



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**EL EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE LA UNPRG**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**Autor:**

**Bach. Vasquez Gamonal Ever Artemio  
ORCID. <https://orcid.org/0000-0002-8757-2380>**

**Asesor:**

**Mg. Jaramillo Arica Pedro Segundo  
ORCID. <https://orcid.org/0000-0002-5363-5419>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que  
promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenido**

**Sublínea de Investigación:**


**Institucionalidad y gestión de las organizaciones**

**Pimentel – Perú**

**2024**

**EL EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNPRG**

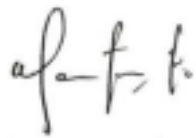
**APROBACIÓN DE LA TESIS**



---

Dr. TUESTA TORRES EDGAR ROLAND

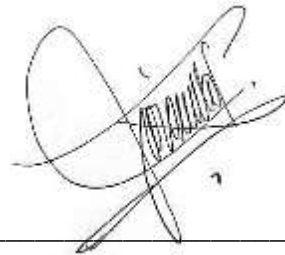
**Presidente del jurado de tesis**



---

Mg. PEREZ MARTINTO PEDRO CARLOS

**Secretaria (o) del jurado de tesis**



---

Mg. JARAMILLO ARICA PEDRO SEGUNDO

**Vocal del jurado de tesis**


**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

**EL EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNPRG**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

VASQUEZ GAMONAL EVER ARTEMIO	DNI: 47010347	
------------------------------	---------------	---

Pimentel, 03 de junio de 2024.

# REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**26-VASQUEZ GAMONAL EVER ARTEMIO  
-turniin.docx**

RECuento DE PALABRAS

**13043 Words**

RECuento DE CARACTERES

**73847 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**42 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**300.4KB**

FECHA DE ENTREGA

**Jun 4, 2024 2:25 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jun 4, 2024 2:26 PM GMT-5**

## ● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

## ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

## Índice general

Índice general .....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Dedicatoria.....	ix
Agradecimiento .....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
1.1. Realidad problemática .....	13
1.2. Formulación del problema.....	20
1.2.1. Problema general.....	20
1.2.2. Problemas específicos .....	20
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	21
1.4. Objetivos.....	22
1.4.1. Objetivo general.....	22
1.4.2. Objetivos específicos.....	22
1.5. Hipótesis .....	22
1.5.1. Hipótesis general.....	22
1.5.2. Hipótesis específicas .....	22
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>24</b>
2.1. Trabajos previos .....	24
2.2. Teorías relacionadas al tema .....	29
2.2.1. Variable Empowerment:.....	29
2.2.2. Variable desempeño laboral .....	32
<b>III. MÉTODO .....</b>	<b>37</b>
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	37
3.1.1. Tipo de investigación .....	37
3.1.2. Diseño de investigación .....	37
3.2. Variables, Operacionalización.....	38
3.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.....	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	39

3.5. Procedimiento de análisis de datos.....	40
3.6. Criterios éticos .....	40
3.7. Criterios de Rigor científico.....	41
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>48</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>52</b>
<b>VII.RECOMENDACIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>60</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Correlación de las variables estudiadas.....	42
<b>Tabla 2</b> Variable Empowerment.....	43
<b>Tabla 3</b> Variable Desempeño Laboral.....	44
<b>Tabla 4</b> Correlación de la dimensión Competencia profesional con Desempeño Laboral .....	45
Tabla 5 Correlación de la dimensión Liderazgo con Desempeño Laboral .....	46
Tabla 6 Correlación de la dimensión Poder de toma de decisiones con Desempeño Laboral.....	46
Tabla 7 Correlación de la dimensión Experiencia con Desempeño Laboral.....	47

## Índice de figuras

Figura 1 <i>Diseño de la investigación</i> .....	37
Figura 2 <i>Variable Empowerment</i> .....	43
Figura 3 <i>Variable Desempeño Laboral</i> .....	44



## **Dedicatoria**

Dedicado a mi familia, quienes han estado en los momentos más difíciles de mi formación y a quienes les debo todo.

*El autor*

## **Agradecimiento**

Deseo expresar mi agradecimiento a Dios por su protección y guía, lo cual me permitió trabajar durante la pandemia en mi rol como profesional. Asimismo, quiero manifestar mi gratitud hacia la universidad, que con sus acreditaciones pertinentes me ha permitido no solo expandir mi formación profesional, sino también seguir creciendo en este ámbito.

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito establecer la relación entre el "Empowerment y el Desempeño Laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo", a través de un diseño metodológico cuantitativo, de tipo correlacional no experimental. Asimismo, la población estuvo conformada con un total de 731 administrativos que laboran en la UNPRG, se seleccionó la muestra total de 220 administrativos. Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta y de instrumento dos cuestionarios, validada por jueces expertos donde el primer cuestionario de empowerment estuvo conformado por 13 ítems, y el segundo sobre desempeño laboral estuvo conformado por 16 preguntas, ambas en medición de escala de Likert. La confiabilidad se calculó mediante el Alfa de Cronbach.

Finalmente se halló que existe una relación alta y significativa entre las variables Empowerment y Desempeño Laboral del personal administrativo en la UNPRG, la cual se sustenta en el valor estadístico de 0.852 en Rho de Spearman. El mismo que expresa que mientras mayor sea el Empowerment, mayor será el Desempeño Laboral.

**Palabra Clave:** Empowerment, Desempeño Laboral, Liderazgo, Reconocimiento, Experiencia

## **Abstract**

The present investigation had the purpose of establishing the relationship between "Empowerment and Labor Performance of the administrative personnel at the Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo", through a quantitative methodological design, of a non-experimental correlational type. Likewise, the population consisted of a total of 731 administrative personnel working at the UNPRG, and a total sample of 220 administrative personnel was selected. For data collection, the survey technique was used and two questionnaires were used as instruments, validated by expert judges where the first questionnaire on empowerment consisted of 13 items, and the second on work performance consisted of 16 questions, both in Likert scale measurement. Reliability was calculated using Cronbach's alpha.

Finally, it was found that there is a high and significant relationship between the variables Empowerment and Job Performance of the administrative personnel at the UNPRG, which is supported by the statistical value of 0.852 in Spearman's Rho. The same expresses that the higher the Empowerment, the higher the Labor Performance.

**Keywords:** Empowerment, Work Performance, Leadership, Recognition, Experience

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Realidad problemática

En el mundo actual, estar integrado en una sociedad globalizada implica la necesidad de mejorar y optimizar los procesos administrativos mediante estrategias que se basen en la cultura organizacional. Con esto se garantiza la productividad y el desempeño del personal, mientras que a su vez también promueve el crecimiento, desarrollo e innovación en las organizaciones. Por tanto, el empowerment se ha vuelto crucial en este contexto; tradicionalmente en las organizaciones predominaba la jerarquía piramidal concentrando la autoridad y la rigidez en los diferentes modos de trabajar, muy por el contrario en la actualidad las organizaciones se vuelve más flexible donde se fomenta la convivencia participativa y armónica de todos los empleados en la toma de decisiones de muchos aspectos importantes de la empresa, con la finalidad de aprovechar las competencias profesionales, su liderazgo en la ejecución de las tareas asignadas, y sobre todo su experiencia laboral. Es por ello que el empowerment en la actualidad se sitúa en uno de los modelos de gestión laboral de éxito dentro de las organizaciones públicas y privadas, siendo de vital importancia el conocimiento y aplicación de esta técnica moderna de la administración. Por estas consideraciones, es necesario tener en cuenta los múltiples aspectos administrativos de una empresa con perfil competitivo en sus productos y servicios, siendo necesario desarrollar estrategias que incrementen el desempeño laboral orientada a la potenciación de las habilidades blandas del capital humano en la organización.

Desde luego que el empowerment es un tema fundamental que está relacionado con el desempeño laboral, a través de su aplicación se logran mejores resultados en la gestión administrativa de la organización; en primera línea esta, el empowerment individual, siendo este uno de los componentes cruciales para la efectividad de la dirección empresarial e institucional, considerando el trabajador se siente más cómoda consigo mismo siendo más eficiente en las tareas que se le asigna, puesto que el dominio y la potestad son estrategias independientes; sin embargo, es necesario tener en cuenta que el empowerment estructural se asocia con otras variables como cansancio mental, el estrés, la presión, satisfacción y desempeño laboral, situaciones que generan bajos niveles de desempeño de los colaboradores acciones que la gerencia debe tener en cuenta, puesto que el capital humano es el más valioso e importante de una organización, el uso del empowerment como una nueva alternativa de la

gestión del recurso humano, se convierte en aliado y componente principal que favorece la amplificación y cambios oportunos en la motivación intrínseca y extrínseca en un tiempo determinado Varma & Malhotra (2020).

Su aplicación del empowerment conlleva a resultados favorables Cáceres Cárdenas et al. (2022), que debe ser aplicado por las organizaciones competitivas, en especial la institución investigada, donde se observa que los componentes de esta estrategia, como la competencia profesional del personal, el liderazgo en el desempeño del cargo, la toma de decisiones en las tareas asignadas y sobre todo la experiencia adquirida en el trabajo, no se relacionan adecuadamente con el desempeño laboral puesto que no se nota un establecimiento de objetivos claros al realizar sus tareas rutinarias, tampoco es reconocido su esfuerzo y aporte laboral, hay poca participación en la toma de decisiones de la organización existiendo una formación y desarrollo profesional que deben ser consideradas y tomada en cuenta por la administración.

### **A nivel internacional**

Por su parte, Piguave-Bello y Vegas-Meléndez (2021), señalan que en América Latina, en cuanto a la aplicación de la gerencia y la administración del talento humano, vienen experimentando cambios y transformaciones, siendo el personal directivo y gerencial de las empresas quienes deben diseñar estrategias que posibiliten alcanzar las metas y objetivos, los que pueden ayudar a que los trabajadores se sientan valorados en su trabajo, mejorando en el desempeño de las funciones; considerando enfoques anteriores donde no se consideraban las opiniones y participación del trabajador en temas esenciales para el crecimiento de la empresa. Sus conclusiones tienen relación con el presente estudio, donde la organización investigada debe identificar estrategias de trabajo en equipos que permitan coadyuvar con el direccionamiento de los equipos de trabajo para lograr un alto desempeño laboral; asumiendo que la delegación, la motivación oportuna contribuyen de manera significativa para que los trabajadores puedan tener un desarrollo acorde con los valores organizacionales, utilizando el desarrollo del liderazgo y con espíritu de innovación constante. Desde luego el empowerment se convierte en una herramienta generadora de nuevas habilidades en los equipos de trabajo, aprovechando las oportunidades en las organizaciones públicas donde se debe actuar como estrategia observador del futuro inmediato del mercado y sus necesidades de los usuarios; siendo importante y necesario la reinención como cultura organizacional,

desde luego que ello amerita compromiso, experiencia, toma de decisiones oportunas, situación que conlleva a tener un personal con alto sentido de pertenencia, utilizando los mecanismos motivacionales como las recompensas laborales, donde los equipos de trabajo se muestren inquietos buscando espacios para el crecimiento laboral e institucional.

Se realizó un trabajo de investigación con 11 profesionales, el 92% de dichos encuestados aceptaron que el nivel de desempeño se encuentra afectado debido al bajo clima laboral, cuya situación genera estrés laboral, cansancio físico, emocional y desánimo, lo cual influye en la disminución del desempeño, Lan et al. (2020). Por su parte Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2019), describen que en otros países el incremento en cuanto a las dificultades para el desarrollo laboral se relaciona con carencia de liderazgo 20%, comunicación 40%, comprometido 45%, estas deficiencias generan insatisfacción en los empleados y las acciones de retroalimentación por parte del personal no genera el resultado esperado; concluye que las instituciones deben crear un lugar de trabajo amigable y saludable, para mejorar el clima organizacional reduciendo el estrés y el agotamiento laboral, acciones que incrementaría la calidad del servicio brindado y la segunda; otra de las conclusiones es que se debe aumentar los factores del desempeño docente para alcanzar niveles óptimos.

De la misma forma, García y Fernández, establece que en la actualidad con la experimentación de los cambios tecnológicos, informacionales que repercuten en la sociedad, se requiere un ritmo de trabajo en equipo para satisfacer las exigencias del mercado, las organizaciones deben cumplir ciertos estándares de calidad, se debe tomar decisiones en base al riesgo y la incertidumbre, desde esta óptica se relaciona al empowerment con el compromiso, cultura, equipo de trabajo y motivación, estrategia que debe implementar la alta dirección. Por estas consideraciones la organización investigada, debe considerar que el empoderamiento se relaciona con la cultura organizacional, donde se describe el ambiente interno como las creencias y valores, que comparten sus miembros, acciones que marcan la diferencia; siendo necesario desarrollar actividades orientadas a mejorar la cultura de empoderamiento con la finalidad de cumplir los objetivos de la organización, que conlleven a incrementar la productividad laboral y la satisfacción de los usuarios o clientes.

Por su parte Gębczyńska y Brajer-Marczak (2020), establece que el desempeño laboral muestra dos problemas principales, uno está relacionado con la manera directa al trabajo y comparación frente al salario para otros trabajos Tuesta et al. (2021), también considero que

la distribución salarial es un problema que afecta un 40% el desempeño laboral, la falta de equilibrio y balance entre la administración y los trabajadores afectando un 30%, los resultados de estas investigaciones; la primera concluye que el desempeño laboral tiene relación directa con el trabajo y la compensación salarial, en tanto que la segunda concluye que existe una influencia alta y positiva entre el salario, la antigüedad y el nivel académico sobre el desempeño laboral, situaciones que se percibe son similares a la organización investigada toda vez que las competencias profesionales y administrativas, el liderazgo en el desempeño de las funciones, la toma de decisiones y las experiencias del personal, no se refleja en la calidad del servicio que ofrecen a los usuarios, por la falta de reconocimiento y participación en la toma de decisiones que realiza la organización

### **A nivel nacional**

En Lima, Oseda Dávila (2020), en el trabajo basada en el desempeño y empowerment, argumento que el problema del empowerment radica en la sobre carga de acciones, generando estrés en el desarrollo de sus actividades, un bajo desempeño laboral, teniendo una deficiencia del 24% y un inadecuado ambiente laboral, una deficiente innovación tecnológica, situaciones donde el empleado no aplica a plenitud las habilidad y destreza, tan importante para el logro de las metas, escasa capacidad de poder en cuanto a las habilidades, mostrando un déficit del 34% y capacidades de los trabajadores, teniendo un déficit de 24%. Resultados que coinciden con la percepción de la aplicación del empowerment en la organización investigada, donde las competencias profesionales de los trabajadores no son aprovechadas, denotándose un liderazgo débil, falta de criterio en la toma de decisiones del personal en la ejecución de sus tareas y sobre todo no se aprovecha la experiencia con que cuenta el personal.

Broncano (2018), referente al desempeño laboral y clima organizacional, identificó que la productividad resultó ser los principales problemas debido a que el 23% tiene un desempeño deficiente, por la mala gestión del recurso humano, y un clima laboral poco adecuado con un 8% lo que afecta negativamente el proceso de los quehaceres de los colaboradores, la remuneración son bajas, no cuenta con estrategias claras para la autorrealización del personal afecta negativamente un 15%, el poco conocimiento de la tecnología, la complicada interacción con tu jefe, la ausencia de apreciación y las condiciones laborales, la bajas posibilidades de desarrollo profesional, la falta de capacitación continua, el trato injusto y la poca innovación. Estos resultados tienen similitud con la percepción del desempeño laboral de la organización



investigada, puesto que no se establece objetivos claros para los colaboradores, no hay reconocimiento por la labor realizada en determinados periodos, la participación del personal en la toma de decisiones de la organización es mínima, por lo tanto, la formación y el desarrollo profesional es deficiente.

Machaca Maquera (2020), a partir de las estrategias de relacionar el empoderamiento y desempeño laboral, planteo que los docentes carecen de empoderamiento y tienen limitaciones educativas que les impiden desempeñar su trabajo de manera efectiva. La estructura rígida de las instituciones educativas y la centralización de las funciones no permiten desarrollar actividades tendientes a la mejora administrativa, la aplicación del empowerment es bajo con un 15%, así como la falta de decisión en el momento de ejecutar las tareas genera un 37% de problemas en el desarrollo del desempeño del profesorado, perjudicando la calidad educativa en un 45%.

Sánchez (2021) en cuanto al desempeño laboral, argumento que el déficit radica en la contradicción comunicativa entre el personal ejecutivo, directivos, y personal administrativo afectando con un 11% negativamente, las prácticas laborales egoístas también es uno de los principales problemas con un déficit del 4%, actitudes negativas ante los problemas, por participación en actividades para mantener el clima organizacional, y la mala administración comunicacional siendo el 7% deficiente. En otra investigación se evidencio el problema de desempeño empieza con una gestión mala de bienestar en la empresa, siendo el 5% de las empresas las que cometen este déficit, solo el 21% de las empresas capacitan a sus trabajadores, esto genera una dificultad tanto para la empresa como para sus trabajadores, y solo el 48% de las empresas reconocen el esfuerzo de sus empleados (Tendencias Globales de Capital Humano, 2020).

### **A nivel regional**

En Chiclayo, Vargas Rojas (2022). En cuanto a la organización y el desempeño, donde argumento que el problema del desempeño laboral radica en las malas relacionales entre colaboradores con un 10% inadecuado, poco desenvolvimiento de los trabajadores, falta de capacitación para fortalecer los conocimientos cognitivos y psicológicos, con un 40% muy poco, que contribuyen significativamente al progreso laboral, la falta de incentivos y una comunicación efectiva entre los distintos departamentos, con un 14% bajo y la falta de

alineación y adaptabilidad de los colaboradores hacia el plan estratégico de la entidad, con un 8% inadecuado.

Rojas Paredes (2020), referente a la motivación y rendimiento laboral, afirmó que el 33% de los participantes rara vez reciben estímulos por parte de sus superiores, mientras que el 80% se siente desmotivado debido a factores como la carga de trabajo excesiva y la compensación económica insuficiente, siendo factores que inciden directamente en la falta de productividad, una baja inteligencia emocional afecta el 50% del desempeño, el 29% no trabaja a gusto con su salario, el 11% no recibe un reconocimiento laboral y el 32% admiten no estar motivados y no asumen el compromiso con la empresa, solo buscan cumplir sus actividades diarias.

Asimismo, Alberca Morales y Cruz García (2019), argumenta que, la evaluación de desempeño está en un déficit del 20% siendo baja, el problema de la eficacia está en un 42% baja, el 11% tiene problemas en la motivación laboral. Estos factores identificados repercuten en las personas de manera negativa afectando el nivel de desempeño que presentan en la resolución de las actividades del día a día. Desde esta perspectiva, la valoración de la labor realizada es de gran relevancia para los trabajadores sepan cuáles son sus objetivos y qué tipo de ambiente se encuentran en la organización, la cual debe ser aplicada tanto para los colaboradores como para los líderes de la empresa.

Torres Uceda (2021), argumento que el déficit del empowerment radica en el bajo nivel de importancia de parte del colaborador delegado por la administración, por la irresponsabilidad, la falta de dedicación y empeño en las actividades que realiza afectando esto en un 15%, así como el 26% no mantiene un buen desempeño laboral y la falta de compromiso organizacional, no genera un buen ambiente laboral, teniendo un 38% de inadecuado y la falta de motivación afectando en un 51% .

### **A nivel local**

Se debe entender que el Empowerment, u otorgamiento de poderes, cuya estrategia se base en la capacitación de los trabajadores a través del incremento de conocimientos propios en la labor que realizan, en mejores condiciones de trabajo, mejor flujo de información en cuanto a las estrategias y políticas de la organización, cuyo objetivo primordial es que los colaboradores se sientan satisfechos con su trabajo acciones que deriva en mejores rendimientos laborales, (De los Ríos Flores, 2012); por estas consideraciones los actuales

gestores, asignan recursos en su planes operativos, orientado al desarrollo, capacitación e incremento de sus habilidades del recurso humano, generando valor como una ventaja competitiva, asegurando el retorno de la inversión, actividades orientada a mejorar el desempeño en la organización, (Jaramillo Arica, 2019); por lo que incorporamos como ingrediente principal en la presente investigación al empowerment como estrategia para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo, en la institución investigada

Sin duda la aplicación del empowerment es vital para que los niveles tácticos y operativos sean parte del equipo de trabajo, identificándose con los valores, objetivos misión y visión de las organizaciones; puesto que diariamente nos enfrentamos a problemas internos que tienen relacionan con los aspectos administrativos y operativos de la gestión, que son resueltos con escasa cultura de innovación y creatividad; al igual que la falta de empoderamiento, de los jefes y personal operativo no realizan sus funciones como debe ser, (Torres Espin, 2018); su aplicación es ponerse en el lugar de los trabajadores, involucrarse en las funciones que realizan, considerar el trabajador como personas importantes y valiosas para la organización, escuchar sus opiniones, ideas e inquietudes, de esta forma los equipos de trabajo tomaran decisiones adecuadas en tiempo real, en los límites previstos y señalados claramente en los procesos aprobados por la organización; situación que en la Institución investigada no se practica los expuesto en el presente párrafo.

En el caso específico la UNPRG, es una institución pública, generadora de fuentes de trabajo para el personal administrativo en diferentes oficinas, facultades y escuelas académicas, según la observación inicial, se sospecha la ausencia de la aplicación del empoderamiento como una táctica de la alta dirección y los mandos medios para originar compromiso organizacional del personal administrativo, por cuanto se observa la carencia de los elementos del *empowerment*, como son las competencias profesionales, poder en la toma de decisiones y la experiencia del personal administrativo.

Prospectivamente, se debe lograr que el personal administrativo se identifique con su institución, acción que conlleva a su mejorar la calidad de los servicios educativo que brinda la Universidad a los estudiantes, esto se lograra, estableciendo objetivos claros en el cumplimiento de sus funciones reconociendo la labor que desempeñan diariamente, con ambiente de trabajo tranquilo y agradable, actividades que generaran sinergia individuales y grupales, orientada al cumplimiento de los objetivos de la Institución.

