



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**El empowerment y el desempeño laboral en los colaboradores de
los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA:

Graos Briceño, Karlys Karlicia (orcid.org/0000-0002-8427-2040)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado con mucho cariño y afecto a mi familia por brindarme siempre su apoyo condicional a Dios por darme la vida y especialmente a mis padres, Fredy Graos y Carolina Briceño, por todo el apoyo incondicional, cariño y la lucha constante para poder culminar con éxito la carrera.

Agradecimiento

Agradecida con la vida y con Dios, por haber permitido cumplir una de mis importantes metas en mi vida, lo que más e anhelado como persona y mis queridos padres, que fueron los primeros maestros que la vida me puso y los que sacrificaron parte de su vida trabajando duramente para poder ver a su hija como profesional. También gracias por sus consejos, que me permitieron saber qué es lo que quiero en la vida y por estar ahí cuando estaba a punto de caer, por apoyarme en todas mis decisiones, por pensar en mi bienestar y en lo que es mejor para mí, son mi Ejemplo a seguir.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos y análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre Empowerment y el desempeño laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco-2022.	16
Tabla 2. Relación entre la dimensión Objetivo de trabajo y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco-2022. ...	17
Tabla 3. Relación entre la dimensión Competencia y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022.	18
Tabla 4. Relación entre la dimensión Autodeterminación y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022. ..	19
Tabla 5. Relación entre la dimensión Impacto y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022.	20
Tabla 6. Matriz de operacionalización.....	37
Tabla 7. Distribución de ítems por dimensiones de la variable Empowerment. ..	55
Tabla 8. Puntuación de la variable Empowerment.	56
Tabla 9. Evaluación de la variable Empowerment.	56
Tabla 10. Distribución de ítems por dimensiones de la variable Desempeño Laboral.	57
Tabla 11. Puntuación de la variable Desempeño Laboral.....	58
Tabla 12. Evaluación de la variable Desempeño Laboral	58
Tabla 13. Base de datos prueba piloto - Empowerment.	59
Tabla 14. Base de datos prueba piloto - Desempeño Laboral.	59
Tabla 15. Resumen de procesos de casos variable Empowerment.	60
Tabla 16. Alfa de Cronbach variable Empowerment.	60
Tabla 17. Estadísticas de variable Empowerment.	60
Tabla 18. Resumen de procesos de casos variable Desempeño Laboral.	61
Tabla 19. Alfa de Cronbach variable Desempeño Laboral.....	61
Tabla 20. Estadísticas de variable Desempeño Laboral.	61
Tabla 21. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.	62

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Empowerment y el desempeño laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022. El estudio fue aplicado, no experimental, de alcance correlacional transversal. La población estuvo conformada por 150 colaboradores de la ciudad de Huamachuco, se aplicó una muestra finita dando como resultado 72 colaboradores. La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante la aplicación de una prueba piloto que fue de 20 colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco-distrito. se determinó una relación en entre el empowerment y el desempeño laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022, en donde se observó una correlación positiva y significativa ($\rho=.029$ $p<.05$), indicando que cuando existe un buen nivel de empowerment, también habrá un buen nivel de desempeño laboral. Por lo tanto, se asume que si el colaborador posee empowerment podrá desarrollar mejor su desempeño laboral y cumplirá con lo que solicita la empresa.

Palabras clave: Empowerment, desempeño laboral y colaboradores.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Empowerment and job performance in employees of restaurants in the city of Huamachuco, 2022. The study was applied, not experimental, with a cross-sectional correlational scope. The population was made up of 150 collaborators from the city of Huamachuco, a finite sample was applied, resulting in 72 collaborators. The reliability of the instrument was obtained by applying a pilot test involving 20 employees from restaurants in the city of Huamachuco-district. a relationship was determined between empowerment and job performance in employees of restaurants in the city of Huamachuco, 2022, where a positive and significant correlation was observed ($\rho=.029$ $p<.05$), indicating that when there is a good level of empowerment, there will also be a good level of job performance. Therefore, it is assumed that if the collaborator has empowerment, she will be able to better develop her work performance and will comply with what the company requests.

Keywords: Empowerment, work performance and collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Se logró apreciar que los restaurantes se vieron afectados por la Pandemia COVID-19 lo cual, permitió que estas organizaciones afronten retos y oportunidades, además, se sabe que existe una mayor competitividad generando una amenaza. En contexto internacional, la OMS (2020), el Director General consideró la COVID-19 como una pandemia, ya que este virus se había distribuido en todos los países, el 12 de marzo del 2020 se reportaron 125,000 mil casos en 118 países y más de 4,500 personas perdieron la vida, es por ello, que se declaró un estado de emergencia a nivel mundial, lo cual dio como resultado que las organizaciones especialmente las de restaurantes se vieran afectadas, porque tuvieron que cerrar sus establecimientos, permitiendo que los colaboradores se quedaran sin generar ingresos. Es por ello, que La OIT (2021), dio a conocer que la Pandemia estaba afectando a los colaboradores y entidades públicas como privadas, es por ello, aprobó un llamamiento mundial a la acción, para lograr recuperar la economía y la estabilidad de los colaboradores, mediante el cual, los países tuvieron que comprometerse con la recuperación económica y social, el objetivo fue la recuperación de la estabilidad socioeconómica es decir, hacer que los colaboradores se reincorporen a su lugar de trabajo, además promover los derechos de los colaboradores. Es, por ende, que las entidades de restaurantes, buscaron alternativas de solución para retomar su negocio. En el Perú, Según el Diario el Peruano (2020), “Se impuso el aislamiento social obligatorio a nivel nacional, y se prohibió las aglomeraciones en lugares cerrados” (párr. 2). Por este motivo, las empresas de restaurantes se vieron afectados, ya que, tenían que cerrar sus locales hasta que esta situación mejore, lo cual, los negocios ya no contaban con recursos ni generaban ingresos. Es, por ende, según el Diario el Peruano (2021), dio a conocer, que el servicio de delivery era una herramienta esencial para reincorporar los sectores comerciales, además, los restaurantes lograron expandir su negocio. Además, se implementó la ejecución del servicio de delivery en los restaurantes en el Perú, pudieron abrir su negocio a un 50% lo cual, permitirá a los colaboradores reincorporarse a su centro de labor. En Huamachuco, se logró identificar algunos restaurantes como es el caso de (Antojitos Grill, Restaurante Viejo Molino, El Cilindro entre otros) que se encontraban cerradas por el Estado de Emergencia, a raíz de eso, las empresas se vieron perjudicadas, mediante el cual

optaron por buscar alternativas de solución que fue la implementación del delivery, cuando se dio a conocer que los negocios podrían abrir a un 20%, los restaurantes empezaron con la implementación de equipos de bioseguridad, primeramente se prepararon para enviar una solicitud a la Municipalidad Provincial, luego esta entidad pasaron por supervisión y si cumplieron con requisitos adquiridos, retomaron su negocio pero solo con la repartición del delivery. Al transcurrir el tiempo, los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, su atención al cliente era y es a un 100%, tanto por delivery como presencial, pero con un foro acorde al establecimiento. Por otro lado, se sabe que el mundo cambia constantemente, es por eso, que el Empowerment es de suma importancia para los restaurantes, ya que es una herramienta estratégica que permite fortalecer la motivación laboral, permitiendo una mejor productividad, esto tiene relación con el desempeño laboral, porque hace referencia al buen servicio brindado por parte de los colaboradores.

Mediante el cual, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el Empowerment y el desempeño laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022? De igual manera se dio a conocer los problemas específicos, como primero tenemos, ¿Cuál es la relación que existe entre el Objetivo de trabajo y el Desempeño Laboral de los colaboradores en los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022?, Como segundo problema fue, ¿Cuál es la relación que existe entre la Competencia y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022?, como tercer problema fue, ¿Cuál es la relación que existe entre la Autodeterminación y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022? Y finalmente como último, ¿Cuál es la relación que existe entre Impacto y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022?

Dicho estudio es justificado por su conveniencia, porque permitió conocer y describir la situación actual de los restaurantes. Asimismo, por relevancia social, ya que los principales beneficiarios fueron los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco. También, por la información obtenida, va a servir de base para elaborar futuras investigaciones, ya que es un área poco estudiada en dicha ciudad.

Prosiguiendo se dio a conocer el objetivo general fue Determinar la relación que existe entre Empowerment y el desempeño laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022, de igual manera se dio a conocer objetivos específicos, como primero fue, Establecer la relación que existe entre el Objetivo de trabajo y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022. Como segundo fue, Establecer la relación que existe entre la Competencia y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022. Como tercer objetivo fue Establecer la relación que existe entre la Autodeterminación y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022. Y finalmente como último fue, Establecer la relación que existe entre Impacto y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022.

También se dio a conocer la hipótesis general que fue sobre, Existe relación entre Empowerment y el desempeño laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022, de igual manera se dio a conocer las siguientes hipótesis específicas, como primera fue, Existe relación entre el Objetivo de trabajo y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022. Como segunda hipótesis fue, Existe relación entre la Competencia y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022. Finalmente, como tercera hipótesis fue, Existe relación entre la Autodeterminación y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022. Y finalmente como último, Existe relación significativa entre Impacto y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a las necesidades de la comunidad internacional, Piguave y Vegas (2021), en su artículo de investigación “Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo” en la Universidad Católica del Ecuador, su objetivo fue identificar el concepto que tiene Empowerment como herramienta en el desempeño de los colaboradores. El instrumento de encuesta directamente con el colaborador y entrevistas a los jefes de las entidades de rubro restaurante dando como resultado positivo y significativo ($\rho=.027$ $p<.05$). En conclusión, el Empowerment es esencial para una gestión viable, mediante el cual se visualiza las oportunidades que posee cada organización con la meta de cumplir con lo que requiere la entidad. De igual forma, Loan y Young-joo (2021), en su estudio “Clima de servicio y Empowerment para la calidad del servicio al cliente entre empleados vietnamitas en restaurantes” tuvo como finalidad proporcionar evidencia empírica en los empleados, mediante el cual se apreció si el empleado mejoró no solo por el clima de servicio, si no también, por el empowerment. En dicha investigación, se realizó una encuesta a un aproximado de 209 colaboradores entre ellos, hubo hombres y mujeres que laboran en los restaurantes de Corea del Sur, dando como resultado positivo y significativo ($\rho=.020$, $p<.05$). En conclusión, la investigación muestra que, si el colaborador tiene empowerment, estará dispuesto a realizar un mayor comportamiento eficiente, lo cual, brindará un excelente servicio a los clientes de los distintos restaurantes.

