

➤ **No entienden.**

Si una persona entiende y conoce poco sobre un proyecto, difícilmente podrá aplicarlo bien. Esto sucede cuando los jefes no saben realmente lo que significa el Empowerment hacia los empleados. Muchos tienen una vaga idea

de los que significa, pero no entienden la totalidad de los cambios que deben realizar en las empresas para que se complete el círculo.

➤ **En el terreno equivocado.**

Otra parte de los jefes se jacta de entregar responsabilidades y dar libertad a sus empleados, sin saber que lo están haciendo en el terreno equivocado. Como Heathfield explica que existe un grupo que pide cosas que ellos necesitan durante las reuniones y delegan tareas, pero que tienen relación con actividades extra programáticas y no con estrictamente con el trabajo.

➤ **Creen en el Empowerment, pero no en las capacidades del empleado.**

De nada sirve tratar de instalar una filosofía de empoderamiento en la empresa, cuando no crees que tus empleados den la talla para ello. Lo primero es contar con gente de tu confianza, que te haya demostrado (siempre que se lo permitieras) sus capacidades de decisión.

➤ **Metas.**

Si no se proporcionas un marco estratégico, con metas que definan el éxito de una empresa, no podrás empoderar a tus empleados para que tomen sus propias decisiones. Los empleados necesitan de una dirección para saber lo que deben hacer.

➤ **Compensaciones y reconocimiento.**

Muchos intentos por inyectar una estrategia que permita más libertad a los empleados a la hora de tomar decisiones funcionan al comienzo, pero en el largo plazo fallan por la ausencia de compensaciones y elogios por parte de sus superiores. Las personas deben sentir que su esfuerzo es apreciado.

➤ **Sobrecarga de trabajo.**

Una cosa es dar libertad a los empleados para que se hagan cargo de las tareas y otra es sobrecargarlos con trabajo, a tal punto que no puedan cumplir con todo. La gente quiere autonomía, no que te aproveches de ellos.

➤ **Acceso a la información.**

Pueden dar toda la libertad que necesita el grupo, pero si ellos no cuentan con toda la información que necesitan para realizar un trabajo de calidad, todo el esfuerzo será en vano. Los jefes deben entregar, tanto el acceso a los datos, como las oportunidades de aprendizaje suficientes para tomar buenas

decisiones. Para Heathfield, "la información es la clave para el empoderamiento empleado con éxito".

2.2.10. Consecuencias Negativas de una Inadecuada Aplicación del Empowerment en las Empresas

Cuando el Empowerment es aplicado incorrectamente surgen resultados que causan malestar en la organización, afectado su normal funcionamiento, algunas consecuencias son:

- Trabajo repetitivo y sin importancia.
- Confusión en la gente.
- Falta de confianza.
- Falta de contribución en las decisiones.
- Nadie sabe lo que está sucediendo.
- Poco tiempo para resolver los problemas.
- No se da crédito a la gente por sus ideas o esfuerzos.
- Falta de recursos, conocimientos y entrenamiento.

Las consecuencias negativas siempre se van a reflejar cuando se hace un uso inapropiado de cualquier estrategia que se pretenda aplicar en una organización. Es por ello que se debe tener mucho cuidado con todos los factores inmersos en el proceso, conocer cada detalle de implementación de la estrategia. Una de las partes a cuidar es el personal de la institución, ya que en ellos es donde se visualizan inmediatamente los resultados.

Bases teóricas

Variable Dependiente.

Gestión Empresarial

2.2.11. Gestión

Gestión es la acción y el efecto de gestionar y administrar. De una forma más específica, una gestión es una diligencia, entendida como un trámite necesario para conseguir algo o resolver un asunto, habitualmente de carácter administrativo o que conlleva documentación.

Gestión es también un conjunto de acciones u operaciones relacionadas con la administración y dirección de una organización.

Este concepto se utiliza para hablar de proyectos o en general de cualquier tipo de actividad que requiera procesos de planificación, desarrollo, implementación y control.

2.2.12. Gestión Empresarial

La Gestión empresarial es el proceso de planificar, organizar, ejecutar y evaluar una empresa, lo que se traduce como una necesidad para la supervivencia y la competitividad de las pequeñas y medianas empresas a mediano y largo plazo.

La gestión funciona a través de personas y equipos de trabajo para lograr resultados. Cuando se promociona a una persona dentro de una empresa, es necesario que también se promocionen también sus responsabilidades y no caer en ciclos sin sentido donde las mismas persona hacen las mismas cosas todo el tiempo.

2.2.13. Funciones de la Gestión Empresarial

La gestión empresarial se basa principalmente en cuatro funciones según Domínguez Rubio, que son:

- a. Planificación: se utiliza para combinar los recursos con el fin de planear nuevos proyectos
- b. Organización: donde se agrupan todos los recursos con los que la empresa cuenta, haciendo que trabajen en conjunto
- c. Dirección: implica un elevado nivel de comunicación de los administradores hacia los empleados, para crear un ambiente adecuado de trabajo, para aumentar la eficiencia del trabajo.
- d. Control: este podrá cuantificar el progreso que ha demostrado el personal.

2.2.14. Finalidades de la Gestión Empresarial

Anteriormente la gestión era vista como la función de satisfacer las expectativas de los propietarios de ganar dinero. Pero en la actualidad ha cambiado esa perspectiva, desde la competencia y la función de la oferta en el mercado.

Se dice que mientras más tecnología exista, más amplio será el campo de la gestión, sin embargo la automatización, la informática, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y las expectativas de la sociedad han puesto en descubierto las carencias que tienen los directivos dentro de las empresas.

2.2.15. Herramientas para la Gestión Empresarial

La gestión, al igual que muchas otras funciones dentro de la empresa, se basa en cuatro herramientas principales otorgadas por Eco negocios, que son:

- Trabajo en equipo
- Toma de decisiones
- Plan de negocios
- Estructura del negocio

A continuación se describen brevemente cada una de las anteriores herramientas, para su fácil comprensión y asimilación:

Plan de negocios: Un plan de negocios es una serie de actividades relacionadas entre sí para el comienzo o desarrollo de una empresa o proyecto con un sistema de planeación tendiente a alcanzar metas determinadas. El plan define las etapas de desarrollo de un proyecto de empresa y es una guía que facilita la creación o el crecimiento de la misma.

Trabajo en equipo: Se denomina trabajo en equipo a la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado. Desde esta perspectiva, el trabajo en equipo puede hacer referencia a determinados deportes, a la cooperación con fines económicos o sociales, a las iniciativas que se toman en forma conjunta en el área de la política.

Toma de decisiones: Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, personal, sentimental o empresarial (utilizando metodologías cuantitativas que brinda la administración).

2.2.16. Control de la Gestión Empresarial

La gestión debe estar al tanto de los cambios que se puedan producir en la empresa, utilizando todos los elementos para responder a dichos cambios, en beneficio de sus clientes y la sociedad

La gestión debe tener un excelente control de sus funciones, debe de seguir de cerca todas las actividades que realice, para corroborar que lo que se está haciendo este bien hecho y se realice en los tiempos adecuados.

El control de la gestión se basa en tres puntos importantes:

- Finalidad y misión de la organización, definiendo claramente sus objetivos
- Preparación del personal para que trabaje con eficacia
- Identificar y corregir impactos de cambios sociales

2.2.17. Gestión Administrativa

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua explica que administración es la acción de administrar (del latín Administratio – ONIS).

Esta es una definición genérica que no dice mucho, un poco restringida, de carácter idiomático, realizada atendiendo a su significado etimológico, por lo que para tener una concepción más amplia del término debemos buscarla en la diversidad de definiciones hechas por un considerable número de tratadistas, por ejemplo Henri Fayol un autor muy trascendente, definió operativamente la administración diciendo que la misma consiste en "preveer, organizar, mandar, coordinar y controlar , además consideró que era el arte de manejar a los hombres.

La administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.

Partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

La administración es la acción de administrar (del Latín Administrativo - onis) Acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar.

Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles.

Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos.

La administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar, controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.

Desde finales del siglo XIX se acostumbra definir la administración en términos de cuatro funciones específicas de los gerentes: la planeación, la organización, la dirección y el control. Aunque este marco ha sido objeto de escrutinio, en términos generales sigue siendo el aceptado.

Por tanto, cabe decir que la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización.

Un proceso es una forma sistemática de hacer las cosas. Se habla de la administración como un proceso para subrayar el hecho de que todos los gerentes, sean cuales fueren sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas planeadas.

Es más fácil entender un proceso tan complejo como la administración, si se descompone en partes y si se identifican las relaciones básicas entre ellas. Este tipo de descripciones, llamadas modelos, han sido utilizados por estudiantes y practicantes de la administración desde hace muchos decenios.

Un modelo es una descripción usada para representar relaciones complejas en términos fáciles de entender. De hecho, se usó un modelo sin identificar como tal. Cuando se dijo que las actividades centrales de la administración son planificación, organización, dirección y control. Estas representan cuatro formas de abordar las relaciones formales que evolucionan con el tiempo, sin embargo las relaciones descritas están muchos más entrelazadas que lo que implica el modelo.

