



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

El Empowerment como factor de competitividad laboral en la empresa  
APUESTA TOTAL, SAN MARTIN -2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Flores Cabrera, Jorge Dany ([orcid.org/0000-0003-4281-227X](https://orcid.org/0000-0003-4281-227X))

**ASESOR:**

Dr. Cruz Tarrillo, Jose Joel ([orcid.org/0000-0002-6372-5055](https://orcid.org/0000-0002-6372-5055))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**MOYOBAMBA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a mis padres por su gran apoyo incondicional para hacer posible mis metas y objetivos académicos, asimismo por ser el motor propulsor de mi superación personal.

**Jorge**

## **Agradecimiento**

Agradecimiento especial al apoyo de mis padres, al apoyo del docente del presente curso por la paciencia en el proceso de aprendizaje y por impartir sus conocimientos que fortalecen mi formación profesional.

**El autor**

## Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variable, operacionalización .....	17
3.3. Población y muestra.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN .....	45
VI. CONCLUSIONES .....	47
VII. RECOMENDACIONES .....	48
REFERENCIAS .....	49
ANEXOS .....	56

## Índice de tablas

Tabla 1. Información sociodemográfica.....	21
Tabla 2. Datos estadísticos de la prueba de KMO y Bartlett de la variable Empowerment	23
Tabla 3. Datos estadísticos del análisis factorial exploratorio.....	24
Tabla 4. Datos estadísticos de las comunidades.....	25
Tabla 5. Datos estadísticos de la prueba de KMO y Bartlett de la variable competitividad laboral.....	26
Tabla 6. Datos estadísticos del análisis factorial exploratorio.....	27
Tabla 7. Datos estadísticos de las comunidades.....	28
Tabla 8. Datos descriptivos de la variable empowerment.....	29
Tabla 9. Datos descriptivos de la dimensión enfoque de los directivos.....	30
Tabla 10. Datos descriptivos de la dimensión transmitir la información.....	31
Tabla 11. Datos descriptivos de la dimensión Crear autonomía.....	32
Tabla 12. Datos descriptivos de la dimensión Equipos autodirigidos.....	33
Tabla 13. Datos agrupados de la variable empowerment y sus dimensiones.....	34
Tabla 14. Datos descriptivos de la variable competitividad laboral.....	35
Tabla 15. Datos descriptivos de la dimensión Eficiencia.....	36
Tabla 16. Datos descriptivos de la dimensión Eficacia.....	37
Tabla 17. Datos descriptivos de la dimensión Adaptación laboral.....	38
Tabla 18. Datos agrupados de la variable competitividad laboral y sus dimensiones.....	39
Tabla 19. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de una muestra.....	40
Tabla 20. Análisis de correlación entre el empowerment y la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín-2022.....	41
Tabla 21. Análisis de correlación entre el empowerment y la eficiencia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín-2022.....	42
Tabla 22. Análisis de correlación entre el empowerment y la eficacia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín-2022.....	43
Tabla 23. Análisis de correlación entre el empowerment y la adaptación laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín-2022.....	44

## Resumen

El presente trabajo de investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre el empowerment y la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022, asimismo, es de tipo aplicada de diseño no experimental, trabajó en función a una población y muestra de 55 colaboradores, se utilizó a la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para la recolección de datos. Se concluyó que, existe relación significativa entre el empowerment con la competitividad laboral de los colaboradores de la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022, esto debido a que el análisis realizado mediante Rho de Spearman dio como resultado un valor de 0,925 y un p-valor igual a 0.000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ) de esta manera, se consideró la aceptación de la hipótesis alterna; por ello, se establece que mientras la empresa mejore la aplicación del empowerment, logrará generar resultados paralelos sobre la competitividad de los colaboradores.

**Palabras clave: liderazgo, competitividad, gestión, desempeño.**

## **Abstract**

The present research work was developed with the objective of determining the relationship between empowerment and labor competitiveness in the company Apuesta Total, San Martín - 2022, likewise, it is of an applied type of non-experimental design, it worked based on a population and sample of 55 collaborators, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument for data collection. It was concluded that there is a significant relationship between empowerment with the labor competitiveness of the employees of the company Apuesta Total, San Martín - 2022, this because the analysis carried out using Spearman's Rho resulted in a value of 0.925 and a p- value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.05$ ) in this way, the acceptance of the alternative hypothesis was considered; For this reason, it is established that while the company improves the application of empowerment, it will be able to generate parallel results on the competitiveness of the collaborators.

**Keywords: leadership, competitiveness, management, performance.**

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto internacional, las diferentes empresas, se encuentran en la búsqueda de herramientas estratégicas y procedimientos que posibiliten el mejoramiento de su nivel de competitividad sostenido en el incremento de la productividad de sus colaboradores debido a que estos son los responsables del desarrollo de las actividades que dan lugar al modelo de negocio diseñado para el logro de resultados positivos que generen rentabilidad y subsistencia en el tiempo; sin embargo, tal como lo mencionan Mendieta et al. (2020), es muy conocido las deficiencias en las empresas y organizaciones para gestionar de manera eficiente al personal, debido a que fortalece su capacidad para mejorar su autonomía relacionada a la toma de decisiones independientes y la solución de problemas, es decir, no se le brinda empoderamiento para mejorar sus habilidades y competencias directivas, por lo cual, se considera que el problema está ligado a la falta de prácticas de empowerment en las empresas para la mejora de la productividad de los colaboradores.

En cuanto al contexto nacional, según Leyva y Vilcas (2021), el problema de la desconfianza de los jefes o directivos de las empresas, impide que se delegue funciones a los colaboradores, es decir, no existe los lineamientos necesarios y el nivel de confianza para determinar responsabilidades a los colaboradores para que se desempeñen en un puesto de acuerdo a sus habilidades y competencias, lo cual además permitirá que las actividades sean desarrolladas de manera precisa al descentralizar las responsabilidades de dirección ya que estas no recaerán solo en una persona; sin embargo, a pesar de conocer la importancia de esta variable, no se aplica de manera eficiente en las empresas, por lo cual el desempeño de los colaboradores no tiende a mejorar para incrementar las posibilidades de elevar el nivel de competitividad organizacional.

Dentro del contexto local, en lo que respecta a la empresa Apuesta Total, mediante la técnica de la observación directa, se estableció que el problema se relaciona con las deficiencias para el desarrollo del empowerment para la delegación de funciones a los colaboradores, por lo que todas estas responsabilidades recaen únicamente sobre el personal directivo, por ello, la gestión de las competencias laborales no se realizan de manera eficiente, todo ello trae como consecuencias que el personal no obtenga un nivel de eficiencia óptimo para alcanzar los objetivos planificados para mejorar la competitividad empresarial; asimismo, provoca que haya un bajo nivel de eficacia para cumplir con las metas asignadas dentro del tiempo especificado y con la calidad requerida; finalmente, provoca que no haya una buena adaptación laboral para incorporarse a los nuevos entornos de trabajo o los retos laborales que se presentan.

En base a esta problemática, se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre el empowerment y la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022? Como Problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona el empowerment y la eficiencia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022? ¿De qué manera se relaciona el empowerment y la eficacia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022? ¿De qué manera se relaciona el empowerment y la adaptación laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022?

En cuanto a la justificación por conveniencia, permitió entregar una herramienta muy importante para que la empresa pueda mejorar la aplicación del empowerment como estrategia para hacer posible el incremento de la competitividad. Relevancia social, debido a que la información recopilada será considerada como un diagnóstico que ayude a desplegar los recursos estratégicos necesarios para entregar servicios de calidad hacia los clientes. Valor teórico, pues considera información verdaderamente relevante para el conocimiento óptimo de las variables.

Implicancias prácticas, los resultados y las recomendaciones entregadas mediante la investigación, podrá ser utilizadas como la base para que la empresa pueda incrementar su nivel de competitividad laboral y empresarial. Utilidad metodológica, se justifica por la utilización del método científico y los cuestionarios debidamente acreditados con validez y confiabilidad suficiente.

Asimismo, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el empowerment y la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022. Como objetivos específicos: Describir la relación entre el empowerment y la eficiencia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022. Describir la relación entre el empowerment y la eficacia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022. Describir la relación entre el empowerment y la adaptación laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022.

Además, se planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre el empowerment y la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022. Como hipótesis específicas: La relación entre el empowerment y la eficiencia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022, es significativa. La relación entre el empowerment y la eficacia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022, es significativa. La relación entre el empowerment y la adaptación laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022, es significativa.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el ámbito a nivel internacional, se citaron a Rueda et al. (2018), cuyo estudio fue básico no experimental con una muestra de 152 personas encuestadas por medio del cuestionario. Concluyeron que, la aplicación del empowerment logró mejorar significativamente los resultados obtenidos por los colaboradores respecto a las responsabilidades asignadas, teniendo en cuenta que cada uno de ellos mejoraron sus competencias en cuanto a la toma de decisiones sobre acciones cotidianas dentro de su área.

Además, García et al. (2021) cuyo estudio fue básico no experimental con una muestra de 52 usuarios encuestadas por medio del cuestionario. Concluyeron que, la aplicación de procedimientos para mejorar el coaching, permite fortalecer la posibilidad de mejorar la capacidad de los jefes para usar el empowerment de forma productiva que ayude a mejorar los resultados en los colaboradores debido a que muchas veces estos se sienten frustrados al no recibir el apoyo necesario para fortalecer sus capacidades en cuanto a la ejecución de sus responsabilidades encargadas.

Finalmente, se citaron a Troya et al. (2019) cuyo estudio fue básico no experimental con una muestra de 24 colaboradores encuestadas por medio del cuestionario. Concluyeron que, en el poder a mientras una herramienta muy importante que permite a la empresa realizar la descentralización de sus actividades y la creación de sucursales debido a que esta estrategia permite capacitar a los colaboradores para el manejo organizacional y la toma de decisiones, de modo que cada uno de ellos puede ser colocados en puestos directivos y obtener resultados sobresalientes que mejore la competitividad.