Dengle y Gaudencio (2020), en su artículo titulado “Modelo de ecuación estructural del desempeño laboral entre empleados de restaurantes en la Región de Davao” tuvo como finalidad identificar el modelo de mejor ajuste sobre los desempeños laborales entre los empleados de los diferentes restaurantes. El presente artículo empleó un diseño de investigación cuantitativa utilizando la técnica de correlación descriptiva y el modelo de ecuación estructural. Se aplicó un cuestionario a un total de 403 empleados de los distintos restaurantes de servicio completo ubicados solo en la Región de Davao. Dando como resultado ($\rho=.005$, $p<.01$), que los empleados encuestados dieron a conocer que su desempeño laboral siempre es manifestado y percibido por su empleador. En conclusión, el artículo hizo mención que los resultados de este estudio verifican explícitamente la mejor predictores del desempeño laboral entre los empleados. En primer lugar, los

resultados expusieron que en términos de trabajo del empleado desempeño, de las tres variables exógenas, el empoderamiento de los empleados obtuvo la media total más alta. Por lo tanto, se determinó que el empoderamiento de los empleados es un elemento de condición previa para el desempeño laboral de los empleados. Siguiendo con trabajos previos tenemos a Tabitha (2020), en su proyecto de investigación “Empowerment de los empleados y prestación de servicio al cliente en restaurantes seleccionados de tamaño pequeño y mediano en el condado de la ciudad de Nairobi, Kenia”, tuvo como finalidad, identificar el efecto del Empowerment de los empleados en la prestación de servicio al cliente de los restaurantes en Nairobi, Kenia. El estudio se centró en 50 restaurantes que operan dentro del distrito comercial central de Nairobi. Afuera de los 216 encuestados seleccionados de 50 restaurantes. Por lo tanto, la tasa de respuesta fue del 88%, y una correlación directa y significativa ($\rho=.040$, $p<.05$) lo cual es favorable. En conclusión, la investigación dio a entender que cuando a los empleados se les asigna trabajo por turnos en función de qué tan bien interactúan con entre sí, definitivamente trabajarán en equipo y como resultado se brindará un excelente servicio. De igual manera, Horsfall y Brown (2018) mencionó en su estudio “Empowerment del empleado en contacto con el cliente y resiliencia de los restaurantes de servicio rápido” el objetivo de esta revista fue, determinar el vínculo entre el Empowerment de los empleados en contacto con el cliente y la resiliencia de los restaurantes de comida rápida. Se aplicó un cuestionario a 58 trabajadores de los restaurantes, dando como resultado una correlación positiva y significativa ($\rho=.030$, $p<.05$), se observó que todas las dimensiones del Empowerment de los empleados tiene una relación positiva. En conclusión, la revista dio a conocer que la resiliencia organizacional se deriva del Empowerment de los empleados. Es decir, involucrar al colaborador en las tomas de decisiones permitirá que el colaborador realice mejor su labor y sea más eficiente. Orgambíde y Helena (2017), tuvo como finalidad identificar los impactos del estrés de rol sobre las satisfacciones laborales de los colaboradores a través del empowerment en el trabajo. Se aplicó una escala tipo Liker a 314 trabajadores. El 69.75% de los colaboradores son damas. El resultado mostró que los efectos de conflictos de rol fueron directos sobre la satisfacción laboral. En conclusión, si el colaborador presenta un rol de estrés

elevado, no podrá laborar eficientemente, al contrario, será un nivel de desarrollo deficiente generando menor productividad.

A nivel nacional, Damian y Ochoa (2021), mencionó en su trabajo el objetivo que fue identificar como se pueden relacionar el factor psicológico de la salud ocupacional con los desempeños laborales de los colaboradores de los restaurantes, dicho estudio es de enfoques cuantitativos, no experimentales, transversales. Se aplicó una encuesta a 189 trabajadores, dando como resultado favorable ($\rho=.019$ $p<.05$), ya que la relación es directa entre ellos factor psicológico de la salud ocupacional con los desempeños laborales. En conclusión, la presente investigación determina que el factor de salud psicológico del colaborador es fundamental para que exista un buen desempeño laboral. De la misma manera, Yzquierdo y Vasquez (2018), en su investigación tuvo como finalidad identificar las influencias de las gestiones los talentos humanos en los desempeños laborales de los colaboradores de las entidades de este rubro, se encuestó a 15 colaboradores de la entidad, de cual se obtuvo un puntaje ($\rho=.005$, $p<.01$) en donde los trabajadores encuestados manifestaron que en la entidad casualmente se realizaban gestiones sobre el talento humano y los desempeños laborales. En conclusión, dicha investigación dio a conocer que si el colaborador no cuenta con una excelente gestión en su área de trabajo no habrá un mejor desempeño laboral. También, Choque (2018), su finalidad de su investigación fue identificar las relaciones entre los climas organizaciones y los desempeños laborales en los trabajadores la entidad. Se aplicó un cuestionario a 61 colaboradores del restaurante, dando a conocer que el 82% de los colaboradores dieron a conocer que si hay relación en las dos variables. En conclusión, la investigación se dedujo que, si el colaborador presenta un clima organizacional favorable, podrá desarrollar su desempeño laboral eficientemente. Así mismo, Dominguez (2018), mencionó que la finalidad de la motivación y el desempeño laboral fue identificar las relaciones entre las motivaciones y los desempeños laborales en los colaboradores del restaurante. Se realizó una encuesta a 28 colaboradores, de las cuales se dio como resultado ($\rho=.030$, $p<.05$), mediante el cual los encuestados manifestaron que si hay relaciones directas entre ambas variables de investigación. En conclusión, dicha investigación dio a conocer si en centro de labor existe motivación en los colaboradores, existirá un excelente

desempeño laboral. Avendaño (2017), en su estudio “El desempeño laboral de los colaboradores en el restaurante La Tomasita- Piura – 2017”, tuvo como finalidad identificar los desempeños laborales de los trabajadores del restaurante que se realizó dicha investigación, se aplicó una encuesta a 15 empleados, dando como resultado que el 2.0 en el que los trabajadores encuestados, manifiestan que casualmente se realiza gestiones sobre la hora de trabajo. En la conclusión, si colaborador aplica liderazgo y habilidades de gestión podrá desarrollar una mejor productividad. También, Noda (2017), tuvo como finalidad analizar las relaciones sobre capacitaciones brindadas a los colaboradores con tema relacionado a los desempeños laborales que ellos realizan en la entidad. En conclusión, si el colaborador es capacitado constantemente puede tener una mejor productividad su desempeño laboral será eficiente y se cumplirá con lo que quiere lograr hacer la entidad.

En el ámbito local se tomó antecedentes a nivel Regional como referente a la ciudad de Trujillo, porque, en la ciudad de Huamachuco aún no existe investigaciones previas relacionado a las dos variables. Es por ello, que Mariño (2020), En su investigación “Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Pollería Súper Dorado EIRL - El Porvenir, Trujillo 2020”, tuvo como finalidad identificar las relaciones entre ambas variables que son habilidad gerencial y los desempeños laborales que realizan los colaboradores en dicha entidad. Se aplicó una encuesta a 15 trabajadores, de los cuales dio como resultado un 46.56%, que existe relación entre ambas variables. En conclusión, en todo restaurante se debe evaluar la habilidad del colaborador, para así lograr que formen y se sientan parte de la entidad lo cual, generaría un buen desempeño laboral, ya que se le está valorando sus habilidades que poseen. De igual manera, Dávila y Quirós (2020), mencionó que su objetivo de su investigación fue identificar las relaciones que existe entre ambas variables las cuales son, rotaciones del personal y los desempeños laborales que realiza el colaborador en dicha organización. Es de tipo básico, analítico, se encuestó a 36 colaboradores, dando como puntaje que el ($\rho=.027$ $p<.05$), de los colaboradores dan a conocer que existe relación ente relación entre ambas variables. En conclusión, dicha investigación dio a conocer dos cosas una favorable que se puede rotar al personal para generar un mejor desempeño laboral, pero también, un factor negativo, ya que, al estar rotando

contantemente al personal, tiene que adaptarse a su nueva área lo cual se le dificultará un poco. Para, Carhuachin y Villanueva (2020), mencionaron que el feedback de los colaboradores tiene una relación directa con desempeño laboral, es por ello que su finalidad fue identificar cuáles son las relaciones del feedback en los desempeños laborales de los trabajadores con respecto a los servicios brindados en dicha organización. Era descriptivo experimental, se aplicó una encuesta a 30 colaboradores, dando como resultado que se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, la investigación dio a conocer que los colaboradores tienen que comprometerse e identificarse con la empresa y así, generaran un mejor desempeño laboral. También, Huamán (2020), tuvo como finalidad identificar de qué manera las felicidades organizacionales influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de la organización, se aplicó una encuesta a 33 colaboradores, dando como resultado ($\rho=.041$, $p<.05$) de los encuestados consideran que su felicidad influye directamente en su desempeño laboral. En conclusión, la investigación dio a conocer que para que exista un buen desempeño laboral por parte del colaborador, la entidad debe hacer que se sienta conforme y satisfecho con su área de trabajo y así lograr un trabajo eficiente. Así mismo, Moreno (2019), en su estudio mencionó que su finalidad era identificar los niveles de los desempeños laborales con relación a las competencias que se da entre los colaboradores de las empresas. Fue de tipo aplicada, no experimental, se aplicó una encuesta a 21 colaboradores, dando como resultado un 61.90%, eso indica que los encuestados consideran que el desempeño se evidencia en las competencias. En conclusión, la presente investigación dio a conocer que el colaborador demuestra mejor desempeño laboral a la hora de competir, ya que, usualmente quiere ser reconocido por parte de su empleador.