Otros de los elementos importantes, es la práctica del liderazgo orientado al

cumplimiento de las responsabilidades asignadas, una comunicación mono direccional, bidireccional, de doble sentido y sobre todo a ser consciente de la emociones y necesidades de los trabajadores, acciones que conllevan a contar con un personal idóneo para el desempeño de las funciones que realizan, orientada a establecer una colaboración mutua y recíproca entre todas las áreas y unidades administrativas y académicas de la Institución, elementos que no se observan su aplicación en la organización

Por las consideraciones expuestas, es imprescindible que en la institución se integre el empowerment como estrategia en la formación de equipos de trabajo que mejoren su competencia profesional, la toma de decisiones en la ejecución de sus funciones, utilizando las técnicas del liderazgo y aprovechando la experiencia de los trabajadores administrativos, buscando resultados óptimos cuyo objetivo es contar con una organización de educación superior enfocada a la productividad laboral y un manejo adecuado de los recursos humanos.

Por lo tanto, en la presente investigación se plantea establecer cuál es la relación entre el empowerment y el desempeño laboral y según los resultados finales sirva como una práctica de la organización, en la formación de equipos de trabajo orientada a incrementar el desempeño laboral en la institución, a través de la delegación de responsabilidades con la seguridad y confianza de que el trabajo colectivo genere sinergia, en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el empowerment se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- 1) ¿Cuáles son los niveles de empowerment del personal administrativo de la UNPRG?
- 2) ¿Cuáles son los niveles de desempeño laboral del personal administrativo UNPRG?
- 3) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de empowerment (competencia profesional, liderazgo, poder de toma de decisiones, experiencia) y la variable desempeño laboral en el personal administrativo UNPRG?

### **1.3. Justificación e importancia del estudio**

La justificación teórica de este estudio radica en la necesidad de profundizar en el concepto de empowerment y su aplicabilidad en el entorno laboral del personal administrativo de la UNPRG. Para el empowerment, como teoría organizacional, se basa en la premisa de que otorga a los empleados un mayor grado de autonomía, responsabilidad y participación en la toma de decisiones puede tener efectos significativos en su motivación, satisfacción laboral, se ha considerado lo establecido por, Piguave-Bello y Vegas-Meléndez (2021); para el desempeño laboral se ha considerado lo establecido por Ulloa et al. (2019)

Desde una perspectiva social, este estudio cobra relevancia al considerar el impacto en la calidad de vida y el bienestar de los empleados administrativos. El empowerment puede generar un ambiente laboral más enriquecedor, donde los individuos se sientan valorados y escuchados, lo que potencialmente mejora su compromiso con la organización. Al entender cómo el empowerment se relaciona con el desempeño laboral, la investigación podría ofrecer insight para crear entornos laborales más saludables y equitativos, contribuyendo al desarrollo personal y profesional de los empleados y a su percepción positiva de la UNPRG como empleador.

En el ámbito económico, este estudio es relevante debido a que el desempeño laboral eficiente y efectivo tiene implicaciones directas en la productividad y la eficacia operativa de la UNPRG. Implementar prácticas de empowerment podría conducir a una optimización de los recursos, reducción de tiempos de respuesta y mejora en la toma de decisiones, factores que en última instancia se traducen en una gestión más eficiente de los recursos financieros y humanos. Además, la retención de empleados motivados y comprometidos a través del empowerment puede reducir costos asociados con la rotación y la capacitación constante, generando un impacto económico positivo.

La justificación práctica de este estudio se sustenta en la necesidad de promover un ambiente laboral más saludable y equitativo en la UNPRG. Al comprender cómo el empowerment influye en el desempeño de los empleados administrativos, se pueden diseñar estrategias efectivas para mejorar la calidad de vida y el bienestar laboral. Esto no solo contribuirá al desarrollo personal y profesional de los empleados, sino que también fortalecerá la imagen de la UNPRG como un empleador que valora y respeta a su personal.

El estudio de la relación entre el empowerment y el desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG es de gran importancia tanto a nivel teórico como práctico. Desde una perspectiva teórica, contribuye al conocimiento académico sobre cómo las teorías de gestión y liderazgo pueden aplicarse en un contexto educativo y administrativo específico. Desde un punto de vista práctico, los resultados pueden guiar a la UNPRG en la implementación de estrategias de empowerment efectivas, mejorando la calidad de los servicios administrativos, la satisfacción de los empleados y la eficiencia operativa. En última instancia, este estudio busca enriquecer el panorama del empowerment como herramienta de mejora en las organizaciones, con implicaciones tanto teóricas como prácticas.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el empowerment y el desempeño laboral en el personal administrativo de la UNPRG.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- 1) Identificar los niveles de empowerment del personal administrativo de la UNPRG.
- 2) Identificar los niveles de desempeño laboral del personal administrativo UNPRG.
- 3) Identificar la relación entre las dimensiones de empowerment (competencia profesional, liderazgo, poder de toma de decisiones, experiencia) y la variable del desempeño laboral en el personal administrativo UNPRG.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe una relación estadísticamente significativa entre el empowerment y el desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

- 1) Existe niveles estadísticamente significativa de empowerment en el personal administrativo de la UNPRG.

- 2) Existe niveles estadísticamente significativa en el desempeño laboral en el personal administrativo UNPRG.
- 3) Existe una relación estadísticamente significativa entre los indicadores de empowerment (competencia profesional, liderazgo, poder de toma de decisiones, experiencia) y el desempeño laboral en el personal administrativo UNPRG.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Trabajos previos

En el ámbito internacional, Torres Espín y Cruz Lascano (2018), quienes analizaron la relación entre el empowerment y el rendimiento laboral en los colaboradores de una institución universitaria en Ambato con una muestra de 268 funcionarios y en la cual se empleó la escala de Likert como instrumento. Los resultados mostraron un coeficiente de 0.820. En conclusión, se constató la correlación positiva considerable significativa entre variables.

Sandoval Gerónimo (2019), examina la correlación entre el empowerment y el desempeño laboral en los empleados de un hotel en Panamá. Se utilizó la escala de Likert como herramienta de evaluación y el objetivo fue establecer un enfoque holístico e integral para el personal administrativo y los trabajadores del hotel. El enfoque metodológico adoptado se basó en una perspectiva cuantitativa con un nivel descriptivo-correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 350 miembros del personal. Los resultados evidenciaron una rho de Spearman de 0.810. Como conclusión, se confirmó la presencia de una correlación positiva significativa y sustancial entre variables.

Juyumaya et al. (2021), referente al potencial del empoderamiento psicológico para fortalecer el compromiso laboral y, consecuentemente, mejorar el rendimiento en el ámbito laboral de los trabajadores en la industria textil chilena. Proponen un modelo de mediación que explora cómo el engagement actúa como mediador en la relación directa entre empoderamiento psicológico y desempeño laboral. Los hallazgos revelan que la capacidad psicológica del empleado para manejar sus propias competencias en la ejecución de tareas tiene un impacto positivo en su desempeño. En efecto, involucrar al empleado en la tarea misma conlleva a resultados aún más favorables en términos de rendimiento. El estudio presenta evidencia empírica que contribuye a la comprensión del compromiso laboral en contextos latinoamericanos, además de destacar las aplicaciones prácticas que esto puede tener en la gestión de la fuerza laboral dentro de la industria textil en Chile.

Espinoza Paucar (2022), establece la conexión entre el empoderamiento en el ámbito administrativo y la conducción aduanera en el ámbito del comercio internacional. Este propósito llevó a explorar en fuentes de orientación científica para la adecuada ejecución del estudio. La indagación se encuadró en el ámbito aplicativo y se caracterizó por su naturaleza descriptiva, explicativa y correlacional, en tanto que el diseño adoptado se configuró como no experimental de corte transversal. La población objeto de análisis quedó compuesta por los



colaboradores pertenecientes a una Entidad Operadora del Comercio Exterior, con una muestra alcanzada que comprendió 20 posiciones de liderazgo y 83 colaboradores. Se tuvo una relación de 0.865. Por consiguiente, de acuerdo con los desenlaces emanados de los procedimientos estadísticos, emerge una conexión relevante entre las distintas variables y dimensiones, cuya dinámica posibilitará dotar con un mayor grado de empoderamiento la gestión administrativa en el contexto del comercio exterior.

Fonseca Camargo y Martínez Rangel (2022), el propósito fue determinar el alcance de la influencia del Empowerment que los colaboradores pueden experimentar dentro de la organización para la cual trabajan, y examinaron cómo esta herramienta incide en los procesos institucionales. Utilizaron como punto de referencia un modelo construido sobre la base de la descripción del Empowerment en tres dimensiones: significado, competencia y autodeterminación. Además, se apoyaron en un proceso de abstracción y exploración profunda de documentos. Los resultados obtenidos revelaron una conexión de relevancia entre la percepción del Empowerment por parte de los colaboradores y su nivel de compromiso con la organización. Específicamente, se observó que aquellos colaboradores que expresaban niveles más elevados de Empowerment también demostraban una mayor vinculación con los valores y metas de la empresa. También se constató que la implementación de prácticas relacionadas con el Empowerment se vinculaba de manera positiva.

En el ámbito nacional, La Torre Gómez (2020), propuso evaluar la conexión entre el empowerment y el rendimiento laboral en una institución educativa en Áncash. Para recolectar los datos pertinentes, optó por utilizar encuestas y cuestionarios, haciendo uso de la escala de Likert como herramienta de medición. El diseño del estudio siguió un enfoque no experimental y de naturaleza transversal. El grupo objeto de estudio lo conformaron 60 docentes que impartían clases en el nivel de secundaria. El coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido fue de 0.379, con un valor p menor a .01. Estos resultados significan que aquellos participantes que demostraron niveles más elevados de empowerment también exhibieron un desempeño docente de mayor calidad. La conclusión fue que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre el empowerment y el rendimiento laboral de los docentes en la institución educativa de Áncash.

Torres Cáceres, Aldo Ivan (2020), su propósito fue analizar la conexión entre el empowerment y el rendimiento laboral en los empleados de la municipalidad de Cajamarca. La metodología adoptada en este estudio se caracterizó por un enfoque cuantitativo de naturaleza aplicada, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño transversal no

experimental. Para llevar a cabo la investigación, se seleccionaron aleatoriamente colaboradores de la municipalidad de Cajamarca, logrando una muestra de 328 individuos. Los resultados obtenidos a través de la aplicación del análisis del CHI cuadrado de 0.620. Esta conclusión respaldó la hipótesis general de la investigación, afirmando que el empowerment tiene un impacto significativo. En conclusión, se llegó a la conclusión de que la municipalidad implementa discretamente el empowerment en su personal, lo que contribuye a su buen desempeño laboral.

Chávez, L. y Ponce, Jery (2020), el objetivo fue establecer la relación entre el empowerment y el desempeño laboral de los empleados de una empresa con sede en Chimbote. El enfoque del estudio fue aplicado, empleando un diseño no experimental y descriptivo-correlacional. Se utilizó una encuesta como método de recolección de datos. Esta encuesta incluyó un cuestionario compuesto por 33 ítems diseñados para evaluar cada una de las variables. La herramienta de medición se basó en la escala Likert y se administró a 25 jefes navales que forman parte de la organización en cuestión. Los resultados obtenidos permitieron identificar una relación entre variables. La conclusión extraída del estudio es que existe una correlación entre ambas variables.

Oseda Dávila (2020), se propuso determinar la relación Empowerment y desempeño laboral en una universidad del norte de Lima. El enfoque metodológico de este estudio se caracteriza por ser cuantitativo, de tipo básico y de correlación simple. La muestra utilizada en el estudio fue compuesta por 85 colaboradores de una universidad privada en la parte septentrional de la ciudad. En relación al propósito general del estudio, se concluye que efectivamente existe una correlación entre el empowerment y el desempeño laboral en la universidad privada del Cono Norte. Esto se sustenta en varios hallazgos. En primer lugar, mediante el análisis estadístico realizado con el software SPSS, se observó un coeficiente de 0,89, lo cual respalda la idea de que el empowerment estructural guarda relación con el desempeño laboral. En segundo lugar, a través de un análisis similar con SPSS, se obtuvo un p-valor menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,821, lo que indica que el empowerment psicológico está relacionado con el desempeño laboral. Finalmente, un tercer hallazgo también corroborado por un análisis estadístico con SPSS, mostró un coeficiente de correlación de 0,913, evidenciando que las competencias también se vinculan con el desempeño laboral.

Cruz, C. y Reyes, A. (2021), propusieron evaluar la relación entre el Empowerment y el rendimiento laboral en una institución de educación superior limeña. Adoptaron un enfoque

metodológico básico, caracterizado por un diseño descriptivo y cuantitativo. La población de interés comprendió 68 empleados, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados del estudio revelaron una conexión estadísticamente significativa entre las dos variables, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,852 según el análisis rho de Spearman. Además, la prueba de significación bilateral arrojó un valor de 0,000, inferior al umbral de 0,05, lo que implicó la refutación de las hipótesis nulas y la validación de las alternativas. Estos descubrimientos respaldan la premisa general y resaltan la importancia de invertir en la capacitación del personal para la delegación efectiva de tareas, el fortalecimiento de la comunicación interna y la transformación de la cultura organizacional.

En el ámbito local, se tiene el trabajo de Condor, D (2019), realizó el análisis para evaluar la conexión entre el empowerment y el rendimiento laboral en los trabajadores de una entidad empresarial en Chimbote. La metodología implementada consistió en la ejecución de encuestas y la recopilación de información mediante cuestionarios. Para medir los parámetros, empleó el enfoque cuantitativo aplicado, en un nivel descriptivo-correlacional. El diseño se orientó hacia un enfoque no experimental y transversal. La muestra seleccionada comprendió a 60 colaboradores, lo que representó la población bajo estudio. Los datos resultantes a partir de esta investigación revelaron la existencia de una vinculación directa entre el empowerment y el rendimiento laboral en la empresa analizada. Esta conclusión se basó en un coeficiente de correlación rho de Spearman calculado en 0.812, con un nivel de significancia inferior a 0.005, indicando una fuerte correlación positiva. En última instancia, se estableció que un aumento en el empowerment se asocia con un incremento en la productividad dentro del entorno laboral.

Picon Zunta (2021), buscó proponer un esquema de empowerment con el propósito de mejorar el rendimiento laboral de los funcionarios públicos en una red de salud de Lambayeque. La metodología de la investigación adoptada fue descriptiva y propositiva, siguiendo un diseño no experimental. La muestra consistió en ciento setenta y dos servidores públicos pertenecientes a dicha institución, a quienes se les administró un cuestionario abordando ambas variables de interés. El resultado principal reveló que el empowerment actual en los trabajadores no se encuentra en una condición adecuada. Esto se debe a la falta de capacidad para tomar decisiones autónomas, ausencia de incentivos proporcionados por sus superiores, carencia de un sentido de crecimiento personal y profesional, y especialmente, carencia de un liderazgo efectivo por parte de los jefes directos. A raíz de estos hallazgos, se dedujo que el personal no está suficientemente familiarizado con esta herramienta de gestión.

Además, se destacó que el nivel de desempeño en los funcionarios públicos de la Red prestacional es deficiente. En conclusión, el modelo de empowerment propuesto en este estudio podría ser implementado y ejecutado en la institución pública, ya que introduce estrategias esenciales orientadas a mejorar la Red Es-Salud.

Torres Uceda (2021), el objetivo de aplicar el Empowerment como estrategia para lograr el compromiso Organizacional en una entidad pública de sede en Lambayeque. La metodología empleada se inscribe en el ámbito de la investigación aplicada, adoptando un enfoque cuantitativo y empleando un diseño pre experimental. La población considerada para el estudio consistió en 82 colaboradores, quienes conformaron la muestra del estudio debido a su finitud. De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidenció que el 60% de los colaboradores expresó un completo acuerdo en cuanto a la necesidad de implementar estrategias que promuevan un mayor compromiso organizacional. Esta medida se percibe como esencial para asegurar la presencia de colaboradores eficaces y comprometidos no solo con sus tareas, sino también con su labor en su totalidad. Este compromiso se visualiza como un motor de motivación, llevando a los colaboradores a dar siempre lo mejor de sí y cumplir con sus responsabilidades al máximo. El 40% restante también manifestó su acuerdo con esta perspectiva.

Peralta Jara (2022), realizó el estudio con el objetivo de identificar la conexión entre el Empowerment y la productividad laboral en los empleados de una entidad municipal en Lambayeque. La metodología empleada en este trabajo fue de tipo transversal y cuantitativo. La población de interés abarcó a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lambayeque, constituyendo un total de 673 colaboradores. La ejecución del estudio reveló resultados que destacan la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre las variables del Empowerment y la productividad laboral, con un coeficiente de 0.842. Dicha correlación denota una relación sustancial entre ambos aspectos, sugiriendo que ciertos niveles de empowerment se asocian con un aumento del rendimiento. En aras de la conclusión final, se dedujo que los niveles de empowerment y productividad laboral experimentados por los trabajadores en esta entidad municipal pueden ser catalogados como moderados.

Guevara, L (2022), el objetivo fue proponer un conjunto de estrategias fundamentadas en el concepto de Empowerment para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de una consultora local. El enfoque metodológico seleccionado para este estudio se caracterizó por su

naturaleza cuantitativa, siendo de tipo básica. Además, adoptó un enfoque propositivo, ya que su resultado se materializó en una propuesta concreta para la implementación de las estrategias previamente delineadas. El instrumento elegido para recolectar los datos pertinentes y diagnosticar el nivel de satisfacción laboral fue un cuestionario. Este cuestionario se administró a una muestra compuesta por 10 colaboradores de la empresa en cuestión. Los resultados obtenidos a través de este diagnóstico pusieron de manifiesto que los colaboradores no experimentan un nivel de satisfacción laboral completo, sino que esta se encuentra en un rango considerado como medio. Como resultado de esta investigación, se concibieron estrategias específicas que se apoyarán en herramientas tecnológicas, tales como un Planificador de Actividades y Pausas Activas Virtuales.

## **2.2. Teorías relacionadas al tema**

### **2.2.1. Variable Empowerment:**

#### **2.2.1.1. Teoría de Empowerment Psicológico**

Dentro del contexto del empowerment estructural propuesto por Kanter, 1993 citado por (Al-Niarat & Abumoghli, 2019), cobra un papel fundamental la mejora constante de las habilidades laborales de los empleados y el (Orgambídez-Ramos et al., 2018)entorno de trabajo donde la comunicación fluya de manera natural y efectiva entre los miembros de la organización. Al fortalecer las capacidades individuales de los empleados, se busca empoderarlos para que puedan asumir más responsabilidades y tomar decisiones informadas. Además, las interacciones interpersonales sólidas promueven la colaboración y el intercambio de ideas, lo que contribuye a un ambiente organizacional más enriquecedor y productivo. (Orgambídez-Ramos et al., 2018).

Esta perspectiva teórica se erige como un sólido cimiento para fomentar un entorno de trabajo enriquecedor y colaborativo, donde las conexiones entre individuos y la sinergia entre los equipos sean elementos fundamentales para la consecución de los objetivos organizacionales Orgambídez-Ramos et al. (2018). Una característica distintiva de esta teoría radica en su énfasis en proporcionar a los empleados oportunidades de capacitación y crecimiento interno en el seno de las organizaciones. Este enfoque no solo conduce a la mejora constante de las habilidades y competencias individuales, sino que también desencadena un efecto positivo en el rendimiento general. La premisa subyacente es que cuando los empleados se sienten valorados y cuentan con las herramientas necesarias para su desarrollo profesional, es más probable que se involucren de manera activa en sus tareas y muestren un alto nivel de compromiso con los objetivos de la empresa (Orgambídez-Ramos et al., 2018)

Al mismo tiempo, Shapiro et al. (2021), agregan que el empoderamiento no solo tiene un efecto positivo en la creatividad y la innovación, sino que también influye en la satisfacción laboral y en la sensación de autonomía de los empleados. Sus hallazgos subrayan que cuando los empleados se sienten empoderados, tienen más confianza en su capacidad para tomar decisiones y enfrentar desafíos en el entorno laboral. Esto no solo resulta en un aumento en la productividad individual, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo más saludable y positivo. La Teoría de Empowerment Psicológico, alineada con las ideas de Shapiro et al. (2021), destaca la importancia de fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones y en la gestión de sus propias responsabilidades. Al proporcionar a los empleados la autonomía necesaria para influir en su trabajo y en los procesos organizativos, se promueve un mayor compromiso y un sentido de propósito en su labor diaria (Orgambídez-Ramos et al., 2018).

#### **2.2.1.2. Teoría El Empowerment Evaluation (EE)**

Los modelos teóricos de Zimmerman y la teoría del empoderamiento se centran en el proceso y el resultado del empoderamiento. Esencialmente, el ciclo de EE se trata de un procedimiento en el que la evaluación se integra en lo planificado y las gestiones habituales del proyecto. El proceso suele consistir en un trabajo en equipo, donde todos acuerdan establecer una misión y un objetivo común. La segunda es una revisión de estrategias concretas, la tercera consiste en examinar los objetivos y estrategias en relación con la situación y los conocimientos actuales, hacer los ajustes necesarios, la cuarta y quinta son el desarrollo y reflexión del trabajo realizado hasta el momento. Todos los procesos se realizan en 3 etapas:

- Definir la misión o visión del proyecto, es decir, construir comunidad y cultura de manera compartida, darle sentido y forma de ver.
- Enumerar, identificar y priorizar las actividades más visibles del proyecto.
- Planificación futura. El grupo desarrolló metas y estrategias para alcanzar las metas, (Alvares Cisternas, 2024)

#### **2.2.1.3. Teoría motivacional**

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow ofrece una explicación intuitiva del comportamiento humano basada en nuestras necesidades. Según esta teoría, nuestras necesidades biológicas se ubican en el nivel base de la pirámide y deben ser satisfechas en

primer lugar. Cuando estas necesidades son satisfechas, las necesidades superiores son satisfechas inmediatamente, pero si las necesidades inferiores o las mismas necesidades no fueron satisfechas antes, entonces la etapa superior no puede pasar, porque las necesidades básicas están satisfechas. crecer más alto a nivel de necesidades y deseos. Existen diferentes grados de necesidades básicas o fisiológicas: son propias de cada individuo y necesarias para la existencia del individuo. Necesidades de seguridad: Nos esforzamos por crear y conservar el orden y la seguridad en la vida. Necesidades sociales: Estas incluyen un sentido de pertenencia a grupos sociales, familiares, amigos, parejas y compañeros de trabajo. Reconocimiento o necesidades de reconocimiento: tales como el nivel de confianza, autonomía, reputación u objetivos económicos. Necesidades de autoconciencia: el quinto y más alto nivel de necesidades que sólo pueden satisfacerse después de que todas las demás necesidades estén completamente satisfechas. (Madero Gómez, 2023)

Para, Piguave-Bello y Vegas-Meléndez (2021), establece que el empoderamiento, tiene sus bases en la delegación de responsabilidades a los subalternos que ejercen cargos directivos, así como administrativos, permitiendo delegar actividades y funciones, hasta cierto nivel de autonomía, autoridad y poder de decisión sobre todo en temas relevantes para la dirección de la empresa, Es cierto que el empoderamiento permite elevar la satisfacción y autonomía de los trabajadores, quienes forman parte de la gestión del recurso humano de las organizaciones, donde se percibe el incremento paulatino de las iniciativa, la creatividad, sobre todo el sentido de pertenencia, ello solo se lograra si es que se fomenta una cultura del empoderamiento. Por tales circunstancias es necesario el abordaje de las técnica del empowerment como herramienta de gestión empresarial, que permite la búsqueda constante del éxito en un mundo tan dinámico y cambiante.