Para el ámbito a nivel nacional, se citaron a Leyva y Vilcas (2021) cuyo estudio fue básico no experimental con una muestra de 88 trabajadores encuestadas por medio del cuestionario. Concluyeron que, teniendo en

cuenta que se obtuvo un coeficiente  $r=0.574$  se estableció la importancia de mejorar los procedimientos y lineamientos para brindar el empoderamiento hacia los colaboradores, de modo que se pueda mejorar las capacidades de cada uno de ellos para dirigir, de esta manera se abre las puertas de la creación de líderes capacitado dentro de la organización que puede ser utilizados posteriormente para mejorar el desempeño organizacional.

De igual modo se incluyó a Quintana Tarqui (2019) cuyo estudio fue básico no experimental con una muestra de 35 trabajadores encuestadas por medio del cuestionario. Concluyeron que, el nivel de desempeño de los colaboradores presenta un nivel deficiente equivalente al 57% de la totalidad encuestados, el cual permitió establecer que necesita el reforzamiento respectivo respecto al perfeccionamiento de los recursos físicos e intangibles proporcionados por la organización para permitir que las actividades se realicen sin complicaciones; asimismo se encontró un valor de correlación  $p=0.859$  el mismo que hizo posible determinar la importancia del empoderamiento para mejorar los resultados laborales.

Por ello se citó a Zoraima (2021), cuyo estudio fue básico no experimental con una muestra de 50 personas encuestadas por medio del cuestionario. Concluyó que, es necesario la determinación de lineamientos normativos dentro de la organización para hacer posible el desarrollo del empoderamiento hacia los colaboradores, de modo que este se pueda ejercer de manera eficiente para incrementar el nivel de conocimientos y las habilidades directivas en las personas; el 47% de colaboradores mencionaron que la organización no despliega capacitaciones o procedimientos para realizar el mejoramiento de las competencias directivas, por lo tanto, no ejerce el empoderamiento.

Para el ámbito a nivel local, se citaron a Castro y Delgado (2020), cuyo estudio fue básico no experimental con una muestra de 35 trabajadores

encuestadas por medio del cuestionario. Concluyó que, con un coeficiente de  $p=0.918$  se estableció que el empoderamiento consiste una herramienta indispensable las organizaciones que ejercen influencia sobre el nivel de rendimiento laboral, teniendo en cuenta que mediante la aplicación se pueda mejorar las capacidades para tomar decisiones en situaciones complicadas o normales para mejorar el rumbo organizacional y la solución de conflictos internos.

Seguidamente, se citó a Ramírez (2021), cuyo estudio fue básico no experimental con una muestra de 81 clientes encuestados por medio del cuestionario. Concluyó que, después de haber obtenido un coeficiente de  $r=0.877$  fue posible determinar que el empoderamiento de los colaboradores permite mejorar el nivel de satisfacción de los clientes, esto como resultado del mejoramiento de las actividades y procesos internos que conllevan a brindar bienes y servicios de calidad capaces de satisfacer las necesidades y completo cada una de las expectativas del público.

Finalmente se citó a Pacherez y Marrufo (2020), cuyo estudio fue básico no experimental con una muestra de 50 trabajadores encuestadas por medio del cuestionario. Concluyeron que, un gran parte de la ineficiencia de la entidad para lograr resultados de desempeño sobresalientes sus colaboradores, está relacionado con la no aplicación del empowerment como herramienta fundamental para mejorar sus capacidades de liderazgo, por lo que cada uno de ellos no realiza sus funciones de manera apropiada para cumplir con los estándares establecidos por la entidad orientados hacia el logro de los objetivos estratégicos.

En cuanto a la primera variable empowerment, según: Luna (2015), hace referencia a la división y delegación de los poderes y las responsabilidades de manera equitativa entre todos colaboradores de los equipos de trabajo. Para Cáliz y Vigier (2016), este es representado por la habilidad que tienen las personas para adaptarse a los ambientes

donde se desarrollan de acorde a las necesidades del mismo, y en base a ello generar resultados positivos. De acorde a Grijalva y Moreno (2017), este tiene una naturaleza configuración al que está estrictamente ligado a la percepción que tiene una persona de sí misma, con referencia a las capacidades que tiene para desarrollar sus actividades de la manera más óptima posible. Según Lazcano et al. (2019), refiere que la finalidad de este es que la persona sea consciente de lo que acontece en el entorno que lo rodea, y es en razón a ello que se generara su propia imagen y perspectiva.

Para Morales y Agrela (2017), refiere que esta es la auto aceptación de aquellas fortalezas y sobre todo la valoración que se tiene de uno mismo, asimismo, refiere que si no realizamos la auto aceptación no podremos detectar los errores y en base a ello generar cambios en el comportamiento. Para Morales (2016), lo define como un proceso a través del cual las personas tienen dominio de su ambiente, donde se desarrollan y la manera en que éste afecta las percepciones que tiene. De acuerdo a Zambrano y Henríquez (2019), este puede comprenderse como un proceso integral a través del cual se adquieren poderes con el fin de alcanzar ciertas metas propuestas, a través de ciertos cambios en los paradigmas o esquemas que se tienen. Para Rojas y Sánchez (2021), refiere que es el esfuerzo y ejecutado por el individuo para generar un impacto dentro del entorno social donde se desarrolla.

De tal manera el empoderamiento según UNESCO (2020), representa la acción de gestionar un intercambio de información que permitirá al individuo desarrollar iniciativas positivas para generar soluciones a las problemáticas que se le presenta. Para Román et al. (2016), este representa para el individuo un proceso de ayuda para generar nuevas competencias a través de una transformación de acciones. (p.158). por lo tanto, Banda y Morales (2015), refieren que este se trata de la adquisición por parte de los colaboradores de aquellas habilidades, recursos y capacidades que resultan fundamentales para desarrollar de

la manera más óptima posible las labores. De acuerdo a Rueda et al. (2018), este representa un proceso de cambio de manera continua dentro de las personas que se da de acuerdo a las circunstancias y sobre todo el entorno donde se desarrollan.

Asimismo, García et al. (2021), que este movimiento ha surgido cuando las empresas han otorgado mayores libertades a sus colaboradores para que ellos puedan desarrollarse de una manera más amplia, basado en sus conocimientos y experiencias. Para Palacios (2018), refiere que con la aparición del empowerment ha facultado que los trabajadores desarrollen mayores y mejores habilidades las mismas que son usadas dentro de sus centros de labores. De acorde con Mora et al. (2018), éste ha generado un incremento respecto a la fortaleza del personal en los diversos aspectos donde se desempeña. (p.59). Por lo que para Amezcua et al. (2019), el empowerment representa el desarrollo de las capacidades del colaborador para que éste pueda generar mejoras en sus labores. Para Espinoza y Linares (2020), el empoderamiento es un instrumento fundamental para el colaborador, a fin de que pueda generar una autogestión de sus labores, y de esta manera cumpla con los requisitos establecidos y la productividad que se espera.

De acuerdo a Hernández et al. (2018), refiere que las entidades buscan potenciar a sus colaboradores con la finalidad de que desarrollen mejores habilidades que sirvan en el desarrollo efectivo de sus labores para que puedan contribuir de manera positiva a los fines organizacionales. Para Flores et al. (2019), refirieron que se encuentra caracterizada por la transmisión de información que se da entre los colaboradores y los directivos para generar conocimientos positivos que ayuden al desempeño organizacional. Para Bethencourt y Carrillo (2014), este empoderamiento representa un proceso social que se maneja ligado a la comunicación y, sobre todo, el liderazgo que se desarrolla entre los colaboradores, a fin de que puedan sentirse capaces de ejecutar todas aquellas acciones que les son encomendadas. (p. 94).

Del mismo modo Torres (2018), refiere que el empowerment es la capacidad que tiene la persona para generar mejoras, contribuir e influir en todos los aspectos que componen su vida, siempre buscando cambios positivos. (p. 16)

Bajo la mirada de Marín y Delgado (2020), dentro del campo no lucrativo existe una necesidad ferviente de generar un mejor al nivel de desempeño de la fuerza laboral, con el propósito de alcanzar los fines centrales e influir de manera positiva en la gestión que se realiza actualmente. A su vez, Gonzáles y Morales (2020), manifiestan que el rendimiento de la fuerza laboral repercute de manera positiva en el aumento de competitividad institucional y a su vez permite retener a los colaboradores más eficaces para seguir obteniendo resultados provechosos. Adicionalmente, Canales et al. (2021), sustentan que es el resultado del esfuerzo, trabajo y dedicación que muestra el colaborador a modo individual. En ese marco, es importante que los líderes valoren el recurso humano que integra la compañía, es decir, se esfuerce por brindar un ambiente de trabajo armonioso, ofrecer prestaciones adecuadas, evaluar en su comunidad en el puesto y capacitarlos constantemente.

En consideración a Chiang y San Martín (2015), el concepto es un proceso integral, sinérgico y estructural mediante el cual se valora el esfuerzo personal y grupal del talento humano, es decir, se mide en consideración a las actitudes y resultados que obtienen el colaborador a la hora de finiquitar una meta. Según Chenet et al. (2019), representan los resultados que son alcanzados por los miembros que integran una organización, estos pueden ser valuados de forma tanto cuantitativa como cualitativa en contraste con la realización de las funciones y de acuerdo al cargo que ocupa el personal. Aunado a esto, el concepto se encuentra íntimamente relacionado con las prácticas, conocimientos, disciplinas y cualidades que resultan altamente provechosas para conseguir sobresalir en el puesto. Mientras tanto, Guevara (2016), infiere

que representa una rama ampliamente estudiada por los dirigentes de la organización y gurús empresariales, ya que existe una necesidad latente dentro de las firmas para entender los factores o elementos que premeditan el crecimiento y la eficiencia de las funciones del personal en su cargo, generando de esta manera un mayor nivel de productividad y operatividad institucional.