Por ejemplo, se usan estándares para evaluar y controlar las acciones de los empleados, pero establecer estas normas forma parte inherente del proceso de la planificación y es un factor integral para motivar y dirigir a los subordinados. Por otra parte, las medidas correctivas – presentadas como una actividad de control – muchas veces entraña un ajuste de planes.

En la práctica, el proceso de administrar no entraña cuatro series de actividades independientes o ligeramente relacionadas, sino un grupo de funciones interrelacionadas. Planificación, organización, dirección y control son los actos simultáneos e interrelacionados que mantienen muy ocupados a los gerentes.

Partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupo los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

2.2.18. Elementos de la Gestión Administrativa

Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para terminar y alcanzar los objetivos señalados como el uso de seres humanos y otros recursos.

Estos son los cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son:

- a. **Planeación:** Planificar implica que los gerentes piensan con Antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan, o Lógica y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la Organización y establecen los Procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos.
- b. **Organización:** Organizar es el proceso para ordenar y Distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.
- c. **Dirección:** Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.
- d. **Control:** Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El Gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas.

2.2.19. Origen y Evolución de la Gestión administrativa

La práctica de administración ha existido desde los tiempos más remoto, los relatos Judío – Cristianos de Noé, Abraham y sus descendientes, indican el manejo de grandes número de personas y recursos para alcanzar una variedad de objetivos, desde la construcción de alcas a gobernar ciudades y ganar guerra, muchos textos administrativos citan a Jetro el suegro de Moisés como el primer consultor administrativo., él enseñó a Moisés los conceptos de delegación, la administración por excepción y el alcance del control. Las antiguas civilizaciones de Mesopotamia, Grecia, Roma mostraron los resultados maravillosos de una buena práctica administrativa en la producción de asuntos políticos, el advenimiento de Frederick,

W. Taylor y la escuela de administración científica, iniciaron el estudio general de administración como disciplina.

2.2.19.1. Administración en la Antigua Roma, Grecia, China y Egipto

Resulta evidente que las funciones del administrador contemporáneo tienen su antecedente en los tiempos más remoto de la historia. De ahí la problemática administrativa de los pueblos antiguos y los que se enfrentan hoy día al estado social del derecho y el mundo empresarial. Trascendencia en Roma: aún perdura en roma su apego vocacional al derecho. La sociedad contemporánea ha heredado a ese derecho romano una extraordinaria cultura que ha influido notablemente en el contexto jurídico actual de nuestro pueblo. Se expresa sin lugar a equivoco que el lenguaje del derecho romano sea convertido en un idioma universal.

2.2.19.2. Administración en la Edad Antigua

La administración como disciplina es relativamente nuevo la historia del pensamiento administrativo es muy antigua ya que esta nace con el hombre pues en todos los tiempos ha habido la necesidad de coordinar actividades.

Tomar decisiones y de ejecutar: de ahí que en la administración antigua se encuentran muchos de los fundamentos administrativos de la antigüedad y que pueden observarse en el código de Hamurahi, en el nuevo testamento, así como en la forma de conducir los asuntos en la Antigua Grecia, Egipto, Roma y China, en donde se encuentran vestigios del proceso administrativo.

En Egipto existía un sistema administrativo amplio con una economía planificada y un gobierno central de gran poder, basado en la fuerza y la compulsión, aquí se creó el primer sistema de servicio civil.

La administración del Imperio Romano se caracterizó por la descentralización.

2.2.19.3. Administración en la Edad Media

En el proceso administrativo de la edad media, hay signos evidentes de nacionalización administrativa y dirección; los dominios reales a las provincias eclesiásticas y la jurisprudencia feudales tuvieron que ser manejada de alguna manera, algunos tratados revelan las direcciones de propiedades y las obligaciones funcionales administrativas.

Durante los últimos años del Imperio Romano el centralismo administrativo se fue debilitando considerablemente y la autoridad real pasó al terrateniente, alrededor del cual se agrupaban muchas personas abriendo las puertas al surgimiento de la Edad Media, hubo una descentralización del gobierno, con lo que se diferenció de las formas administrativas que habían existido anteriormente.

Hubo una notable evolución de las ideas administrativas y se consideraron instituciones como la Iglesia Católica. En ésta época la Administración recibe un gran impulso cuando surgen en Italia los fundamentos de la contabilidad moderna y las transacciones comerciales.

2.2.19.4. Administración en la Edad Moderna

Al inicio de esta época surge en Rusia y Austria un movimiento administrativo conocido como Cameralitas que alcanzó su mayor esplendor en el 1560 que trataron de mejorar los sistemas administrativos usados en esta época, para algunos tratadistas los Cameralitas son los pioneros en el estudio científico de la administración pública.

A medida del siglo XVIII tuvo su inicio la Revolución Industrial Inglesa, la cual precisó de una nueva generación de administradores que desarrollaron sus propios conceptos y técnicas, surgiendo algunos de los principios administrativos básicos.

2.2.19.5. Administración en la Edad Contemporánea

En esta época se asientan bases al desarrollo de la administración como una verdadera ciencia ya que con los frutos de las necesidades de la época surgen teoriza, principios y funciones administrativas.

En éste período se echan las bases para el desarrollo de las ciencias administrativas, ya que con las necesidades de la época surgen teorías, principios, procedimientos y funciones que aunque ya han sido superadas o modificadas de manera sustancial cumplieron a su tiempo, cada una un papel preponderante en cuanto al desarrollo del pensamiento administrativo. F. W Taylor, Henry Fayol, los esposos Gilbreth y Helton Mayo.

Históricamente la Administración ha adoptado todo lo que ha parecido bueno de la ingeniería desde el principio del siglo hasta aproximadamente la década de los años 20 después de la Primera Guerra Mundial. Cuando la ciencia del hombre como la psicología y la sociología, entre otros, comenzaron a tener aceptación y a proveer instrumentos de aplicación, la administración absorbe los aportes que en esa área del saber humano se producen en el siglo XX.

2.2.20. Importancia de la Gestión Administrativa

La tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna.

La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador.

En situaciones complejas, donde se requiera un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos.

Este hecho acontece en la administración pública ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y cada vez más acentuada de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, las maquinarias administrativas públicas se han constituido en la empresa más importante de un país.

En la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines.

2.2.21. Precursores de la Gestión Administrativa

Para que la administración sea lo que es hoy día, hubo personajes destacados que con sus aportes colaboraron para el desarrollo de la misma. Entre ellos se encuentran:

Confucio: Filósofo, proporcionó una serie de reglas para la Administración pública recomendando:

- a. Que las personas que ocupan posiciones públicas deben conocer bien el país para así estar en condiciones de resolver sus problemas.
- b. Excluir de la selección del personal el favoritismo y el partidismo.
- c. Que los funcionarios seleccionados deberían ser personas honradas desinteresadas y capaces.

Adán Smith: enunció el principio de la división del trabajo considerándolo necesario para la especialización y para el aumento de la producción.

Henry Metcalfe: Se distinguió por implantar nuevas técnicas de control administrativo e ideó una nueva manera de control considerada como muy eficiente. Publicó un libro titulado "El Costo de Producción y la Administración de Talleres Públicos y Privados, considerada como una obra precursora de la administración científica.

Woodrow Wilson: Hizo una separación entre política y Administración y le dio el calificativo de ciencia a la administración propugnando su enseñanza a nivel universitario.

Frederick W. Taylor: se le considera padre de la administración científica; Taylor trabajó entre los años 1880 y 1915 en una serie de empresas, realizando varios experimentos y aplicando sus propias ideas en busca del mejoramiento de la administración descubriendo que existen fallos o deficiencias que eran imputables del factor humano, ya que según criterio, los trabajadores "En lugar de emplear todo su esfuerzo a producir la mayor cantidad posible de trabajo, en la mayoría de los casos hacen deliberadamente los menos que pueden", además promovió que las fuentes de empleo aumentarían la paga a los trabajadores más productivos.

2.2.22. Proceso de Gestión

Los procesos de gestión según Calero Pérez M., 2006 son el conjunto de acciones de planeamiento Organización, control y evaluación necesarios para una conducción eficaz de la labor educativa.

En general, el acto administrativo nace con el hombre, cuando decide seguir ciertos pasos secuenciales para la realización de una tarea. La administración, recogiendo estos hechos y enriqueciéndolos con criterios técnicos, nos propone un esquema procesal que interviene en el ciclo administrativo:

- a. **Planeación:** Determinación de objetivos, política, procedimientos y métodos, cálculo de presupuestos financieros y de tiempo.
- b. **Organización:** Implica división del trabajo, delegación de autoridad y previsión de recursos.
- c. **Ejecución:** Etapa en que los miembros del Grupo llevan a cabo sus tareas.
- d. **Control:** Permite verificar el logro de los objetivos propuestos.

2.3. Hipótesis.

2.3.1. Hipótesis general

El Empowerment influye significativamente en la Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – periodo 2014 - 2015.