Con relación a las teorías de la variable independiente Empowerment tenemos el aporte de Martínez (2020) quien sostiene que “Una organización tiene como parte fundamental la capacidad y habilidad que el colaborador posee en las áreas productivas que se cumplan las metas trazadas por la organización”. (p. 125). También, mencionó dos tipologías de empowerment los cuales son: Empowerment estructural, se refiere a que la entidad se debe enfocar en aumentar recursos de capacitación u orientación para que el colaborador siga desarrollando sus conocimientos con relación al área donde está laborando, esto generará mejor

productividad, además permitirá que el colaborador se sienta comprometido con la organización. Y Empowerment psicológico, dio a entender que, si la organización cuenta con motivación en los puestos de trabajo, habrá mayor integración lo cual, generaría productividad eficiente, logrando cumplir con lo que requiere la organización. Con respecto a la primera teoría encontrada sobre el Empowerment, se trabajó con esta investigación, ya que, este estudio tiene más relevancia a mi investigación. De igual forma, Alles (2017), mencionó que “El empowerment se divide en 2 dimensiones, uno en como tomar la iniciativa para la toma de decisiones, otro es la competencia y habilidad que posee la persona para lograr un objetivo”. (p. 120). También mencionó que el empowerment, es la capacidad u habilidad de brindar apoyo a los otros colaboradores, que si se trabaja en conjunto se tendrá mejores resultados ya que, la organización se basa en el trabajo que realizan los grupos de colaboradores para lograr el objetivo de la organización. Luego se mencionó los siguientes conceptos de las dimensiones e indicadores. El significado, es el objetivo de trabajo, las creencias, valores y el comportamiento del colaborador. La competencia, es la capacidad y habilidad que posee el colaborador para desarrollar mejor su labor. La autodeterminación, es el comportamiento y proceso laboral que tiene cada colaborador en una entidad privada o pública. Y el impacto, es el control de habilidades y sobre todo la apreciación del empleador sobre su bienestar de cada colaborador.

Con relación a las teorías de la variable dependiente desempeño laboral tenemos las siguientes, según Toala et al (2017), sostiene que “El desempeño laboral es la conducta y comportamiento del colaborador con el fin del cumplimiento de metas trazadas por la entidad, además, busca darle valor al esfuerzo y dedicación, además es la fortaleza de cada organización”. (p. 48). Es por ello, que el factor que influyen en los desempeños laborales son: Motivación, es esencial en toda organización exista este factor, ya que permite que el colaborador pueda sentirse identificado con la organización y así, desarrollar todas sus competencias y habilidades en la productividad. Ambiente de trabajo, si el colaborador cuenta con un buen ambiente laboral, desarrollara sus actividades de manera eficiente dando como resultado positivo para la organización. El establecimiento de objetivos, en esta ocasión hizo referencia a la evidencia de satisfacción por parte del colaborador, cumpliendo eficazmente las metas propuestas por la organización. El

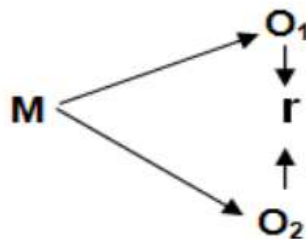
reconocimiento del trabajador, es la motivación, lo que se quiere lograr aquí, es que el colaborador se sienta importante para que logre desarrollar de la mejor manera sus actividades. La participación del trabajador, aquí involucra al colaborador y la forma activa de participar en el control y planificación de tareas encomendadas. De igual manera, con respecto a la primera teoría encontrada sobre el Desempeño Laboral, se trabajó con esta investigación, ya que, este estudio tiene más relevancia con mi investigación. Según Gallows (2020), mencionó que “El desempeño laboral depende del estado emocional que se posee dentro de la organización, es decir si el colaborador es motivado y capacitado constantemente tendrá un mejor desarrollo laboral, será más productivo”. (p. 50). También, se mencionó los siguientes conceptos de las dimensiones e indicadores. La capacidad de Liderazgo, es la credibilidad que posee el colaborador con su grupo de trabajo y con sus empleadores, además, es la habilidad de tomar una decisión, también, es la habilidad de compartir y demostrar la confianza. La gestión del tiempo, se basa en los cumplimientos de las actividades realizadas, también en tiempo empleado para cumplir las actividades encomendadas por el empleador. La Capacidad organizativa, son respecto por horarios de labor, credibilidades ante su grupo de labor, empleadores y sobre todo la capacidad de toma de decisiones que posee el colaborador para poder generar un mejor desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio fue de enfoque cuantitativa del tipo aplicado porque orientó en la solución de uno o más problemas. Además, fue de diseño correlacional, no experimental, porque no se modificó las variables, sino que sólo se estudió sus contextos. De igual forma, fue transversal descriptivo, porque las variables se midieron durante un período de tiempo determinado. (Rodríguez, 2020).

Gráfico de la siguiente manera:



Dónde:

M: Empresa de restaurantes.

O1: Empowerment.

r: Relación entre variables.

O2: Desempeño Laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Definida por Hernández y Coello, (2020), “Como características de un fenómeno que toman distintos valores con relación al estudio de investigación”. (p.51)

Variable 1, Empowerment, es una organización que tiene como parte fundamental la capacidad y habilidad que el colaborador posee en el área productiva para el cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa. (Martínez, 2020)

Variable 2, Desempeño Laboral, es la conducta y comportamiento del colaborador con el fin del cumplimiento de metas trazadas por la entidad, además,

busca darle valor al esfuerzo y dedicación, como también, es la fortaleza de cada organización. (Toala et al, 2017).

La operacionalización de las variables, están en anexos. (Ver Anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

“Es un conjunto ya sea finito e infinito de los objetivos propuestos por un problema de una investigación” (Solíz, 2019, párr. 1). La población fue conformada por 150 colaboradores de los restaurantes, según consta en la Municipalidad Provincial de Huamachuco.

Criterios de selección:

Criterio de inclusión:

- Colaboradores de ambos sexos con experiencia en el rubro de 5 años a más.
- Colaboradores que participaron de forma voluntaria del estudio que se realizó.
- Colaboradores que llenaron correctamente la encuesta.

Criterio de exclusión:

- Colaboradores de ambos sexos con experiencia en el rubro menor de 5 años.
- Colaboradores que no participaron de forma voluntaria del estudio que se realizó.
- Colaboradores que llenaron incorrectamente las encuestas.

3.3.2 Muestra:

“Es una agrupación del elemento de la población, que se utiliza para realizar el estudio” (Ruiz, et al., 2020, p. 338). Estuvo conformado por 72 colaboradores de las organizaciones de restaurante, mediante el cual, se realizó la encuesta. (Ver Anexo 4).

3.3.3 Muestreo:

“Muestreo, es recomendable conveniente, con la finalidad de evitar muestra extensa” (Cuevas, 2021, párr. 2). Se utilizó el muestreo probabilístico por conveniencia.

La unidad de análisis: Fueron los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para este estudio se utilizó encuesta para ambas variables. “Es la recolección de datos estadísticos de la presente investigación, donde se hace mención a las preguntas relacionadas a la presente investigación” (Fontes, et al, 2020, párr. 3)

Descripción de los instrumentos a utilizar.

Con respecto a la variable Empowerment, El cuestionario fue conformado por 12 ítems, la duración fue de 10 y 15 minutos, consistía en una escala de tipo Likert en la que las opciones de respuesta varían desde Poco (1) hasta Mucho (5). (Ver Anexo 2)

En cuanto a la variable Desempeño Laboral, El cuestionario fue conformado por 19 ítems, la duración fue ente 10 y 15 minutos, también consistía en una escala de Likert en la que las opciones de respuesta varían desde Muy en desacuerdo (1) hasta Muy de acuerdo (5). (Ver Anexo 3)

Validez y confiabilidad:

Para su validez, se tomó la adaptación de Torres (2017), que está relacionado con la primera variable que es Empowerment, mediante el cual fue validado por tres expertos en su rama. (Ver Anexo 5)

Y para la segunda variable que es Desempeño Laboral, de igual manera se tomó la adaptación de Aveñado, (2017), mediante el cual fue validado por tres expertos en su rama. (Ver Anexo 6)

Con respecto a la confiabilidad se aplicó una prueba piloto que fue a 20 colaboradores de los restaurantes de Huamachuco-distrito, para ambos instrumentos (Variable Empowerment – Variable Desempeño Laboral)

A su vez, se aplicó el Alfa de Cronbach, el resultado para la primera variable fue de ,858, dando como excelente confiabilidad. (Ver Anexo 8) Para la segunda variable fue de ,722, dando como confiabilidad excelente. (Ver Anexo 9)

3.5. Procedimientos

Se presentó una solicitud a la Municipalidad Provincial de Huamachuco la finalidad, fue para que me brinden información requerida, acerca de los restaurantes inscritos formalmente, luego con la información que se obtuvo se realizó la encuesta que tienen relación a las dos variables de mi investigación, y así realice mi investigación.