Siguiendo a Álvarez et al. (2018), aseveran que en estos últimos tiempos los entes se enfrentan a diversos cambios contingentes que ocurren a raíz de la alta volatilidad tecnológica y de los propios consumidores, lo anterior ha generado que las empresas cambien su metodología de trabajo y adquieran mayores elementos que le permitan fortalecer su institucionalidad y contrarrestar las estrategias que emplean las empresas que se ubican también en el medio. Por consiguiente, se entiende que la supervivencia de una empresa en el mercado está sujeto a las competencias, experiencias y habilidades que posee la fuerza laboral para alcanzar de manera eficiente cada una de sus funciones designadas. Sin embargo, para tener la certeza de que el personal cumple cabalmente con sus roles es necesario efectuar al menos dos veces al año evaluaciones de desempeño, ya que esto permitirá contar con la información suficiente para generar acciones de valor y robustecer la labor de los colaboradores.

Para Pilligua y Artega (2019) la variable se configura como un instrumento que permite evaluar la labor que realiza el trabajador en función al puesto que ocupa y en concordancia a las acciones que muestra respecto a las metas que se le asignan, además, el tema se encuentra asociado con el término de feedback ya que a partir de este se genera un canal de comunicación fluido con el que se pretende optimizar el trabajo y mejorar la competitividad individual. Aunado a esto, Acevedo y Contreras (2021), manifiesta que el buen rendimiento del personal no debe estar sujeto únicamente a la medición de tipo cuantitativa, si no, es necesario aplicar técnicas individuales e

innovadoras donde se considere la capacidad de respuesta, experiencia, innovación y habilidades del recurso humano.

Al mismo tiempo, Bautista et al. (2020), infieren que el concepto representa un factor imprescindible que permite el crecimiento y auge acelerado de una empresa en comparación con los demás agentes económicos. Ante esto es importante que los dirigentes de la compañía se comprometan a participar de manera constante en las actividades referidas a la mejora del desempeño individual, además, manifiesta que la variable se encuentra sujeto a los comportamientos que son observados a simple vista por el talento organizacional los cuáles son contrastadas con su experiencia, know how y habilidades.

En tanto, Manjarrez et al. (2019), afirman que hoy en día la evaluación que se realiza para conocer el grado de aportación de los colaboradores respecto a la misión de la institución responde al establecimiento de brechas competitivas en congruencia con el perfil profesional. Esta actividad se realiza con el propósito de rediseñar las actividades, impulsar el crecimiento institucional y orientar a la organización y a los miembros que la conforman hacia la mejora. A partir de su postura, Pashanasi y Gárate (2021), esta actividad de valoración individual y grupal es trascendental, puesto que a partir de ella la fuerza laboral conoce sus habilidades y la manera en cómo contribuye a la organización que la emplea. También, Rodríguez y Lechuga (2019), sostienen que los resultados que se alcanzan están sujetos al nivel de bienestar y satisfacción que posee el colaborador respecto al puesto que ocupa dentro de la estructura organizativa.

Además, Brito et al. (2020), sintetizan que el tema abordado no es más que el conjunto de comportamientos que tiene un individuo frente a las responsabilidades que le son determinadas, de igual modo, encierra al conjunto de saberes ganados y competencias las cuales le permiten afrontar los retos que surgen en su cargo.

Para Navas et al. (2021), refiere que este empowerment se encuentra orientado a través de ciertos valores para la ejecución de las labores, las mismas que son alcanzadas a través de una intervención que se da entre las entidades y la comunidad donde se logra desarrollar nuevas destrezas de acuerdo a una mentalidad o meta común. (p. 47). De acuerdo a Ordoñez et al. (2021), este empoderamiento representa una herramienta efectiva para una administración de los recursos humanos a través del cual se genere una potenciación de aquellas habilidades, destrezas y comportamientos que tienen los colaboradores para desarrollar de manera más efectiva su vida laboral. Es, a su vez, todo un proceso estratégico que busca la integración de todo el trabajo conjunto que se ejecuta entre los miembros de toda una organización.

En cuanto a la dimensión de la primera variable empowerment, según: Luna (2015), la dimensión: Gestión del empowerment. Hace referencia a la manera en que el empowerment se encuentra desarrollado o aplicado de manera interna en la organización. Transmitir la información. Se da a través del estudio de aquellas necesidades de acceso a información por parte de los usuarios y la manera en la que se realiza la misma. Crear autonomía. Se habla del poder que se otorga al colaborador para que pueda generar una autogestión respecto a las labores que ejecuta y a los tiempos que maneja. Equipos autodirigidos. Son aquellos equipos que laboran dentro de un proyecto determinado, debidamente asignado por la dirección, sin embargo, cuentan con una independencia para la ejecución de las labores y la libertad respecto a la toma de decisiones.

Para el sustento de la variable competitividad laboral, se citó a los autores Alamar y Guijarro (2018), es el conjunto conformado por la eficiencia, la eficacia y el rendimiento que tiene un determinado colaborador al momento de ejecutar las labores encomendadas. Para Tarazona (2019), indica, el enfoque en competitividad laboral, ha

generado la creación de reformas con respecto a los sistemas educativos y a la formación integral de las organizaciones alrededor del mundo, puesto que se ha realizado una actualización con respecto a las capacitaciones del personal, adaptándolos a los nuevos requerimientos y perfiles, lo que genera el desarrollo de nuevas competencias a raíz de la actualización y adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.

De acuerdo a Martínez et al. (2016), resulta necesario que los colaboradores se capaciten constantemente con la finalidad de adquirir ciertos conocimientos y habilidades que serán provechosas en su centro de labores. Asimismo, Carmona (2016), hace referencia que es el control de las diversas atribuciones y órganos que se dan dentro de la administración. Para Gallegos et al. (2017), refiere que con el pasar del tiempo se ha necesitado que los colaboradores desarrollen mayores y mejores capacidades para poder desarrollar sus labores de acorde a las expectativas y las necesidades del entorno. Para Mendieta et al. (2020), refiere que este término de competitividad laboral ha surgido como respuesta a los millones requerimientos que se dan a través de la implementación de las nuevas tecnologías y la globalización.

Asimismo, Issa (2016) hace referencia a que el concepto ha sufrido diversas transformaciones significativas dentro del último periodo puesto que en un inicio se ha usado para determinar las competencias esenciales que debe tener un determinado colaborador para un puesto específico. Para Sologaitoa et al. (2015), este concepto no solamente se encuentra comprendida por aquellas competencias básicas que debe tener colaborador, sino también por la diversidad de hábitos, valores, actitudes y aptitudes que debe tener para poder ejecutar sus labores. Asimismo, López (2016), hace referencia a que este es un conjunto de conocimiento las mismas que son usados por los colaboradores para la resolución de diversas situaciones laborales que se presenten en la ejecución de sus funciones. De acuerdo a Velásquez (2016), el concepto ha tenido evoluciones a lo largo de los años, debido al cambio de

necesidades dentro de las organizaciones, es por ello que se ha ido adaptando con el pasar de los años.

Para Coste y Zambrano (2017), refieren que este concepto es aplicable tanto a los colaboradores como las organizaciones, puesto que éstas son las encargadas de definir cuáles son aquellas competencias claves con las que debe contar un colaborador para ejecutar sus labores de manera eficiente. Por otro lado, Correa (2017), refiere que el mundo globalizado de hoy en día necesita que los colaboradores posean ciertas características que los ayudarán a desarrollar de una manera más efectiva sus labores dentro de las organizaciones que se encuentran estrechamente ligadas a los cumplimientos de las metas u objetivos trazados por las entidades u organizaciones.

De acuerdo Muños et al. (2021), refiere que esta competitividad es aquella que permite que las personas puedan realizar la adquisición y aplicación de nuevos conocimientos y competencias de manera continua, siendo parte fundamental del aprendizaje desarrollado por los colaboradores, la misma que se ejecuta de manera permanente. Para Casimiro et al. (2021), refiere que estas competencias varían de acorde a la empresa u organización donde se desarrolla el colaborador, puesto que no todas representan o necesitan las mismas habilidades o competencias, es por ello que el colaborador debe adaptar sus habilidades y competencias de acorde a las necesidades que plantean las entidades u organizaciones, a fin de que puedan adecuarse a los planes y lineamientos de estas entidades.

De acuerdo a Cedeño y García (2020), hacen referencia que esta competitividad laboral genera cambios a lo largo del tiempo, puesto que las mismas necesidades que se han presentado años atrás no son las mismas que presentan las entidades u organizaciones en el mundo globalizado de hoy en día. Asimismo, Montoya et al. (2019), refieren que para que un personal se desarrolle de la manera que una entidad espera

es necesario que converjan ciertos puntos, entre los que se debe tomar en cuenta la competitividad laboral, los perfiles de puesto y las funciones que ejecutarán, para que en raíz de ello se pueda contar con el profesional óptimo para ejecutar ciertas labores dentro de la entidad.

Para Dois (2018), son aquellas características que representan comportamientos, motivaciones, rasgos psicofísicos, conocimientos o destrezas que presenta el colaborador que faciliten la ejecución de las labores que se le encomiendan y que éstas sean ejecutadas de la manera más eficiente posible, salvaguardando los recursos públicos. Para Lora (2020), la competitiva y laboral representa una configuración psicológica que se encuentra integrada por una estructura y un funcionamiento cognitivo y motivacional que se encuentra manifestada a través de la actitud del profesional que aseguran un desempeño óptimo. De igual manera, González (2020), refiere que estas competencias son fundamentales para que los colaboradores laboran dentro de las organizaciones de la mejor manera posible a través de una colaboración conjunta.