Dimensiones de empowerment:

- **Competencia profesional.** Se refiere a la capacidad y habilidad de una persona para desempeñarse eficazmente en su campo laboral, utilizando sus conocimientos, habilidades, experiencia y actitudes de manera efectiva para cumplir con las demandas y expectativas del puesto de trabajo. (G.P. Bunk, s/f).
- **Liderazgo.** El liderazgo es un proceso mediante el cual una persona ejerce influencia sobre un grupo de individuos para lograr objetivos comunes. Se caracteriza por la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los miembros del equipo hacia el logro de metas

compartidas, fomentando un ambiente de confianza, colaboración y empoderamiento. (Costa Marcé, Albert, 2014)

- **Poder de toma de decisiones.** El poder de toma de decisiones se refiere a la capacidad de una persona o grupo para influir y tomar decisiones que afectan el curso de acción de una organización o proyecto. Este poder implica la autoridad y la responsabilidad de evaluar opciones, seleccionar la mejor alternativa y poner en práctica las decisiones tomadas. En el contexto del empowerment, el poder de toma de decisiones se relaciona con la delegación de autoridad y responsabilidad a los miembros del equipo, permitiéndoles participar activamente en la toma de decisiones que afectan su trabajo y el éxito del proyecto. (Barrera Gonzáles, & Martin León, 2020)
- **Experiencia.** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y percepciones adquiridas a lo largo del tiempo a través de la participación activa en diversas situaciones y actividades. En el contexto del empowerment, la experiencia también implica el desarrollo de habilidades y la adquisición de conocimientos que capacitan a los individuos para tomar decisiones informadas y asumir responsabilidades de manera efectiva en su trabajo o en la consecución de metas personales. (Tumpay Panti, Verónica, 2018).

### 2.2.2. Variable desempeño laboral

Es el rendimiento de cada empleado en la realización de las actividades que le son asignadas, realizando de la mejor forma posible sus funciones. Muchas empresas miden el desempeño de acuerdo con la eficiencia y eficacia en el trabajo realizado (Ocampo, 2019).

Asimismo, Chiavenato (2009), en su libro entiende al desempeño laboral es el resultado de la interacción entre las competencias individuales, las condiciones de trabajo y las exigencias de la organización. El autor afirma que el desempeño laboral se puede mejorar mediante la selección, la capacitación, la evaluación y el desarrollo del talento humano, así como mediante el diseño de puestos, la motivación, el liderazgo y el clima organizacional. Chiavenato propone un modelo de gestión del desempeño basado en la planificación, la ejecución, el seguimiento y la retroalimentación de los objetivos y las actividades de los trabajadores.

Por su parte, Alles, Martha (2019), propone un modelo para optimizar la gestión de las personas en las organizaciones, basado en tres dimensiones: la competencia, el compromiso y



el contexto. La competencia se refiere a los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona posee para realizar una tarea. El compromiso alude al nivel de motivación, satisfacción e identificación que una persona tiene con su trabajo y con la organización. El contexto engloba las condiciones externas e internas que influyen en el desempeño, como el clima laboral, la cultura organizacional, el liderazgo, los recursos, etc. El modelo consiste en definir perfiles de competencias para cada puesto, medir el grado de competencia y compromiso de cada persona, e implementar planes de acción para mejorar las debilidades y potenciar las fortalezas.

#### **2.2.2.1. Modelo Teórico de Campbell**

La estructura multidimensional del Modelo Teórico de Campbell se erige con la finalidad de brindar un enfoque completo y equilibrado en la evaluación del desempeño laboral. En este sentido, se destaca por su capacidad para capturar tanto los aspectos tangibles como los intangibles del rendimiento. A través de esta estructura, se busca ir más allá de una evaluación superficial, adentrándose en los elementos clave que influyen en la ejecución laboral de manera efectiva y sostenible (Cuello et al., 2020)

Es esencial resaltar que este modelo no solo aborda la medición de resultados, sino que también se preocupa por la gestión estratégica del desempeño. Al considerar los elementos fundamentales en la estructura subyacente de la ejecución laboral, el Modelo Teórico de Campbell incorpora un enfoque estratégico que busca alinear las metas individuales con los objetivos organizacionales. Esto no solo brinda una visión más completa de la contribución de cada empleado, sino que también promueve la coherencia y la dirección hacia el logro de los resultados deseados (Cuello et al., 2020).

Siguiendo la perspectiva planteada por Bautista, Cienfuegos y Aguilar en 2020, el Modelo Teórico de Campbell se erige como un marco conceptual robusto que direcciona la evaluación del desempeño hacia la consecución de resultados eficaces y en armonía con la estrategia global de la organización. Este enfoque, que se caracteriza por su multidimensionalidad y su enfoque estratégico, brinda una profundidad y contexto en la evaluación, garantizando que se consideren no solo los resultados externos a simple vista, sino también los procesos internos y las competencias subyacentes que impulsan el rendimiento laboral de manera completa. La esencia del Modelo Teórico de Campbell radica en su capacidad para abarcar diversas dimensiones que convergen en la evaluación del desempeño. Más allá de enfocarse únicamente en los resultados tangibles, esta perspectiva amplía su alcance para incluir los procesos y las competencias que se encuentran en el corazón del

desempeño laboral. En este sentido, la evaluación no se reduce a la medición superficial de logros, sino que se sumerge en la identificación de los elementos que contribuyen de manera intrínseca al éxito y la eficiencia en el ámbito laboral. El enfoque estratégico del Modelo Teórico de Campbell es otro aspecto crucial que resalta en su aplicación. Esta perspectiva no solo mide los resultados en sí mismos, sino que los vincula de manera coherente con la dirección estratégica de la organización (Cuello et al., 2020).

Esta alineación estratégica garantiza que la evaluación del desempeño no sea un proceso aislado, sino que esté inmerso en el contexto más amplio de los objetivos organizacionales. De esta manera, se asegura que los resultados obtenidos sean congruentes con la misión y visión de la empresa. La integración de dimensiones y la consideración estratégica en la evaluación del desempeño según el Modelo Teórico de Campbell tiene implicaciones significativas. No solo se obtiene una visión más completa y precisa del rendimiento laboral, sino que también se promueve un enfoque holístico en la mejora continua. Al reconocer las competencias y procesos que subyacen en el desempeño, las organizaciones pueden dirigir sus esfuerzos hacia el desarrollo de sus empleados y la optimización de su capacidad para generar resultados impactantes y alineados con los objetivos de la organización (Bautista, 2020).

#### **2.2.2.2. Teoría de la acción razonada (TAR)**

La teoría desarrollada por Ajzen Icek et al. (2018), es sumamente detallada y ofrece mayor precisión en la medición de cada elemento que influye en la conducta humana. Dicha teoría es capaz de identificar con mayor claridad factores que la psicología social sólo logra categorizar de manera actitudinal. Además, se consideran tanto aspectos individuales como grupales, lo que constituye una de las ventajas técnicas más importantes. Otra ventaja es ser lo suficientemente flexible para observar el contexto en el que ocurren estos factores para que puedan distinguirse y medir su ocurrencia. La TAR localiza los orígenes del comportamiento detrás de las creencias individuales a través de una serie de construcciones intermedias. Cada paso subsiguiente en esta secuencia desde el comportamiento hasta la creencia proporciona una descripción más completa de la causa del comportamiento. Para la predicción de las intenciones, también sugiere que las intenciones son función de dos determinantes básicos: las valoraciones personales, o actitudes hacia la conducta, y las valoraciones sociales, o normas subjetivas (intersubjetivas, diríamos). Esto significa que los individuos intentan realizar una conducta cuando evalúan la conducta como positiva y creen en los demás, generalmente en los otros significativos, personas y grupos que son socialmente relevantes para el tema (Nava-Soto et al., 2022).

### 2.2.2.3. Teoría de la Evaluación del Desempeño

Proceso que se lleva a cabo de manera sistemática y regular con el fin de evaluar la efectividad de los empleados en sus tareas y responsabilidades. Se trata de un método que permite retroalimentar el trabajo y el comportamiento de los empleados para tomar decisiones importantes, como el diseño de planes de carrera, la recompensa, la promoción, entre otros. Además, no solo es un proceso cíclico y sistemático, sino que también fomenta la conexión y colaboración entre los empleados. Los modelos de rendimiento definidos por las operaciones y la gestión comercial también se pueden utilizar para mejorar la productividad frente al rendimiento general de la empresa a través de la evaluación del rendimiento y se pueden desarrollar planes para abordar las deficiencias y mejorar el rendimiento. Deben utilizar técnicas de evaluación del rendimiento. Una técnica de escalas donde los individuos son calificados no por su grupo de trabajo sino por una escala predeterminada donde cada factor está representado por una línea horizontal y los valores extremos corresponden a los grados mínimo y máximo para que las posiciones de los marcadores indiquen que el empleado está buscando en los evaluadores para lograr el grado de desempeño en él trabajo. Un método de lista de verificación diseñado para evitar que los gerentes sepan exactamente cuáles son sus calificaciones para evitar el nivel de favoritismo o rechazo que pueden sentir algunos empleados. Gestión de objetivos: Esto significa determinar objetivos específicos medibles para los trabajadores y luego evaluar periódicamente el progreso alcanzado (Herrera Saiz, 2017).

### 2.2.2.4. Dimensiones de desempeño laboral:

- **Establecimiento de objetivos claros.** Según Odiorne, 1965 citado por Niño De Guzmán Vivanco (2022) refiere al proceso de definir metas específicas y medibles que guíen las acciones individuales y colectivas hacia un propósito común. Estos objetivos deben ser comprensibles, alcanzables y relacionados con las áreas clave de desempeño, permitiendo así una evaluación clara del progreso y el éxito. En el contexto del empowerment, el establecimiento de objetivos claros implica involucrar a los miembros del equipo en la definición de metas que sean desafiantes pero alcanzables, brindándoles así un sentido de dirección y responsabilidad en la consecución de los resultados deseados.

**Reconocimiento.** Establece que los trabajadores de las organizaciones mejoran su desempeño, cuando es reconocida su actividad laboral. Por tanto, el rol del gerente líder

debe estar enfocado en el trato humano, respetuoso y valorativo hacia sus empleados cuando se propone fijar metas organizacionales a objeto de recrear actitudes de superación mediante el reconocimiento al esfuerzo laboral realizado cotidianamente (Palacios-Serna.Lina Iris et al., 2024).

**Participación.** “Establece que la participación ha sido y sigue siendo considerado por muchos autores como uno de los medios más eficaces de lograr mayor productividad, producción y disminuir el descontento y las resistencias de los trabajadores a las decisiones en la gestión de la empresa”, por cuyas consideraciones el colaborador se siente orgulloso y satisfecho en las funciones que realiza, al permitírsele participar en las decisiones de las políticas de su trabajo que desarrolla diariamente (Loli Pineda & Juscamaita Lora, 1977); de la misma forma, Albalate, Joaquin Juan (1944), indica que no resulta fácil la definición de participación, precisa que “participar en una organización o menos aún por democratizar el trabajo”, puede considerarse desde tres áreas, la que se refiere a la participación en la propiedad en cuanto al capital social en forma de acciones, donde el trabajador contrae derechos a tomar decisiones conjuntas; lo que se refiere a la participación en los resultados de la empresa, en cuanto a obtención de pagos extraordinarios por beneficios, productividad u otro tipo de remuneraciones salariales y lo que se refiere a la participación en la gestión, es decir como organizar actividades ordinarias y extraordinarias de la empresa y que abarca desde el mismo momento que se decida los objetivos para alcanzarlos.

**Formación- Desarrollo personal.** Chiavenato (2009, p. 414), define el desarrollo personal como al proceso de adquirir y fortalecer habilidades, conocimientos y actitudes que contribuyan al crecimiento y mejoramiento continuo del individuo. Enfocándose en la capacitación para puestos u objetivos futuros, que van más allá de su estado actual de trabajo, permitiéndole aumentar su autoconfianza, autonomía y capacidad de toma de decisiones.

**Ambiente de trabajo.** Segun Farias-Macias et al. (2021) el ambiente de trabajo se refiere al entorno laboral que fomenta la participación activa, la toma de decisiones autónoma y el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados. Este ambiente propicia un clima de confianza, colaboración y motivación, donde los trabajadores se sienten capacitados y empoderados para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

**Enfoque:** Cuantitativo ello implica que se complemente herramientas con dicho enfoque se busca analizar datos objetivos. Este acercamiento a la realidad proviene de las ciencias naturales y agronómicas, con una larga tradición en el área anglosajona y francesa y con influencia en otros países (Bernardo et al., 2019).

**Es un tipo de estudio básica:** Según lo indicado por CONCYTEC, el propósito de esta actividad es lograr una comprensión más profunda mediante el análisis de los elementos esenciales sin importar si son visibles o no, incluyendo a su vez las conexiones que existen entre los mismos.

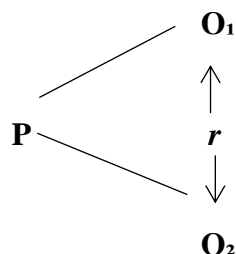
**El alcance:** El alcance es correlacional, debido a que la finalidad es definir la relación existente entre el empowerment y el desempeño laboral, a través del estudio.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Teniendo en cuenta la falta de manipulación de las variables en todo el proceso de estudio, así como el hecho de que la información se obtuvo en su entorno natural, se concluye que es no experimental. Asimismo, se caracteriza por ser un estudio transversal, ya que los datos se recopilaban en un momento específico. El diseño es correlacional, al buscar establecer la relación entre Empowerment, y Desempeño laboral.

**Figura 1**

*Diseño de la investigación*



Donde:

P: Personal administrativo de la UNPRG

- O<sub>1</sub>: Empowerment  
O<sub>2</sub>: Desempeño laboral  
r: Relación entre las variables

### 3.2. Variables, Operacionalización

#### Definición conceptual

##### Empowerment

El empoderamiento en el proceso de desarrollo del talento en el lugar de trabajo es una significativa herramienta estratégica para el desarrollo de la habilidad y competencia de los trabajadores, y esta nueva filosofía refleja el compromiso de los empleados de la organización. Las actitudes gerenciales deben enfocarse en liderar a los empleados bajo su responsabilidad, creando un lugar de trabajo donde el empoderamiento sea la base de la gestión de todas las culturas organizacionales (Piguave y Vegas, 2021).

##### Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere al rendimiento de cada colaborador en el desempeño de las funciones asignadas, el desarrollo de las actividades realizadas, por lo que un gran número de empresas evalúan el desempeño con el fin de evaluar su eficiencia y eficacia, realizan su trabajo (Ocampo et al., 2019).

#### Definición operacional

##### Empowerment

Las dimensiones de la variable son Competencia profesional, Liderazgo, Poder de toma de decisiones y Experiencia (Piguave y Vegas, 2021).

##### Desempeño laboral

La variable se compone de las dimensiones de Establecimiento de objetivos claros, Reconocimiento, Participación, Formación-desarrollo profesional y Ambiente de trabajo (Ocampo et al., 2019).

### 3.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

**Población:** compuesta por personas, máquinas, equipos, infraestructura; en general, todos los elementos tangibles que se pueden ver y apreciar (Arias y Covinos, 2020). En esta investigación la población son 731 administrativos, de los cuales 367 son hombres y 364 son

mujeres, de la misma forma 15 administrativo oscilan entre los 18 y 30 años, 542 entre los 31 y 60 años y 174 son mayores de 61 años de edad, que laboran en la UNPRG,

**Muestreo:** Se trata de un método o procedimiento que posibilita la identificación de dos aspectos interrelacionados: uno cuantitativo (el tamaño de la muestra, es decir, cuántos elementos) y otro cualitativo (la selección de los componentes que la conforman). Estos aspectos se determinan a partir de una población permanente. Ofrece dos opciones: muestreo probabilístico o aleatorio y no probabilístico, deliberado o deliberado (Feria y otros, 2019). El presente estudio será de tipo muestreo probabilístico o aleatorio simple.

El presente estudio será de tipo muestreo probabilístico o aleatorio simple, al cual, tras aplicar la siguiente fórmula  $n = \frac{z^2 pqN}{z^2 pq + e^2(N-1)}$  da como resultado un muestreo de 220 administrativos.

**Muestra:** Son fracciones de poblaciones que son seleccionadas por el investigador con el fin de obtener data precisa y representativa, considerándose como una unidad o elemento del estudio (Fuentes et al., 2020). Considerándose una población pequeña se tomó a los 220 administrativos como muestra.

**Unidad de análisis:** Son los elementos básicos de un estudio de análisis de contenido; son fragmentos de macro contenido de un mensaje caracterizado por el uso de palabras, variables o un conjunto de categorías (Ñaupas et al., 2018). La unidad de análisis para esta investigación son los 220 funcionarios administrativos que trabajan en la presente casa de estudios UNPRG.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

**Técnica:** Encuesta compuesta por interrogantes que recabaran datos. La encuesta se aplica a individuos con el fin de recopilar gran cantidad de datos y tener conocimiento del estado actual de las unidades de estudio que se investiga; está conformada por interrogantes tanto de tipo abiertas como cerradas (Arias y Covinos, 2020)

**Instrumento:** Para recabar información se ha seleccionado como instrumento el cuestionario que está conformado por interrogantes cerradas con sus correspondientes opciones. Para Arias y Covinos (2020) el cuestionario hace posible recopilar información de la población de estudios.

La validación se fundamenta en el análisis y respaldo de expertos, quienes confirmaron las preguntas planteadas para las variables, lo que facilitó la recopilación de información.

La confiabilidad será evaluada utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, mientras que la validación se realizará mediante el juicio de expertos, quienes revisarán y evaluarán el instrumento.

### **3.5. Procedimiento de análisis de datos**

En lo que se refiere a los procedimientos de análisis de datos, una vez elaborada la encuesta, se verificará su confiabilidad y se obtendrá la validación de expertos para poder aplicarla a la población de estudio. Se obtendrán los permisos necesarios del responsable del organismo para autorizar su implementación. Se informará a la población encuestada sobre el propósito de responder los cuestionarios y el objetivo de la investigación. Después de administrar las encuestas, se recogerán adecuadamente y se agradecerá la participación.

### **3.6. Criterios éticos**

Teniendo en cuenta a Del Castillo (2020) el presente estudio se adherirá a los siguientes principios éticos: El consentimiento informado de los participantes, la colaboración voluntaria entre investigadores, la obtención de permisos y aprobaciones de las personas o la población que se consideren para recopilar data con fines de investigación.

Además, de acuerdo con los artículos 6 y 7 del nuevo código de ética de la USS, los cuales se mencionarán a continuación, se respetará tanto la integridad física como psicológica de los participantes.

**Confidencialidad:** Garantizamos la protección de la identidad de aquellos que colaboren en este estudio, así como la información proporcionada, la cual será utilizada exclusivamente con propósitos educativos.

**Principio de voluntariedad:** Los participantes reciben información clara sobre el tema del estudio y, en base a esta, eligen de manera consciente participar en el desarrollo del mismo.

**Principio de respeto a las personas:** Proporcionamos información de manera transparente y respondemos a las preguntas o inquietudes planteadas por los participantes, siempre respetando su diversidad cultural y sus creencias.

**Principio de beneficencia:** Durante la realización del estudio, nos comprometemos a proteger tanto directa como indirectamente a los participantes, asegurando su comodidad y manteniendo un comportamiento ético en todo momento.



**Consentimiento informado:** Informamos a los participantes sobre los aspectos principales del estudio, destacando tanto los aspectos positivos como los negativos del mismo, antes de que decidan participar.

### **3.7. Criterios de Rigor científico**

En este estudio, se siguieron criterios estrictos de rigor científico de credibilidad, aplicabilidad y neutralidad. Se garantizó el primer indicador al realizar una revisión de la literatura existente sobre empowerment y desempeño laboral para establecer una base teórica sólida. El segundo criterio surgió de haber seleccionado de manera precisa y fundamentada el diseño metodológico, utilizando así herramientas de medición confiables y métodos de investigación apropiados. La neutralidad se garantizó al haber elegido los casos para garantizar representatividad y aplicabilidad de los resultados. La recopilación de datos se llevó a cabo respetando altos estándares éticos y la privacidad de los participantes. El análisis de datos se realizó utilizando técnicas estadísticas apropiadas y considerando posibles factores de confusión. Los resultados se interpretaron en relación con la teoría existente y el contexto administrativo de la UNPRG.

## IV. RESULTADOS

Respecto al objetivo general determinar la relación entre el empowerment y el desempeño laboral en el personal administrativo de la UNPRG.