Después, se solicitó una autorización correspondiente a los restaurantes formales de la ciudad de Huamachuco, en donde les brinde indicaciones con respecto al estudio que realice. Luego, se realizó un previo diálogo con los colaboradores de los restaurantes, se les brindo información respecto a la investigación y con el consentimiento que se obtuvo. Además, los cuestionarios fueron aplicados virtualmente y se codificaron los datos para analizarlos.

Para finalizar, también utilicé un software de información antiplagio que es llamado Turnitin, lo cual, ayudó evitar posibles similitudes en las fuentes utilizadas de mi investigación. Por otro lado, para los procedimientos de información se observó adecuadamente el proceso metodológico y estadístico, que garantizó la confidencialidad de las recolecciones de datos.

3.6. Métodos y análisis de datos

Se utilizó la herramienta IBM-SPSS Statistics v. 28.0.1, la finalidad es que permitió estimar el dato e informaciones recolectadas de las encuestas que se realizaron, esto permitió que se analice la propuesta brindada por cada uno de los colaboradores de los restaurantes, los datos que fueron recolectados se mostraron en los siguientes gráficos estadísticos.

Además, se utilizó la estadística descriptiva, mediante tablas y gráficos, Así mismo, se ejecutó la estadística inferencial, ya que mi muestra fue mayor de 50, es

por ello, que se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, mediante el cual esto permitió verificar la distribución de los datos.

Dicha investigación cuenta con un nivel de significancia ($p < 0.05$), esto nos dio a entender que ambas variables tienen distribución que no son normales, es por ello que se utilizó rho de Spearman. (Ver Anexo 10)

3.7. Aspectos éticos

Dicho estudio, se realizó con la aprobación de cada uno de los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco. Además, se realizó tomando en cuenta los aspectos éticos que son: Honestidad, veracidad, transparencia.

Los cuestionarios se realizaron de manera cautelosa para lograr obtener la información necesaria de la investigación, lo cual se tuvo como finalidad las confidencialidades de los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Empowerment y el desempeño laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022.

Tabla 1.

Relación entre Empowerment y el desempeño laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco-2022.

			Empowerment	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Empowerment	Coeficiente de correlación	1.000	.257*
		Sig. (bilateral)	.	.029
		N	72	72
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.257*	1.000
		Sig. (bilateral)	.029	.
		N	72	72

Nota: Resultados obtenidos del SPSS v29.

En la tabla 1, se logró apreciar que la variable Empowerment se relaciona de manera positiva y significativa con la variable Desempeño Laboral ($\rho=.029$, $p<.05$), mediante el cual se dio a entender que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de dicha investigación, indicando que los colaboradores con mayor Empowerment tienen mejor Desempeño laboral.

Objetivo específico 1: Establecer la relación que existe entre el Objetivo de trabajo y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022.

Tabla 2.

Relación entre la dimensión Objetivo de trabajo y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco-2022.

			Objetivo de trabajo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Objetivo de trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.266*
		Sig. (bilateral)	.	.024
		N	72	72
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.266*	1.000
		Sig. (bilateral)	.024	.
		N	72	72

Nota: Resultados obtenidos del SPSS v29.

En la tabla 2, se logró observar que existe una correlación entre la dimensión Objetivo de trabajo y la variable Desempeño Laboral, ($\rho=.024$, $p<.05$), mediante el cual se dio a entender que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación, dando a conocer que existe una relación directa y significativa.

Objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre la Competencia y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022.

Tabla 3.

Relación entre la dimensión Competencia y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022.

			Competencia	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencia	Coeficiente de correlación	1.000	.315**
		Sig. (bilateral)	.	.007
		N	72	72
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.315**	1.000
		Sig. (bilateral)	.007	.
		N	72	72

Nota: Resultados obtenidos del SPSS v29.

En la tabla 3, se logró observar que existe una correlación entre la dimensión Competencia y la variable Desempeño Laboral, ($\rho=.007$, $p<.01$), mediante el cual se dio a entender que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación, dando a conocer que existe una relación directa y significativa.

Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la Autodeterminación y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022.

Tabla 4.

Relación entre la dimensión Autodeterminación y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022.

			Autodeterminación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Autodeterminación	Coeficiente de correlación	1.000	.238*
		Sig. (bilateral)	.	.044
		N	72	72
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.238*	1.000
		Sig. (bilateral)	.044	.
		N	72	72

Nota: Resultados obtenidos del SPSS v29.

En la tabla 4, se logró observar que existe una correlación entre la dimensión Autodeterminación y la variable Desempeño Laboral, ($\rho=.044$, $p<.05$), mediante el cual se dio a entender que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación, dando a conocer que existe una relación directa y significativa.

Objetivo específico 4: Establecer la relación que existe entre Impacto y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022.

Tabla 5.

Relación entre la dimensión Impacto y el Desempeño Laboral en los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, 2022.

			Impacto	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Impacto	Coeficiente de correlación	1.000	.246*
		Sig. (bilateral)	.	.037
		N	72	72
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.246*	1.000
		Sig. (bilateral)	.037	.
		N	72	72

Nota: Resultados obtenidos del SPSS v29.

En la tabla 5, se logró observar que existe una correlación entre la dimensión Impacto y la variable Desempeño Laboral, ($\rho=.037$, $p<.05$), mediante el cual se dio a entender que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación, dando a conocer que existe una relación directa y significativa.

V. DISCUSIÓN

Inicialmente, se identificó que los restaurantes de la ciudad de Huamachuco, se vieron afectados por el aislamiento social es decir por motivo del COVID-19, ya que no podía haber aglomeración social, otra dificultad fue los colaboradores poseían un empoderamiento deficiente lo cual generaba un bajo desempeño laboral generando que no se cumpla con lo que requiere la entidad.

En la tabla 1, que hace mención al objetivo general que fue Determinar la relación que existe entre Empowerment y el desempeño laboral, se reporta una correlación positiva ($\rho=.029$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) para la muestra de los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco.

Los hallazgos son similares con lo que mencionan Piguave y Vegas (2021), en su artículo de investigación “Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo”, su objetivo fue identificar el concepto que tiene Empowerment como herramienta en el desempeño de los colaboradores. El instrumento de aplicación fue observaciones directamente con el colaborador y entrevistas a los jefes de las entidades de rubro restaurante dando como resultado positivo y significativo ($\rho=.027$ $p<.05$). En conclusión, el Empowerment es esencial para una gestión viable, mediante el cual se visualiza las oportunidades que posee cada organización con la meta de cumplir con lo que requiere la entidad.

De igual manera, son similares a los que menciona Quirós (2020), mencionó que su objetivo de su investigación fue identificar las relaciones que existe entre ambas variables las cuales son, rotaciones del personal y los desempeños laborales que realiza el colaborador en dicha organización. Es de tipo básico, analítico, se encuestó a 36 colaboradores, dando como puntaje que el ($\rho=.027$ $p<.05$), de los colaboradores dan a conocer que existe relación ente relación entre ambas variables. En conclusión, dicha investigación dio a conocer dos cosas una favorable que se puede rotar al personal para generar un mejor desempeño laboral, pero también, un factor negativo, ya que, al estar rotando contantemente al personal, tiene que adaptarse a su nueva área lo cual se le dificultará un poco.

Así mismo según las teorías para Martínez (2020) quien sostiene que el “Empowerment es una organización tiene como parte fundamental la capacidad y habilidad que el colaborador posee en las áreas productivas que se cumplan las metas trazadas por la organización”. (p. 125). De igual forma según, Toala et al (2017), sostiene que “El desempeño laboral es la conducta y comportamiento del colaborador con el fin del cumplimiento de metas trazadas por la entidad, además, busca darle valor al esfuerzo y dedicación, además es la fortaleza de cada organización”. (p. 48).

En la tabla 2, que se hizo mención al objetivo específico que fue Establecer la relación que existe entre el Objetivo de trabajo y el Desempeño Laboral, se reporta una correlación positiva ($\rho=.024$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) para la muestra de los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco.

Los hallazgos son similares con lo que mencionan Loan y Young-joo (2021), en su estudio “Clima de servicio y Empowerment para la calidad del servicio al cliente entre empleados vietnamitas en restaurantes” tuvo como finalidad proporcionar evidencia empírica en los empleados, mediante el cual se apreció si el empleado mejoró no solo por el clima de servicio, si no también, por el empowerment. En dicha investigación, se realizó una encuesta a un aproximado de 209 colaboradores entre ellos, hubo hombres y mujeres que laboran en los restaurantes de Corea del Sur, dando como resultado positivo y significativo ($\rho=.020$, $p<.05$). En conclusión, la investigación muestra que, si el colaborador tiene empowerment, estará dispuesto a realizar un mayor comportamiento eficiente, lo cual, brindará un excelente servicio a los clientes de los distintos restaurantes.

De igual forma son similares con los que menciona Damian y Ochoa (2021), mencionó en su trabajo el objetivo que fue identificar como se pueden relacionar el factor psicológico de la salud ocupacional con los desempeños laborales de los colaboradores de los restaurantes, dicho estudio es de enfoques cuantitativos, no experimentales, transversales. Se aplicó una encuesta a 189 trabajadores, dando como resultado favorable ($\rho=.019$ $p<.05$), ya que la relación es directa entre ellos factor psicológico de la salud ocupacional con los desempeños laborales. En

conclusión, la presente investigación determina que el factor de salud psicológico del colaborador es fundamental para que exista un buen desempeño laboral.

Así mismo teóricamente, Alles (2017), mencionó que “El empowerment se utiliza para tomar la iniciativa para la toma de decisiones, otro es la competencia y habilidad que posee la persona para lograr un objetivo”. (p. 120).

En la tabla 3, que se hizo mención al objetivo específico que fue Establecer la relación que existe entre la Competencia y el Desempeño Laboral, se reporta una correlación positiva ($\rho=.007$) y estadísticamente significativa ($p<.01$) para la muestra de los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco.