Para Montañes (2020), quien refiere que esta competición laboral no solamente se da en el desarrollo de ciertas habilidades profesionales, sino que también se compone de saberes adquiridos, que permiten una actuación óptima con respecto a las labores que se le encomiendan, que se encuentran orientadas al cumplimiento de las metas a largo, corto o mediano plazo. Asimismo, Cruz et al. (2020), refiere que todo este proceso se encuentra orientado a desarrollar ciertos conocimientos, habilidades, valores, actitudes y aptitudes, que formarán al colaborador para que pueda desarrollar su potencial total en beneficio de la entidad u organización en la que se encuentra.

Las dimensiones para la variable competitividad laboral, son expuestas por Alamar y Guijarro (2018), quienes mencionan las siguientes: Eficiencia. Capacidad de lograr un objetivo en menos tiempo y con el

menor uso de recursos (p.209). Se refiere a que se consigue el objetivo planteado realizando el menor uso de recursos posible. Eficacia. Capacidad de producir haciendo uso de los recursos disponibles, es decir, alcanzar el objetivo meta propuesta dentro del plazo previamente establecido. Adaptación laboral. Hace referencia al proceso de adaptación que se da dentro de una entidad u organización para la ejecución efectiva de las labores encomendadas, el ambiente de trabajo y las tareas asignadas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo: Aplicada.** Teniendo en cuenta que se desarrolló tomando información existente sobre el tema con la finalidad de ampliar los conocimientos a través del análisis detallado (Concytec, 2018, p. 2)

**Alcance:** posee un tipo **descriptivo-correlacional:** es **descriptivo**, porque en primer lugar busca brindar una descripción precisa de las variables, es **correlacional** debido a que busca determinar los valores de correlación existentes por medio del procesamiento estadístico (Bernal, 2010, p.114)

**Diseño de investigación:**

**No experimental**, según Arias (2012), son aquellas en la que los investigadores no manipulan ninguna de las variables para cambiar los resultados, sino que esta se realiza en su propio hábitat.

**De corte transversal:** porque la recolección de la data se llevará a cabo en un solo momento, sobre la cual se realizará el proceso estadístico que determinarán los resultados. (Hernández et al., 2014)

#### 3.2. Variable, operacionalización

**Variable I: empowerment**

**Definición conceptual:** según: Luna (2015), hace referencia a la división y delegación de los poderes y las responsabilidades de manera equitativa entre todos colaboradores de los equipos de trabajo.

**Definición operacional:** la medición correspondiente se abordará por medio de un cuestionario diseñado en función a la estructura de dimensiones e indicadores.

**Dimensiones:**

- Gestión del empowerment
- Transmitir la información
- Crear autonomía
- Equipos autodirigidos

**Escala de medición:** Ordinal**Variable II: competitividad laboral**

**Definición conceptual:** Alamar y Guijarro (2018), es el conjunto conformado por la eficiencia, la eficacia y el rendimiento que tiene un determinado colaborador al momento de ejecutar las labores encomendadas.

**Definición operacional:** la medición correspondiente se abordará por medio de un cuestionario diseñado en función a la estructura de dimensiones e indicadores.

**Dimensiones:**

- Eficiencia
- Eficacia
- Adaptación laboral

**Escala de medición:** Ordinal**3.3. Población y muestra****Población:**

Para Hernández, Fernández & Baptista (2014), consiste en los elementos que se consideran como parte del objeto investigado que por lo general son similares. (p.174) Para efectos de la presente investigación, la población estuvo conformada por 55 colaboradores de la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022.

**Criterios de inclusión:** Colaboradores de 18 a 65 años, colaboradores que cuenten con contrato, colaboradores locadores de servicios.

**Criterios de exclusión:** colaboradores mayores de 65 años, colaboradores designados como jefes de área, directivos.

**Muestra:**

La muestra de estudio fue de 55 colaboradores de la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022. De acuerdo con Cabezas et al. (2018), se denomina así a una cantidad reducida de la población que ha sido seleccionada de acuerdo a su envergadura, teniendo en cuenta que en algunos casos viene a ser la misma. (p. 168)

**Muestreo: no probabilístico**

Según Gómez (2012), es aquel proceso en el que no se aplica una fórmula estadística para determinar la cantidad de unidades que conformarán la muestra (p. 34) Se utilizó el muestreo por conveniencia.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica: Encuesta**

Se utilizó la encuesta. Según Hernández et al. (2014) permite recopilar datos de forma precisa acudiendo al criterio de las personas. (p. 217)

**Instrumentos: Cuestionario**

Para Hernández, Fernández & Baptista (2014) es la incorporación de preguntas direccionadas a la muestra para obtener datos precisos. (p. 217). La distribución será la siguiente:

**Validez**

**Juicio de expertos:** los cuestionarios pasaron por un juicio de expertos conformado por 3 profesionales. De acuerdo a Bernal (2010), este proceso permite determinar los valores de validez asociados a cada instrumento en una investigación.

**Confiabilidad:**

La determinación de los valores de confiabilidad de cada instrumento fue realizada mediante el cálculo del alfa de Cronbach, para ello de acuerdo a como lo mencionan Hernández et al. (2014), se consideró que resultado mínimo debe ser igual a 0.7.

**3.5. Procedimientos**

En primer lugar se tuvo en cuenta el análisis del objeto de estudio, posterior a ello se realizó la recopilación información sobre el tema, asimismo se construyeron los cuestionarios para obtener los datos desde la muestra; la información obtenida será procesada de manera estadística para obtener los resultados, los cuales a su vez serán comparados con la información consignada en las bases teóricas y los antecedentes; finalmente se determinará las conclusiones y recomendaciones respectivas en base a los objetivos.

**3.6. Métodos de análisis de datos**

Será necesario la utilización del programa SPSS v25 para realizar el análisis estadístico respectivo que permita obtener los resultados y calcular el coeficiente respectivo para determinar la correlación entre variables.

**3.7. Aspectos éticos**

La investigación toma en cuenta el respeto a los principios éticos internacionales, entre los cuales se encuentra el de justicia, autonomía, beneficencia y no maleficencia; aunado a ello se realizará el respeto a la guía de investigación proporcionada por la universidad; finalmente se establece respetar los derechos de autor a través de la utilización de las normas APA.

#### IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan los resultados del análisis estadístico desarrollado en base a la data recopilada, las cuales se presentan a continuación:

##### 4.1. Análisis sociodemográfico

Tabla 1.

*Información sociodemográfica*

		Frecuencia	Porcentaje
Género	M	37	67.3%
	F	18	32.7%
	Total	55	100%
Edad	20 a 30	39	70.9%
	31 a 40	12	21.8%
	41 a 50	3	5.5%
	51 a más	1	1.8%
	Total	55	100%
Grado académico	Secundaria	19	34.5%
	Técnico	20	36.4%
	Profesional	16	29.1%
	Total	55	100%
Lugar de procedencia	Costa	29	52.7%
	Sierra	7	12.7%
	Selva	19	34.5%
	Total	55	100%
Puesto de trabajo	Administración	20	36.4%
	Finanzas	9	16.4%
	Ventas	26	47.3%
	Total	55	100%
Vínculo laboral	Contratado	29	52.7%
	Locación	26	47.3%
	Total	55	100%

*Fuente. Encuesta aplicada a los colaboradores.*

Respecto a la información sociodemográfica, la tabla muestra que la mayor parte de los colaboradores (67.3%) pertenece al género masculino, respecto a la edad, la mayoría (70.9%) pertenece al rango entre 20 y 30 años; en cuanto al grado académico, la mayoría (36.4%) tiene nivel técnico; respecto al lugar de procedencia, la mayor cantidad de ellos (52.7%) proviene de la costa; en lo concerniente al puesto trabajo, la mayoría de los colaboradores encuestados (47.3%) se encuentran en el área de ventas; finalmente, respecto a la modalidad de vínculo laboral, la mayoría (52.7) es contratado.

## 4.2. Análisis factorial exploratorio

Tabla 2.

*Datos estadísticos de la prueba del KMO y Bartlett de la variable Empowerment*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin		,931
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	521,276
	gl	55
	Sig.	,000

En lo que concierne a la medida de Kaiser-Meyer-Olkin, mientras los valores estén más próximos a la unidad, muestran que es posible llevar a cabo el análisis factorial; asimismo, respecto a la prueba de elasticidad, el total fue de Sig.=0.000.

Tabla 3.

*Datos estadísticos del análisis factorial exploratorio*

	Componente		
	1	2	3
P16	,941	,317	-,154
P1	,922	,215	-,237
P 13	,945	,317	,218
P 14	,874	,432	,316
P 4	,815	,329	,421
P 5	,873	,632	,076
P 6	,742	,819	,092
P7	,784	,821	-,232
P 8	,719	,882	,422
P3	-,436	,526	,587
P 9	-,385	,328	,843
P 2	,754	,488	-,350
P 12	,435	,652	,755
P11	-,322	,241	,633
P 10	,654	,176	-,432
P 15	,685	,674	,811

Después de haber abordado el análisis de los componentes principales del empowerment, se estableció que esta se divide en 3 componentes, de acuerdo al SPSS V.25, por lo tanto, estos elementos permiten la explicación del 77% de los autovalores iniciales.

Tabla 4.