*Tabla 1*

*Correlación de las variables estudiadas*

Dimensión / Variable	ítems	Empowerment	Desempeño Laboral
Empowerment	Coefficiente de correlación	1	,852**
	Sig. (bilateral)		0
	N	270	270
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,852**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	220	220

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

*Nota. La tabla muestra que, para el caso de estudio, existe una correlación fuerte positiva entre Empowerment y Desempeño laboral. La Rho de spearman es de 0.852.*

*Fuente: Elaboración propia.*

**Respecto al objetivo identificar los niveles de empowerment del personal administrativo de la UNPRG.**

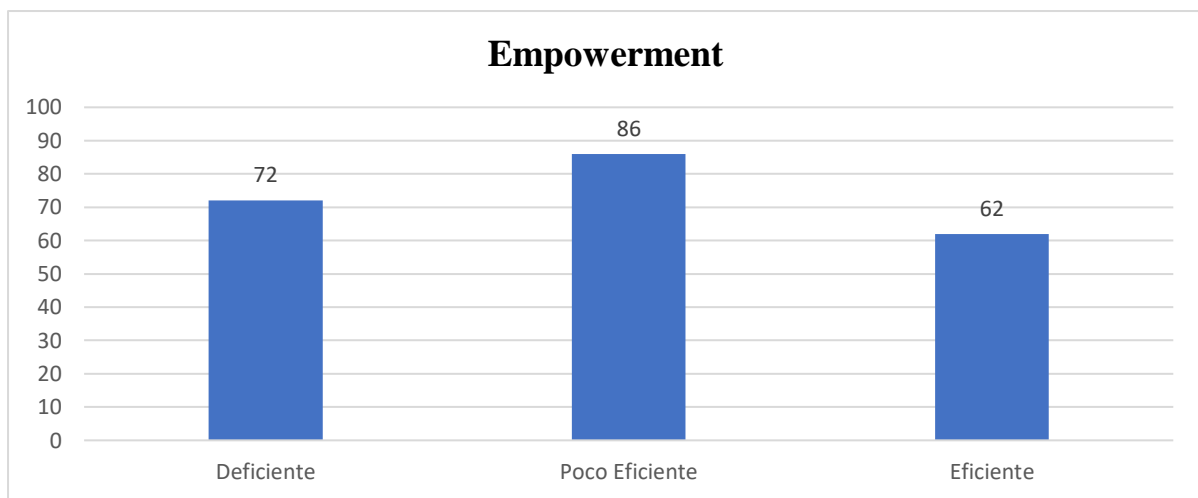
**Tabla 2**

*Variable Empowerment*

<b>Empowerment</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	72	32.73 %
Poco Eficiente	86	39.09 %
Eficiente	62	28.18 %
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.00 %</b>

**Figura 2**

*Variable Empowerment*



*Nota. La tabla y figura presentan los datos obtenidos de la categorización de la variable Empowerment. De la misma, se obtuvo que el valor más repetido fue “Poco Eficiente” con una frecuencia de 86 casos y un valor porcentual de 39.09 %. Esta situación se entiende en base a los enfoques teóricos de empoderamiento que destacan la importancia de la autonomía y la capacidad de toma de decisiones en el entorno laboral. Según teorías como la de Kanter sobre el empoderamiento en el trabajo, la percepción de eficiencia se relaciona estrechamente con la disponibilidad de recursos y el apoyo organizacional para que los empleados puedan llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva. La predominancia de la categoría “Poco Eficiente” puede reflejar una falta de empoderamiento percibido por parte de los empleados, lo que podría estar relacionado con estructuras organizativas rígidas o prácticas de gestión poco participativas.*

Fuente: Elaboración propia

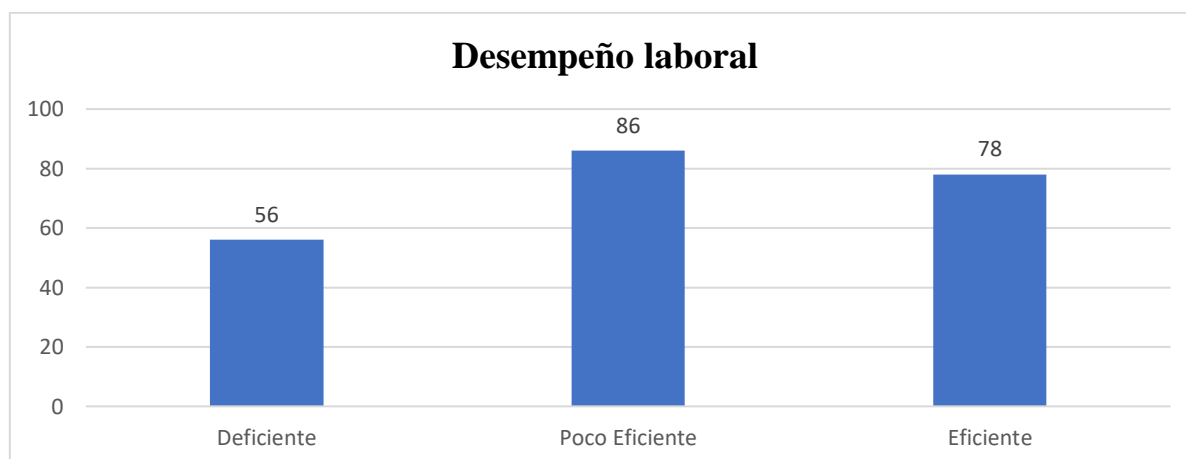
**Respecto al objetivo identificar los niveles de desempeño laboral del personal administrativo UNPRG.**

*Tabla 3 Variable Desempeño Laboral*

<b>Desempeño laboral</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	56	25.45 %
Poco Eficiente	86	39.09 %
Eficiente	78	35.45 %
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.00 %</b>

**Figura 3**

*Variable Desempeño Laboral*



*Nota. La tabla y figura presentan los datos obtenidos de la categorización de la variable Desempeño laboral. De la misma, se obtuvo que el valor más repetido fue "Poco Eficiente" con una frecuencia de 86 casos y un valor porcentual de 39.09%. Esta situación se entiende en base a los enfoques teóricos de la motivación laboral y la satisfacción en el trabajo. Según teorías como la de Herzberg sobre los factores motivacionales e higiénicos, el desempeño laboral eficiente está estrechamente relacionado con la satisfacción en el trabajo y la percepción de los empleados sobre factores como el reconocimiento, las responsabilidades y las oportunidades de crecimiento. La predominancia de la categoría "Poco Eficiente" puede reflejar una falta de satisfacción en el trabajo, posiblemente debido a la falta de reconocimiento, la ausencia de desafíos significativos o la percepción de tareas monótonas y poco estimulantes. Además, teorías como la de Maslow sobre la jerarquía de necesidades*

sugieren que las necesidades de autorrealización y desarrollo personal son fundamentales para el desempeño laboral óptimo, y su ausencia puede contribuir a un desempeño percibido como poco eficiente por parte de los empleados.

Fuente: Elaboración propia.

**Respecto al objetivo de identificar la relación de las dimensiones de empowerment y la variable desempeño laboral.**

**Tabla 4**

*Correlación de la dimensión Competencia profesional con Desempeño Laboral*

Dimensión / Variable	Ítems	Competencia profesional	Desempeño Laboral
Competencia profesional	Coefficiente de correlación	1	,810**
	Sig. (bilateral)		0
	N	220	220
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,810**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	220	220

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

*Nota. La tabla muestra que, para el caso de estudio, existe una correlación de tipo alta y significativa entre la dimensión de competencia profesional y la variable Desempeño laboral. La Rho de Spearman es de 0.810, valor que representa que, cuando la dimensión sube, la variable también lo hace. La competencia profesional resulta muy importante debido a la influencia de las habilidades y capacidades de los profesionales sobre el logro de los resultados, lo que genera que puedan llegar a sus objetivos de manera más eficiente y efectiva, mejorando así su desempeño laboral.*

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 5****Correlación de la dimensión Liderazgo con Desempeño Laboral**

Dimensión / Variable	ítems	Liderazgo	Desempeño Laboral
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1	,760**
	Sig. (bilateral)		0
	N	220	220
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,760**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	220	220

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

*Nota. La tabla muestra que, para el caso de estudio, existe una correlación de tipo alta y significativa entre la dimensión de Liderazgo y la variable Desempeño laboral. La Rho de spearman es de 0.760, valor que representa que, cuando la dimensión sube, la variable también lo hace. Es decir que, el liderazgo, al ser proactivo, influenciador y un ejemplo, ayuda a desarrollar de manera más efectiva las actividades laborales, por lo cual, el desempeño sube o baja en base al nivel de liderazgo que tenga el colaborador.*

*Fuente: Elaboración propia.*

**Tabla 6****Correlación de la dimensión Poder de toma de decisiones con Desempeño Laboral**

Dimensión / Variable	ítems	Poder de toma de decisiones	Desempeño Laboral
Poder de toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1	,821**
	Sig. (bilateral)		0
	N	220	220
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,821**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	220	220

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

*Nota. La tabla muestra que, para el caso de estudio, existe una correlación de tipo alta y significativa entre la dimensión de Poder de toma de decisiones y la variable Desempeño laboral. La Rho de spearman es de 0.821, valor que representa que, cuando la dimensión sube, la variable también lo hace. La toma de decisiones resulta ser muy importante en el entorno laboral, pues ayuda a conseguir los objetivos optando por las mejores opciones para la empresa, lo que aporta en la mejora del desempeño laboral. El no tomar las decisiones correctas, afectaría directamente en el desempeño del colaborador.*

*Fuente: Elaboración propia.*

**Tabla 7**

**Correlación de la dimensión Experiencia con Desempeño Laboral**

Dimensión / Variable	ítems	Experiencia	Desempeño Laboral
Experiencia	Coeficiente de correlación	1	,754**
	Sig. (bilateral)		0
	N	220	220
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,754**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	220	220

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

*Nota. La tabla muestra que, para el caso de estudio, existe una correlación de tipo alta y significativa entre la dimensión de Experiencia y la variable Desempeño laboral. La Rho de spearman es de 0.754, valor que representa que, cuando la dimensión sube, la variable también lo hace. La experiencia, si bien se gana con los años, no deja de influenciar en el desempeño laboral, es por ello que, el estudio evidenció una relación entre la experiencia y el desempeño laboral.*

*Fuente: Elaboración propia.*

## V. DISCUSIÓN

El empowerment debe ser una pieza fundamental para el desarrollo de las actividades internas dentro de una organización, desarrollando eficientemente los distintos objetivos que cada uno posee, asimismo, la gran mayoría de empresas buscan que el desempeño laboral de todos sus colaboradores sea excelente, con la finalidad de que estos últimos puedan desenvolverse mejor en las distintas actividades a realizar trayendo consigo beneficios sólidos para la entidad que laboran.

La finalidad principal de esta tesis fue establecer si existe relación entre las variables empowerment y desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG. Por ello se citó a Piguave y Ocampo, quienes nos mencionaron las definiciones necesarias para la redacción de este (Empowerment y Desempeño Laboral).

De esta manera y teniendo en cuenta los datos recopilados podemos determinar los siguiente:

Esta investigación tuvo como objetivo general establecer de qué manera el empowerment se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en la UNPRG. Ambas variables reflejaron una relación alta y significativa con un sustento estadístico de 0.852 en Rho de Spearman.

En la investigación de Oseda (2020) menciona que el problema del empowerment radica en la sobre carga de acciones, ocasionando estrés en el desarrollo de sus actividades, un bajo desempeño laboral, teniendo una deficiencia del 24% y un inadecuado ambiente laboral, una deficiente innovación tecnológica que está en contra del desarrollar la habilidad y destreza de los empleados, tan importante para el logro de las metas, escasa capacidad de poder en cuanto a las habilidades, mostrando un déficit del 34% y capacidades de los trabajadores, teniendo un déficit de 24%.

Se coincide con la investigación desarrollada por Machaca (2017) la estructura rígida de las instituciones educativas, por un lado, dificulta la descentralización y, por lo tanto, empowerment siendo un 15% bajo, por otro lado, la falta de empoderamiento produce el 37% de problemas en el desarrollo del desempeño del profesorado, perjudicando la calidad educativa un 45%.



Como primer objetivo específico se planteó Identificar los niveles de empowerment del personal administrativo de la UNPRG. En ese sentido se encontró que existe una incidencia del 32.73% (72) para el nivel deficiente. Asimismo, el nivel poco eficiente fue de 39.09% (86). Finalmente, se tuvo que existe un nivel eficiente en el 28.18% (62) de los casos. La identificación de una variabilidad significativa en los niveles de empowerment dentro del personal administrativo de la UNPRG indica que existe una diversidad en la autonomía y capacidad de toma de decisiones entre los empleados. Esto subraya la importancia de comprender las causas de estas diferencias y de implementar estrategias para fortalecer el empowerment en toda la institución. Esto podría incluir iniciativas de formación y desarrollo de habilidades, así como la revisión de las políticas y prácticas de recursos humanos para promover una cultura de empowerment.

Estos resultados van en una línea similar a los resultados de Juyumaya et al. (2021), pues los investigadores advierten que la capacidad psicológica del empleado para manejar sus propias competencias en la ejecución de tareas tiene un impacto positivo en su desempeño. En efecto, involucrar al empleado en la tarea misma conlleva a resultados aún más favorables en términos de rendimiento. Asimismo, se tiene la investigación de Fonseca y Martínez (2022), quienes encontraron que aquellos colaboradores que expresaban niveles más elevados de Empowerment también demostraban una mayor vinculación con los valores y metas de la empresa.

Como segundo objetivo se tuvo Identificar los niveles de desempeño laboral del personal administrativo UNPRG. En ese sentido se encontró que existe una incidencia del 25.45% (56) para el nivel deficiente. Asimismo, el nivel poco eficiente fue de 39.09% (86). Finalmente, se tuvo que existe un nivel eficiente en el 35.45% (78) de los casos. Estos valores muestran que existe una diversidad significativa en los niveles de desempeño laboral dentro del personal administrativo de la UNPRG. Este hallazgo tiene implicaciones importantes para la gestión del talento y el desarrollo organizacional en la universidad. Requiere la implementación de estrategias específicas para abordar las deficiencias en el desempeño y promover una cultura de excelencia y mejora continua en toda la institución.

Los resultados propios se asemejan con los que La Torre (2020) encontró en su investigación realizada en Áncash, pues este mostró que existen niveles eficientes en más del 37% de los casos. Asimismo, se encontró el trabajo de Chavez y Ponce (2020), quienes encontraron que existen niveles moderados de desempeño laboral para el caso de una empresa de Chimbote.

Como tercer objetivo específico se planteó Identificar la relación entre las dimensiones de empowerment (competencia profesional, liderazgo, poder de toma de decisiones, experiencia) y la variable del desempeño laboral en el personal administrativo UNPRG. En ese sentido, se encontró que la relación entre la competencia profesional y el desempleo laboral del personal administrativo de la UNPRG fue una relación alta y significativa con un sustento estadístico de 0.810 en Rho de Spearman.

En la investigación de Lan et al., (2020) se realizó un estudio con 11 profesionales, el 92% de dichos encuestados aceptaron que el nivel de desempeño se encuentra afectado debido al bajo clima laboral, porque esta situación genera estrés laboral, cansancio físico y emocional, y desánimo, lo cual influye en la disminución del desempeño y en la competencia profesional.

Se coincide con la investigación de Urbano (2018) que identificó que la productividad resultó ser de los principales problemas debido a que se tiene un 23% tiene un desempeño deficiente, debido a la mala gestión del recurso humano, y un clima laboral poco adecuado para un 8% lo que afecta negativamente el proceso, la complicada interacción con tu jefe, la ausencia de apreciación y las condiciones laborales, la bajas posibilidades de desarrollo profesional, falta de capacitación continua, el trato injusto y la poca innovación.

En la misma línea, se halló que la relación entre la experiencia y el desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG fue alta y significativa con un sustento estadístico de 0.760 en Rho de Spearman.

En la investigación de Sánchez (2021) argumento que el déficit radica en la contradicción comunicativa entre el personal ejecutivo , directivos, y personal administrativo afectando un 11% negativamente, las prácticas laborales egoístas también es uno de los principales problemas con un déficit del 4%, actitudes negativas ante los problemas, por participación en actividades para mantener el clima organizacional, y la mala administración comunicacional siendo 7% deficiente.

Se coincide con el estudio de Alberca y Cruz (2019) que menciona que la valoración de la labor y experiencia realizada es de gran relevancia para los trabajadores sepan cuáles son sus objetivos y qué tipo de ambiente se encuentran en la organización, la cual debe ser aplicada tanto para los colaboradores como para los líderes de la empresa.

Se encontró entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG, la misma fue alta y significativa con un sustento estadístico de 0.821 en Rho de Spearman.

En la investigación desarrollada por Rodríguez y Lechuga (2019), describen que en otros países el incremento en cuanto a las dificultades para el desarrollo laboral se relaciona con carencia de liderazgo 20%, comunicación 40% y comprometido 45%, estas deficiencias generan insatisfacción en los empleados y las acciones de retroalimentación por parte del personal no genera el resultado esperado

Se coincide con el estudio desarrollado por Rodríguez y Cardozo (2019) manifiesta que el desempeño laboral tiene como debilidad la falta de comunicación interna, falta de conocimiento del trabajo y de liderazgo, teniendo un déficit del 23%, mala gestión de los directivos hacia sus trabajadores, afectando un 40%, poca responsabilidad tanto como de los administrativos como de los trabajadores, afectando en un 42,5%, poca capacidad de liderazgo, siendo 29% ineficiente, la poca consideración de parte de los administrativos, afectando un 30,5%.

Finalmente, se encontró relación entre el poder de toma de decisiones y desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG, la cual fue alta y significativa con un sustento estadístico de 0.754 en Rho de Spearman.

En la investigación desarrollada por el Institución Universitaria Esumer (2018) argumenta que el problema por el cual empowerment no se desempeña bien, radica en el mal desempeño del equipo de trabajo, nivel bajo para productividad, deficiente toma de decisiones del encargado, la poca colaboración y participación inactivada de los integrantes y la poca motivación del personal.

Se coincide con el estudio de Rojas (2020) menciona que el 80% de colaboradores siente desmotivado debido a factores como la carga de trabajo excesiva y la compensación económica insuficiente, siendo factores que inciden directamente en la falta de productividad, en la toma de decisiones, una baja inteligencia emocional afecta el 50% del desempeño, el 29% no trabaja a gusto con su salario, el 11% no recibe un reconocimiento laboral y el 32% admiten no estar motivados y no asumen el compromiso con la empresa, buscan cumplir sus actividades dirías.

Finalmente, se puede señalar que en esta investigación se demuestra que los factores relacionados al desempeño laboral son la variable de Empowerment y sus dimensiones de Competencia profesional, Liderazgo, Poder de toma de decisiones y Experiencia. La influencia de estos factores se demuestra en las pruebas de hipótesis presentadas en la sección de resultados.

## VI. CONCLUSIONES

Después de haber analizado a detalle los datos recolectados en base al programa estadístico de SPSS, se presentan las conclusiones pertinentes a los objetivos.

- 1 Se halló una relación alta y significativa entre las variables Empowerment y Desempeño Laboral. La relación tiene un sustento estadístico de 0.852 en Rho de Spearman. Dicho dato, leído de forma centrada, muestra que mientras mayor sea el Empowerment, mayor será el Desempeño Laboral.
- 2 Se encontró que los niveles de empowerment del personal administrativo de la UNPRG son poco eficiente con una incidencia del 32.73% (72); poco eficiente, 39.09% (86); y eficiente con una presencia en el 28.18% (62) de los casos estudiados.
- 3 Se halló que los niveles de desempeño laboral del personal administrativo UNPRG son poco eficiente con una incidencia del 25.45% (56); poco eficiente, 39.09% (86); y eficiente con una presencia en 35.45% (78) de los casos estudiados.
- 4 Se halló una relación alta y significativa entre la dimensión de Competencia profesional y la variable Desempeño Laboral (0.810); relación alta y significativa entre la dimensión de Liderazgo y la variable Desempeño Laboral (0.760); relación alta y significativa entre la dimensión de Poder de toma de decisiones y la variable Desempeño Laboral (0.821); relación alta y significativa entre la dimensión de Experiencia y la variable Desempeño Laboral (0.754).

## VII. RECOMENDACIONES

1. La institución debe establecer las metas anuales y mensuales tanto para los altos mandos y los diversos colaboradores, ya que su trabajo debe ir de la mano hacia los objetivos que tiene la institución, asimismo, antes de delegar el poder.
2. Se debe conocer a profundidad a los colaboradores de la institución, para que estos puedan hacer su trabajo sin ningún tipo de problema, por lo que se recomienda desarrollar actividades de cooperación y confraternidad, en donde se pueda conocer a los colaboradores, y permita que se sientan conformes en el centro de trabajo.
3. Se recomienda realizar talleres para el desarrollo de habilidades blandas y sociales, la universidad debe brindar diferentes herramientas para que exista una competencia profesional, desarrollando nuevas habilidades para que solucionen adecuadamente los labores.
4. Se recomienda a la universidad empezar a desarrollar y delegar algunas decisiones importantes a los colaboradores que reflejen un entusiasmo y liderazgo frente a las diversas disyuntivas del contexto, para que se sientan que son parte de las decisiones importantes en la empresa.
5. La universidad debe implementar charlas y reuniones de retroalimentación hacia sus colaboradores para aumentar la comunicación y confianza.
6. La universidad debe implementar una adecuada cultura organizacional, esto definiendo las políticas, misión, visión y valores de la empresa, permitiendo que los colaboradores se puedan identificar con la forma de trabajo de la empresa.