Los hallazgos son similares con lo que mencionan Dengle y Gaudencio (2020), en su artículo titulado “Modelo de ecuación estructural del desempeño laboral entre empleados de restaurantes en la Región de Davao” tuvo como finalidad identificar el modelo de mejor ajuste sobre los desempeños laborales entre los empleados de los diferentes restaurantes. El presente artículo empleó un diseño de investigación cuantitativa utilizando la técnica de correlación descriptiva y el modelo de ecuación estructural. Se aplicó un cuestionario a un total de 403 empleados de los distintos restaurantes de servicio completo ubicados solo en la Región de Davao. Dando como resultado ($\rho=.005$, $p<.01$), que los empleados encuestados dieron a conocer que su desempeño laboral siempre es manifestado y percibido por su empleador. En conclusión, el artículo hizo mención que los resultados de este estudio verifican explícitamente la mejor predictores del desempeño laboral entre los empleados. En primer lugar, los resultados expusieron que en términos de trabajo del empleado desempeño, de las tres variables exógenas, el empoderamiento de los empleados obtuvo la media total más alta. Por lo tanto, se determinó que el empoderamiento de los empleados es un elemento de condición previa para el desempeño laboral de los empleados.

De igual forma son similares a los que menciona Yzquierdo y Vasquez (2018), en su investigación tuvo como finalidad identificar las influencias de las gestiones los talentos humanos en los desempeños laborales de los colaboradores de las entidades de este rubro, se encuestó a 15 colaboradores de la entidad, de cual se obtuvo un puntaje ($\rho=.005$, $p<.01$) en donde los trabajadores encuestados

manifestaron que en la entidad casualmente se realizaban gestiones sobre el talento humano y los desempeños laborales. En conclusión, dicha investigación dio a conocer que si el colaborador no cuenta con una excelente gestión en su área de trabajo no habrá un mejor desempeño laboral.

Teóricamente, Toala et al (2017), sostiene que, “Si el colaborador cuenta con un buen ambiente laboral, desarrollara sus actividades de manera eficiente dando como resultado positivo para la organización”. (p. 48).

En la tabla 4, que se hizo mención al objetivo específico que fue Establecer la relación que existe entre la Autodeterminación y el Desempeño Laboral, se reporta una correlación positiva ($\rho=.044$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) para la muestra de los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco.

Los hallazgos son similares con lo que menciona Tabitha (2020), en su proyecto de investigación “Empowerment de los empleados y prestación de servicio al cliente en restaurantes seleccionados de tamaño pequeño y mediano en el condado de la ciudad de Nairobi, Kenia”, tuvo como finalidad, identificar el efecto del Empowerment de los empleados en la prestación de servicio al cliente de los restaurantes en Nairobi, Kenia. El estudio se centró en 50 restaurantes que operan dentro del distrito comercial central de Nairobi. Afuera de los 216 encuestados seleccionados de 50 restaurantes. Por lo tanto, la tasa de respuesta fue del 88%, y una correlación directa y significativa ($\rho=.040$, $p<.05$) lo cual es favorable. En conclusión, la investigación dio a entender que cuando a los empleados se les asigna trabajo por turnos en función de qué tan bien interactúan con entre sí, definitivamente trabajarán en equipo y como resultado se brindará un excelente servicio.

De igual manera, son similares con los que menciona Huamán (2020), tuvo como finalidad identificar de qué manera las felicidades organizacionales influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de la organización, se aplicó una encuesta a 33 colaboradores, dando como resultado ($\rho=.041$, $p<.05$) de los encuestados consideran que su felicidad influye directamente en su desempeño laboral. En conclusión, la investigación dio a conocer que para que exista un buen

desempeño laboral por parte del colaborador, la entidad debe hacer que se sienta conforme y satisfecho con su área de trabajo y así lograr un trabajo eficiente.

Teóricamente, Alles (2017), mencionó que “La autodeterminación, es el comportamiento y proceso laboral que tiene cada colaborador en una entidad privada o pública y así poder evaluar el desempeño laboral que posee”. (p. 120).

En la tabla 5, que se hizo mención al objetivo específico que fue Establecer la relación que existe entre Impacto y el Desempeño Laboral, se reporta una correlación positiva ($\rho=.037$) y estadísticamente significativa ($p<.05$) para la muestra de los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco.

Los hallazgos son similares con lo que mencionan Horsfall y Brown (2018) mencionó en su estudio “Empowerment del empleado en contacto con el cliente y resiliencia de los restaurantes de servicio rápido” el objetivo de esta revista fue, determinar el vínculo entre el Empowerment de los empleados en contacto con el cliente y la resiliencia de los restaurantes de comida rápida. Se aplicó un cuestionario a 58 trabajadores de los restaurantes, dando como resultado una correlación positiva y significativa ($\rho=.030$, $p<.05$), se observó que todas las dimensiones del Empowerment de los empleados tiene una relación positiva. En conclusión, la revista dio a conocer que la resiliencia organizacional se deriva del Empowerment de los empleados. Es decir, involucrar al colaborador en las tomas de decisiones permitirá que el colaborador realice mejor su labor y sea más eficiente.

Así mismo, son similares a los que menciona Dominguez (2018), mencionó que la finalidad de la motivación y el desempeño laboral fue identificar las relaciones entre las motivaciones y los desempeños laborales en los colaboradores del restaurante. Se realizó una encuesta a 28 colaboradores, de las cuales se dio como resultado ($\rho=.030$, $p<.05$), mediante el cual los encuestados manifestaron que si hay relaciones directas entre ambas variables de investigación. En conclusión, dicha investigación dio a conocer si en centro de labor existe motivación en los colaboradores, existirá un excelente desempeño laboral.

Teóricamente, Gallows (2020), mencionó que “El desempeño laboral depende del estado emocional que se posee dentro de la organización, es decir si

el colaborador es motivado y capacitado constantemente tendrá un mejor desarrollo laboral, será más productivo”. (p. 50).

Dada toda la evidencia presentada y analizada, la investigación tuvo un impacto a nivel práctico al generar evidenciar de una relación directa y significativa entre variable e indicadores, en teoría también respaldaron los resultados mediante una visión empírica y metodológicamente, se manifestó un diseño correlacional para citas adicionales en estudios futuros.

En definitiva, esta investigación es esencial para los colaboradores y gerentes de las entidades de rubro restaurante, analice e identifique estrategias para un mejor desempeño laboral, ya que permitirá satisfacer las expectativas y necesidades de los comensales, así mismo, esta investigación puede ser utilizada para otras investigaciones interesadas en analizar las variables de un mismo estudio ya sean del mismo tipo o de diferentes tipos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre empowerment y el desempeño laboral, dando como correlación positiva ($\rho=.029$) y estadísticamente significativa ($p<.05$), para la muestra de los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco.
2. Se estableció la relación entre objetivo de trabajo y el desempeño Laboral, dando como correlación positiva ($\rho=.024$) y estadísticamente significativa ($p<.05$), para la muestra de los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco.
3. Se Identificó la relación entre competencia y el desempeño Laboral, dando como correlación positiva ($\rho=.007$) y estadísticamente significativa ($p<.01$), para la muestra de los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco.
4. Se corroboró la relación entre autodeterminación y el desempeño Laboral, dando como correlación positiva ($\rho=.044$) y estadísticamente significativa ($p<.05$), para la muestra de los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco.
5. Se estableció la relación entre impacto y el desempeño Laboral, dando como correlación positiva ($\rho=.037$) y estadísticamente significativa ($p<.05$), para la muestra de los colaboradores de los restaurantes de la ciudad de Huamachuco.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los gerentes de los restaurantes, deben implementar capacitaciones sobre temas de empowerment para que los colaboradores se sientan identificados con la entidad y así puedan lograr un mejor desempeño laboral, lo cual permitirá cumplir con lo que requiere la empresa.
2. A los gerentes de los restaurantes, evaluar el desempeño laboral que posee el colaborador con la finalidad de identificar si realizan correctamente su labor enfocándose en los objetivos que se quiere lograr, es decir evaluar las actividades de producción, la formación de talento humano y las operaciones para orientarse o destacarse en mejorar el desempeño laboral.
3. A los gerentes de los restaurantes, identificar y analizar los diferentes áreas y funciones de los colaboradores para empoderarlos mediante una mejor comunicación e información sobre su labor, con la finalidad de facilitar y mejorar el desempeño en el trabajo, para una mejor ejecución de labor, es decir un trabajo más rápido.
4. A los gerentes de los restaurantes, percibir las necesidades que posee el colaborador y ser consciente de su iniciativa personal, para aplicar un mejor impacto en ellos, así mismo, generar empatía, y motivación entre ellos, reconociendo sus funciones.
5. A futuros investigadores, seguir investigando con relación a este tema, la finalidad es lograr una mayor información en el ámbito local, ya que aún hay un déficit sobre el tema. También, ejecutar estrategias para un mayor empoderamiento en los colaboradores.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Comportamiento Organizacional (Nueva Edición): Cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por Competencias*. Ediciones Granica S.A. https://books.google.com.pe/books?id=X-H4DwAAQBAJ&pg=PT212&dq=definicion+de+empowerment&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZkfCv05_yAhWUHLkGHYwmA7wQ6AEwAXoECAQQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20empowerment&f=false
- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias. Estrategia, evaluación de personas. Evaluación de 360°* (Nueva edición). Garancia. <https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRhNz77tr4AhWFqJUCHSRHATsQ6AF6BAgFEAl#v=onepage&q=que%20es%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>
- Aguilar, C., Jumba, S y Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Esan Graduate School of Business]. Archivo digital. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Amezcu, E., Pérez, V y Quiroz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Revista Ciencias Administrativa*, 1. 1870-9427. <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Avendaño, M. (2017). *El desempeño laboral de los colaboradores en el restaurante La Tomasita- Piura – 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47695/Avenda%c3%b1o_PMCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blanco, Y y Moro, H. (2019). Empoderamiento organizacional en emprendimientos que brindan servicio de Turismo de Naturaleza. *Revista Scielo*. <http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v161n1/0252-8584-eyd-161-01-e6.pdf>