*Datos estadísticos de las comunidades*

<b>Comunidades</b>	Inicial	Extracción
P 1	1,000	,934
P 2	1,000	,845
P 3	1,000	,887
P 4	1,000	,564
P 5	1,000	,854
P 6	1,000	,754
P 7	1,000	,799
P 8	1,000	,843
P 9	1,000	,421
P 10	1,000	,765
P 11	1,000	,851
P 12	1,000	,832
P 13	1,000	,817
P 14	1,000	,828
P 15	1,000	,876
P 16	1,000	,811

El procedimiento determinó la necesidad de suprimir los ítems 4 y 9 debido a que poseen los indicadores mínimos (más bajos) debido a que de esta manera será posible mejorar el valor obtenido.

Tabla 5.

*Datos estadísticos de la prueba del KMO y Bartlett de la variable Competitividad laboral*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,902
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	541,313
	gl	55
	Sig.	,000

En lo que concierne a la medida de Kaiser-Meyer-Olkin, mientras los valores estén más próximos a la unidad, muestran que es posible llevar a cabo el análisis factorial; asimismo, respecto a la prueba de elasticidad, el resultado fue de Sig.=0.000.

Tabla 6.

*Datos estadísticos del análisis factorial exploratorio*

	Componente		
	1	2	3
P 14	,796	,211	,098
P 15	,788	-,332	,233
P 8	,765	,134	,210
P 9	,934	,546	,054
P 5	,932	,487	-,124
P 7	,714	,676	-,112
P 12	,865	,699	-,430
P 3	,776	,537	,321
P 2	,711	,265	,651
P 10	,458	-,177	,779
P 6	-,533	-,065	-,332
P 4	-,165	-,077	,078
P 13	,619	,433	,632
P 11	,766	,109	,629
P 1	,589	,322	,618

Después de haber abordado el análisis de los componentes principales del empowerment, se estableció que esta se divide en 3 componentes, de acuerdo al SPSS V.25, por lo tanto, estos elementos permiten la explicación del 79% de los autovalores iniciales.

Tabla 7.

*Datos estadísticos de las comunidades*

<b>Comunidades</b>	Inicial	Extracción
P 1	1,000	,754
P 2	1,000	,865
P 3	1,000	,823
P 4	1,000	,789
P 5	1,000	,846
P 6	1,000	,576
P 7	1,000	,887
P 8	1,000	,842
P 9	1,000	,896
P 10	1,000	,933
P 11	1,000	,436
P 12	1,000	,865
P 13	1,000	,843
P 14	1,000	,532
P 15	1,000	,855

*Método de extracción:* análisis de componentes principales.

El procedimiento de extracción dio como resultado la necesidad de suprimir los ítems 22, 27 y 30 debido a que poseen los indicadores mínimos (más bajos) debido a que de esta manera será posible mejorar el valor obtenido.

### 4.3. Análisis descriptivos

Tabla 8.

*Datos descriptivos de la variable empowerment*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Empowerment	55	21	53	42,36	8,433

La tabla presenta que la media arrojó un resultado de 42,36, al mismo tiempo presenta que la desviación estándar alcanzó un valor de 8,433, en cuanto al valor mínimo, es de 21 y el máximo es de 53.

Tabla 9.

*Datos descriptivos de la dimensión enfoque de los directivos*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Enfoque de los directivos	55	15	37	39,43	7,215

La tabla presenta que la media arrojó un resultado de 39,43, al mismo tiempo presenta que la desviación estándar alcanzó un valor de 7,215, en cuanto al valor mínimo, es de 15 y el máximo es de 37.

Tabla 10.

*Datos descriptivos de la dimensión Transmitir la información*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Transmitir la información	55	8	25	13,15	5,218

La tabla presenta que la media arrojó un resultado de 13,15, al mismo tiempo presenta que la desviación estándar alcanzó un valor de 5,218, en cuanto al valor mínimo, es de 8 y el máximo es de 25.

Tabla 11.

*Datos descriptivos de la dimensión Crear autonomía*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Crear autonomía	55	8	22	12,43	4,543

La tabla presenta que la media arrojó un resultado de 12,43, al mismo tiempo presenta que la desviación estándar alcanzó un valor de 4,543, en cuanto al valor mínimo, es de 8 y el máximo es de 22.

Tabla 12.

*Datos descriptivos de la dimensión Equipos autodirigidos*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Equipos autodirigidos	55	7	28	12,98	4,987

La tabla presenta que la media arrojó un resultado de 12,98, al mismo tiempo presenta que la desviación estándar alcanzó un valor de 4,987, en cuanto al valor mínimo, es de 7 y el máximo es de 28.

Tabla 13.

*Datos agrupados de la variable empowerment y sus dimensiones*

<b>Variable/dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>hi</b>
<b>Empowerment</b>	Bajo	7	12.7%
	Regular	41	74.5%
	Alto	7	12.7%
	Total	55	100%
<b>Gestión del empowerment</b>	Bajo	9	16.4%
	Regular	38	69.1%
	Alto	8	14.5%
	Total	55	100%
<b>Transmitir la información</b>	Bajo	11	20.0%
	Regular	35	63.6%
	Alto	9	16.4%
	Total	55	100%
<b>Crear autonomía</b>	Bajo	6	10.9%
	Regular	40	72.7%
	Alto	9	16.4%
	Total	55	100%
<b>Equipos autodirigidos</b>	Bajo	15	27.3%
	Regular	34	61.8%
	Alto	6	10.9%
	Total	55	100%

*Fuente. Encuesta aplicada a los colaboradores.*

La tabla demuestra que, a nivel general el nivel de empowerment dentro de la empresa es regular con el 74.5% de la opinión de los encuestados; en cuanto a la dimensión gestión del empowerment también es regular con 69.1%, en cuanto a la dimensión transmitir la información es regular en 63.6%, respecto a la dimensión crear autonomía predomina el nivel regular con 72.9% y finalmente en cuanto a la dimensión equipos autodirigidos, es también de nivel regular con el 61.8%. De esta manera se determina que el empowerment no es aplicado de manera eficiente dentro de la empresa debido a que las actividades claves no se llevan a cabo de forma correcta.

Tabla 14.

*Datos descriptivos de la variable competitividad laboral*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Competitividad laboral	55	9	25	14,29	7,211

La tabla presenta que la media arrojó un resultado de 14,29, al mismo tiempo presenta que la desviación estándar alcanzó un valor de 7,211, en cuanto al valor mínimo, es de 9 y el máximo es de 25.

Tabla 15.

*Datos descriptivos de la dimensión Eficiencia*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Eficiencia	55	6	19	10,58	4,287

La tabla presenta que la media arrojó un resultado de 10,58, al mismo tiempo presenta que la desviación estándar alcanzó un valor de 4,287, en cuanto al valor mínimo, es de 6 y el máximo es de 19.

Tabla 16.

*Datos descriptivos de la dimensión eficacia*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Eficacia	55	8	24	11,43	5,654

La tabla presenta que la media arrojó un resultado de 11,43, al mismo tiempo presenta que la desviación estándar alcanzó un valor de 5,654, en cuanto al valor mínimo, es de 8 y el máximo es de 24.

Tabla 17.

*Datos descriptivos de la dimensión Adaptación laboral*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Adaptación laboral	55	22	57	43,76	29,309

La tabla presenta que la media arrojó un resultado de 43, al mismo tiempo presenta que la desviación estándar alcanzó un valor de 29,309, en cuanto al valor mínimo, es de 22 y el máximo es de 57.

Tabla 18.

*Datos agrupados de la variable competitividad laboral y sus dimensiones*

<b>Variable/dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>hi</b>
<b>Competitividad laboral</b>	Bajo	8	14.5%
	Regular	39	70.9%
	Alto	8	14.5%
	Total	55	100%
<b>Eficiencia</b>	Bajo	7	12.7%
	Regular	37	67.3%
	Alto	11	20.0%
	Total	55	100%
<b>Eficacia</b>	Bajo	14	25.5%
	Regular	33	60.0%
	Alto	8	14.5%
	Total	55	100%
<b>Adaptación laboral</b>	Bajo	13	23.6%
	Regular	39	70.9%
	Alto	3	5.5%
	Total	55	100%

*Nota:* fi: Número de colaboradores

La tabla demuestra que, de manera general, el nivel de variable competitividad laboral es regular con el 70.9% de las opiniones de los encuestados; en cuanto a sus dimensiones, en lo que respecta a la eficiencia, es de nivel regular con 67.3%, en cuanto a la eficacia, es regular con 60% finalmente, en la dimensión adaptación laboral, es de nivel regular con 70.9%. Estos resultados permiten conocer que el nivel de competitividad no es el más adecuado para mejorar el éxito empresarial.

#### 4.4. Prueba de normalidad.

Tabla 19.

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de una muestra*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
EMPOWERMENT	,231	55	,000
Enfoque de los directivos	,217	55	,000
Transmitir la información	,206	55	,000
Crear autonomía	,247	55	,000
Equipos autodirigidos	,172	55	,000
COMPETITIVIDAD LABORAL	,207	55	,000
Eficiencia	,245	55	,000
Eficacia	,200	55	,000
Adaptación laboral	,217	55	,000

**Fuente:** Elaborado por el SPSS 25

Se realizó este procedimiento mediante Kolmogorov-Smirnov debido a que la extensión muestral supera los 50; en tanto, el valor obtenido es inferior a 0.05, de modo que se decidió utilizar el Rho de Spearman para establecer la correlación.

#### 4.5. Prueba de hipótesis

Tabla 20.

*Análisis de correlación entre el empowerment y la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022.*

Empowerment	Competitividad laboral		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,925	0,000	55

**Fuente:** Elaborado por el SPSS 25

La tabla presenta el análisis de correlación entre el empowerment y la competitividad laboral de los colaboradores de la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022 el mismo que fue realizado mediante Rho de Spearman dando como resultado un valor de 0,925 y un p-valor igual a 0.000 (p-valor  $\leq 0.05$ ) de esta manera, se consideró la aceptación de la hipótesis alterna con la cual se establece la existencia de una correlación positiva y significativa.