## REFERENCIAS

- Ajzen Icek, Fishbein Martin, Lohmann Sophie, & Albarracín Dolores. (2018). *Capítulo La influencia de las actitudes en el comportamiento*.
- Albalate, Joaquín Juan, J. J. (1944). *La participación de los trabajadores en la Tecnología. Un enfoque sociocultural de la participación en la empresas del Sector «auxiliar» del automóvil de Cataluña*. Universidad de Barcelona.
- Alberca Morales, D. E., & Cruz Garcia, Y. D. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú SAC – Chiclayo*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2418>
- Alles, Martha. (2019). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Granica.
- Al-Niarat, T. F., & Abumoghli, F. (2019). Factors Influencing Nursing Students' Empowerment: A Literature Review. *Open Journal of Nursing*, 9(12), Article 12. <https://doi.org/10.4236/ojn.2019.912090>
- Alvares Cisternas, M. del C. Á. (2024). Empoderamiento estudiantil en la Evaluación del aprendizaje y la justicia social en Educación Superior. *Mendive. Revista de Educación*, 22(1), Article 1.
- Barrera Gonzáles, J. G., & Martín León, M. C. (2020). *EL PAPEL DE LA TOMA DE DECISIONES EN EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL*. 7(19), 33.
- Broncano, S. U. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, ág. 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Cáceres Cardenas, M. L., Cañari Guía, B. O., & Geraldo Campos, L. A. (2022). El empowerment como oportunidad para mejorar el desempeño de la empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 15(25), 131-138.
- Chávez, L., & Ponce, Jerry. (2020). *Empowerment y su relación con el desempeño laboral de*

- los colaboradores de la empresa “Servicios Navales Paredes E.I.R.L” – Chimbote, 2020. Universidad César Vallejos.*
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento humano*.
- Condor, D. (2019). *El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018*. Universidad César Vallejos.
- Costa Marcé, Albert. (2014). *Liderazgo y dirección de empresas en el s. XXI*. UOC. Universitat Oberta de Catalunya.
- Cruz, C., & Reyes, A. (2021). *Empowerment y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una institución de educación superior, año 2019- 2020*. Universidad César Vallejos.
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- De los Rios Flores, P. (2012). *El Empowerment organizacional: Revisión de modelo teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial*. Universidad de Almería.
- Espinoza Paucar, O. N. (2022). El empoderamiento administrativo para el fortalecimiento de la gestión aduanera del comercio exterior. *CIENCIAMATRIA*, 8(Extra 3), 459-479.
- Farias-Macias, Á. A., Zambrano-Cedeño, L. A., Macias-Moreira, M. E., & Gómez-Bravo, N. V. (2021). *El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados*. 7.
- Fonseca Camargo, Fernando & Martínez Rangel, Jennifer Vanessa. (2022). *El empowerment como generador de simbiosis entre el recurso humano y los objetivos organizacionales*. 26(114), pp.170-181. <https://doi.org/10.47460/uct.v26i114.602>
- García, Y. B., & Fernández, H. M. (s. f.). *EMPODERAMIENTO ORGANIZACIONAL: FACTOR PROTECTOR DEL BIEN-*

LABOR WELFARE PROTECTIVE FAC- ESTAR LABORAL TOR.

- Gębczyńska, A., & Brajer-Marczak, R. (2020). Review of Selected Performance Measurement Models Used in Public Administration. *Administrative Sciences*, 10, 99. <https://doi.org/10.3390/admsci10040099>
- Guevara, L. (2022). *Estrategias basadas en Empowerment para la satisfacción laboral en una empresa de asesoría y capacitación profesional, Lambayeque*. Universidad César Vallejos.
- Herrera Saiz, C. (2017). *Sistema de evaluación del desempeño: Proyecto fin de máster de consultoría de recursos humanos en Simumak*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/23977>
- Jaramillo Arica, P. S. (2019). *Efectos de un programa de desarrollo para la mejora de la competencia en atención al cliente en los socios estratégicos del área de admisión en una universidad privada de la ciudad de Piura*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Juyumaya, J. E., Alvarado, N., & Rojas, C. (2021). Efectos del empoderamiento y el compromiso en el rendimiento de los trabajadores de la industria textil chilena. *Estudios de Administración*, 28(2), Article 2. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.61108>
- La Torre Gómez, Rosemarie Stephanie. (2020). *Empowerment y desempeño docente en dos instituciones educativas de la provincia de Huaylas, Áncash 2020*. Universidad César vallejos.
- Lan, Y.-L., Huang, W.-T., Kao, C.-L., & Wang, H.-J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12079. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Loli Pineda, Alejandro E. & Juscamaita Lora, Ilia E. (1977). *La Participación de los*



- trabajadores en la gestión de la Empresa*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Machaca Maquera, W. (2020). La estrategia del empowerment y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tacna, año 2017. *Repositorio Institucional - UNJBG*.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2806178>
- Madero Gómez, Segio. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Nava-Soto, M. I., García-Uribe, E. F., Ramos-Rubio, P., Nava-Soto, M. I., García-Uribe, E. F., & Ramos-Rubio, P. (2022). Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional. *Investigación administrativa*, 51(130).  
<https://doi.org/10.35426/iav51n130.02>
- Niño De Guzmán Vivanco Frank. (2022). *GESTIÓN POR OBJETIVOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MOTOFUERZA S.A.C – HONDA, CHICLAYO – 2018*. Universidad Señor de Sipan.
- Orgambídez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Ruiz-Frutos, C. (2018). Empowerment, vulnerabilidad al estrés y burnout en enfermeros portugueses. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23, 259-266. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018231.15522015>
- Oseda Dávila, E. B. (2020). *Empowerment y desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada del Cono Norte*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47658>
- Palacios-Serna.LinaIris, Cortz-Chavez,Claudia Virdinia, Cueva-Urra,Marlies Alicia, & Ramírez Ramírez,Wildoro. (2024). *Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional*.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/41668>
- Peralta Jara, Jhina Maberl. (2022). *EL EMPOWERMENT Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL*

*EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019.* Señor de Sipan.

- Picon Zunta, Ana Jacqueline. (2021, noviembre 17). Modelo de empowerment para el desempeño laboral del servidor público en la red prestacional Lambayeque-EsSalud. *Tesis del Perú*. <https://www.tesisdelperu.com/modelo-de-empowerment-para-el-desempeno-laboral-del-servidor-publico-en-la-red-prestacional-lambayeque-essalud-3120044>
- Piguave-Bello, M. M., & Vegas-Meléndez, H. J. (2021). Empowerment Como Herramienta De Gestión Estratégica Efectiva En El Desempeño Laboral En Equipos De Trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 5(8), 21-38.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas Paredes, C. F. (2020). La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero Arequipa 2019. *Universidad Continental*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8070>
- Sandoval Gerónimo, R. M. S. (2019). *Empowerment, herramienta administrativa para agilizar los procesos en los hoteles de Flores, Petén.*
- Shapiro, S., Beninger, S., Domegan, C., Reppel, A., Stanton, J., & Watson, F. (2021). Macromarketing Pedagogy: Empowering Students to Achieve a Sustainable World. *Journal of Macromarketing*, 41(1), 104-115. <https://doi.org/10.1177/0276146720949637>
- Torres Cáceres, Aldo Ivan, T. (2020). *RELACIÓN ENTRE EL EMPOWERMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA*

- 2019.

Torres Espin, G. E. (2018). *EL EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES COMO HERRAMIENTA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

Torres Espín, G. E. T., & Cruz Lascano, Mary Elizabeth. (2018). *EL EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES COMO HERRAMIENTA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. Técnica de Ambato.

Torres Uceda, D. L. (2021). Empowerment como estrategia para lograr el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque—2019. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/9407>

Torres Uceda, Diana Lucia. (2021). *EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE - 2019*. Universidad Señor de Sipan.

Tumpay Panti, Verónica. (2018). *La experiencia de trabajo y la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018*. Universidad César Vallejos.

Ulloa, W. L. O., Masacon, N. H. H., & Rodríguez, A. F. C. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *RECIMUNDO*, 3(4), Article 4. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(4\).diciembre.2019.114-137](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(4).diciembre.2019.114-137)

Vargas Rojas, Y. D. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo*.

## ANEXOS

### Anexo 01: Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Empowerment	El empoderamiento en el proceso de desarrollo del talento en la organización es una importante herramienta estratégica para desarrollar las habilidades y competencias de los empleados, y esta nueva filosofía refleja el compromiso de los empleados de la organización. Las actitudes gerenciales deben enfocarse en liderar a los empleados bajo su responsabilidad, creando un lugar de trabajo donde el empoderamiento sea la base de la gestión de toda la cultura organizacional (Piguave y Vegas, 2021)	La variable Empowerment será medida por cuatro dimensiones con 14 indicadores mediante la escala de Likert.	Competencia profesional	Horas invertidas en eliminar errores Aplicación de habilidades Desarrollo de aptitudes Gestión de conocimientos	Ordinal
			Liderazgo	Cantidad de conflictos solucionados	
				Capacidad de lograr resultados	
				Resultados obtenidos en el semestre	
			Poder de toma de decisiones	Ahorro de insumos	
				Procesos innovadores complementados	
				Planificación de decisiones	
				Análisis de riesgos	
			Experiencia	Años trabajados antes de llegar a la Universidad	
				Experiencia en administración	
				Logros como profesional	

Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere desempeño de cada empleado en el desempeño de las actividades asignadas, el desarrollo de las actividades realizadas, por lo que un gran número de empresas evalúan el desempeño con el fin de evaluar su eficiencia y eficacia, realizan su trabajo (Ocampo et al., 2019)	La variable desempeño laboral será medida por cinco dimensiones con 17 indicadores mediante la escala de Likert.	Establecimiento de objetivos claros	Objetivos a corto plazo	Ordinal
				Objetivos a largo plazo	
				Logros alcanzados en el último semestre	
				Estrategias para el logro de metas	
			Reconocimiento	Reconocimiento por logro de metas	
				Propuesta de ascensos	
				Alcance de objetivos mensuales	
			Participación	Participación en la planificación	
				Reuniones de definición de objetivos	
				Compromiso para el cumplimiento de tareas	
			Formación y desarrollo profesional	Inversión en formación presupuestada vs la ejecutada	
				Número de horas de formación complementadas vs las planificadas	
				Cantidad de trabajadores capacitados (Último semestre)	
				Cantidad de capacitaciones replicadas entre los trabajadores	
			Ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo	
				Solución de problemas	
				Comunicación entre compañeros y directivos	

## Anexo 02: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Técnicas e Instrumentos
<p>¿Cómo el empowerment se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuáles son los niveles de empowerment del personal administrativo de la UNPRG?</p> <p>¿Cuáles son los niveles de desempeño laboral del personal administrativo UNPRG?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de empowerment (competencia profesional, liderazgo por de toma de decisiones, experiencia) y la variable desempeño laboral en el personal administrativo UNPRG?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Establecer de qué manera el empowerment se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Identificar los niveles de empowerment del personal administrativo de la UNPRG</p> <p>Identificar los niveles de desempeño laboral del personal administrativo UNPRG.</p> <p>Identificar la relación entre los indicadores de empowerment (competencia profesional, liderazgo, poder de toma de decisiones, experiencia) y el desempeño laboral en el personal administrativo UNPRG.</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p>
	<p><b>Hipótesis</b></p>	<p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>
	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>Existe relación entre el empowerment y el desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>Existe niveles significativos de empowerment del personal administrativo de la UNPRG</p> <p>Existe niveles significativos de desempeño laboral del personal administrativo UNPRG.</p> <p>Existe relación entre los indicadores de empowerment (competencia profesional, liderazgo, poder de toma de decisiones, experiencia) y el desempeño laboral en el personal administrativo UNPRG</p>	

<b>Tipo y diseño de la Investigación</b>	<b>Población y muestra</b>		<b>Variables y dimensiones</b>	
Correlacional –no experimental	<b>Población:</b>	<b>Muestra</b>	<b>Variable independiente</b>	<b>Dimensiones</b>
	731	220	Empowerment	Competencia profesional Liderazgo Poder de toma de decisiones Experiencia
			<b>Variable dependiente</b>	<b>Dimensiones</b>
		Desempeño laboral	Establecimiento de objetivos claros Reconocimiento Participación Formación y desarrollo profesional Ambiente de trabajo	

## Anexo 03: Instrumentos

### 1. Instrumento de empowerment:

#### Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información de la variable empowerment, lea detenidamente cada una de las preguntas y marque la alternativa que usted crea conveniente.

Gracias por su colaboración.

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	<b>Competencia profesional</b>					
1	Considera necesario que la institución capacite de manera constante para evitar errores en su trabajo					
2	Considera que su trabajo está dentro del alcance de sus competencias y capacidades.					
3	Considera que posee confianza dentro del área de trabajo, el cual le ha permitido desarrollar nuevas habilidades y conocimientos para afrontar contingencias					
	<b>Liderazgo</b>					



4	Considera usted que posee habilidades para solucionar conflictos entre compañeros					
5	Se siente capacitado para desarrollar las actividades de manera eficiente					
6	Se siente satisfecho con los resultados que ha obtenido en el semestre					
	<b>Poder de toma de decisiones</b>					
7	Considera que sus compañeros de trabajo toman conciencia para el ahorro de insumos					
8	La institución realiza un análisis para innovar en sus procesos y mejorarlo					
9	En la institución se tiene una adecuada planificación para tomar decisiones					
10	Considera que la institución analiza bien cada proceso para evitar riesgos					
	<b>Experiencia</b>					
11	La antigüedad de años laborando le ha permitidos ingresar a este					

	nuevo centro de trabajo					
12	Considera que cuenta con la adecuada experiencia para asumir un cargo administrativo					
13	Considera que sus logros profesionales le han permitido obtener reconocimientos.					

## 2. Instrumento de desempeño laboral:

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información de la variable desempeño laboral, lea detenidamente cada una de las preguntas y marque la alternativa que usted crea conveniente.

Gracias por su colaboración.

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	<b>Establecimiento de objetivos claros</b>					
1	Considera usted que la institución cuenta con objetivos a corto plazo.					
2	Considera usted que ha alcanzado un desempeño eficiente durante este último trimestre.					
3	La institución siempre cumple eficientemente con sus objetivos a largo plazo					
4	Conoce las estrategias que tiene la empresa para lograr sus objetivos					
	<b>Reconocimiento</b>					
5	Recibe comentarios halagadores y felicitaciones por parte de sus superiores cuando					

	cumple con los objetivos de la universidad.					
6	Cree usted que se encuentra capacitado para ascender a un cargo de mayor rango.					
7	Considera que todo el equipo de trabajo participa de forma igualitaria en el logro de metas.					
	<b>Participación</b>					
8	Siente que su jefe inmediato le otorga oportunidades para dirigir sus funciones con autonomía.					
9	En la institución se convoca a reuniones para definir objetivos organizacionales.					
10	Considera usted que existe compromiso entre compañeros de trabajo para cumplir con las tareas.					
	<b>Formación y desarrollo profesional</b>					
11	Considera usted que la inversión que realiza en capacitarse repercute para mejorar su desempeño.					
12	Considera que cuenta con una buena planificación para					

	llevar a cabo sus capacitaciones.					
13	Considera que la institución logra capacitar a todos sus trabajadores para un mejor desempeño.					
	<b>Ambiente de trabajo</b>					
14	La institución le ofrece buenas condiciones de trabajo para desarrollar mejor sus actividades.					
15	La institución maneja adecuadamente los conflictos laborales empoderando a sus trabajadores para solucionar los problemas cotidianos.					
16	Siente que su jefe inmediato le brinda la confianza suficiente para generar una comunicación amigable.					

## Anexo 04: Validación y confiabilidad de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. **Nombres y apellidos del validador** : Mg. JUDITH MERCEDES VASQUEZ GAMONAL  
 1.2. **Cargo e institución donde labora** : PERSONAL ADMINISTRATIVO  
 UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
 DOCENTE UNIVERSITARIO – UNIVERSIDADES PRIVADAS  
 1.3. **Autor (a) del instrumento** : EVER ARTEMIO VASQUEZ GAMONAL

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	

• <b>CLARIDAD</b>	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			x	
• <b>FORMATO</b>	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			x	
• <b>ESTRUCTURA</b>	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			x	
<b>CONTEO TOTAL</b>				10	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>

Coefficiente de validez:  =

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ MUY BUENA

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

21 de abril del 2023

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del validador  
 DNI. N°. 42084364

## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I INFORMACION GENERAL

- 1.1. **Nombres y apellidos del validador** : Mg ROSA AURORA FERNANDEZ SAAVEDRA  
 1.2. **Cargo e institución donde labora** : DOCENTE - UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALI  
 1.3. **Autor (a) del instrumento** : EVER ARTEMIO VASQUEZ GAMONAL

### II ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías			X	



	aplicadas, lenguaje claro y preciso)				
• <b>FORMATO</b>	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			%	
• <b>ESTRUCTURA</b>	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			%	
<b>CONTEO TOTAL</b>				10	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

1.00

=

Validez muy buena


### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ MUY BUENA

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

21 de abril del 2023

  
 Firma del validador  
 DNI. N°.  
 17520370

## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador : MG. NOÉ ALBERTO ROSILLO ALBERCA  
 1.2. Cargo e institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALI  
 1.3. Autor (a) del instrumento : EVER ARTEMIO VASQUEZ GAMONAL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido clara y ordenada.			X	

	científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			
• <b>FORMATO</b>	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).		X	
• <b>ESTRUCTURA</b>	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.		X	
<b>CONTEO TOTAL</b>			10	
<b>(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)</b>		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>
				<b>Total</b>

Coefficiente de validez:

1.00

=

Validez muy buena

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.



Validez muy buena

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez mala
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena





## Anexo 05: Carta de autorización.

	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b>	<b>RECTORADO</b>	
---	--	------------------	---

---

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lambayeque, 26 de enero de 2023

**OFICIO No. 056-2023-UNPRG/RE-V**

Señor  
**Lic. EVER ARTEMIO VASQUEZ GAMONAL**  
Ciudad. -



**ASUNTO: SOLICITA PERMISO PARA INVESTIGACIÓN – TRABAJO TESIS MAESTRIA**

De mi especial consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, mediante el presente documento, para hacerle llegar el saludo institucional, de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en mi calidad de Rector, y a la vez, en atención a su solicitud, hacerle llegar los formatos de autorización para desarrollar su trabajo de investigación para su tesis de maestría, denominado: El Empowerment y su relación con el desempeño laboral del personal-administrativo de la UNPRG.

Sin otro particular y agradeciendo la atención prestada, me suscribo de usted.

Atentamente;

**Dr. Enrique Wilfredo Carpena Velásquez**  
**RECTOR - UNPRG**

EWCV/kscf  
c.c: Archivo

---

Ciudad Universitaria - Calle Juan XXIII No. 391 www.unprg.edu.pe / e-mail: rectorado@unprg.edu.pe Lambayeque - Perú	Teléfono: 074-283638 - 283146 - 283115 / Anexo 2201 Celular: 982555902
---	---



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lambayeque, 25 de enero de 2023

Quien suscribe:

Señor

**Dr. ENRIQUE WILFREDO CÁRPENA VELÁSQUEZ**

**Representante legal de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo**

**AUTORIZA: PERMISO PARA RECOJO DE INFORMACIÓN PARA EJECUCIÓN DE  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.**

Por el presente, el que suscribe, Dr. Enrique Wilfredo Cárpena Velásquez, representante legal de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, identificado con DNI No. 17530351, AUTORIZO al estudiante Ever Artemio Vásquez Gamonal, del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad Señor de Sipán y autor de la investigación denominada: “EL EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNPRG”, al uso de dicha información única y exclusivamente para contribuir a la elaboración de investigación con fines académicos, y se solicita, garantice la absoluta confidencialidad de la información recabada.


Atentamente,



*Dr. Enrique Wilfredo Cárpena Velásquez*


**RECTOR - UNPRG  
DNI No. 17530351**

## Anexo 06: Consentimiento Informado



# UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

## RECTORADO



---

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Institución: Universidad Señor de Sipán  
Investigador: Ever Artemio Vásquez Gamonal  
Título: "El empowerment y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la UNPRG"

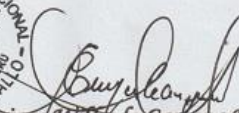

Yo, Enrique Wilfredo Cárpena Velásquez, identificado con DNI No. 17530351, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación "EL EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNPRG", así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Lambayeque, 25 de enero de 2023

  
  
**Dr. Enrique Wilfredo Cárpena Velásquez**  
**RECTOR - UNPRG**  
**DNI No. 17530351**

---

Ciudad Universitaria - Calle Juan XXIII No. 391  
www.unprg.edu.pe / e-mail: rectorado@unprg.edu.pe  
Lambayeque - Perú

Teléfono: 074 -283638 - 283146 - 283115 / Anexo 2201  
Celular: 982555902

## Anexo 07: Evidencias de la aplicación de investigación







## Anexo 08: Según docente

Respecto a la Variable EMPOWERMENT

Para el caso del instrumento 1 se aplicó el cuestionario de 13 preguntas a 220 colaboradores de la empresa estudiada.

### Respecto a las preguntas

**Tabla 8**

**Respuesta 1 del instrumento 1**

<b>Considera necesario que la institución capacite de manera constante para evitar errores en su trabajo</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	5.91%
En desacuerdo	41	18.64%
Indiferente	56	25.45%
De acuerdo	53	24.09%
Totalmente de acuerdo	57	25.91%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0 %</b>

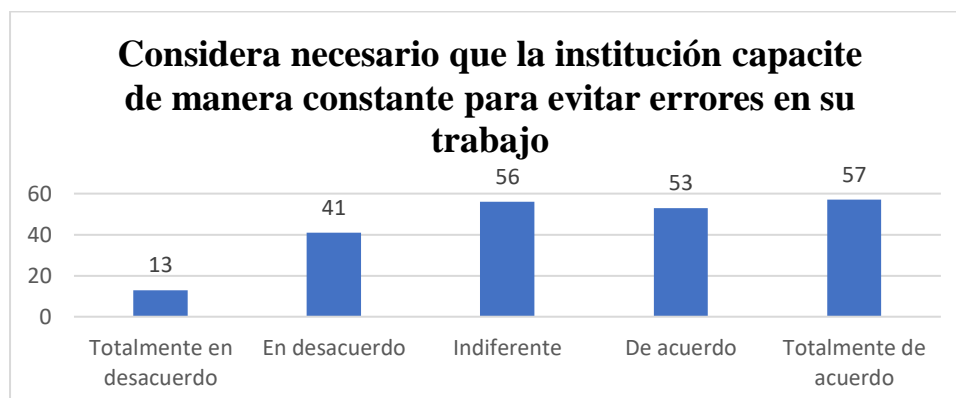
*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Según la tabla número 5, se observa que la respuesta más común fue “totalmente de acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 57 casos y un valor porcentual de 25.91%, esto quiere decir que la mayoría considera necesario que la institución capacite de manera constante para evitar errores de trabajo, mientras que la respuesta menos común fue “totalmente en desacuerdo” con un 5.91 % y una frecuencia de 13 casos.