- Carhuachin, M. y Villanueva, M. (2020). *El feedback de los colaboradores y su efecto en el desempeño laboral en el servicio al cliente de Chinawok-Trujillo, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51563/Carhuachin_UML-Villanueva_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Che, S., Muhamad, O y Rozila, A. (2019). The description of fast food employees' job involvement. *Magazine Global academic excellence*, 4(13), 01-08. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/JTHEM-2019-13-03-01.pdf>
- Choque, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del restaurante turístico la Estancia Grill EIRL de la ciudad de Puno 2016*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional Del Altiplano]. Archivo digital. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8882/Choque_Chura_Alexa_Alejandrina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuevas, E. (2021). *Introducción al Machine Learning con MATLAB*. Marcombo. <https://books.google.com.pe/books?id=Ek1OEAAAQBAJ&pg=PT262&dq=que+es+muestreo+muestra&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiby6YiZL4AhUwGbkGHfThDfYQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=que%20es%20muestreo%20muestra&f=false>
- Damian, J. y Ochoa, M. (2021). *Los factores psicológicos de la salud ocupacional y desempeño laboral del personal de los restaurantes de pizzas en Miraflores, en el contexto del covid-19*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16728/Damian_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila, K y Quirós, A. (2020). *Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut – Delivery Trujillo – 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Archivo digital. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6854/1/REP_KAROL_D%c3%81VILA_ANA.QUIR%c3%93S_ROTACI%c3%93N.DE.PERSONAL.pdf

- Dengle, M. y Gaudencio, A. (2020). Structural Equation Model of Job Performance among Restaurant Employees in Davao Region. *The International Journal of Business Management and Technology*, 4(2), 2581-3889. <https://www.theijbmt.com/archive/0932/1841505478.pdf>
- Dominguez, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal del restaurant Las Canastas del distrito de Independencia, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23250/Dominguez_MM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durán, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño* (1ra ed.). Elearning S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=3Cj-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRhNz77tr4AhWFqJUCHSRHATsQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=que%20es%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>
- El peruano. (2020, setiembre 22). Gobierno declara estado de emergencia nacional y aislamiento social obligatorio por 15 días. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/92075-gobierno-declara-estado-de-emergencia-nacional-y-aislamiento-social-obligatorio-por-15-dias>
- El peruano. (2021, febrero 9). Delivery, una efectiva herramienta de abastecimiento en pandemia. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/114976-delivery-una-efectiva-herramienta-de-abastecimiento-en-pandemia>
- Fontes, S., García, G., Quintalnilla, L., Rodríguez, R y Sarriá, E. (2020). *Fundamentos de investigación en Psicología*. UNED. <https://books.google.com.pe/books?id=uF4HEAAAQBAJ&pg=PT297&dq=definici%C3%B3n+tecnica+encuesta&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjN54HVjZL4AhWSBbkGHQ9vBlgQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20tecnica%20encuesta&f=false>
- Gallows, S. (2020). Ejercicio mental. https://books.google.com.pe/books?id=7anwDwAAQBAJ&pg=PT13&dq=desempe%C3%B1o+LABORAL&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjeqt353p_yAh

[VYGrkGHejJAc4Q6AEwBXoECAkQAg#v=onepage&q=desEMPE%C3%91O%20LABORAL&f=false](https://www.researchgate.net/publication/328116520-empoderamiento-femenino-y-competitividad-caso-restaurante-tierra-y-cielo-en-san-cristobal-de-las-casas-chiapas-mexico)

Gonzalez, C., Cuevas, T y Hernandez, I. (2018). Empoderamiento femenino y competitividad: caso Restaurante Tierra y Cielo en San Cristóbal de las Casas, Chiapas, México. *Revista ResearchGate*, 2(3), 48-74. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/48-74-GzIz-Cuevas-Zizaldra.pdf>

Hanco, M., Carpio, A y Castillo, Z. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista comunicación*, 12(3). <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/552>

Honzalez, J. (2018). Clima Organizacional: estudio empírico en un restaurante de Viçosa, Minas Gerais, Brasil. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 3(6). 177-197. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/rolandoeslava,+15+GONZALEZ.pdf>

Hernández, R., Coello, S. (2020). *El proceso de investigación científica (2 edición)*. Editorial Universitaria del Ministerio de Educación Superior. <https://books.google.com.pe/books?id=tX71DwAAQBAJ&pg=PA51&dq=que+es+las+variables+en+una+investigacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiiLkXN9ZH4AhWbBLkGHQu4CZcQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=que%20es%20las%20variables%20en%20una%20investigacion&f=false>

Huamán, F. (2020). *La Felicidad Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la “empresa Marynera S.A.C” de Trujillo – 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Archivo digital. http://200.62.226.186/bitstream/20.500.12759/6858/1/REP_FLOR.HUAM%20c3%81N_FELICIDAD.ORGANIZACIONAL.pdf

Horsfall, H. y Brown, W. (2018). Customer-contact employee empowerment and resilience of quick service restaurants. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 1(2). <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/295-1165-2-PB.pdf>

- Izquierdo, H. y Vasquez, Y. (2018). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante LongHorn, Cajamarca, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14549/Yzquierdo%20Fuentes%20Hernaldo%20-%20Vasquez%20Diaz%20Yoni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kuhn, R. (2020). *Auto Empoderamiento 101* (2nd ed.). Copyright.
<https://books.google.com.pe/books?id=IWg1CgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+empoderamiento&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj0ilyT7tr4AhVkBtQKHWcxBxQQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=que%20es%20empoderamiento&f=false>
- Loan, P. y Young-joo, A. (2021). Service Climate and Empowerment for Customer Service Quality among Vietnamese Employees at Restaurants. *Sustainability* 13(1172). <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/sustainability-13-01172-v2.pdf>
- Maha, S. (2019). *Employee Empowerment and Customer Satisfaction: An investigation from a UAE Banking-sector perspective*. [Doctoral thesis, Robert Gordon University Aberdeen]. Digital file.
<https://core.ac.uk/download/pdf/287597109.pdf>
- Mariño, E. (2020). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Pollería Súper Dorado EIRL - El Porvenir, Trujillo 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47874/Mari%203%b1o_PEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, J. (2020). *Trabajo de Campo de investigación comercial*. Parinfo.
https://books.google.com.pe/books?id=rR_gDwAAQBAJ&pg=PA125&dq=definicion+de+empowerment&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZkfCv05_yAhWUHLkGHYwmA7wQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=definicion%20de%20empowerment&f=false

- Moreno, C. (2019). *Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la cadena de restaurantes – pollerías “Granja Chicken” en Trujillo, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Del Norte]. Archivo digital. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24139/Moreno_Tesis%20UPN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noda, A. (2017). *Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del restaurante de mar y piedra de la ciudad de Huánuco 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Archivo digital. http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/813/T047_47909453T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT. (2021, 23 de julio). *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación frente a la COVID-19 centrada en el ser humano* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=CWU4sye7Cj8&t=63s>
- OMS (2020, 12 de marzo). *COVID-19: Dra. Carissa F. Etienne, OPS/OMS, pandemia* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=FkcRc5DnRt8&t=55s>
- Orgambíde-Ramos, A, y Helena, D. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*. 35(1), 257-278. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/16101/16522>
- Perez, K., Quijano, S., Atlahua, A y Roman, S. (2018). Análisis de la percepción del clima laboral en dos restaurantes del Municipio de Escárcega. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 2254-7630. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/01/clima-laboral-restaurantes.html>
- Piguave y Vegas. (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*. 5(8), 2697-3456. <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/99/211>
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Vlik. <https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&pg=PA36&dq=libr>

[o+metodolog%C3%ADa+no+experimental&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiB-qOA75H4AhXCNrkGHbfAC3sQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=libro%20metodolog%C3%ADa%20no%20experimental&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=DejtDwAAQBAJ&pg=PA340&dq=que+es++muestra+y+muestreo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiB-qOA75H4AhXCNrkGHbfAC3sQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=libro%20metodolog%C3%ADa+no+experimental&f=false)

Ruiz, M., Llorente, J., Gonzáles, C., Aparicio, A y Arribas, F. (2020). *Matemáticas aplicadas a las Ciencias Sociales II 2º Bachillerato*. EDITEX. <https://books.google.com.pe/books?id=DejtDwAAQBAJ&pg=PA340&dq=que+es++muestra+y+muestreo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwixl8P0hZL4AhV4CrkGHWkZDQoQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=que%20es%20%20muestra%20y%20muestreo&f=false>

Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P y Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Revista Multidisciplinaria*, 5(3), 2707-2207. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564>

Solíz, D. (2019). *Como hacer un Proyecto de Investigación Científica*. Copyright. <https://books.google.com.pe/books?id=Q-GCDwAAQBAJ&pg=PT75&dq=que+es+poblacion+muestra+y+muestreo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjezfDdqZL4AhVBDrkGHdBUBLkQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=que%20es%20poblacion%20muestra%20y%20muestreo&f=false>

Sule, A., Bekir, B y Coban, O. (2019). *Organizational Behavior Challenges in the Tourism Industry*. IGI GLOBAL. <https://books.google.com.pe/books?id=OKTDDwAAQBAJ&pg=PA141&dq=restaurant+empowerment+thesis&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjY6ILUzdr4AhWKFbkGHSNbcgYQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=restaurant%20empowerment%20thesis&f=false>