Tabla 21.

*Análisis de correlación entre el empowerment y la eficiencia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022.*

Empowerment	Eficiencia laboral		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,931	0,000	55

**Fuente:** Elaborado por el SPSS 25

La tabla presenta el análisis de correlación entre el empowerment y la eficiencia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022 el mismo que fue realizado mediante Rho de Spearman dando como resultado un valor de 0,931 y un p-valor igual a 0.000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ) de esta manera, se consideró la aceptación de la hipótesis alterna con la cual se establece la existencia de una correlación positiva y significativa.

Tabla 22.

*Análisis de correlación entre el empowerment y la eficacia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022.*

Empowerment	Eficacia laboral		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,962	0,000	55

**Fuente:** Elaborado por el SPSS 25

La tabla presenta el análisis de correlación entre el empowerment y la eficacia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022 el mismo que fue realizado mediante Rho de Spearman dando como resultado un valor de 0,962 y un p-valor igual a 0.000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ) de esta manera, se consideró la aceptación de la hipótesis alterna con la cual se establece la existencia de una correlación positiva y significativa.

Tabla 23.

*Análisis de correlación entre el empowerment y la adaptación laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022.*

Empowerment	Adaptación laboral		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,943	0,000	55

**Fuente:** Elaborado por el SPSS 25

La tabla presenta el análisis de correlación entre el empowerment y la adaptación laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022 el mismo que fue realizado mediante Rho de Spearman dando como resultado un valor de 0,943 y un p-valor igual a 0.000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ) de esta manera, se consideró la aceptación de la hipótesis alterna con la cual se establece la existencia de una correlación positiva y significativa.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se realiza la comparación de los resultados propios obtenidos con los que se han presentado en los antecedentes. Para ello, se partió considerando que el análisis de correlación entre el empowerment y la competitividad laboral de los colaboradores de la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022 debido a que el Rho de Spearman fue de 0,925; este resultado es similar al presentado por Leyva y Vilcas (2021) quienes concluyeron que, teniendo en cuenta que se obtuvo un coeficiente  $r=0,574$  se estableció la importancia de mejorar los procedimientos y lineamientos para brindar el empoderamiento hacia los colaboradores, de modo que se pueda mejorar las capacidades de cada uno de ellos para dirigir, de esta manera se abre las puertas de la creación de líderes capacitados dentro de la organización que puede ser utilizados posteriormente para mejorar el desempeño organizacional. En base a ello, se estipula la importancia de desarrollar el empowerment como herramienta para mejorar la capacidad de competitividad de los colaboradores debido a que posee una correlación entre sí.

Asimismo, el análisis de correlación entre el empowerment y la eficiencia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022 ya que el Rho de Spearman fue de 0,931; este resultado es congruente a lo encontrado por Castro y Delgado (2020), quienes concluyeron que, con un coeficiente de  $p=0.918$  se estableció que el empoderamiento consiste una herramienta indispensable las organizaciones que ejercen influencia sobre el nivel de rendimiento laboral, teniendo en cuenta que mediante la aplicación se pueda mejorar las capacidades para tomar decisiones en situaciones complicadas o normales para mejorar el rumbo organizacional y la solución de conflictos internos. De esta manera se refuerza la presencia de una correlación entre las variables y al mismo tiempo se refuerza la importancia de mejorar la aplicación del empowerment dentro de las organizaciones para mejorar el desarrollo competitivo de los colaboradores.

Además, el análisis de correlación entre el empowerment y la eficacia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022 ya que el Rho de Spearman fue de 0,962; este resultado es congruente a lo encontrado por Ramírez (2021), quien concluyó que, después de haber obtenido un coeficiente de  $r=0.877$  fue posible determinar que el empoderamiento de los colaboradores permite mejorar el nivel de satisfacción de los clientes, esto como resultado del mejoramiento de las actividades y procesos internos que conllevan a brindar servicios de calidad para satisfacer las necesidades de cada una de las expectativas del público. Por ello, como resultado del empoderamiento de los colaboradores, permite a la organización la posibilidad de brindar una mejor propuesta en cuanto a los bienes y servicios prestados hacia el público.

Finalmente, se tiene en cuenta que el análisis de correlación entre el empowerment y la adaptación laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022 ya que el Rho de Spearman fue de 0,943. Este resultado resulta apoyado por Zoraima (2021), cuya investigación concluyó que, es necesario la determinación de lineamientos normativos dentro de la organización para hacer posible el desarrollo del empoderamiento hacia los colaboradores, de modo que este se pueda ejercer de manera eficiente para incrementar el nivel de conocimientos y las habilidades directivas en las personas; el 47% de colaboradores mencionaron que la organización no despliega capacitaciones o procedimientos para realizar el mejoramiento de las competencias directivas, por lo tanto, no ejerce el empoderamiento. En base a ello, se reafirma la importancia de fortalecer la aplicación del empowerment dentro de la organización debido a su alto impacto sobre la generación de la capacidad de los colaboradores para adaptarse a su puesto de trabajo y así generar resultados positivos.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación significativa entre el empowerment con la competitividad laboral de los colaboradores de la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022, esto debido a que el análisis realizado mediante Rho de Spearman dio como resultado un valor de 0,925 y un p-valor igual a 0.000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ) de esta manera, se consideró la aceptación de la hipótesis alterna.
- 6.2.** Existe relación significativa entre el empowerment con la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022, esto debido a que el análisis realizado mediante Rho de Spearman dio como resultado un valor de 0,931 y un p-valor igual a 0.000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ) de esta manera, se consideró la aceptación de la hipótesis alterna.
- 6.3.** Existe relación significativa entre el empowerment con la eficacia laboral de los colaboradores de la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022, esto debido a que el análisis mediante Rho de Spearman dio como resultado un valor de 0,962 y un p-valor igual a 0.000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ) de esta manera, se consideró la aceptación de la hipótesis alterna.
- 6.4.** Existe relación significativa entre el empowerment con la adaptación laboral de los colaboradores de la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022, esto debido a que el análisis realizado mediante Rho de Spearman dio como resultado un valor de 0,943 y un p-valor igual a 0.000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ) de esta manera, se consideró la aceptación de la hipótesis alterna; en este sentido, se afirma la importancia de aplicar el empowerment como herramienta que permitirá mejorar la adaptación de los colaboradores en su espacio de trabajo para hacer frente a los desafíos que se puedan presentar en el desarrollo de sus responsabilidades.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Mejorar la aplicación del empowerment a los directivos de la organización mediante capacitaciones periódicas para fortalecer las capacidades y conocimientos para aplicarlo en sus actividades diarias de dirección debido a que esta variable genera influencia sobre el nivel de competitividad laboral.
- 7.2.** Supervisar la aplicación del empowerment por parte de los directivos hacia el personal debido a que esta práctica permite mejorar el nivel de eficiencia laboral debido a la correlación que esta posee; por ello, la aplicación de supervisión ayudará a mejorar su eficiencia.
- 7.3.** Gestionar la aplicación del empowerment dentro de la empresa a través de actividades para la preparación del personal a esta herramienta de modo que también los colaboradores tengan conocimiento de estos lineamientos para mejorar su eficacia al momento de desarrollar sus obligaciones.
- 7.4.** Identificar las actividades fundamentales por parte de los directivos para la aplicación del empowerment adecuado para garantizar una buena adaptación laboral de modo que se pueda aprovechar esta correlación para incrementar además la competitividad empresarial.

## REFERENCIAS

- Alamar, J. y Guijarro, R. (2018). *Cómo mejorar la productividad de tu empresa*. Valencia, España: Editorial Resultae.
- Amezcuca, E., Pérez, V., Monserrath, E. (2019). *Empowerment as a strategy for the growth of human talent*. (artículo científico). Ciencias administrativas. México. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/10/05CA201901.pdf>
- Banda, A., Morales, M. (2015). *Psychological Empowerment: a systemic model with individual and community components*. (artículo científico). Revista de Psicología. Perú. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-92472015000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472015000100001)
- Bethencourt, L., Carrilo, M. (2014). *Mujeres, empoderamiento y transformaciones socioeconómicas y políticas. Caso municipio Valdez, estado Sucre*. (artículo científico). Cuadernos del cendes. Bolivia. <http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v31n85/art08.pdf>
- Cálix, C., Vigier, H. (2016). *The Role of the Empowerment in Business Success*. (artículo científico). Investigación Administrativa. Honduras. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v45n117/2448-7678-ia-45-117-00002.pdf>
- Carmona, A. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a traves de la evaluación de 360 grados*. (tesis licenciado). Universidad Autónoma del Estado de México. México. <https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65174/TESIS%20YASMIN%20CARMONA-split-merge.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W. (2021). *Labor competencies and professional training of initial education teachers in the district of lurigancho in peru*. (artículo científico). Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Perú. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-444.pdf>
- Castro, K., Delgado, J. (2020). *Management of human talent in work performance*,

- Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo 2020.* (artículo científico). *ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.* Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Cedeño, K., y García, R. (2020). *Labor competencies and the fulfillment of the role of secretaries.* (artículo científico). Instituto Superior Tecnológico, Portoviejo – Ecuador. <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/267/400>
- Correa, S. (2017). *Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial.* (artículo científico). *Research Journal.* Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3751/7/%E2%80%9CIncidencia%20de%20la%20Gesti%C3%B3n%20por%20Competencias%20en%20el%20Crecimiento%20Empresarial%E2%80%9D.pdf>
- Coste, H., Lugo, Z., Zambrano, E. (2017). *Work competences at western bank discount.* (artículo científico). *Revista Científica Ciencias Humanas.* Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70950101003.pdf>
- Cruz, M., Alonso, L., Leyva, P. (2020). *Methodology for the training of labor competences in resident doctors in natural and traditional medicine*(artículo científico). *Revista Mikarimin.* Publicación cuatrimestral. Perú. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1928>
- Dois, A., Bravo, P., Soto, M. (2018). *Formación y competencias para los equipos de atención primaria desde la mirada de expertos chilenos.* (artículo científico). *Rev Panam Salud Publica.* <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2018.v42/e147/es>
- Espinoza, E., Linares, V. (2020). *The role of social networks and women empowerment in medicine.* (artículo científico). *Rev Peru Med Exp Salud Publica.* Perú. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-136.pdf>
- Flores, N., Pinargote, K., Valdéz, D. (2019). *Empowerment of Ecuadorian women in the field of micro-finance.* (artículo científico). *Polo del conocimiento.* <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/1181/20>