**Figura 4**

**Respuesta 1 del instrumento 1**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

ELABORACIÓN: El tesista

Tabla 9

Respuesta 2 del instrumento 1

<b>Considera que su trabajo está dentro del alcance de sus competencias y capacidades.</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	26	11.82%
En desacuerdo	10	4.55%
Indiferente	8	3.64%
De acuerdo	111	50.45%
Totalmente de acuerdo	65	29.55%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

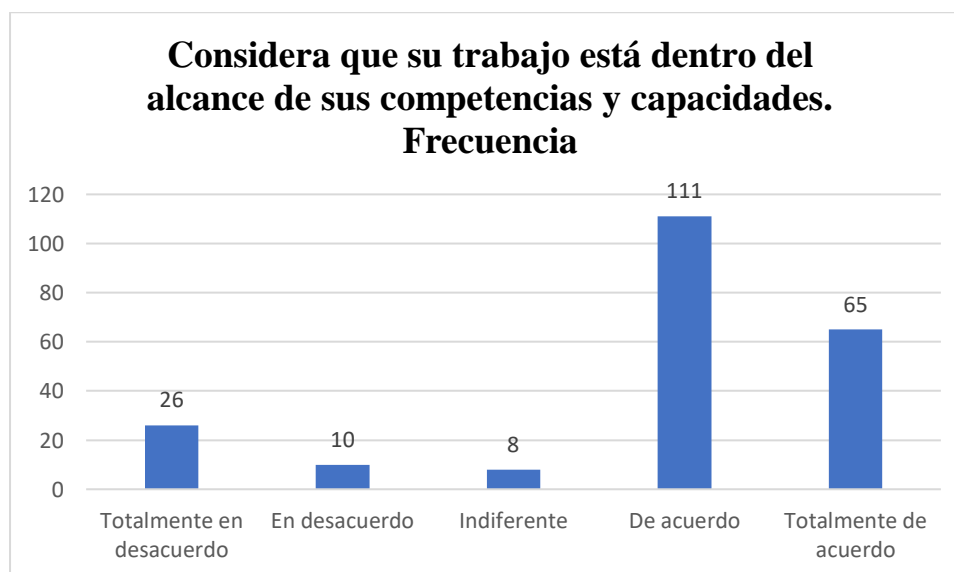
FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores

ELABORACIÓN: El tesista

Nota. Según la tabla número 6, se observa que la respuesta más común fue “De acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 111 casos y un valor porcentual de 50.45%, esto quiere decir que la mayoría considera que su trabajo está dentro del alcance de sus competencias y capacidades, mientras que la respuesta menos común fue “Indiferente” con un 3.64% y una frecuencia de casos.

Figura 5

Respuesta 2 del instrumento 1



FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores

**Tabla 10**  
**Respuesta 3 del instrumento 1**

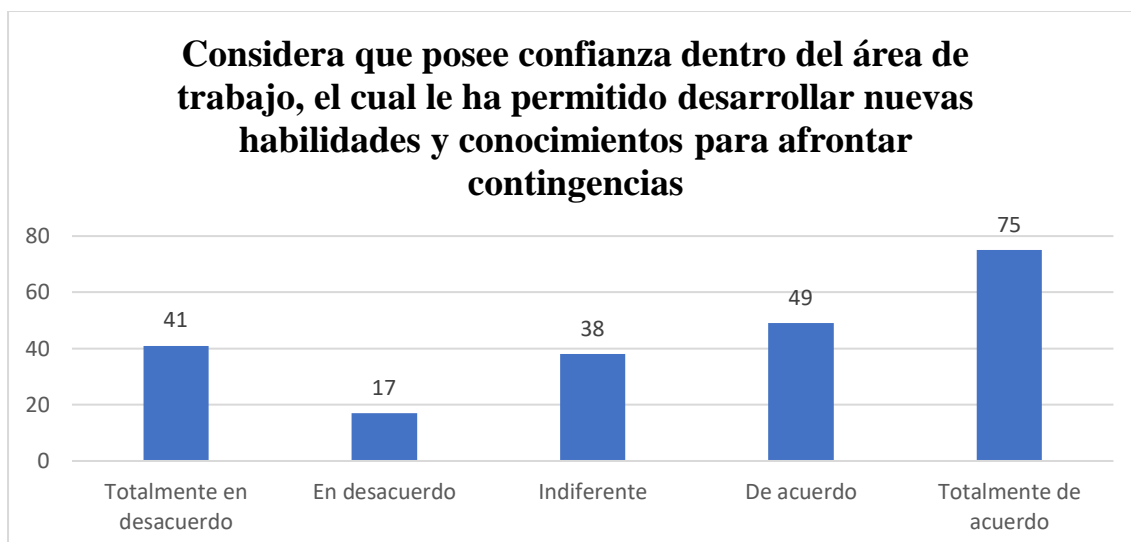
<b>Considera que posee confianza dentro del área de trabajo, el cual le ha permitido desarrollar nuevas habilidades y conocimientos para afrontar contingencias</b>		
<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	41	18.64%
En desacuerdo	17	7.73%
Indiferente	38	17.27%
De acuerdo	49	22.27%
Totalmente de acuerdo	75	34.09%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Según la tabla número 7, se observa que la respuesta más común fue “Totalmente de acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 75 casos y un valor porcentual de 34.09%, esto quiere decir que la mayoría considera que posee confianza dentro del área de trabajo, el cual le ha permitido desarrollar nuevas habilidades y conocimientos para afrontar contingencias, mientras que la respuesta menos común fue “En desacuerdo” con un 7.73% y una frecuencia de 17 casos.

**Figura 6**  
**Respuesta 3 del instrumento 1**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla 11**

**Respuesta 4 del instrumento 1**

<b>Considera usted que posee habilidades para solucionar conflictos entre compañeros</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	41	18.64%
En desacuerdo	21	9.55%
Indiferente	44	20.00%
De acuerdo	59	26.82%
Totalmente de acuerdo	55	25.00%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

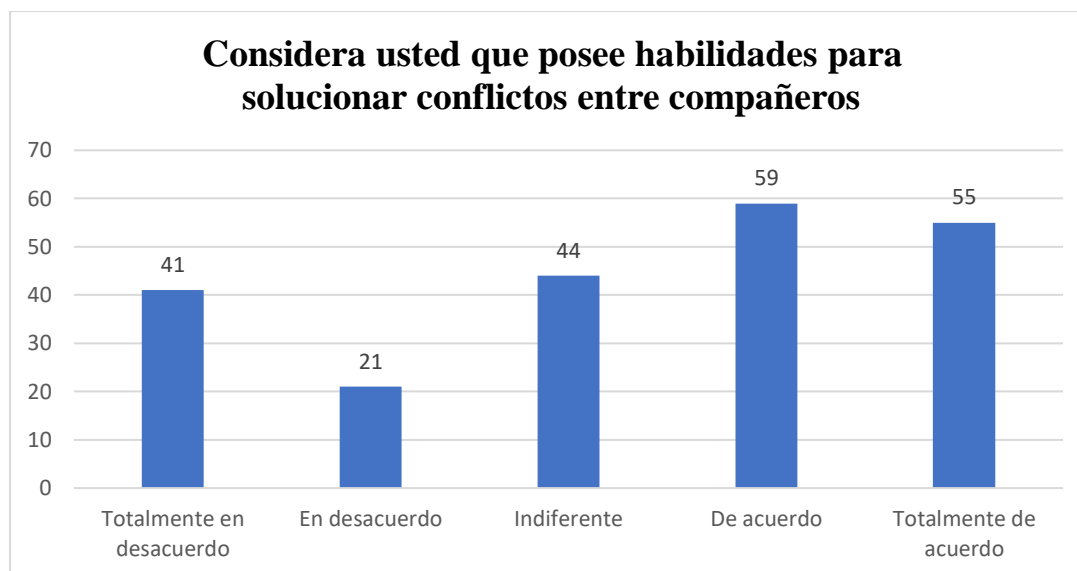
*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Según la tabla número 8, se observa que la respuesta más común fue “De acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 59 casos y un valor porcentual de 26.82%, esto quiere decir que la mayoría considera que posee habilidades para solucionar conflictos entre compañeros, mientras que la respuesta menos común fue “En desacuerdo” con un 9.55% y una frecuencia de 21 casos.

**Figura 7**

**Respuesta 4 del instrumento 1**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla 12**

**Respuesta 5 del instrumento 1**

<b>Se siente capacitado para desarrollar las actividades de manera eficiente</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	17	7.73%
En desacuerdo	41	18.64%
Indiferente	37	16.82%
De acuerdo	68	30.91%
Totalmente de acuerdo	57	25.91%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

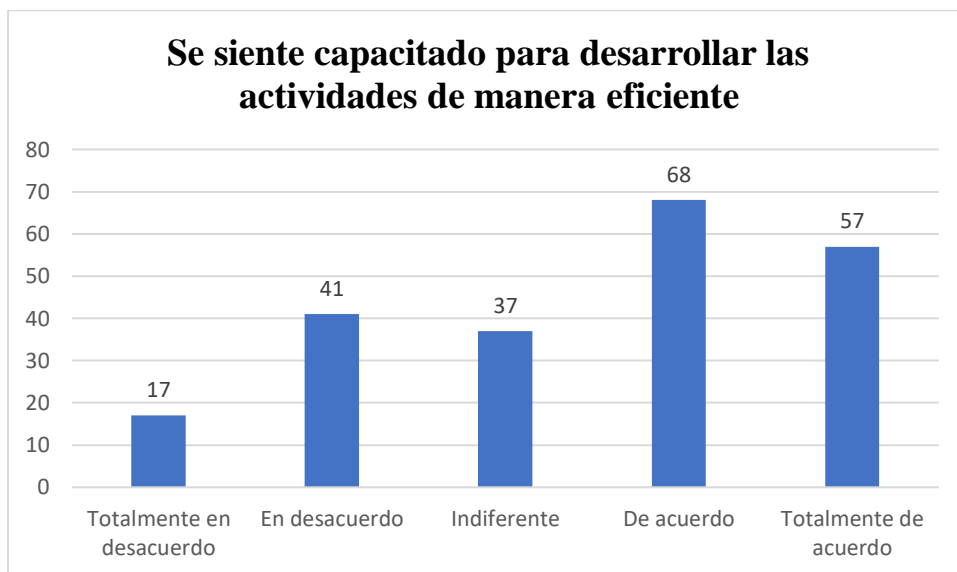
*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Según la tabla número 9, se observa que la respuesta más común fue “De acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 68 casos y un valor porcentual de 30.91%, esto quiere decir que la mayoría considera que se siente capacitado para desarrollar las actividades de manera eficiente, mientras que la respuesta menos común fue “Totalmente en desacuerdo” con un 7.73% y una frecuencia de 17 casos.

**Figura 8**

**Respuesta 5 del instrumento 1**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla 13**  
**Respuesta 6 del instrumento 1**

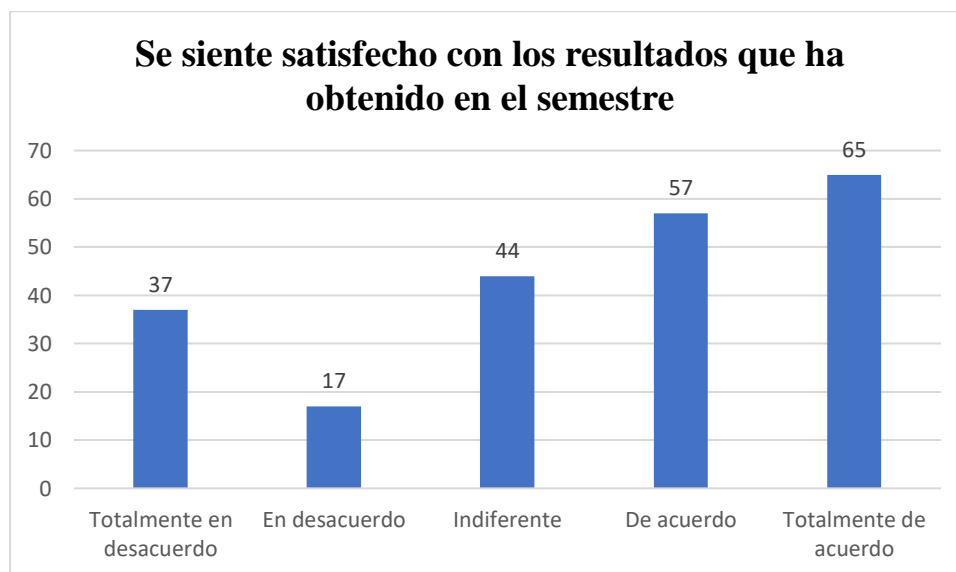
<b>Se siente satisfecho con los resultados que ha obtenido en el semestre</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	37	16.82%
En desacuerdo	17	7.73%
Indiferente	44	20.00%
De acuerdo	57	25.91%
Totalmente de acuerdo	65	29.55%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Según la tabla número 10, se observa que la respuesta más común fue “Totalmente de acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 65 casos y un valor porcentual de 29.55%, esto quiere decir que la mayoría se siente satisfecho con los resultados que ha obtenido en el semestre, mientras que la respuesta menos común fue “En desacuerdo” con un 7.73% y una frecuencia de 17 casos.

**Figura 9**  
**Respuesta 6 del instrumento 1**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*



**Tabla 14**  
**Respuesta 7 del instrumento 1**

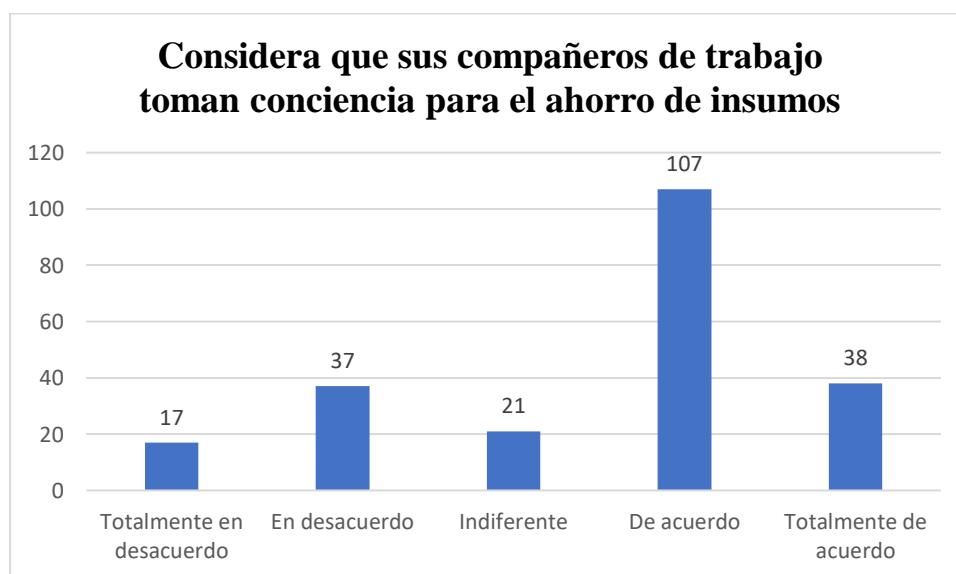
<b>Considera que sus compañeros de trabajo toman conciencia para el ahorro de insumos</b>		
<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	17	7.73%
En desacuerdo	37	16.82%
Indiferente	21	9.55%
De acuerdo	107	48.64%
Totalmente de acuerdo	38	17.27%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Según la tabla número 11, se observa que la respuesta más común fue “de acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 107 casos y un valor porcentual de 48.64%, esto quiere decir que la mayoría considera que sus compañeros de trabajo toman conciencia para el ahorro de insumos, mientras que la respuesta menos común fue “totalmente en desacuerdo” con un 9.55% y una frecuencia de 17 casos.

**Figura 10**  
**Respuesta 7 del instrumento 1**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla 15**  
**Respuesta 8 del instrumento 1**

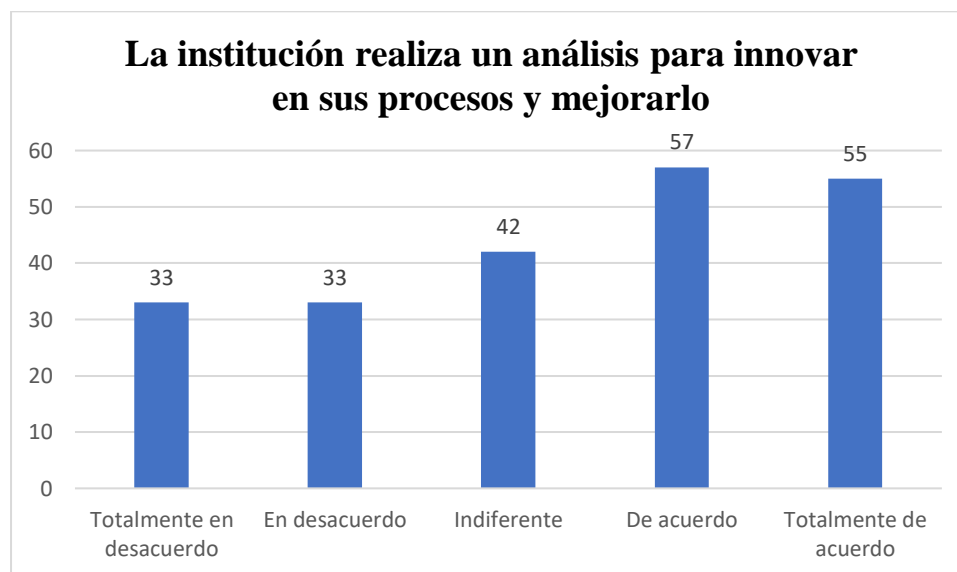
<b>La institución realiza un análisis para innovar en sus procesos y mejorarlo</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	33	15.00%
En desacuerdo	33	15.00%
Indiferente	42	19.09%
De acuerdo	57	25.91%
Totalmente de acuerdo	55	25.00%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Según la tabla número 12, se observa que la respuesta más común fue “De acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 57 casos y un valor porcentual de 25.91%, esto quiere decir que la mayoría considera que la institución realiza un análisis para innovar en sus procesos y mejorarlo, mientras que la respuesta menos común fue “Totalmente en desacuerdo” y “En desacuerdo” con un 15.00% y una frecuencia de 33 casos.

**Figura 11**  
**Respuesta 8 del instrumento 1**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla 16**  
**Respuesta 9 del instrumento 1**

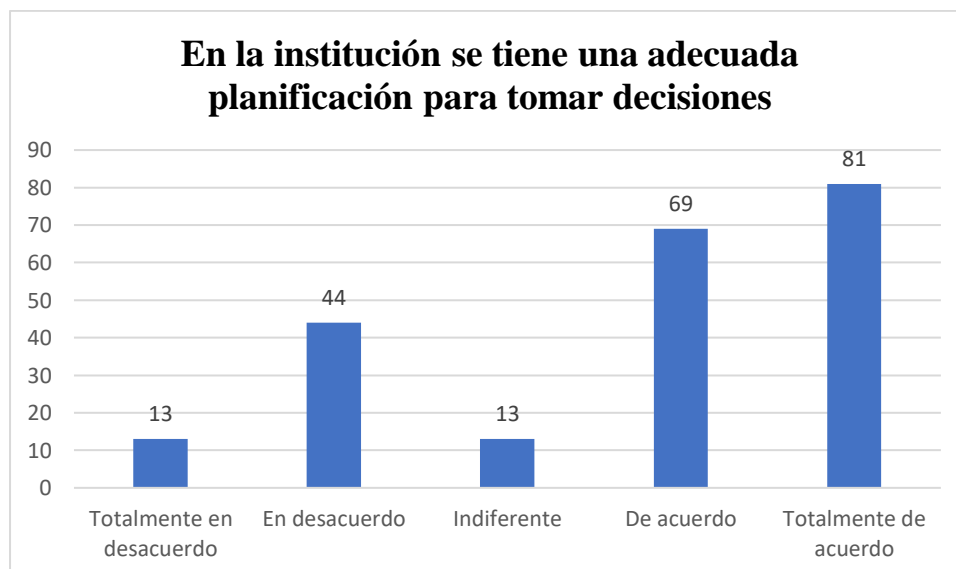
<b>En la institución se tiene una adecuada planificación para tomar decisiones</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	5.91%
En desacuerdo	44	20.00%
Indiferente	13	5.91%
De acuerdo	69	31.36%
Totalmente de acuerdo	81	36.82%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Según la tabla número 13, se observa que la respuesta más común fue “Totalmente de acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 81 casos y un valor porcentual de 31.36%, esto quiere decir que la mayoría considera que en la institución tiene una adecuada planificación para tomar decisiones, mientras que la respuesta menos común fue “Totalmente en desacuerdo” e “Indiferente” con un 5.91% y una frecuencia de 13 casos.

**Figura 12**  
**Respuesta 9 del instrumento 1**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla 17**  
**Respuesta 10 del instrumento 1**

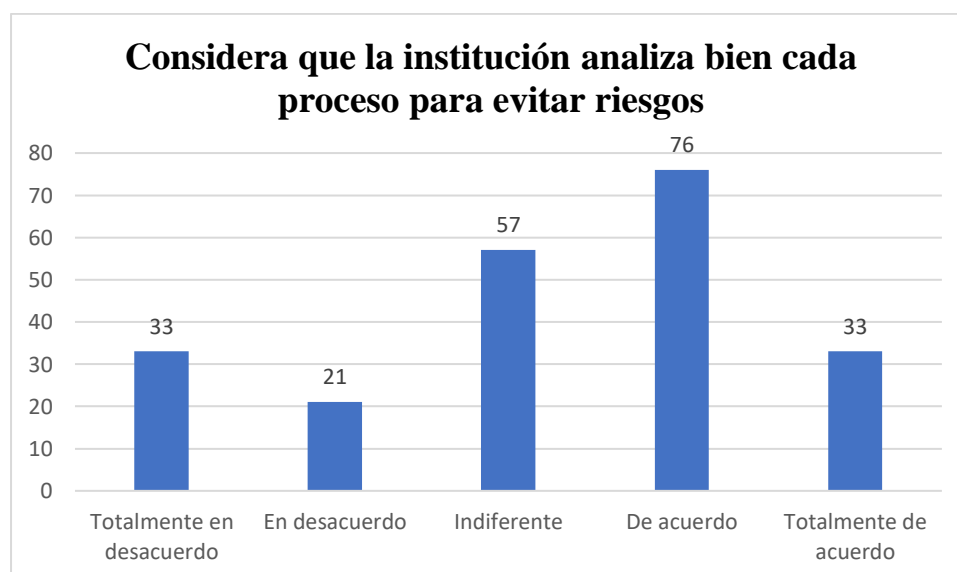
<b>Considera que la institución analiza bien cada proceso para evitar riesgos</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	33	15.00%
En desacuerdo	21	9.55%
Indiferente	57	25.91%
De acuerdo	76	34.55%
Totalmente de acuerdo	33	15.00%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Según la tabla número 14, se observa que la respuesta más común fue “De acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 76 casos y un valor porcentual de 34.55%, esto quiere decir que la mayoría considera que la institución analiza bien cada proceso para evitar riesgos, mientras que la respuesta menos común fue “En desacuerdo” con un 9.55% y una frecuencia de 21 casos.