2.3.2. Hipótesis específico

- La competencia está orientado a consolidar la Gestión Empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 – 2015.
- La autodeterminación esta positivamente en la Gestión Empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 – 2015.
- La seguridad afecta directamente en la Gestión Empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 -2015.

2.4. Definición de Términos.

Competencia profesional.

La competencia profesional es quien dispone de los conocimientos, habilidades y actitudes necesaria para ejercer una profesión, puede resolver problemas de su forma autónoma, flexible, y este capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Liderazgo.

Influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

Solidaridad.

La solidaridad es una de los valores humanos por excelencia, del que se espera cuando un otro significativo requiere de nuestros buenos sentimientos para salir adelante.

Poder.

La potestad, la autoridad y la competencia que alguien dispone para llevar el mando de una organización, una empresa o grupo, o bien para llevar a la práctica alguna tarea, trabajo, o actividad.

Trabajo en equipo.

Es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

Toma de decisiones.

Proceso que consiste en realizar una elección entre diversas alternativas.

Autoridad.

Derecho de tomar decisiones, dirigir el trabajo de otro y dar órdenes.

Capacitación.

Proceso para enseñar a los empleados nuevas habilidades básicas que necesitan para saber el desempeño de su trabajo.

Comunicación.

Transferencia de información y su comprensión de una persona a otra.

Confianza.

Capacidad para depender de las palabras y acciones de otras personas.

Delegar.

Asignación de deberes, autoridad y responsabilidad a otras personas.

Eficacia.

Capacidad de determinar los objetivos apropiados: "hacer las cosas correcta".

Eficiencia.

Capacidad de minimizar el uso de recursos para alcanzar los objetivos de la organización: "hacer bien las cosas".

Empowerment.

Proceso que brinda mayor autonomía a los empleados al compartir información pertinente y brindarles control sobre factores que afectan su rendimiento en el trabajo.

Entrenamiento.

Se define como el medio para desarrollar competencias en las personas para que sean más productivas e innovadoras y puedan contribuir mejor a los objetivos organizacionales y sean cada vez más valiosas.

Habilidad.

Capacidad física y mental que tiene una persona para realizar una determinada actividad.

Responsabilidad.

Capacidad u obligación de responder de los actos propios, y en algunos casos de los ajenos.

Satisfacción laboral.

Se define como la actitud general del empleado hacia su trabajo.

Administración.

La Administración es una ciencia social compuesta de principios, técnica y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativos, a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible alcanzar.

Gestión.

La gestión está caracterizada por una visión más amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado. Puede asumirse, como la "disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados".

Gestión Administrativa.

Acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar. Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles.

Índice de Gestión.

Son unidades de medida gerencial que permite evaluar el nivel de desempeño de una organización frente a sus objetivos, estrategias y responsabilidades con los grupos de

referencia. En otras palabras, es la relación entre los objetivos planeados y los resultados logrados. Lo que no se mide con hechos y datos, no puede mejorarse.

Rendimiento Personal.

La persona se desempeñe en forma eficiente sus funciones y que presente una actitud de servicio o de colaboración para la empresa.

2.5. Identificación de Variables

2.5.1. Variable independiente

Empowerment

2.5.2. Variable dependiente

Gestión Empresarial

2.6. Definición Operativa de Variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u> (X)</p> <p>Empowerment</p>	<p>Se basa en capacitar para delegar poder y autoridad, a las personas y conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo olvidando las estructuras piramidales, impersonales y donde la toma de decisiones se hacía sólo en los altos niveles de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias • Autodeterminación • Seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia profesional. • Liderazgo. • Solidaridad. • Poder autoridad y responsabilidad
<p><u>VARIABLE DEPENDIENTE</u> (Y)</p> <p>Gestión Empresarial</p>	<p>La gestión empresarial es aquella actividad empresarial que a través de diferentes individuos especializados, como ser: directores institucionales, consultores, productores, gerentes, entre otros, y de acciones, buscará mejorar la productividad y la competitividad de una</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Información cuantitativa y cualitativa del servidor publico • Recursos administrativos • Trabajo en equipo • Toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos administrativos. • Manejo de información cuantitativa cualitativa del servidor público. • Trabajo en equipo. • Toma de decisiones.

	empresa o de un negocio		
--	----------------------------	--	--

CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. **Ámbito de estudio**

La presente investigación se desarrollará en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

3.2. **Tipo de Investigación**

El presente trabajo es una investigación de **tipo básico**, pues en su desarrollo se conseguirá nuevos conocimientos sobre el tema. Se dará una descripción de las características más significativas, con la cual se logrará determinar las causas y efectos del fenómeno en estudio, para luego plantear alternativas de solución.

3.3. **Nivel de Investigación**

La presente investigación se desarrollará a un nivel **descriptivo y correlacional**; es Descriptiva, por cuanto tiene la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto.; y es Correlacional, en la medida que se analizan las causas y efectos de la relación entre variables.

3.4. **Método de Investigación**

Comparativo, para contrastar los resultados por cada unidad de análisis.

Dialéctico, para analizar las plataformas informáticas dentro del contexto socio-político de la Región Callao.

Deductivo, para generalizar los resultados

Método inductivo.- En nuestro caso partiremos del análisis de la situación del actual plan curricular, para luego establecer proposiciones de carácter general inferidas por medio de la observación.

3.5. Diseño de Investigación

El diseño que se utilizará en la presente investigación será **el no experimental de corte transversal**, porque los datos para la contratación de hipótesis y arribar a conclusiones han sido recabados en solo momento.

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población.

La investigación está conformada por todos el personal administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

3.6.2. Muestra.

Está conformado por la totalidad de la población.

3.7. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1. Técnicas

Las principales técnicas que utilizaremos en la investigación son:

- Análisis documental
- Encuesta
- Entrevista
- Observación

3.7.2. Instrumentos

Las principales herramientas que utilizaremos en la investigación son:

- Guía de análisis documental
- cuestionario
- Guía de entrevista
- Guía de observación

3.8. Procedimiento de Recolección de Datos

Durante el trabajo de campo se aplicarán encuestas a los estudiantes de la zona de influencia, entrevistas a los docentes y también se utilizará la observación para el análisis

del Plan Curricular. Logrando así conocer el grado de influencia del actual plan curricular en la formación de la cultura emprendedora.

3.9. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Se utilizará el software SPSS versión 18, para procesar la información relacionada a las variables materia de investigación.

Se presentarán tablas de frecuencia, los gráficos de barras y la interpretación respectiva.

CAPITULO IV: RESULTADOS

Considerando el diseño de la investigación, se procedió conforme al diseño de la investigación a realizar la medición de las dos variables en estudio con el correspondiente instrumento de medición en los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica; a continuación se procedió a la recodificación de los datos para la variable de estudio referida al Empowerment y la Gestión Empresarial; para lo cual se ha creado el respectivo MODELO DE DATOS (matriz distribuida en 5 filas y 19 columnas).

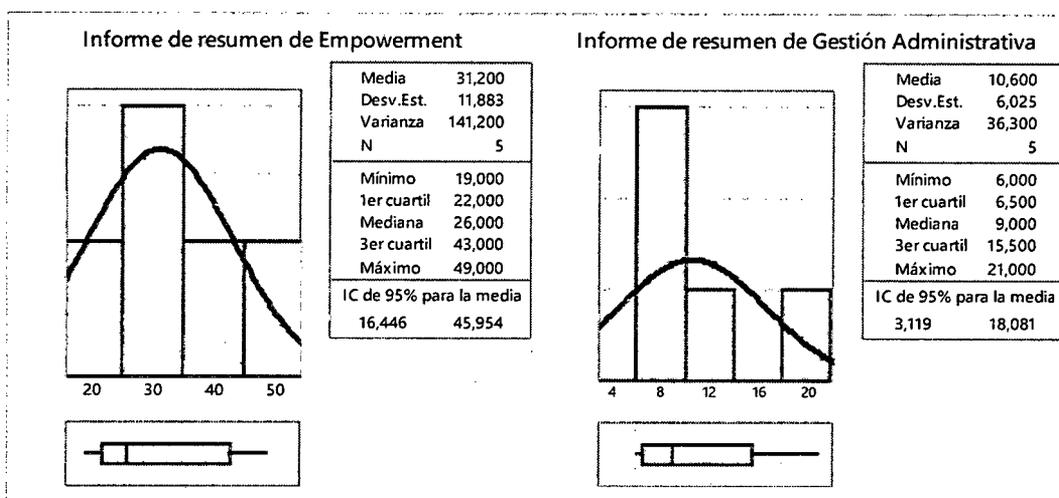
Posteriormente la información modelada fue procesado a través de las técnicas de la estadística descriptiva (medidas de tendencia central: media, mediana y moda, tablas de frecuencia simple y agrupada, diagrama de barras) y de la estadística inferencial, mediante la estadística de correlación de variables "r" de Pearson a fin de determinar la relación entre las variables.

Para la codificación de las variables se ha tenido en cuenta las normas de construcción del instrumento de medición, es decir sus correspondientes rangos de tal manera que se han identificado los puntos intervalos de las categorías.