Tabitha, B. (2020). *Employee empowerment and customer service delivery in selected small and medium size restaurants in Nairobi city county, Kenya*. [Tesis de maestría, Universidad de Kenyatta]. Archivo digital. <https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/21642/Employee%20Empowerment%20and%20Customer%20Service....pdf?sequence=1>

- Tapia, G y Arteaga, B. (2020). Evaluación de la calidad percibida del servicio por los consumidores en los restaurantes de la ciudad de Milagro. *Revista Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 4(2), 2576-0971. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EvaluacionDeLaCalidadPercibidaDelServicioPorLosCon-7888286.pdf>
- Toala., Álvarez., Osejo., Quiñonez., Soledispa., Osejos., Pionce., Caicedo. (2017). *Prácticas de Innovación y Gestión de la Calidad en las Organizaciones*. Editorial área de Innovación y Desarrollo, S.L. https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA48&dq=desEMPE%C3%91O+LABORAL&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjeqt353p_yAhVYGrkGHejJAc4Q6AEwCHoECAMQAq#v=onepage&q=desEMPE%C3%91O%20LABORAL&f=false
- Torres. (2017). *Relación entre Empoderamiento y Compromiso Organizacional en mujeres de una cadena de restaurant Lima Metropolitana, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3395/Torres_AYK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Utsav, S. (2020). *The role of customers on the co-creation of Service Climate in a restaurant setting: A qualitative study* (2nd ed.). Umea School of Business and Economics. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:717608/FULLTEXT01.pdf>
- Wasaf, I y Muhammad, J. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Research Article Hindawi*, 2021(9), 10-1155. <https://downloads.hindawi.com/journals/edri/2021/1751495.pdf>
- Yesenia, C. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del Sur de Sonora*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Archivo digital. <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

Tabla 6.

Matriz de operacionalización.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Empowerment.	El empowerment dio a conocer que una organización tiene como parte fundamental la capacidad y habilidad que el colaborador posee en el área productiva para el cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa. (Martínez, 2020)	Para poder medir el empowerment, se utilizó el cuestionario que fue elaborado por Spreitzer, (1995), adaptado por Albar et al. (2012), lo cual, fue utilizado por Torres (2017). El cuestionario consta de 12 ítems, mediante el cual, permite evaluar las 4 dimensiones que son: significado, competencia, autodeterminación e impacto.	Significado	1. Objetivo de trabajo. 2. Creencias, valores y comportamiento del colaborador.	Ordinal. (1) Poco.
			Competencia	1. Capacidad y habilidad para desarrollar su labor. 2. Destreza.	(2) Regular. (3) Suficiente.
			Autodeterminación	1. Comportamiento y proceso laboral.	(4) Bastante.
			Impacto	1. Control de habilidades. 2. Bienestar.	(5) Mucho.
Desempeño Laboral.	El desempeño laboral es la conducta y comportamiento del colaborador con el fin del cumplimiento de metas trazadas por la entidad, además, busca darle valor al esfuerzo y dedicación, como también, es la fortaleza de cada organización. (Toala et al, 2017).	Para medir el desempeño laboral, se utilizó el cuestionario que fue elaborado por Avendaño. (2017). El cuestionario de Desempeño Laboral consta 19 ítems, mediante el cual, permite evaluar las 3 dimensiones que son: capacidad de liderazgo, gestión del tiempo y capacidad organizativa; a efecto de generar un buen desempeño laboral.	Capacidad de Liderazgo	1. Credibilidad ante sus compañeros de trabajo y jefes. 2. Capacidad de toma de decisiones. 3. Capacidad de transmitir confianza y del convencimiento.	Ordinal. (5) Muy de acuerdo. (4) De acuerdo.
			Gestión del tiempo	1. Cumplimiento de tareas. 2. Tiempo empleado en cumplir una tarea. 3. Uso adecuado del tiempo.	(3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo. (2) En desacuerdo.
			Capacidad organizativa	1. Respeto por el horario de trabajo. 2. Credibilidad ante sus compañeros de trabajo y jefes. 3. Capacidad de toma de decisiones.	(1) Muy en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos de la variable Empowerment.



PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

PRESENTACIÓN: Estimado colaborador buenos días, soy alumna de la Universidad César Vallejo de la escuela de Postgrado, se le realizará este breve cuestionario con la finalidad de poder recolectar datos necesarios para la investigación titulada “El Empowerment y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de los Restaurantes de la Ciudad de Huamachuco, 2022”

INTRODUCCIÓN: A continuación, se presenta una lista de preguntas que deberá marcar con un aspa (X) según considere, se le solicita responder las preguntas de acuerdo a las siguientes denominaciones de alternativas, las preguntas están valoradas del 1 al 5:

Valores	Escala
1	Poco
2	Regular
3	Suficiente
4	Bastante
5	Mucho

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Tengo confianza en mi capacidad para hacer mi trabajo?					
2	¿El trabajo que hago es importante para mí?					
3	¿Tengo bastante autonomía para decidir cómo hacer mi trabajo?					
4	¿Mi influencia sobre lo que ocurre en mi área de trabajo es alta?					
5	¿Las actividades laborales tienen un significado personal para mí?					

6	¿Tengo mucho control sobre lo que sucede en mi área de trabajo?					
7	¿Puedo decidir por mí misma cómo realizar mi trabajo?					
8	¿Tengo bastantes oportunidades de independencia y libertad en la forma de hacer mi trabajo?					
9	¿He adquirido las habilidades necesarias para realizar mi trabajo?					
10	¿El trabajo que hago tiene sentido para mí?					
11	¿Estoy segura de mis capacidades para realizar las actividades de mi trabajo?					
12	¿Tengo la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo mi trabajo?					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos de la variable Desempeño Laboral.



**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO.**

PRESENTACIÓN: Estimado colaborador buenos días, soy alumna de la Universidad César Vallejo de la escuela de Postgrado, se le realizará este breve cuestionario con la finalidad de poder recolectar datos necesarios para la investigación titulada “El Empowerment y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de los Restaurantes de la Ciudad de Huamachuco, 2022”

INTRODUCCIÓN: A continuación, se presenta una lista de preguntas que deberá marcar con un aspa (X) según considere, se le solicita responder las preguntas de acuerdo a las siguientes denominaciones de alternativas, las preguntas están valoradas del 1 al 5:

Valores	Escala
1	Muy en Desacuerdo
2	En Desacuerdo
3	Ni de Acuerdo, Ni Desacuerdo
4	De Acuerdo
5	Muy de Acuerdo

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Capacidad de Liderazgo						
1	¿Mantiene a su superior informado de los problemas que puedan plantearse?					
2	¿Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que le afecten directamente?					
3	¿Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo?					
4	¿Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?					

5	¿Escucha y evalúa antes de reaccionar en situaciones conflictivas al interior del restaurante?					
6	¿Se adapta y mantiene el control en situaciones nuevas?					
7	¿Es tolerante con personas que piensan diferente?					
8	¿Asume responsabilidades de sus errores?					
9	¿Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?					
DIMENSIÓN: Gestión del Tiempo						
10	¿Se distrae con facilidad en una tarea?					
11	¿Demuestra compromiso con las metas de la empresa?					
12	¿Cumple con las tareas que se les asigna?					
13	¿Su rendimiento es el adecuado durante toda la jornada?					
14	¿Realiza sus tareas en un tiempo oportuno?					
DIMENSIÓN: Capacidad Organizativa						
15	¿Produce o realiza un trabajo ordenado?					
16	¿Produce o realiza un trabajo en los tiempos establecidos?					
17	¿Produce o realiza un trabajo sin errores?					
18	¿Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor?					
19	¿Cumple con los objetivos de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades?					

Anexo 4. Cálculo del tamaño de la muestra.

$$N = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

$$N = 150$$

$$Z = 95\% = 1.96$$

$$P = 90\%$$

$$Q = 10\%$$

$$E = 5\%$$

$$N = \frac{150(1.96)^2(0.90)(0.1)}{(150-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.90)(0.1)} = 72 \text{ colaboradores de los}$$

restaurantes de la Ciudad de Huamachuco.

Anexo 5. Validación del instrumento de recolección de datos - variable Empowerment.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autores del Instrumento
Mg. Paredes Graos Lizeth RODRIGUEZ	Especialista en Recursos Humanos – UGEL Sánchez Carrión	Cuestionario sobre Empowerment	Graos Briceño, Karlys Karliola
Título del estudio: El Empowerment y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de los Restaurantes de la Ciudad de Huamachuco, 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Empowerment	Significado	1. Objetivo de trabajo.	Poco (1) Regular (2) Suficiente (3) Bastante (4) Mucho (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		2. Creencias, valores y comportamiento del colaborador.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		¿Tengo bastante autonomía para decidir cómo hacer mi trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Competencia	1. Capacidad y habilidad para desarrollar su labor.		¿Mi influencia sobre lo que ocurre en mi área de trabajo es alta?			X			X			X			X			X			X			X			X		
		2. Destreza.		¿Las actividades laborales tienen un significado personal para mí?			X			X			X			X			X			X			X			X		
				¿Tengo mucho control sobre lo que sucede en mi área de trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Autodeterminación	1. Comportamiento y proceso laboral.		¿Puedo decidir por mí misma cómo realizar mi trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X		
				¿Tengo bastantes oportunidades de independencia y libertad en la forma de hacer mi trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X		
				¿He adquirido las habilidades necesarias para realizar mi trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X		
Impacto	1. Control de habilidades. 2. Bienestar.	¿El trabajo que hago tiene sentido para mí?			X			X			X			X			X			X			X			X				
		¿Estoy segura de mis capacidades para realizar las actividades de mi trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X				
		¿Tengo la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo mi trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X				