**Figura 13**  
**Respuesta 10 del instrumento 1**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla 18**  
**Respuesta 11 del instrumento 1**

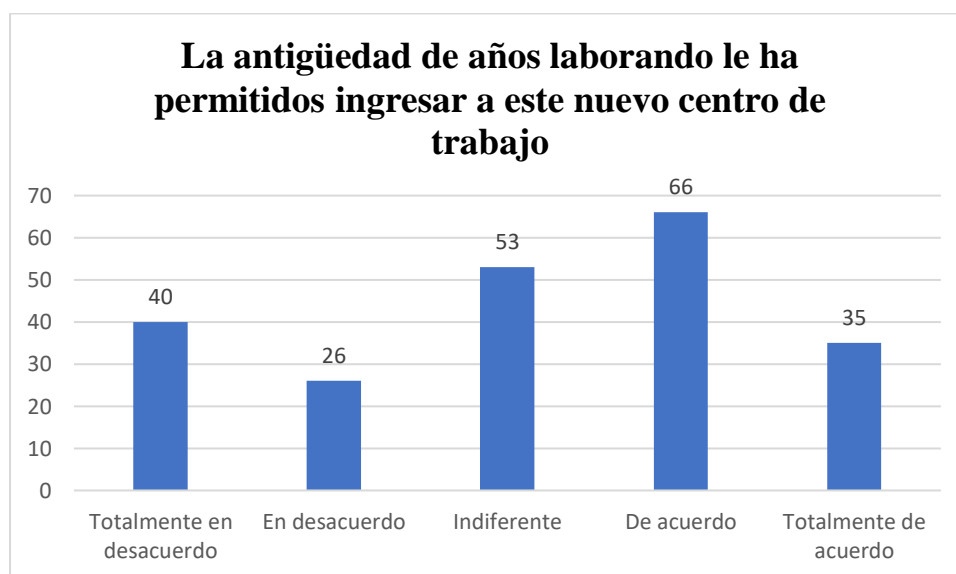
<b>La antigüedad de años laborando le ha permitidos ingresar a este nuevo centro de trabajo</b>		
<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	40	18.18%
En desacuerdo	26	11.82%
Indiferente	53	24.09%
De acuerdo	66	30.00%
Totalmente de acuerdo	35	15.91%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Según la tabla número 15, se observa que la respuesta más común fue “De acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 66 casos y un valor porcentual de 30.00%, esto quiere decir que la mayoría considera que la antigüedad de años laborando ha permitido ingresar a este nuevo centro de trabajo, mientras que la respuesta menos común fue “En desacuerdo” con un 11.82% y una frecuencia de 26 casos.

**Figura 14**  
**Respuesta 11 del instrumento 1**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla 19**  
**Respuesta 12 del instrumento 1**

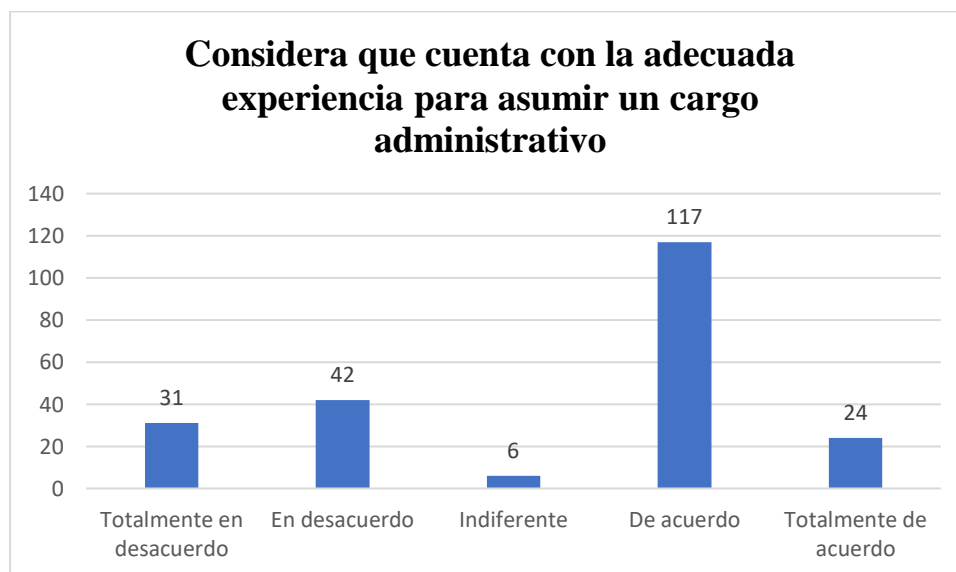
<b>Considera que cuenta con la adecuada experiencia para asumir un cargo administrativo</b>		
<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	31	14.09%
En desacuerdo	42	19.09%
Indiferente	6	2.73%
De acuerdo	117	53.18%
Totalmente de acuerdo	24	10.91%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Según la tabla número 16, se observa que la respuesta más común fue “De acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 117 casos y un valor porcentual de 53.18%, esto quiere decir que la mayoría considera que cuenta con la adecuada experiencia para asumir un cargo administrativo, mientras que la respuesta menos común fue “ Indiferente” con un 2.73% y una frecuencia de 6 casos.

**Figura 15**  
**Respuesta 12 del instrumento 1**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla 20**  
**Respuesta 13 del instrumento 1**

<b>Considera que sus logros profesionales le han permitido obtener reconocimientos.</b>		
<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	53	24.09%
En desacuerdo	57	25.91%
Indiferente	15	6.82%
De acuerdo	18	8.18%
Totalmente de acuerdo	77	35.00%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Según la tabla número 17, se observa que la respuesta más común fue “Totalmente de acuerdo”, la misma que tuvo una frecuencia de 77 casos y un valor porcentual de 35.00%, esto quiere decir que la mayoría considera que sus logros profesionales le han permitido obtener reconocimientos, mientras que la respuesta menos común fue “Indiferente” con un 6.82% y una frecuencia de 15 casos.

**Figura 16**  
**Respuesta 13 del instrumento 1**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

Respecto a la Variable Desempeño Laboral

Para el caso del instrumento 2 se aplicó el cuestionario de 16 preguntas a 220 colaboradores de la empresa estudiada.

### **Respecto a las preguntas**

*Tabla 21*

*Respuesta 1 del instrumento 2*

<b>Considera usted que la institución cuenta con objetivos a corto plazo.</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	4.55%
En desacuerdo	36	16.36%
Indiferente	53	24.09%
De acuerdo	55	25.00%
Totalmente de acuerdo	66	30.00%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

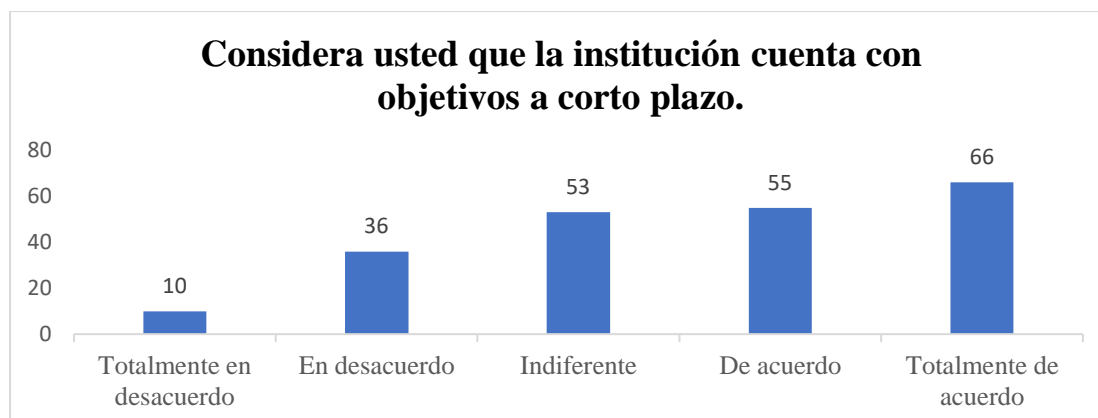
*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 18, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “Totalmente de acuerdo”, con una frecuencia de 66 casos y un valor porcentual de 30.00%, esto quiere decir que la mayoría considera que la institución cuenta con objetivos a corto plazo, mientras que la respuesta menos común fue “Totalmente en desacuerdo” con un 4.55% y una frecuencia de 10 casos.



**Figura 17**

**Respuesta 1 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Tabla 22*

*Respuesta 2 del instrumento 2*

<b>Considera usted que ha alcanzado un desempeño eficiente durante este último trimestre.</b>		
<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	36	16.36%
En desacuerdo	15	6.82%
Indiferente	36	16.36%
De acuerdo	50	22.73%
Totalmente de acuerdo	83	37.73%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

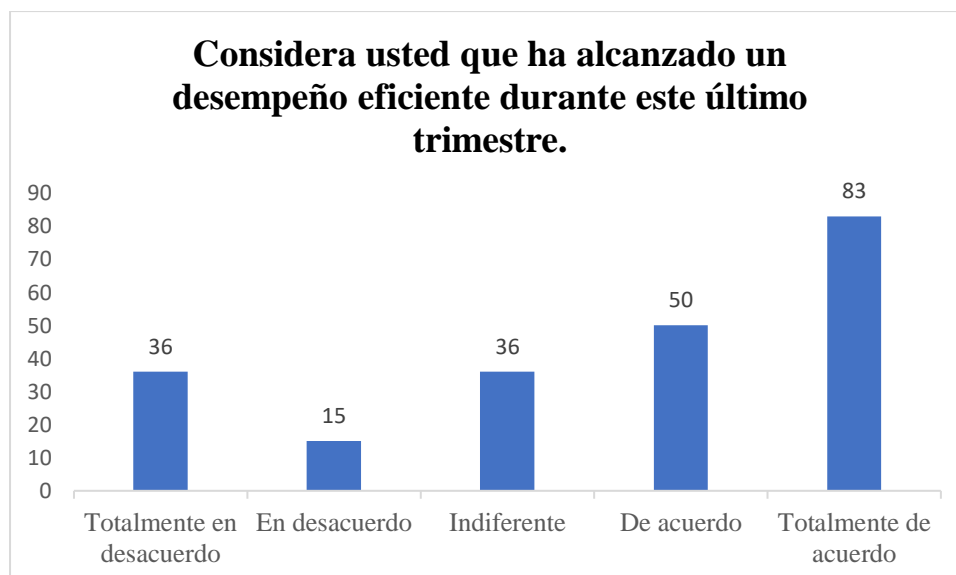
*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 19, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “Totalmente de acuerdo”, con una frecuencia de 83 casos y un valor porcentual de 37.73%, esto quiere decir que la mayoría considera que ha alcanzado un desempeño eficiente durante este último trimestre, mientras que la respuesta menos común fue “En desacuerdo” con un 6.82% y una frecuencia de 15 casos.

**Figura 18**

**Respuesta 2 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Tabla 23*

*Respuesta 3 del instrumento 2*

<b>La institución siempre cumple eficientemente con sus objetivos a largo plazo.</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	22	10.00%
En desacuerdo	15	6.82%
Indiferente	9	4.09%
De acuerdo	114	51.82%
Totalmente de acuerdo	60	27.27%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

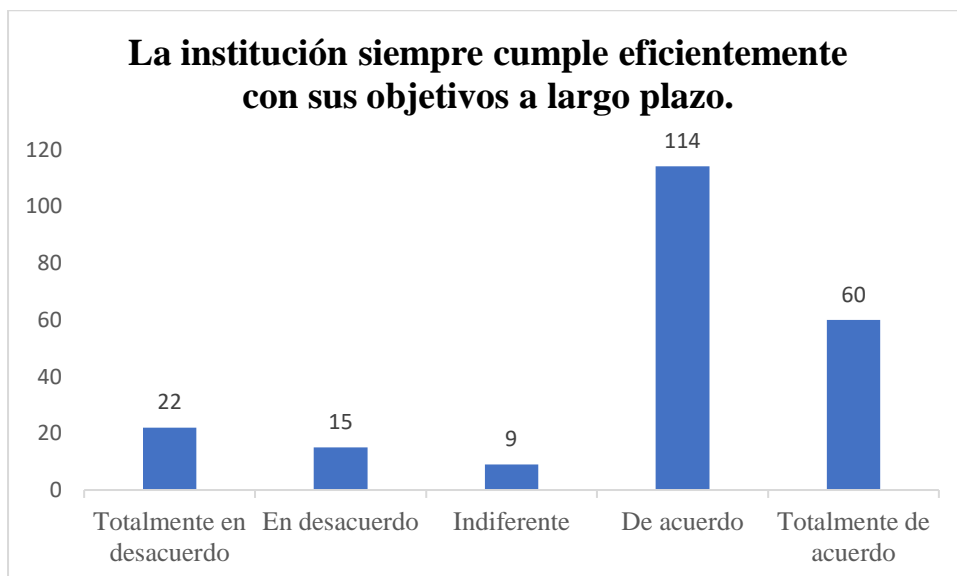
*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 20, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “De acuerdo”, con una frecuencia de 114 casos y un valor porcentual de 51.82%, esto quiere decir que la mayoría considera que la institución siempre cumple eficientemente con sus objetivos a largo plazo, mientras que la respuesta menos común fue “Indiferente” con un 4.09% y una frecuencia de 9 casos.

**Figura 19**

**Respuesta 3 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

Tabla 24  
 Respuesta 4 del instrumento 2

<b>Conoce las estrategias que tiene la empresa para lograr sus objetivos</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	6.82%
En desacuerdo	36	16.36%
Indiferente	19	8.64%
De acuerdo	46	20.91%
Totalmente de acuerdo	104	47.27%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores

ELABORACIÓN: El tesista

Nota. Como se aprecia en la tabla número 21, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “Totalmente de acuerdo”, con una frecuencia de 104 casos y un valor porcentual de 47.27%, esto quiere decir que la mayoría conoce las estrategias que tiene la empresa para lograr sus objetivos, mientras que la respuesta menos común fue “Totalmente en desacuerdo” con un 8.64% y una frecuencia de 15 casos.

**Figura 20**  
**Respuesta 4 del instrumento 2**



FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores

ELABORACIÓN: El tesista

Tabla 25  
 Respuesta 5 del instrumento 2

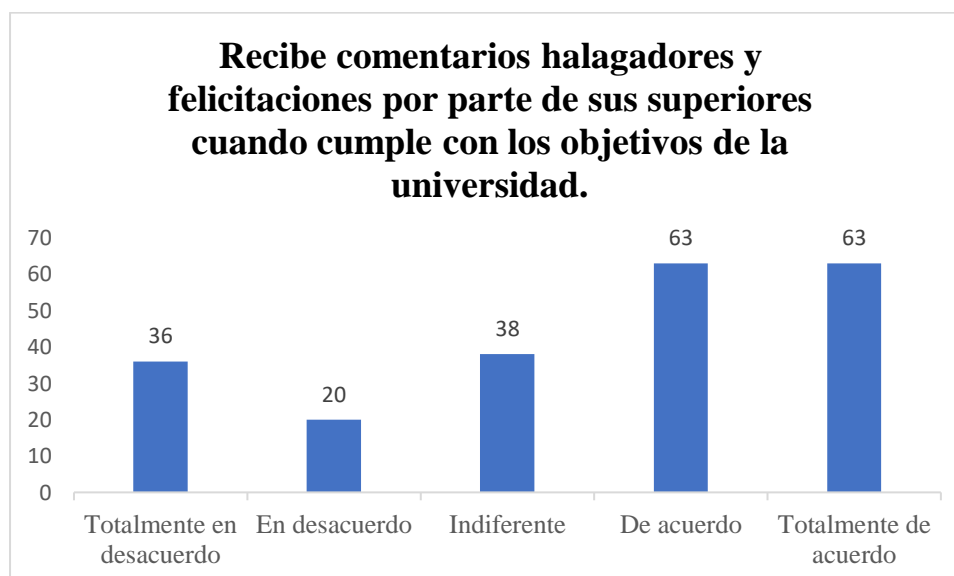
<b>Recibe comentarios halagadores y felicitaciones por parte de sus superiores cuando cumple con los objetivos de la universidad.</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	36	16.36%
En desacuerdo	20	9.09%
Indiferente	38	17.27%
De acuerdo	63	28.64%
Totalmente de acuerdo	63	28.64%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 22, las respuestas más repetidas por la población ha sido la de “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”, con frecuencia de 63 casos y un valor porcentual de 28.64% en ambos casos, esto quiere decir que la mayoría recibe comentarios halagadores y felicitaciones por parte de sus superiores cuando cumple con los objetivos de la universidad, mientras que la respuesta menos común fue “En desacuerdo” con un 9.09% y una frecuencia de 20 casos.

**Figura 21**  
**Respuesta 5 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

ELABORACIÓN: El tesista

Tabla 26

Respuesta 6 del instrumento 2

<b>Cree usted que se encuentra capacitado para ascender a un cargo de mayor rango.</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	6.82%
En desacuerdo	36	16.36%
Indiferente	33	15.00%
De acuerdo	70	31.82%
Totalmente de acuerdo	66	30.00%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

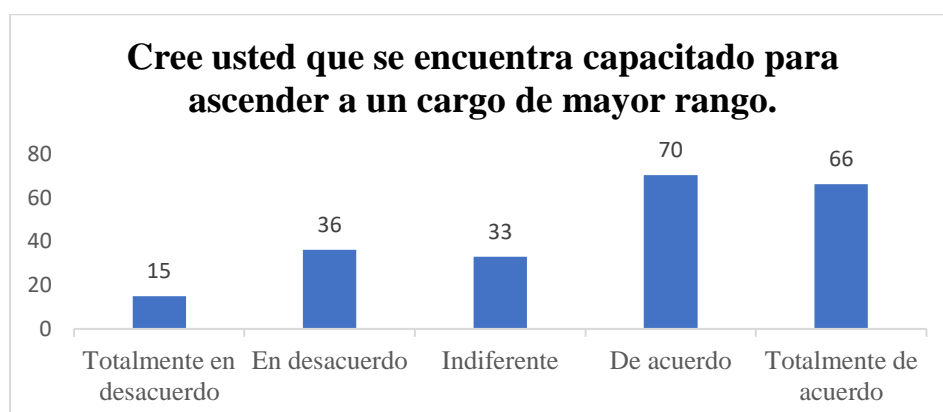
FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores

ELABORACIÓN: El tesista

Nota. Como se aprecia en la tabla número 23, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “De acuerdo”, con una frecuencia de 70 casos y un valor porcentual de 31.82%, esto quiere decir que la mayoría cree que se encuentra capacitado para ascender a un cargo de mayor rango, mientras que la respuesta menos común fue “Totalmente en desacuerdo” con un 6.82% y una frecuencia de 15 casos.

Figura 22

Respuesta 6 del instrumento 2



FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores

ELABORACIÓN: El tesista

Tabla 27  
 Respuesta 7 del instrumento 2

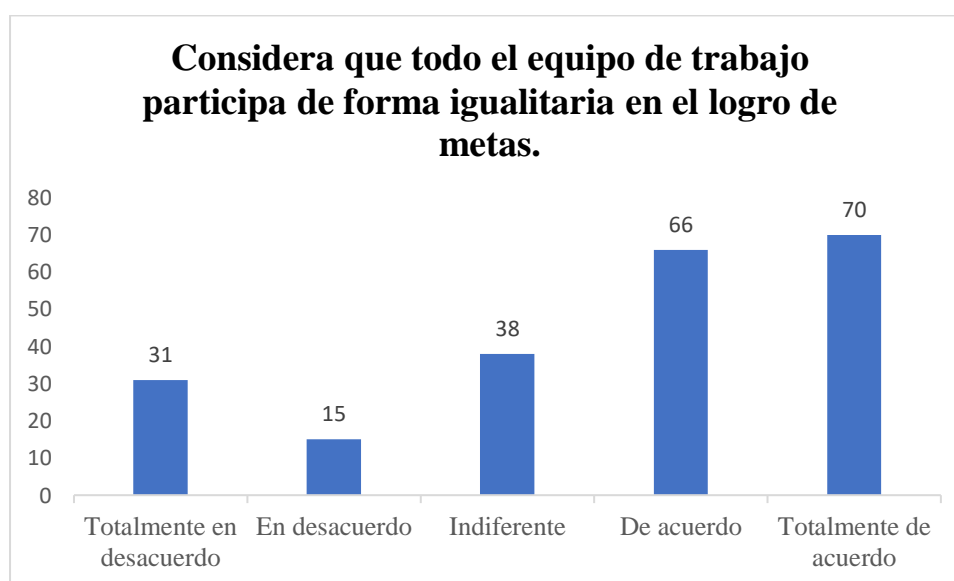
<b>Considera que todo el equipo de trabajo participa de forma igualitaria en el logro de metas.</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	31	14.09%
En desacuerdo	15	6.82%
Indiferente	38	17.27%
De acuerdo	66	30.00%
Totalmente de acuerdo	70	31.82%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 24, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “Totalmente de acuerdo”, con una frecuencia de 70 casos y un valor porcentual de 31.82%, esto quiere decir que la mayoría considera que todo el equipo de trabajo participa de forma igualitaria en el logro de metas, mientras que la respuesta menos común fue “En desacuerdo” con un 3.82% y una frecuencia de 15 casos.