Finalmente es importante precisar, que para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó los datos con el programa estadístico IBM SPSS 22.0 (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales), además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA séptima edición.

4.1. Presentación de resultados del Empowerment y la Gestión Empresarial

Gráfico. Estadísticas de resumen del Empowerment y la Gestión Empresarial.



Elaboración propia.

En el gráfico se observa las estadísticas de resumen de las dos variables en estudio. Observamos que para la variable referida al Empowerment la media es 31,2 que dentro del rango de la variable (14-70) está tipificada como media; asimismo la puntuación mínima es de 19 puntos y la máxima es 49 puntos, el valor de la mediana es de 26 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 11,8 y la varianza es 141,2 que representa la variabilidad de los datos; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% de confianza; el histograma nos muestran que efectivamente los datos están siguiendo una distribución normal por lo cual usaremos los elementos de la estadística paramétrica.

De igual manera observamos que para la variable referida a la Gestión Empresarial la media es 10,6 que dentro del rango (5-20) de la variable está tipificada como media; asimismo la puntuación mínima obtenida es de 6 puntos y la máxima es 21 puntos, el valor de la mediana es de 9 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 6,025 y la varianza es 36,3 que representa la variabilidad de los datos; los límites del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% de confianza; el histograma nos muestran que efectivamente los datos están siguiendo una distribución normal por lo cual usaremos los elementos de la estadística paramétrica.

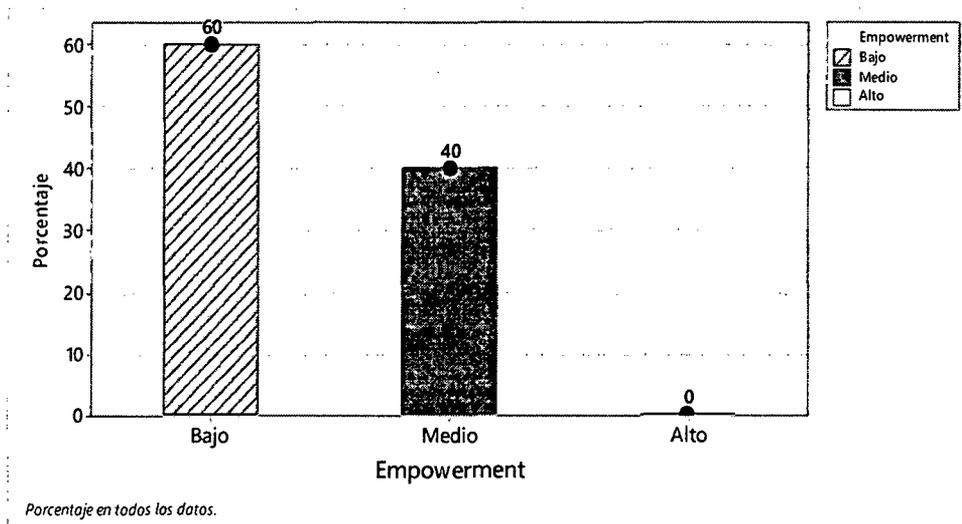
4.1.1. Resultados del nivel del Empowerment.

Tabla 1. Resultados del nivel del Empowerment en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Empowerment	f	%
Bajo	3	60,0
Medio	2	40,0
Alto	-	-
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 1. Diagrama del nivel del Empowerment en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.



Porcentaje en todos los datos.

Fuente: tabla N° 1.

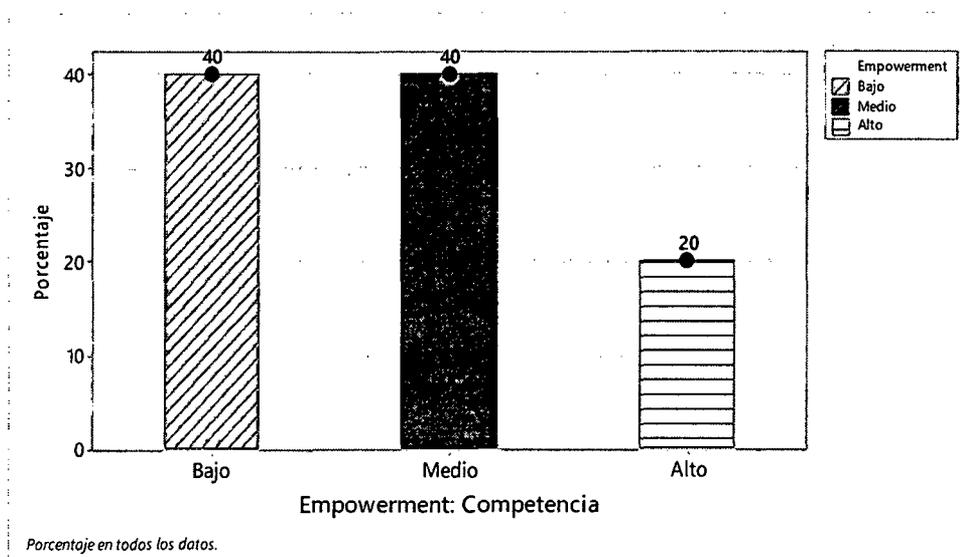
En la tabla N° 1 podemos observar los correspondientes niveles del Empowerment en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, notamos que el 60% (3) de los casos tienen un nivel bajo, el 40% (2) de los casos tienen un nivel medio y el 0% (0) de los casos tienen un nivel alto. Evidentemente en forma general el nivel bajo está prevaleciendo de forma significativa.

Tabla 2. Resultados del nivel del Empowerment en la dimensión Competencia de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Empowerment: Competencia	f	%
Bajo	2	40,0
Medio	2	40,0
Alto	1	20,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 2. Diagrama del nivel del Empowerment en la dimensión Competencia de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.



Fuente: tabla N° 2.

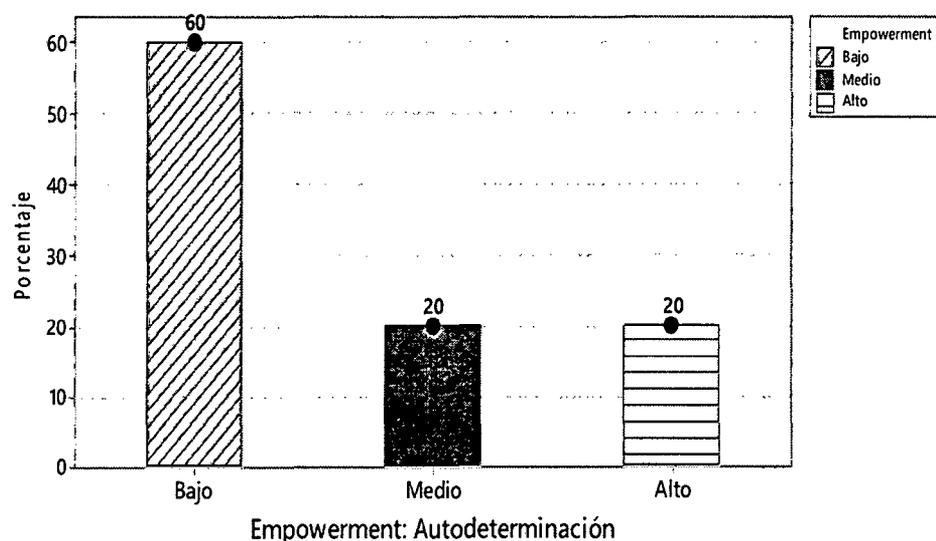
En la tabla N° 2 podemos observar los correspondientes niveles del Empowerment en su dimensión Competencia de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, notamos que el 40% (2) de los casos tienen un nivel bajo, el 40% (2) de los casos tienen un nivel medio y el 20% (1) de los casos tienen un nivel alto. Evidentemente en esta dimensión los niveles bajo y medio están prevaleciendo de forma significativa.

Tabla 3. Resultados del nivel del Empowerment en la dimensión Autodeterminación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Empowerment: Autodeterminación	f	%
Bajo	3	60,0
Medio	1	20,0
Alto	1	20,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 3. Diagrama del nivel del Empowerment en la dimensión Autodeterminación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.



Porcentaje en todos los datos.

Fuente: tabla N° 8.