- Lazcano, M., Ruvalcaba, J., Salazar, A. (2019). *Empowerment of the diabetic patient, a health strategy for the control of the disease.* (artículo científico). Journal. México. <https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/view/2835>
- Leyva, K., Vilcas, K. (2021). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. – 2020.* (tesis de maestría). Universidad continental. Huancayo-Perú. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10066/1/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Leyva\\_Vilcas\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10066/1/IV_PG_MRHGO_TE_Leyva_Vilcas_2021.pdf)
- Lora, H. (2020). *Management by Competencies as a Strategy for the Improvement of Efficiency and Organizational Effectiveness.* (artículo científico). Revista saber, ciencia y libertad. Chile, Colombia. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291/5734>
- Luna, G. (2015). *Proceso Administrativo.* (2.a ed). México: Grupo Editorial Patria.
- Martínez, D., Burgos, N., Meza, W. (2016). *Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC\*.* (tesis). Universidad de la Costa CUC. Colombia. <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/693/669>
- Mendieta, M., Erazo, J., Narvárez, C. (2020). *Management by competences: key tool for the labor performance of the human talent of the hospital sector.* (artículo científico). Revista Arbitrada Interdisciplinaria koinonia. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>
- Montañas, I. (2020). *Evolución del concepto de competencia laboral en el siglo xxi.* ( tesis en Gerencia del Talento Humano). Fundación universidad de américa. Colombia. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7885/1/275438-2020-I-GTH.pdf>
- Montoya, C., Chaves, O., Loaiza, C. (2019). *Identification of the occupational competencies framework in nursing in the Costa Rican Social Security.* (artículo científico). Revista Enfermería Actual.

<https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n37/1409-4568-enfermeria-37-245.pdf>

Mora, G., Melí, D., Astete, P. (2018). *Empowerment and demand for self-management. Comparative study of entrepreneurships of indigenous women.* (artículo científico). Sophia austral. Chile. <https://www.scielo.cl/pdf/sophiaaust/n21/0719-5605-sophiaaus-21-00043.pdf>

Morales, A., Agrela, B. (2017). *Social Work and research: empowerment and gender strategies in the spanish university.* (artículo científico). Revista Trabajo Social. colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/traso/v20n1/2256-5493-traso-20-01-71.pdf>

Morales, E. (2016). *Empoderamiento y transformación de las relaciones de poder.* (tesis doctoral). Universidad de Barcelona. España. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400078/emm1de1.pdf?sequence>  
e

Muñoz, S., Vargas, F., Miranda, Y. (2021). *Evaluation of the Labor Competitions for secretary's position in Ecuadorian University Institutions.* (artículo científico). Revista gestión de las personas y tecnología. Ecuador. <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/5281/26003968>

Navas, H., Malpartida, A., Carranza, R. (2021). *Gender identity and female empowerment in the inhabitants of the Quinta Elena Neighborhood Association, 2020.* (artículo científico). Apuntes Universitarios. Perú. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/709/785>

Ordoñez, D., Castillo, A., Rodríguez, I. (2021). *Empowerment of women in entrepreneurship and innovation.* (artículo científico). Población y Desarrollo. Colombia. <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v27n52/2076-054x-pdfce-27-52-69.pdf>

Pacherrez, J., y Marrufo, G. (2020). *Competency Management Model to optimize*

*the work performance of employees of the Provincial Municipality of Rioja, 2020.* (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230>

Palacios, D. (2018). Empowerment as a strategy for business management. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*, 3(9), 17.  
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/50/52>

pez, E. (2016). *Reflections on the concept of competence: a review of sources.* (artículo científico). Revista de Currículum y Formación de Profesorado. España. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>

Quintana, D., y Tarqui, C. (2020). *The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao – Peru.* (artículo científico). Callao – Lima.  
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>

Ramírez, A. (2020). *Empoderamiento organizacional y la fidelización de los clientes de la empresa Epropel Selva SAC de Tarapoto, 2019.* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47897/Ram%20c3%adrez\\_PA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47897/Ram%20c3%adrez_PA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rojas, D., Sánchez, K. (2021). *Empowerment of citizens through citizen participation for a comprehensive local government.* (artículo científico). Ciencia Latina. Perú.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/758/1035>

Rueda, C., Jiménez, K., Mendoza, J. (2018). *The effect of group empowerment on proactivity. An empirical study in R&D teams of the Tamaulipas state universities (Mexico).* (artículo científico). Revista de Estudios en Contaduría. México.  
<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968306001/637968306001.pdf>

Sologaitoa, A., Acosta, M., Rosales, M. (2015). *Labor competencies: an exploratory study in the industrial sector in the comarca lagunera.* (artículo

científico). *Revista Internacional Administración & Finanzas*. México. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n3-2015/RIAF-V8N3-2015-3.pdf>

Tarazona, T. (2019). *Strengthening work skills and quality management of public services*. (artículo científico). *Gaceta científica*. Perú. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/691/561>

Torres, G. (2018). *El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la universidad técnica de ambato*. (tesis maestría). Universidad técnica de Ambato. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28327/1/48%20GTH.pdf>

Troya, R., Vásquez, C., Fajardo, L. (2019). *Empowerment: a strategic tool as an advantage of competitiveness in the administration of decentralized autonomous governments (GADS)*. (artículo científico). *Recimundo*. Colombia. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/408/pdf>

UNESCO. (2020). *Del acceso al empoderamiento Estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2025*. (artículo científico). *Perfiles Educativos*. <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v42n167/0185-2698-peredu-42-167-198.pdf>

Velásquez, L. (2021). *Labor competencies of staff and their influence on parents' satisfaction in a private educational institution in Metropolitan Lima*. (artículo científico). *Desde el Sur*. Perú. <http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v13n1/2415-0959-des-13-01-e0006.pdf>

Zambrano, A., Henríque, D. (2019). *Drawing routes for the empowerment of the community in neighborhoods of the araucanía region: contributions from the research action*. (artículo científico). *Revista Interamericana de Psicología*. Chile. <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1258>

Zoraima, J. (2021). *Empowerment of women and managerial skills in achieving corporate social responsibility in handicraft companies from the Puno region – Peru*. (artículo científico). Universidad Nacional del Altiplano. Perú.

# **ANEXOS**

ANEXO 01:

**Matriz de operacionalización de variables**

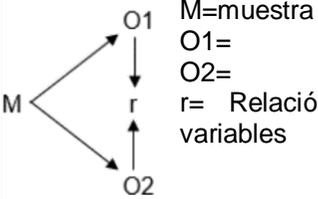
<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Empowerment</b>	De acuerdo a Luna (2015), el empowerment es todo lo contrario al método tradicional donde los directivos y altos cargos ordenan y los subordinados obedecen sin más. Por lo tanto, su definición hace referencia a la delegación de poder y responsabilidad en los trabajadores o equipos.	Se medirá mediante sus dimensiones en una escala likert	Gestión del empowerment	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque de los directivos</li> <li>- Nivel de confianza</li> <li>- Comunicación</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			Transmitir la información	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de difusión de la información</li> <li>- Nivel de visión aclarada</li> <li>- Comunicación de la información</li> </ul>	
			Crear autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisión y control</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Delegación de responsabilidad</li> </ul>	
			Equipos autodirigidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liberar potencial humano</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Metas</li> </ul>	
<b>Competitividad laboral</b>	Alamar y Guijarro (2018), mencionan que representa el rendimiento, así como la eficacia y eficiencia del personal durante el desarrollo de sus labores. Así pues, la eficiencia está referida a la utilización adecuada de los medios durante la realización de las actividades; por otra parte, la eficacia hace alusión a la consecución de los planes programados a través del uso transparente y óptimo de los recursos.	Se medirá mediante sus dimensiones en una escala likert	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilización óptima de los recursos.</li> <li>- Cantidad de servicios brindados.</li> <li>- Rapidez en la realización de las actividades</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultado armonioso y articulado entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas</li> <li>- Cumplimientos de las actividades</li> <li>- Desarrollo de habilidades</li> </ul>	
			Adaptación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios</li> <li>- Asumir riesgo</li> <li>- Relación interpersonal</li> </ul>	

ANEXO 02:

### Matriz de consistencia

**Título: El Empowerment y su relación con la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el empowerment y la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona el empowerment y la eficiencia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el empowerment y la eficacia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el empowerment y la adaptación laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el empowerment y la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Describir la relación entre el empowerment y la eficiencia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022.</p> <p>Describir la relación entre el empowerment y la eficacia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022.</p> <p>Describir la relación entre el empowerment y la adaptación laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022.</p>	<p><b>Hipótesis:</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación significativa entre el empowerment y la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022.</p> <p><b>H0:</b> No existe relación significativa entre el empowerment y la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>H1. La relación entre el empowerment y la eficiencia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022, es significativa.</p> <p>H2. La relación entre el empowerment y la eficacia laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022, es significativa.</p> <p>H3. La relación entre el empowerment y la adaptación laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín - 2022, es significativa.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>La investigación es básica. De diseño no experimental, cuantitativo, transversal, correlacional.</p>  <p>M= muestra O1= O2= r= Relación entre las variables</p>	<p><b>Población</b> Se consideró a 55 colaboradores de la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022.</p> <p><b>Muestra</b> Se consideró a 55 colaboradores de la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1202 263 1413 300">Variables</th> <th data-bbox="1413 263 1727 300">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1202 300 1413 491" rowspan="3">Empowerment</td> <td data-bbox="1413 300 1727 363">Gestión del empowerment</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1413 363 1727 427">Transmitir la información</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1413 427 1727 491">Crear autonomía</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1202 491 1413 587" rowspan="3">Productividad Laboral</td> <td data-bbox="1413 491 1727 523">Equipos autodirigidos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1413 523 1727 555">Eficacia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1413 555 1727 587">Eficiencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1202 587 1413 596"></td> <td data-bbox="1413 587 1727 596">Adaptación laboral</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Empowerment	Gestión del empowerment	Transmitir la información	Crear autonomía	Productividad Laboral	Equipos autodirigidos	Eficacia	Eficiencia		Adaptación laboral	
Variables	Dimensiones														
Empowerment	Gestión del empowerment														
	Transmitir la información														
	Crear autonomía														
Productividad Laboral	Equipos autodirigidos														
	Eficacia														
	Eficiencia														
	Adaptación laboral														

ANEXO 03:

## **El Empowerment y su relación con la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022**

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (  ) NO (  ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre el empowerment y la competitividad laboral, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: [jdfloresc@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jdfloresc@ucvvirtual.edu.pe)

## Datos sociodemográficos:

### 1. GENERO

Masculino	(1)
Femenino	(2)

### 2. EDAD

20 – 30	(1)
31 – 40	(2)
41 – 50	(3)
51 – a más años	(4)

### 3. GRADO ACADÉMICO

Secundaria	(1)
Técnico	(2)
Profesional	(3)
Otros	(4)

### 4. LUGAR DE PROCEDENCIA

Costa	(1)
Sierra	(2)
Selva	(3)

### 5. PUESTO DE TRABAJO

Administración	(1)
Finanzas	(2)
Ventas	(3)

### 6. VÍNCULO LABORAL

Contrato	(1)
Locación	(2)

## Ficha técnica del instrumento empowerment

**Título:** *Empowerment en la planificación estratégica de la empresa Hidrocenter Ingenieros SAC, en el distrito de Surco, año 2018.*

**Autora:** Dianira Regalado Villegas (**Creadores**)

**Año:** 2019

### **Dimensiones:**

Dimensión 1. **Enfoque de los directivos**

Dimensión 2. **Transmitir la información**

Dimensión 3. **Crear autonomía**

Dimensión 4: **Equipos autodirigidos**

**Escala medición:** Ordinal

**N° Ítems:** 16 ítems

### **Validez**

Se validaron los instrumentos de recolección de datos mediante el procedimiento denominado juicio de expertos:

<b>Expertos</b>	<b>Dictamen</b>
Mg. Flor de Maria Huaman Astocondor	Existe suficiencia
Mg. Lizet Oscco Valenza	Existe suficiencia
Mg. Hans Mejía Guerrero	Existe suficiencia

### **Análisis de Fiabilidad.**

El cálculo de la confiabilidad, fue abordada mediante el Alpha de Crombach, el cual obtuvo un valor igual a (0.958)

### Escala de medición

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	EMPOWERMENT	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Enfoque de los directivos</b>						
1	Considera que los directivos desarrollan el empowerment (empoderamiento) en las actividades de la empresa.					
2	Considera usted que los trabajadores tienen la confianza de hacer aportes o cosas nuevas en la empresa.					
3	Considera que la empresa maneja una cultura en cuanto a la comunicación.					
4	Considera que los encargados o jefes le informan sobre los cambios que se realizan en la empresa.					
<b>Transmitir la información</b>						
5	Conoce usted de manera clara y precisa la visión de la empresa.					
6	Considera que los trabajadores de la empresa están informados de lo que afecta de forma positiva o negativa a la empresa.					
7	Considera que todas las decisiones que les afecta como trabajadores, son tomadas solo por los directivos de la empresa.					
8	La empresa pone a su disposición los documentos de gestión relacionados con sus actividades laborales.					
<b>Crear autonomía</b>						
9	Considera que la empresa desarrolla un estilo de liderazgo en sus colaboradores.					
10	Considera usted que está preparado para asumir responsabilidades importantes para la empresa.					
11	La empresa hace esfuerzos para desarrollar el talento de los empleados.					
12	Los directivos le permiten tomar decisiones de acuerdo al cargo que ocupa dentro de la empresa.					
<b>Equipos autodirigidos</b>						
13	Considera que en la empresa se conoce el poder de trabajo en equipo.					
14	Se establecen metas constantes para los equipos de trabajo dentro de la empresa.					
15	Se designa a personas dentro del equipo de trabajo como jefes para dirigir las actividades.					

<b>16</b>	Las decisiones emergentes producto de la actividad laboral se llevan a cabo dentro del equipo de trabajo.					
-----------	---	--	--	--	--	--

## Ficha técnica del instrumento competitividad laboral

**Título:** *Capacitación y competitividad laboral del personal de la empresa Fuster S.A.C., Pueblo Libre, 2018.*

**Autora:** Ore Torres, Pablo Tomas (**Creador**)

**Año:** 2018

### **Dimensiones:**

Dimensión 1. ***Eficiencia***

Dimensión 2. ***Eficacia***

Dimensión 3. ***Adaptación laboral***

**Escala medición:** Ordinal

**N° Ítems:** 15 ítems

### **Validez**

Se validaron los instrumentos de recolección de datos mediante el procedimiento denominado juicio de expertos:

<b>Expertos</b>	<b>Dictamen</b>
Mg. Dominguez Galan Daniel	Aplicable
Mg. Lino Gamarra, Edgar	Aplicable

### **Análisis de Fiabilidad.**

El cálculo de la confiabilidad, fue abordada mediante el Alpha de Crombach, el cual obtuvo un valor igual a (0.879)

### Escala de medición

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	COMPETITIVIDAD LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Eficiencia</b>						
<b>1</b>	Considera que está utilizando de manera óptima los recursos proporcionados por la empresa para su desempeño.					
<b>2</b>	Realiza el cumplimiento de las actividades asignadas por sobre los estándares solicitados.					
<b>3</b>	Realiza sus actividades de manera rápida buscando mejorar su nivel de eficiencia.					
<b>4</b>	La empresa le provee los recursos necesarios para el desempeño eficiente dentro de su puesto de trabajo.					
<b>Eficacia</b>						
<b>5</b>	Desarrolla sus actividades en armonía con las asignaciones de tareas y los tiempos estipulados.					
<b>6</b>	Utiliza los recursos tecnológicos proporcionados para mejorar su nivel de desempeño.					
<b>7</b>	Cumple las actividades de acuerdo a los estándares de calidad solicitados.					
<b>8</b>	Desarrolla el mejoramiento de sus habilidades para cumplir con las expectativas de la empresa hacia su puesto de trabajo.					
<b>Adaptación laboral</b>						
<b>9</b>	Se adapta con facilidad a los cambios realizados dentro de la empresa.					
<b>10</b>	Asume los riesgos asociados al desarrollo de sus actividades laborales.					
<b>11</b>	Busca el mejoramiento de las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.					
<b>12</b>	Le cuesta interactuar con sus compañeros de trabajo.					
<b>13</b>	El ambiente laboral es un elemento influyente sobre su nivel de desempeño.					
<b>14</b>	Los cambios efectuados dentro de la empresa suponen nuevos retos para su desempeño.					
<b>15</b>	Considera que los cambios realizados dentro de la empresa son positivos.					



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20600105826
LOCACES AT S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal:	OSCAR YOLVER CORTEZ DIAZ
Nombres y Apellidos	DNI: 77286091
JORGE DANY FLORES CABRERA	

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
EL EMPOWERMENT Y SU RELACION CON LA COMPETITIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA APUESTA TOTAL AITO MAYO 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
ADMINISTRACION	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
JORGE DANY FLORES CABRERA	77286091

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

  
**Oscar Cortez Diaz**  
 JEFE COMERCIAL NORTE 2  
 P. REGISTRAL N° 12284837  
 GERENCIA DE APUESTAS DEPORTIVAS

Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## ANEXO N.º 5 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

### Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: El Empowerment y su relación con la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín – 2022

Autor/es: Flores Cabrera Jorge Dany

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto: Moyobamba - Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
<b>II. Criterios éticos</b>				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
4. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

---

Mgtr. Macha Huamán Roberto  
**Presidente**

---

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo  
**Vicepresidente**

---

Dra. Ramos Farroñán Emma  
Verónica  
**Vocal 1**

---

Mgtr. Huamaní Paliza Frank  
David  
**Vocal 2** (opcional)

**Anexo N.º 6 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS  
DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN  
INVESTIGACIÓN**

**Dictamen del Comité de Ética en Investigación**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado El Empowerment y su relación con la competitividad laboral en la empresa Apuesta Total, San Martín-2022 presentado por los autores, Flores Cabrera Jorge Dany, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable ( ) observado ( ) desfavorable ( ).

10 de junio de 2022

---

**Mgr. Macha Huamán Roberto**  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CRUZ TARRILLO JOSE JOEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis titulada: "El Empowerment como factor de competitividad laboral en la empresa APUESTA TOTAL, SAN MARTIN - 2022", cuyo autor es FLORES CABRERA JORGE DANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

MOYOBAMBA, 15 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JOSE JOEL CRUZ TARRILLO <b>DNI:</b> 45431471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6372-5055	Firmado electrónicamente por: JCRUZTA11 el 06- 12-2022 17:42:41

Código documento Trilce: TRI - 0441356