**Figura 23**  
**Respuesta 7 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

Tabla 28  
 Respuesta 8 del instrumento 2

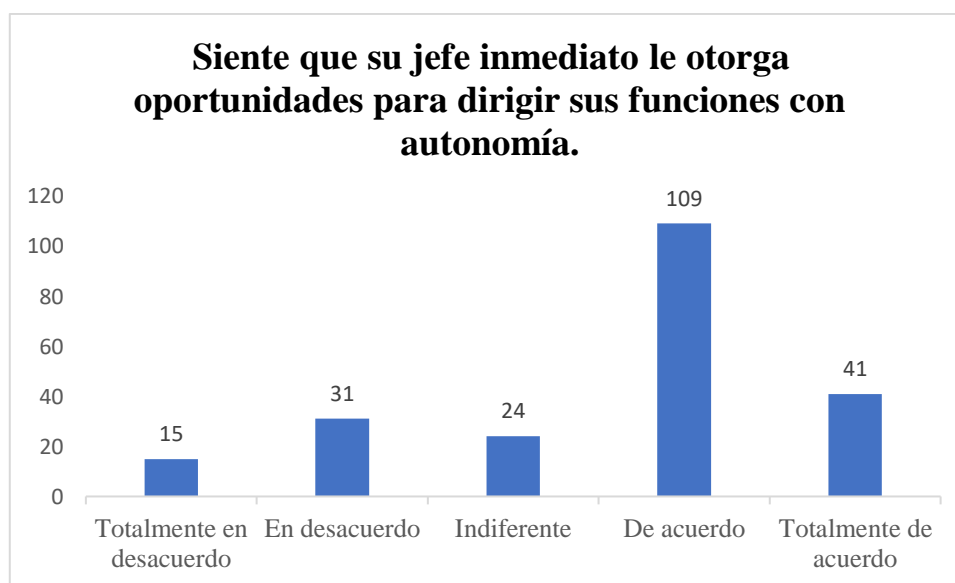
<b>Siente que su jefe inmediato le otorga oportunidades para dirigir sus funciones con autonomía.</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	6.82%
En desacuerdo	31	14.09%
Indiferente	24	10.91%
De acuerdo	109	49.55%
Totalmente de acuerdo	41	18.64%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores

ELABORACIÓN: El tesista

Nota. Como se aprecia en la tabla número 25, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “De acuerdo”, con una frecuencia de 109 casos y un valor porcentual de 49.55%, esto quiere decir que la mayoría siente que su jefe inmediato le otorga oportunidades para dirigir sus funciones con autonomía, mientras que la respuesta menos común fue “Totalmente en desacuerdo” con un 10.91% y una frecuencia de 15 casos.

Figura 24  
 Respuesta 8 del instrumento 2



FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores

ELABORACIÓN: El tesista



**Tabla**  
**Respuesta 9 del instrumento 2**

<b>En la institución se convoca a reuniones para definir objetivos organizacionales.</b>		
<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	26	11.82%
En desacuerdo	35	15.91%
Indiferente	41	18.64%
De acuerdo	60	27.27%
Totalmente de acuerdo	58	26.36%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

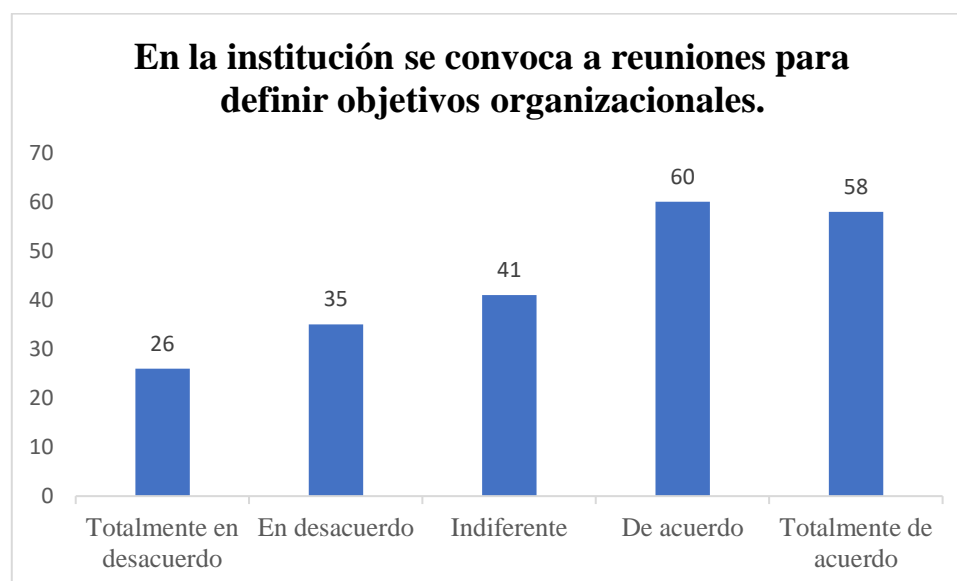
*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 26, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “de acuerdo”, con una frecuencia de 60 casos y un valor porcentual de 27.27%, esto quiere decir que en la institución se convoca a reuniones para definir objetivos organizacionales, por otro lado, la respuesta menos común fue “Totalmente en desacuerdo” con un 11.82% y una frecuencia de 26 casos.

**Figura 25**

**Respuesta 9 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla**  
**Respuesta 10 del instrumento 2**

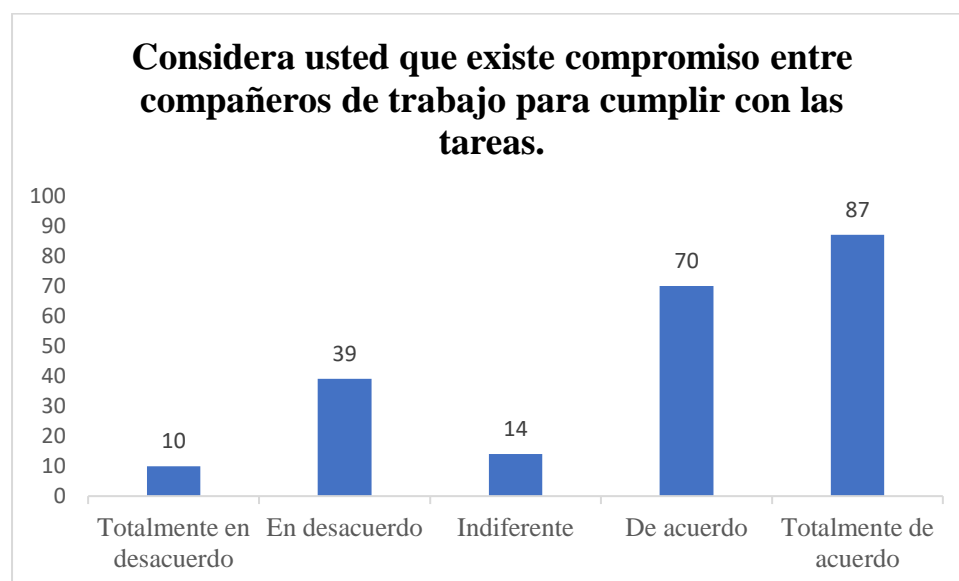
<b>Considera usted que existe compromiso entre compañeros de trabajo para cumplir con las tareas.</b>		
<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	10	4.55%
En desacuerdo	39	17.73%
Indiferente	14	6.36%
De acuerdo	70	31.82%
Totalmente de acuerdo	87	39.55%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 27, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “Totalmente de acuerdo”, con una frecuencia de 87 casos y un valor porcentual de 39.55%, esto quiere decir que la mayoría considera que existe compromiso entre compañeros de trabajo para cumplir con las tareas, por otro lado, la respuesta menos común fue “Totalmente en desacuerdo” con un 4.55% y una frecuencia de 10 casos.

**Figura 26**  
**Respuesta 10 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla**  
**Respuesta 11 del instrumento 2**

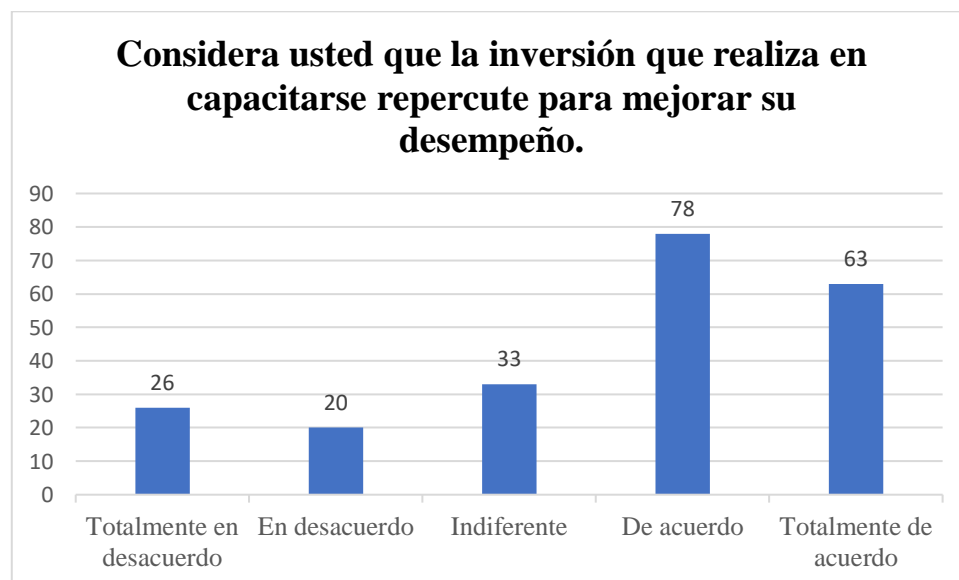
<b>Considera usted que la inversión que realiza en capacitarse repercute para mejorar su desempeño.</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	26	11.82%
En desacuerdo	20	9.09%
Indiferente	33	15.00%
De acuerdo	78	35.45%
Totalmente de acuerdo	63	28.64%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 28, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “De acuerdo”, con una frecuencia de 78 casos y un valor porcentual de 35.45%, esto quiere decir que la mayoría considera que la inversión que se realiza en capacitaciones repercute para mejorar el desempeño, mientras que la respuesta menos común fue “En desacuerdo” con un 9.09% y una frecuencia de 20 casos.

**Figura 27**  
**Respuesta 11 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla**  
**Respuesta 12 del instrumento 2**

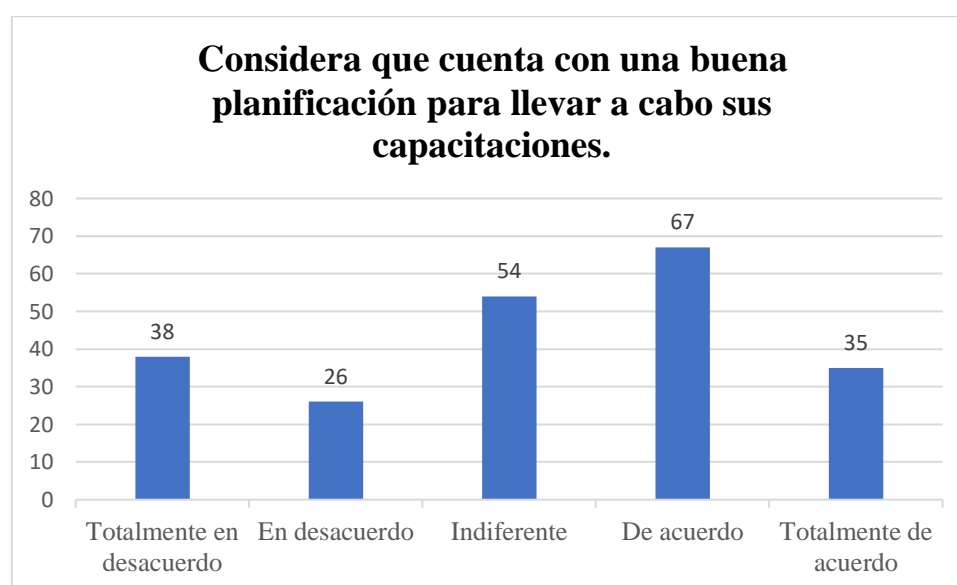
<b>Considera que cuenta con una buena planificación para llevar a cabo sus capacitaciones.</b>		
<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	38	17.27%
En desacuerdo	26	11.82%
Indiferente	54	24.55%
De acuerdo	67	30.45%
Totalmente de acuerdo	35	15.91%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 29, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “De acuerdo”, con una frecuencia de 67 casos y un valor porcentual de 30.45%, esto quiere decir que la mayoría considera que cuenta con una buena planificación para llevar a cabo sus capacitaciones, por otro lado, la respuesta menos común fue “En desacuerdo” con un 11.82% y una frecuencia de 26 casos.

**Figura 28**  
**Respuesta 12 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla**  
**Respuesta 13 del instrumento 2**

<b>Considera que la institución logra capacitar a todos sus trabajadores para un mejor desempeño.</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	29	13.18%
En desacuerdo	42	19.09%
Indiferente	6	2.73%
De acuerdo	121	55.00%
Totalmente de acuerdo	22	10.00%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

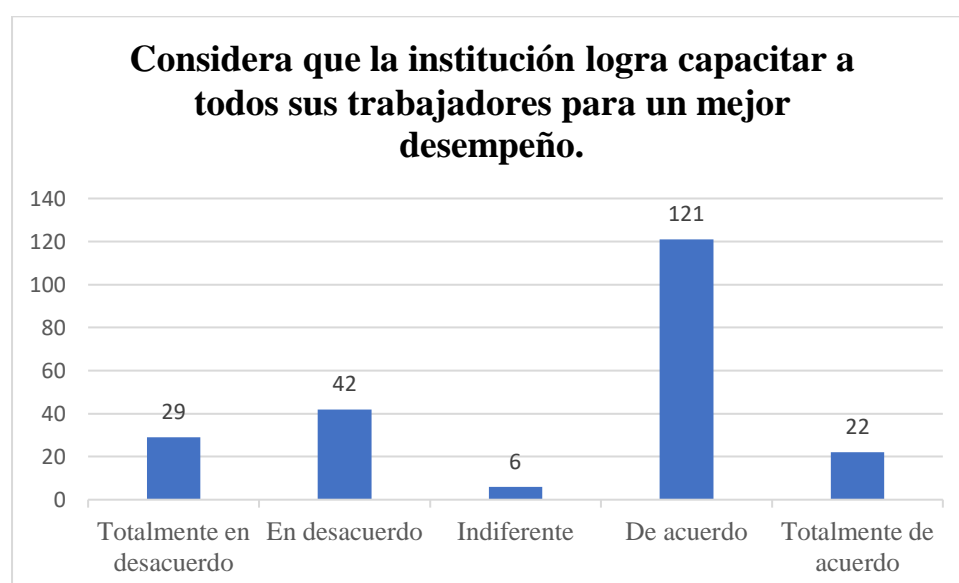
*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 30, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “De acuerdo”, con una frecuencia de 121 casos y un valor porcentual de 55.00%, esto quiere decir que la mayoría considera que la institución logra capacitar a todos sus trabajadores para un mejor desempeño, por otro lado, la respuesta menos común fue “Indiferente” con un 2.73% y una frecuencia de 6 casos.

**Figura 29**

**Respuesta 13 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla**  
**Respuesta 14 del instrumento 2**

<b>La institución le ofrece buenas condiciones de trabajo para desarrollar mejor sus actividades.</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	25	9,3%
En desacuerdo	41	15,2%
Indiferente	34	12,6%
De acuerdo	119	44,1%
Totalmente de acuerdo	51	18,9%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

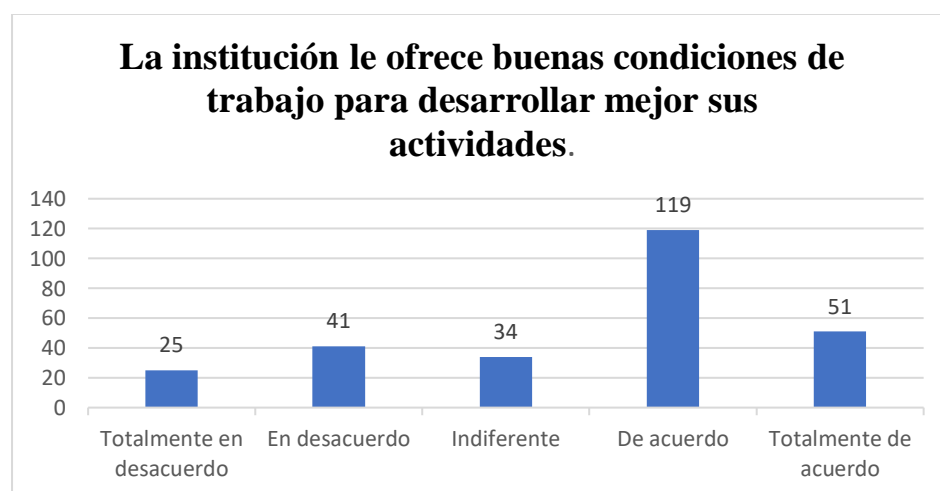
*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 31, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “De acuerdo”, con una frecuencia de 119 casos y un valor porcentual de 44.1%, esto quiere decir que la mayoría considera que la institución le ofrece buenas condiciones de trabajo para desarrollar mejor sus actividades, por otro lado, la respuesta menos común fue “Totalmente en desacuerdo” con un 9.3% y una frecuencia de 25 casos.

**Figura 30**

**Respuesta 14 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla 35**  
**Respuesta 15 del instrumento 2**

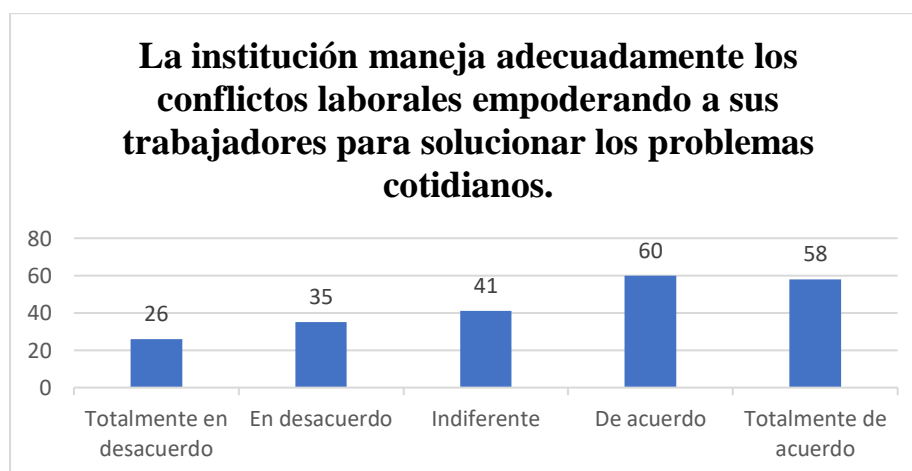
<b>La institución maneja adecuadamente los conflictos laborales empoderando a sus trabajadores para solucionar los problemas cotidianos.</b>		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	26	11.82%
En desacuerdo	35	15.91%
Indiferente	41	18.64%
De acuerdo	60	27.27%
Totalmente de acuerdo	58	26.36%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 32, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “De acuerdo”, con una frecuencia de 60 casos y un valor porcentual de 27.27%, esto quiere decir que la mayoría considera que la institución maneja adecuadamente los conflictos laborales empoderando a sus trabajadores para solucionar los problemas cotidianos, por otro lado, la respuesta menos común fue “Totalmente en desacuerdo” con un 11.82% y una frecuencia de 26 casos.

**Figura 31**  
**Respuesta 15 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

**Tabla 36**  
**Respuesta 16 del instrumento 2**

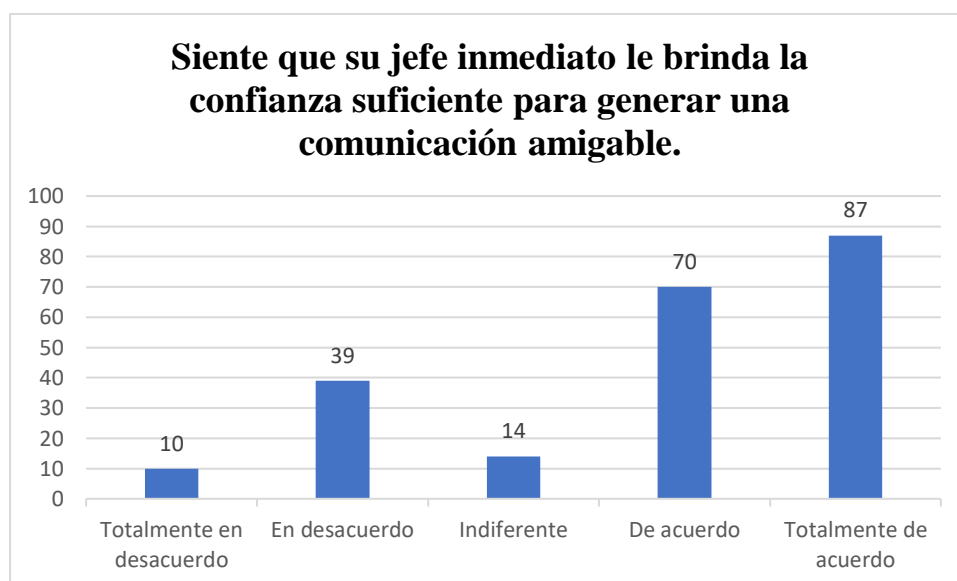
<b>Siente que su jefe inmediato le brinda la confianza suficiente para generar una comunicación amigable.</b>		
<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	10	4.55%
En desacuerdo	39	17.73%
Indiferente	14	6.36%
De acuerdo	70	31.82%
Totalmente de acuerdo	87	39.55%
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100.0</b>

*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*

*Nota.* Como se aprecia en la tabla número 33, la respuesta más repetida por la población ha sido la de “Totalmente de acuerdo”, con una frecuencia de 87 casos y un valor porcentual de 39.55%, esto quiere decir que la mayoría siente que su jefe inmediato le brinda la confianza suficiente para generar una comunicación amigable, por otro lado, la respuesta menos común fue “Totalmente en desacuerdo” con un 4.55% y una frecuencia de 10 casos.


**Figura 32**  
**Respuesta 16 del instrumento 2**



*FUENTE: Cuestionario realizado a los colaboradores*

*ELABORACIÓN: El tesista*



	<b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Código:	FS.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Nila García Clavo, Jefe de Unidad de Investigación de Posgrado**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Posgrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **EL EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNPRG** elaborado por el (los) estudiante(s) **VASQUEZ GAMONAL EVER ARTEMIO**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **17%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 03 de junio de 2024.

**Dra. Nila García Clavo**  
**Jefe de Unidad de Investigación**  
**Posgrado**  
**DNI N° 43815291**