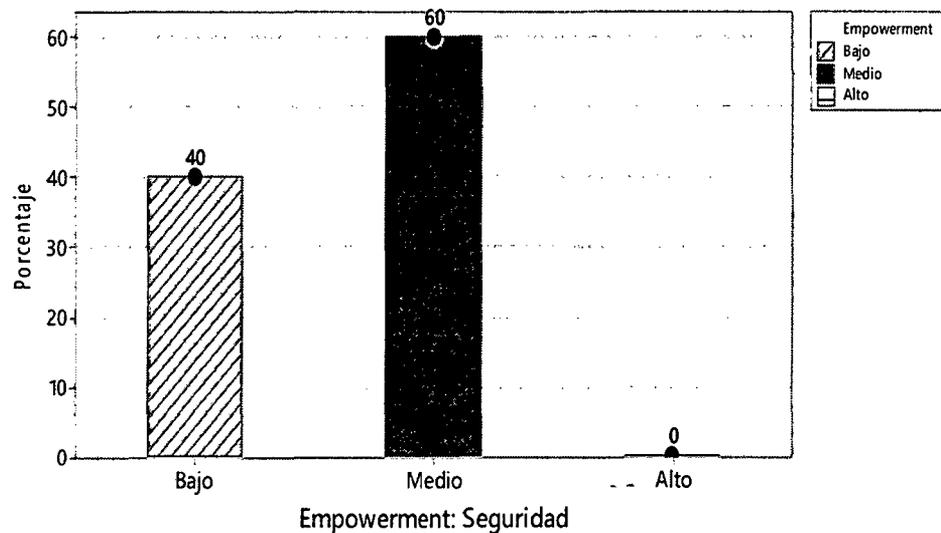
En la tabla N° 3 podemos observar los correspondientes niveles del Empowerment en su dimensión Autodeterminación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, notamos que el 60% (3) de los casos tienen un nivel bajo, el 20% (1) de los casos tienen un nivel medio y el 20% (1) de los casos tienen un nivel alto. Evidentemente en esta dimensión el nivel bajo está prevaleciendo de forma significativa.

Tabla 4. Resultados del nivel del Empowerment en la dimensión Seguridad de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Empowerment: Seguridad	f	%
Bajo	2	40,0
Medio	3	60,0
Alto	-	-
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 4. Diagrama del nivel del Empowerment en la dimensión Seguridad de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.



Porcentaje en todos los datos.

Fuente: tabla N° 4.

En la tabla N° 4 podemos observar los correspondientes niveles del Empowerment en su dimensión Seguridad de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, notamos que el 40% (2) de los casos tienen un nivel bajo, el 60% (3) de los casos tienen un nivel medio y el 0% (0) de los casos tienen un nivel alto. Evidentemente en esta dimensión el nivel medio está prevaleciendo de forma significativa.

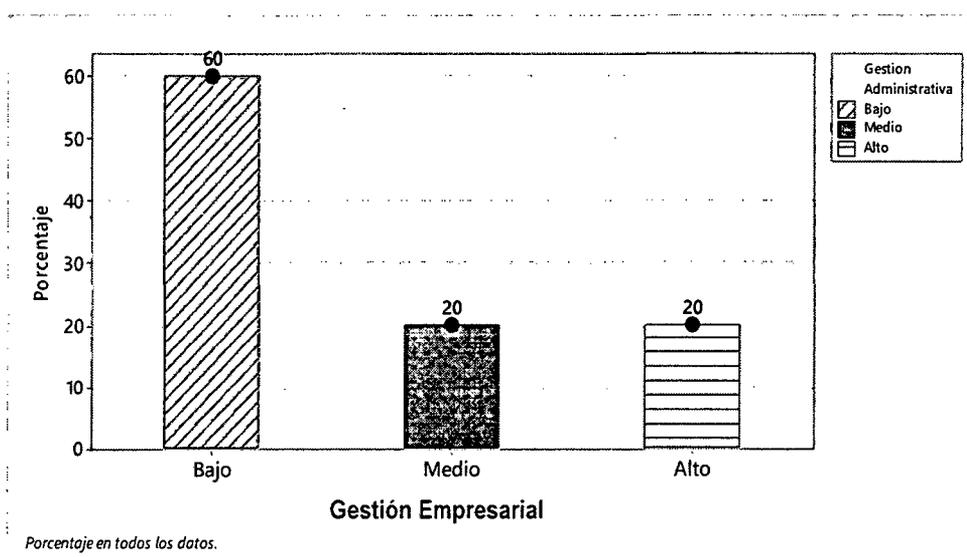
4.1.2. Resultados de la Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales

Tabla 5. Resultados del nivel de Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Gestión Empresarial	f	%
Bajo	3	60,0
Medio	1	20,0
Alto	1	20,0
Total	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 5. Diagrama del nivel de Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.



Fuente: tabla N° 5.

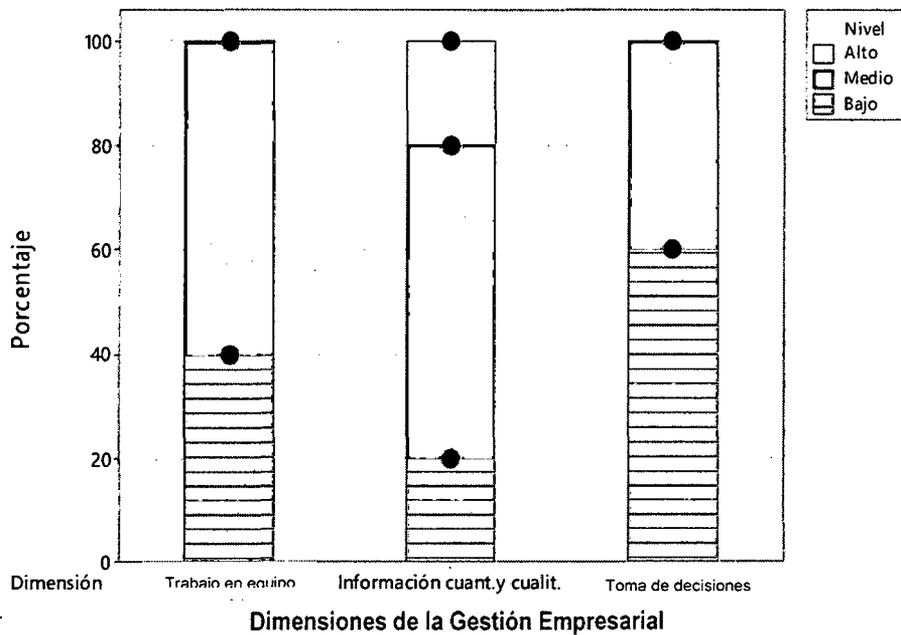
En la tabla N° 5 podemos observar los correspondientes niveles de la Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, notamos que el 60% (3) de los casos tienen un nivel bajo, el 20% (1) de los casos tienen un nivel medio y el 20% (1) de los casos tienen un nivel alto. Evidentemente en esta variable el nivel medio está prevaleciendo de forma significativa.

Tabla 6. Resultados de las dimensiones de la Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Dimensiones de la Gestión Administrativa	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Trabajo en equipo	2	40,0	3	60,0	-	-	5	100,0
Información cuant.y cualit.	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
Toma de decisiones	3	60,0	2	40,0	-	-	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 6. Diagrama de las dimensiones de la Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.



Fuente: tabla N° 6.

En la tabla N° 6 podemos observar los resultados del nivel de gestión empresarial en sus correspondientes dimensiones; para la dimensión Trabajo en equipo el 40% (2) de los casos tiene un nivel bajo, el 60% (3) de los casos tienen un grado medio y el 0% (0) de los casos tienen un grado alto; para la dimensión Información cuantitativa y cualitativa el 20% (1) de los casos tiene un nivel bajo, el 60% (3) de los casos tienen un grado medio y el 20% (1) de los casos tienen un grado alto; para la dimensión Toma de decisiones el 60% (3) de los casos tiene un nivel bajo,

el 40% (2) de los casos tienen un grado medio y el 0% (0) de los casos tienen un grado alto.

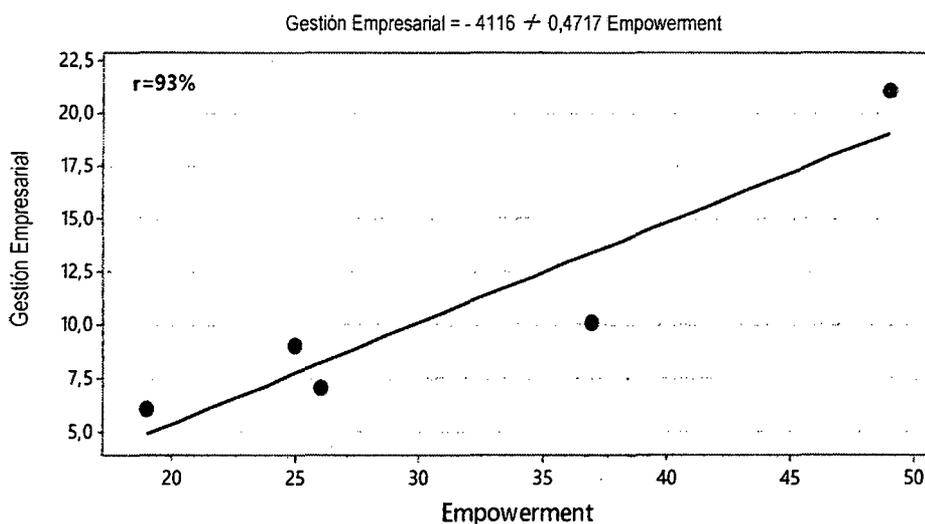
4.1.3. Resultados de la relación del Empowerment y la Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica

Tabla 7. Resultados de la relación del Empowerment y la Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Gestión Empresarial	Empowerment						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	3	60,0	-	-	-	-	3	60,0
Medio	-	-	1	20,0	-	-	1	20,0
Alto	-	-	1	20,0	-	-	1	20,0
Total	3	60,0	2	40,0	-	-	5	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 7. Diagrama de la relación del Empowerment y la Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.



Fuente: base de datos.

En la tabla N° 7 podemos observar los resultados de la relación general del Empowerment y la Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales

de la Universidad Nacional de Huancavelica. Observamos que el 60% (3) de los casos tienen un nivel bajo en Empowerment y un grado bajo en la Gestión Empresarial; el 20% (1) de los casos tienen un nivel medio en Empowerment y un grado medio en la Gestión Empresarial; el 20% (1) de los casos tienen un nivel medio en Empowerment y un grado alto en la Gestión Empresarial. Además de los resultados podemos observar que existe una relación positiva y directa entre las variables.

En la misma se puede observar que los correspondientes niveles bajos del Empowerment se corresponden de forma positiva con los correspondientes grados de la Gestión Empresarial lo cual indica la presencia de una correlación entre las dos variables.

El gráfico N° 7 representa un panorama gráfico entre las puntuaciones brutas de ambas variables. Las posiciones de los puntos en el plano identifican la contribución puntual a la determinación de la relación general; además notamos la línea de tendencia general entre las variables y sus correspondientes estadísticas de resumen. Además del correspondiente diagrama de dispersión podemos conformar el hecho de que la relación entre las variables es positiva pues la pendiente de la línea de regresión es mayor que cero; al determinar el índice de la relación entre las dos variables se ha determinado que es de 93% y positiva.

Para determinar la intensidad de la relación entre las variables, utilizaremos las puntuaciones originales obtenidos por el instrumento de medición para lo cual utilizaremos la estadística "r" de Pearson que Zamora (2008) la define como:

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y}$$

Siendo:

Cov (x,y): La covarianza de las puntuaciones de ambas variables.

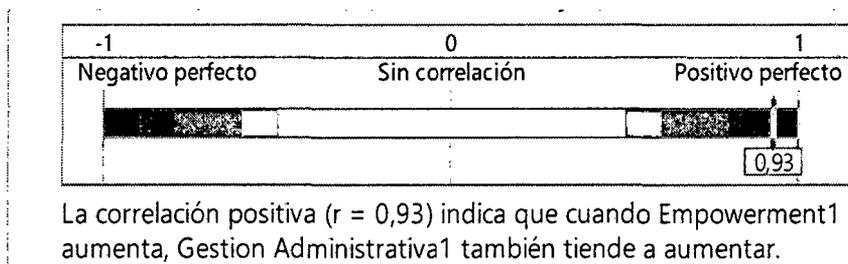
S_i: Las desviaciones estándar de las variables respectivas.

Así pues luego de aplicar el modelo sobre los datos tenemos los resultados que se muestran a continuación:

$$r = \frac{66,6}{\sqrt{141,2} \times \sqrt{36,3}} = 93\%$$

En el gráfico siguiente generado por el Software Estadístico observamos la significancia de la relación obtenida, notamos que dicha correlación tiende a una correlación perfecta entre las variables y además el diagrama nos muestra todo el dominio probabilístico de la estadística de correlación.

Gráfico 8. Diagrama de la significancia de la correlación entre las variables.



Fuente: Software estadístico.

4.2. Contrastación de Hipótesis

Para prueba de significancia estadística de la correlación, usaremos el esquema clásico propuesto por Karl Pearson.

a) Sistema de hipótesis

- **Nula (H_0)**

El Empowerment no influye significativamente en la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo 2014-2015.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional

- **Alternativa (H_1)**

El Empowerment influye significativamente en la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo 2014-2015.

$$\rho > 0$$

b) Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ)

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba

La variable aleatoria (x) sigue una distribución “t” con 3 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

El valor crítico o tabulado "Vt" de la prueba para 3 grados de libertad (unilateral derecha) y 0,05 de significancia es de 2,353 (obtenido de las correspondientes tablas estadísticas).

d) Cálculo de la estadística

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (Vc) de la "t":

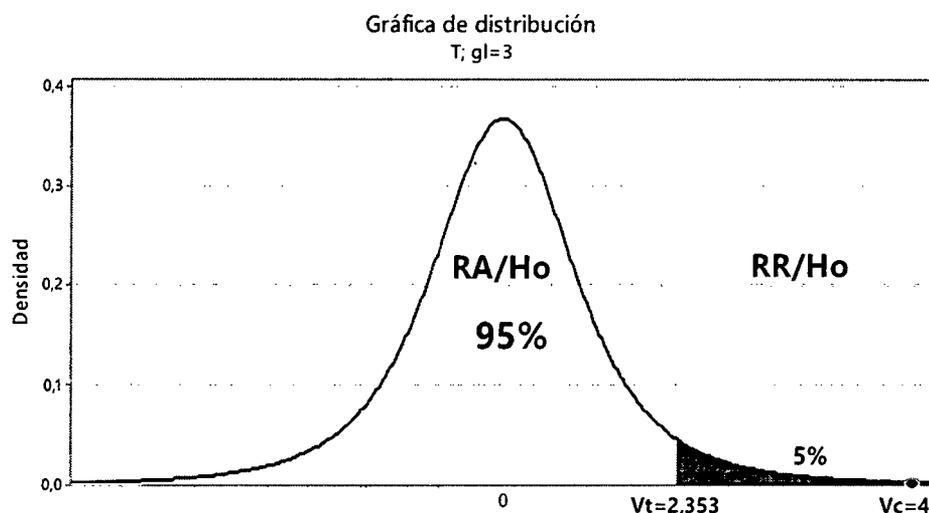
$$t = Vc = 0,93 \sqrt{\frac{5-2}{1-0,93^2}} = 4$$

e) Toma de decisión

El correspondiente valor calculado y el valor crítico de la misma lo tabulamos en la gráfica de la función "t", de la cual podemos deducir que $Vc < Vt$ ($4 > 2,353$) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la hipótesis alterna que dice:

El Empowerment influye significativamente en la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo 2014-2015.

Gráfico 9. Diagrama de la prueba T para la docimasia de la hipótesis.



Fuente: Generado con el Software Estadístico.

Además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es $p=0<0,05$ por lo que se confirma en rechazar la hipótesis nula y simultáneamente aceptar la hipótesis alterna. El Empowerment tiene una relación positiva y significativa con la Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 - 2015.

4.2.1. Verificación de la significancia de las hipótesis específicas

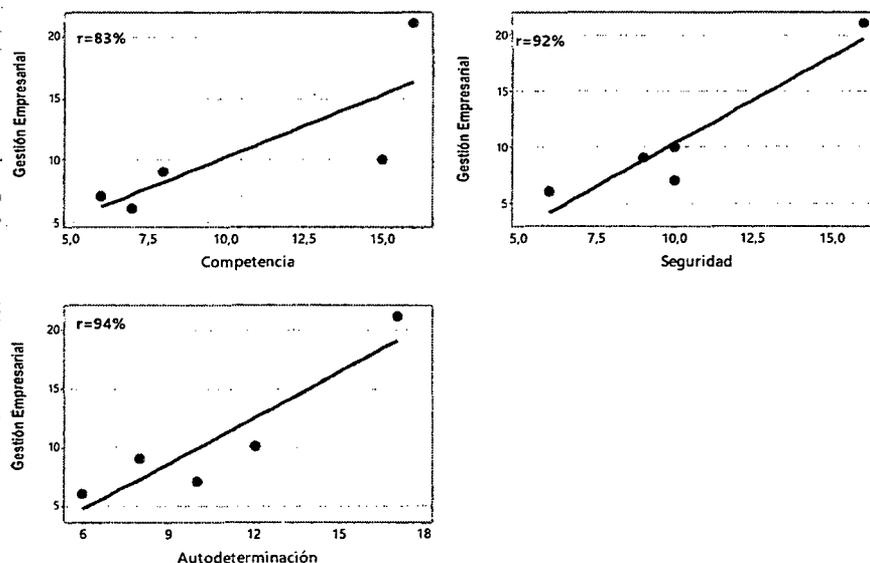
En la siguiente tabla se observa las estadísticas de resumen para las correlaciones de las dimensiones de la primera variable y la segunda variable basadas en la estadística "r" de Pearson.

Tabla 8. Estadísticas para la docimasia de las hipótesis específicas.

Dimensiones del Empowermen	Estadísticas					
	r	n	t _{calc}	t _{tab}	Sig.	Ho
Compentencia	83%	5	3	2,353	-	Rechaza
Autodeterminación	92%	5	4	2,353	-	Rechaza
Seguridad	94%	5	5	2,353	-	Rechaza

Fuente: Software estadístico.

Grafico 10. Diagrama de dispersión para la relación de las variables.



Fuente: Software estadístico.

Utilizando la misma metodología para la docimasia de la hipótesis general, se procederá a validar las hipótesis específicas de investigación, para lo cual en la tabla 8 se muestran los resultados sobre los cuales se validara. Notemos que todas las líneas tienen pendiente positiva.

a. Prueba de la primera hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (H₀):**

La competencia no está orientado a consolidar las gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 -2015.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

La competencia está orientado a consolidar las gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 -2015.

DISCUSIÓN

De la tabla 8 podemos observar que el valor calculado de la relación "r" de Pearson que es $r=83\%$ la misma que tienen asociado un contraste de significancia de $p.=0,00<0,05$ ($3>2,353$) por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La competencia está orientado a consolidar las gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 -2015.

b. Prueba de la segunda hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (H₀):**

La autodeterminación no está orientado a consolidar las gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 -2015.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

La autodeterminación está orientado a consolidar las gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 -2015.

DISCUSIÓN

De la tabla 8 podemos observar que el valor calculado de la relación "r" de Pearson que es $r=92\%$ la misma que tienen asociado un contraste de significancia de $p.=0,00<0,05$ ($4>2,353$) por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La autodeterminación está orientado a consolidar las gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 -2015.

c. Prueba de la tercera hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La seguridad no está orientado a consolidar las gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 -2015.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La seguridad está orientado a consolidar las gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 -2015.

DISCUSIÓN

De la tabla 8 podemos observar que el valor calculado de la relación "r" de Pearson que es $r=94\%$ la misma que tienen asociado un contraste de significancia de $p.=0,00<0,05$ ($5>2,353$) por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La seguridad está orientado a consolidar las gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 -2015.

Discusión de resultados

En cuanto a la validez de los resultados del Empowerment y la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, es evidente que su validez interna está controlada, pues los siguientes factores lo garantizan:

- **Cantidad de datos.-** El tamaño de la muestra ($n = 5$) es lo suficientemente representativo como para proveer una estimación muy precisa de la fuerza de la relación.
- **Datos atípicos.-** Puesto que los datos poco comunes pueden tener una influencia fuerte en los resultados, en el diagrama de dispersión no se identifica la presencia de casos atípicos para la relación general y las relaciones específicas. El instrumento esta calibrado de forma correcta.
- **El modelo de predicción.-** El Informe de selección de modelo muestra un modelo idóneo y eficiente para realizar predicciones. Además en la gráfica de dispersión de la relación general se observe que los casos cubren adecuadamente el rango de valores de las dos variables.

Dicho modelo de predicción es:

$\text{Gestión Empresariales} = - 4,116 + 0,4717 * \text{Empowerment}$
--

De esta manera, en general se ha identificado la presencia de una relación de influencia positiva entre los niveles del Empowerment y la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2014 - 2015, la intensidad de la relación hallada es $r=93\%$ que a decir de Córdova (2001) es tipificada como alta y la prueba de hipótesis resulta muy significativa con lo cual se cumple el objetivo general planteado en la investigación.

La relaciones obtenidas para el cumplimiento de los objetivos específicos, nos muestran una tendencia igual al objetivo general, pues la relación para la dimensión competencia es del 83%, para la dimensión autodeterminación es de 92% y para la dimensión seguridad es del 94%; todas ellas son positivas y su contraste de significancia es $p=0,0$ por lo que decimos que es significativa.

En general se ha corroborado que el 60% de los casos analizados tienen la percepción que el Empowerment es bajo y el 60% tienen la percepción que la gestión empresarial es bajo.

Conclusiones

1. La evidencia empírica ha corroborado el hecho que el Empowerment influye de forma positiva y significativa con la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2014 - 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=93\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva y significativa. En el 60% de los casos tienen un nivel bajo de Empowerment y el 60% de los casos tienen un nivel bajo de gestión empresarial.
2. Se ha determinado que el Empowerment en su dimensión competencia se relaciona de forma positiva y significativa con la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2014 - 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=83\%$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,0<0,05$ por lo que dicha relación de influencia es positiva y significativa. Además se ha determinado que el 40% de los casos prevalece el nivel bajo y medio de la dimensión competencia.
3. Se ha determinado que el Empowerment en su dimensión autodeterminación se relaciona de forma positiva y significativa con la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2014 - 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=92\%$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,0<0,05$ por lo que dicha relación de influencia es positiva y significativa. Además se ha determinado que el 60% de los casos prevalece el nivel bajo de la dimensión autodeterminación.
4. Se ha determinado que el Empowerment en su dimensión seguridad se relaciona de forma positiva y significativa con la gestión empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2014 - 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=94\%$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,0<0,05$ por lo que dicha relación de influencia es positiva y significativa. Además se ha determinado que el 60% de los casos prevalece el nivel medio de la dimensión seguridad.

Recomendaciones

- A las autoridades de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, a fin de realizar actividades de Empowerment para el personal administrativo de la Facultad.
- A las autoridades de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, a fin de realizar actividades de capacitación en los trabajadores administrativos y docentes en temas de gestión empresarial

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

- ANZOLA ROJAS, Sérvulo**, "Administración de Pequeñas Empresas", Ed. Mc Hill. México. 1996.
- AVILA ACOSTA, R.B.** "Metodología de la Investigación", Estudios y Ediciones R.A. Lima – Perú. 2001.
- BERNAL T. César Augusto**. "Metodología de la investigación para Administración y Economía". Editorial Prentice Hall. Bogotá – Colombia. 2001.
- BERRY, T.** "Calidad del Servicio". Una Ventaja Estratégica para Instituciones Financieras. Editorial Díaz de Santos. Caracas. 1996.
- CABRERA, Edgar**. "La Gestión de Operaciones y de la Producción". Editorial OPM. System. Canadá. 1997.
- CANTU DELGADO, H.** "Desarrollo de una Cultura de Calidad". Ed Mc Graw Hill. México.
- CARDENAS HERRERA, R.**, "Como lograr la Calidad en Bienes y Servicios". Ed LIMUSA S.A. México. 1999.
- CERTO – PETER**, "Dirección Estratégica". Ed. IRWIN. Español. 1996.
- CHIAVENATO, I.** "Introducción a la Teoría General de la Administración". Editorial Mc Graw Hill. Colombia. 1995.
- CHIAVENATO, Idalberto**, "Administración de Recursos Humando". Ed. Mc Graw Hill. Colombia. 1999.
- ETKIN, Jorge**, "Política, Gobierno y Gerencia de las Organizaciones". Ed. Prentice May. Chile. 2000
- GAMMON, Martín J.**, "Administración por Resultados". Ed. CECSA. México. 1996.
- GOMEZ CEJA, Guillermo**, "Planeación y Organización de Empresas". Ed. Mc Graw Hill. México. 1998.
- HARRINGTON, J. (1998)**. Cómo Incrementar la Calidad Productiva. Editorial Mc Graw Hill. Caracas.
- HOROVITZ, J.** "La Calidad del Servicio". A la Conquista del Cliente. Editorial Mc Graw Hill. Madrid. 1997.
- KARL, A.** "Gerencia del Servicio". Legis Fondo Editorial. Caracas. 1998.
- KARL, A.** "La Revolución del Servicio". Primera Edición. 3R Editores. Bogotá. 1007.
- LEON, Orfelindo G.** "Toma DE Decisiones Difíciles". Editorial Mc Grau Hill. España. 2001.
- MASAAKI, I.** "Cómo Implementar el Kaizen en el Sitio de Trabajo (Gemba)". Editorial Mc Graw Hill. Santa Fe de Bogotá. 1998.
- MORRISEY, George**, "Pensamiento Estratégico". Ed. Prentice may. México. 1996.
- RAMOS, Cosete**. "La Escuela de Calidad Total". Centro Empresarial Brasília, Brasil, 1996.

RHEAUL, Jean Paul. "Introducción a la Teoría de decisiones". Editorial Linusa. México. 1995.

STEINER, George A., "Planeación Estratégica. Lo que Todo Director debe Saber". Ed. CECOSA. México. 1998.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

TITULO: "Empowerment y Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica Periodo 2014 - 2015"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo influye el Empowerment en la gestión empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 - 2015?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Qué relación existe entre la competencia y la gestión empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 - 2015? 2. ¿En qué medida la autodeterminación influye en la gestión empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 - 2015?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo influye el Empowerment en la gestión empresarial de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014.</p> <p>Objetivos específicos 1. Conocer y describir la relación que existe entre competencia y la gestión empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 - 2015. 2. Determinar cómo la autodeterminación influye en la gestión empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 - 2015.</p>	<p>Hipótesis general El Empowerment influye significativamente en la gestión empresarial de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 - 2015.</p> <p>Hipótesis específicos 1. La competencia está orientado a consolidar la gestión empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 - 2015. 2. La autodeterminación positivamente en la gestión empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 - 2015.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Empowerment</p>	Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia profesional • Liderazgo • Solidaridad • Poder de autoridad y responsabilidad 	<p>TIPO: El presente trabajo es una investigación de tipo básico</p> <p>NIVEL: La presente investigación se desarrollará a un nivel descriptivo y correlacional.</p> <p>MÉTODOS: Método comparativo Método dialéctico Método inductivo - deductivo</p> <p>DISEÑO: El diseño que se utilizará en la presente investigación será el no experimental de corte transversal</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA La investigación está conformada por todos el personal administrativos de la FCE.</p> <p>TECNICAS: Análisis documental Encuesta Entrevista Observación</p> <p>INSTRUMENTO: cuestionario Guía de entrevista Guía de observación</p> <p>TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS:</p>
				Autodeterminación		
				Seguridad		
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE Gestión Empresarial</p>	Información cuantitativa y cualitativa del servidor publico	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos administrativos • Manejo de información cuantitativa y cualitativa del servidor público. 	
				Recursos		
				Trabajo en equipo		
	Toma de decisiones					

3. ¿Cómo la seguridad afecta en la gestión empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 - 2015?	3. Describir como la seguridad afecta en la gestión empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 -2015.	3. La seguridad afecta directamente en la gestión empresarial de la Facultad Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2014 -2015.				Se utilizará el software SPSS versión 18, para procesar la información relacionada a las variables materia de investigación.
--	--	--	--	--	--	--

Bases de datos

Empowerment												Gestión Empresarial											
P1	P2	P3	P4	P5	Tot1	P6	P7	P8	P9	P10	Tot2	P11	P12	P13	P14	Tot3	Total	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Total
1	2	1	1	2	7	2	1	1	1	1	6	1	2	2	1	6	19	1	1	1	1	2	6
1	2	1	1	1	6	3	3	2	1	1	10	1	2	3	4	10	26	1	2	1	2	1	7
3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	5	1	2	2	10	37	3	2	2	2	1	10
2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	1	8	1	2	3	3	9	25	2	3	1	2	1	9
4	2	4	1	5	16	2	4	4	5	2	17	5	4	3	4	16	49	3	5	5	3	5	21

RESOLUCIONES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 071-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 03 de Marzo del 2015.

VISTO:

Oficio Transcriptorio N° 047-2015-SD-FCE-R-UNH de fecha 03-03-2015, Oficio N° 046-2015-EAPA-DFCE/UNH de fecha 22-01-2015, Informe N° 003-2015-AVA-D/EAPA-FCE-UNH de fecha 22-01-2015, Informe N° 001-2015-EASL-D/EAPA-FCE-UNH de fecha 08-01-2015, Informe N° 005-2015-OMGC-D/EAPA-FCE-UNH de fecha 08-01-2015, emitido por el docente asesor y miembros jurados pidiendo Aprobación del Proyecto de Investigación presentado por los bachilleres **YOLISA CASTRO CRISOSTOMO** y **WILLIAM ROGELIO RIVEROS NAVARRO**; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 con resolución N° 001-2014-AE-UNH de fecha 18-12-2014; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernamental, Académico, Administrativo y Económico.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académica Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afin con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

Que, el Artículo 34° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Proyecto de Investigación aprobado, será remitido al Decanato, para que esta emita Resolución de aprobación e inscripción; previa ratificación del consejo de facultad; el graduado procederá a desarrollar el trabajo de investigación, con la orientación del Profesor Asesor. El docente asesor nombrado es responsable del cumplimiento de la ejecución y evaluación del trabajo de investigación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

Que, estando a lo acordado por el Consejo de Facultad en su Sesión Ordinario del día 03-03-15;

SE RESUELVE:

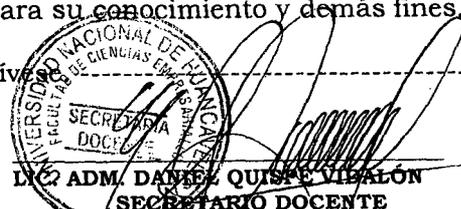
ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Investigación Científica titulado: **“EMPOWERMENT Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2014-2015”** ; por los bachilleres **YOLISA CASTRO CRISOSTOMO** y **WILLIAM ROGELIO RIVEROS NAVARRO**.

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFIQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese”


MG. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO (e)


LIC. ADM. DANIELA QUISEP VIBALÓN
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEC.
INTERESADOS



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0275-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 27 de Abril del 2015.

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 1057 de fecha 27-04-2015; Oficio N° 0255-2015-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 23-04-15, Informe N° 032-2015-GAFS-EAPA-FCE-UNH de fecha 31-03-2015; presentado por las bachilleres Ciencias Administrativas **YOLISA CASTRO CRISOSTOMO y WILLIAM ROGELIO RIVEROS NAVARRO**; solicitando la Ratificación de los Miembros del Jurado para la revisión del informe final de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afin con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que mediante Informe N° 032-2015-GAFS-EAPA-FCE-UNH de fecha 31-03-2015 emitido por el docente asesor **Lic. Adm. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA** donde emite el resultado final de **APROBACIÓN** de la Tesis Titulado: **"EMPOWERMENT Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, PERIODO 2014-2015"** por las bachilleres Ciencias Administrativas **YOLISA CASTRO CRISOSTOMO y WILLIAM ROGELIO RIVEROS NAVARRO**; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.





SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0275-2015-FCE-R-UNH

Huancavelica, 27 de Abril del 2015

En uso de las atribuciones establecida por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

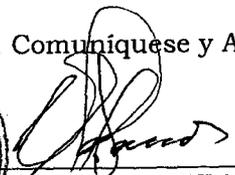
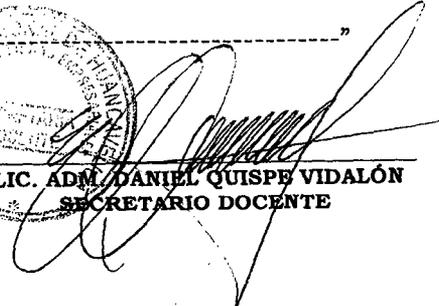
ARTÍCULO 1° RATIFICAR a los Miembros de Jurado para la Revisión del informe final de la tesis Titulado: **"EMPOWERMENT Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, PERIODO 2014-2015"** por las bachilleres Ciencias Administrativas **YOLISA CASTRO CRISOSTOMO y WILLIAM ROGELIO RIVEROS NAVARRO;** para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; a los siguientes docentes:

- | | |
|---|------------|
| • Mg. Alberto VERGARA AMES | Presidente |
| • Mg. Edgar Augusto SALINAS LOARTE | Secretario |
| • Lic. Mat. Oscar Manuel GARCIA CAJO | Vocal |
| • Dr. Wilfredo Fernando YUPANQUI VILLANUEVA | Suplente |

ARTÍCULO 2°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."

 MG. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR DECANO (e)	 LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALÓN SECRETARIO DOCENTE
--	---

C.c.
DFEC.
Interesado
Archivo



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 065-2015-FCE-UNH

Huancavelica, 17 de agosto del 2015.

VISTO:

Hoja de Tramite N° 2078 de fecha 12-08-2015, Solicitud S/N. presentado por los bachilleres en ciencias administrativas **YOLISA CASTRO CRISOSTOMO y WILLIAM ROGELIO RIVEROS NAVARRO**; pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regimenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 574-2010-R-UNH, en su Artículo N° 39 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con OFICIO N439-2015-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 21-07-2015, Informe N° 030-2015-AVA-D/EAPA-FCE-UNH de fecha 16-07-2015, Informe N° 014-2015-EASL-D/EAPA-FCE-UNH de fecha 04-07-2015, Informe N° 012-2015-OMGC-D/EAPA-FCE-UNH de fecha 04-07-2015 los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"EMPOWERMENT Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA, PERIODO 2014-2015"**, dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- PROGRAMAR la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"EMPOWERMENT Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA, PERIODO 2014-2015"**; presentado por los bachilleres en ciencias administrativas **YOLISA CASTRO CRISOSTOMO y WILLIAM ROGELIO RIVEROS NAVARRO** para el día miércoles 19 de agosto del 2015 a horas 10:30 a.m. en el aula magna de la facultad de ciencias



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 065-2015-FCE-UNH

Huancavelica, 17 de Agosto del 2015

ARTICULO 2° ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----”



DR. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEA.
JURADOS
ARCHIVOS

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

OBJETIVO:

El presente cuestionario está orientado a conocer la opinión del personal Administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica sobre el trabajo de investigación denominado: **EMPOWERMENT Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, PERIODO 2014 – 2015.**

INSTRUCCIONES:

Marcar con una equis (X) la alternativa de respuesta según a cada caso.

1.- Cuál es el nivel del Empowerment en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Bajo _____

Medio _____

Alto _____

2.- Cual es el nivel de Competencia en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica:

Bajo _____

Medio _____

Alto _____

3.- Cual es nivel de Autodeterminación en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica:

Bajo _____

Medio _____

Alto _____

4.- Cual es nivel de Seguridad en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica:

Bajo _____

Medio _____

Alto _____

5.- Cual es nivel de trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica:

Bajo _____

Medio _____

Alto _____

6.-Cual es el nivel de información cuantitativa y cualitativa en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica:

Bajo _____

Medio _____

Alto _____

7.-Cual es el nivel de Toma de decisiones en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica:

Bajo _____

Medio _____

Alto _____

8.- Cual es el nivel de relación del Empowerment y la Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica es:

Bajo _____

Medio _____

Alto _____