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 28 / 05 / 2022	70227075		+51 990 907 157
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
Dr. Guevara Ramírez José Alexander	Docente - UCV	Cuestionario sobre Empowerment	Graos Briceño, Karlys Karliola
Título del estudio: El Empowerment y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de los Restaurantes de la Ciudad de Huamachuco, 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Empowerment	Significado	1. Objetivo de trabajo.	Poco (1) Regular (2) Suficiente (3) Bastante (4) Mucho (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		2. Creencias, valores y comportamiento del colaborador.				X			X			X			X			X			X			X			X			
						X			X			X			X			X			X			X			X			
	Competencia	1. Capacidad y habilidad para desarrollar su labor.		¿Mi influencia sobre lo que ocurre en mi área de trabajo es alta?			X			X			X			X			X			X			X			X		
				¿Las actividades laborales tienen un significado personal para mí?			X			X			X			X			X			X			X			X		
		2. Destrezas.		¿Tengo mucho control sobre lo que sucede en mi área de trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Autodeterminación	1. Comportamiento y proceso laboral.		¿Puedo decidir por mí misma cómo realizar mi trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X		
				¿Tengo bastantes oportunidades de independencia y libertad en la forma de hacer mi trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X		
				¿He adquirido las habilidades necesarias para realizar mi trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Impacto	1. Control de habilidades. 2. Bienestar.		¿El trabajo que hago tiene sentido para mí?			X			X			X			X			X			X			X			X		
				¿Estoy segura de mis capacidades para realizar las actividades de mi trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X		
				¿Tengo la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo mi trabajo?			X			X			X			X			X			X			X			X		

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 13 / 05 / 2022	80396738		949685050
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
Mg. Pérez Capurro, Félix Miguel	Docente en Universidad César Vallejo	Cuestionario sobre Empowerment	Graos Briceño, Karlys Karliola
Título del estudio: El Empowerment y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de los Restaurantes de la Ciudad de Huamachuco, 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Significado	1. Objetivo de trabajo.	¿Tengo confianza en mi capacidad para hacer mi trabajo?	Poco (1) Regular (2) Suficiente (3) Bastante (4) Mucho (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
	2. Creencias, valores y comportamiento del colaborador.	¿El trabajo que hago es importante para mí?				X			X			X			X			X			X			X			X			
		¿Tengo bastante autonomía para decidir cómo hacer mi trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			
Competencia	1. Capacidad y habilidad para desarrollar su labor.	¿Mi influencia sobre lo que ocurre en mi área de trabajo es alta?				X			X			X			X			X			X			X			X			
		¿Las actividades laborales tienen un significado personal para mí?				X			X			X			X			X			X			X			X			
	2. Destreza.	¿Tengo mucho control sobre lo que sucede en mi área de trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			
Autodeterminación	1. Comportamiento y proceso laboral.	¿Puedo decidir por mí misma cómo realizar mi trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			
		¿Tengo bastantes oportunidades de independencia y libertad en la forma de hacer mi trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			
		¿He adquirido las habilidades necesarias para realizar mi trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			
Impacto	1. Control de habilidades. 2. Bienestar.	¿El trabajo que hago tiene sentido para mí?				X			X			X			X			X			X			X			X			
		¿Estoy segura de mis capacidades para realizar las actividades de mi trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			
		¿Tengo la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo mi trabajo?				X			X			X			X			X			X			X			X			

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 11 / 05 / 2022	18167567	 Félix Miguel Pérez Capurro CALL 2800	949711069
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 6. Validación del instrumento de recolección de datos - variable Desempeño Laboral.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autores del Instrumento
Mg. Paredes Graos Lizeth RAMIREZ	Especialista en Recursos Humanos – Ugel Sánchez Carrlón UDEL	Cuestionario sobre Desempeño Laboral	Graos Briceño, Karlys Karliola
Título del estudio: El Empowerment y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de los Restaurantes de la Ciudad de Huamachuco, 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA						
				M	R	E	M	R	E	M	R	E	M	R	E	M	R	E
				M	R	E	M	R	E	M	R	E	M	R	E	M	R	E
Desempeño Laboral	Capacidad de Liderazgo	¿Mantiene a su superior informado de los problemas que puedan plantearse?	Muy de acuerdo (5)		X		X		X		X		X					
		¿Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que le afecten directamente?	De acuerdo (4)	X		X		X		X		X		X				
		¿Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo?	Ni de acuerdo, ni desacuerdo (3)	X		X		X		X		X		X				
		¿Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?	En desacuerdo (2)	X		X		X		X		X		X				
		¿Escucha y evalúa antes de reaccionar en situaciones conflictivas al interior del restaurante?	Muy en desacuerdo (1)	X		X		X		X		X		X				
		¿Se adapta y mantiene el control en situaciones nuevas?		X		X		X		X		X		X				
		¿Es tolerante con personas que piensan diferente?		X		X		X		X		X		X				
	Gestión del tiempo	1. Cumplimiento de tareas.	¿Se distrae con facilidad en una tarea?		X		X		X		X		X					
		2. Tiempo empleado en cumplir una tarea.	¿Demuestra compromiso con las metas de la empresa?		X		X		X		X		X					
			¿Cumple con las tareas que se le asigna?		X		X		X		X		X					
		3. Uso adecuado del tiempo.	¿Su rendimiento es el adecuado durante toda la jornada?		X		X		X		X		X					
			¿Realiza sus tareas en un tiempo oportuno?		X		X		X		X		X					
Capacidad organizativa	1. Respeto por el horario de trabajo.	¿Produce o realiza un trabajo ordenado?		X		X		X		X		X						
	2. Credibilidad ante sus compañeros de trabajo y jefes.	¿Produce o realiza un trabajo en los tiempos establecidos?		X		X		X		X		X						
		¿Produce o realiza un trabajo sin errores?		X		X		X		X		X						

	3. Capacidad de toma de decisiones.	¿Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor?			X			X			X			X			X			X
		¿Cumple con los objetivos de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades?			X			X			X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

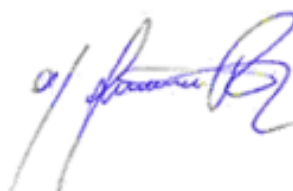
Trujillo 28 / 05 / 2022	70227075	  L.P.C. Lizeth Rosmery Paredes Graos ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS	+51 990 907 157
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

	3. Capacidad de toma de decisiones.	¿Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor?			X			X			X			X			X			X			X	
		¿Cumple con los objetivos de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades?			x			x			x			x			x			x			x	

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 13 / 05 / 2022	80396738		949685050
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

	3. Capacidad de toma de decisiones.	¿Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor?			X			X			X			X			X			X			X
		¿Cumple con los objetivos de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades?			X			X			X			X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 11 / 05 / 2022	18167567	 Félix Miguel Pérez Capurro CALL 2800	949711069
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 7. Fichas técnicas de instrumentos.

Ficha técnica de la Variable Empowerment.

1. Nombre: Escala para medir el nivel de empowerment.
2. Adaptación: Karlys Karlicia Graos Briceño.
3. Fecha: 2022
4. Objetivo: Diagnosticar de manera individual el nivel de empowerment en sus dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto.
5. Aplicación: Colaboradores de los restaurantes.
6. Administración: Individual
7. Duración: Entre 10 y 15 minutos
8. Tipo de Ítems: Enunciados
9. N° de Ítems: 12
10. Distribución: Dimensiones e indicadores

Tabla 7.

Distribución de ítems por dimensiones de la variable Empowerment.

Dimensiones	Indicadores	Nº ITEMS
Significado 3 ítems	Objetivo de trabajo. Creencias, valores y comportamiento del colaborador.	1, 2, 3
Competencia 3 ítems	Capacidad y habilidad para desarrollar su labor. Destreza	4, 5, 6
Autodeterminación 3 ítems	Comportamiento y proceso laboral.	7, 8, 9
Impacto 3 ítems	Control de habilidades. Bienestar.	10, 11, 12

Nota. Elaboración propia.

Evaluación

Tabla 8.

Puntuación de la variable Empowerment.

Puntuación	Escala
1	Poco
2	Regular
3	Suficiente
4	Bastante
5	Mucho

Tabla 9.

Evaluación de la variable Empowerment.

Niveles	Significado		Competencia		Autodeterminación		Impacto	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	5	1	5	1	5	1	5
Regular	6	10	6	10	6	10	6	10
Alto	11	15	11	15	11	15	11	15
Niveles	Empowerment							
	Puntaje mínimo				Puntaje máximo			
Bajo	1				20			
Regular	21				40			
Alto	41				60			

Nota. Elaboración propia.

Ficha técnica de la Variable Desempeño Laboral.

1. Nombre: Escala para medir el nivel de Desempeño Laboral.
2. Adaptación: Karlys Karlicia Graos Briceño.
3. Fecha: 2022
4. Objetivo: Diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño laboral en sus dimensiones: Capacidad de liderazgo, gestión del tiempo y capacidad organizativa.
5. Aplicación: Colaboradores de los restaurantes.
6. Administración: Individual
7. Duración: Entre 10 y 15 minutos
8. Tipo de Ítems: Enunciados
9. N° de Ítems: 19
10. Distribución: Dimensiones e indicadores

Tabla 10.

Distribución de ítems por dimensiones de la variable Desempeño Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Nº ITEMS
Capacidad de liderazgo 9 ítems	Credibilidad ante sus compañeros de trabajo y jefes.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
	Capacidad de toma de decisiones.	
	Capacidad de transmitir confianza y del convencimiento.	
Gestión del tiempo 5 ítems	Cumplimiento de tareas.	10, 11, 12, 13, 14
	Tiempo empleado en cumplir una tarea.	
	Uso adecuado del tiempo.	
Capacidad organizativa 5 ítems	Respeto por el horario de trabajo.	15, 16, 17, 18, 19
	Credibilidad ante sus compañeros de trabajo y jefes.	
	Capacidad de toma de decisiones.	

Nota. Elaboración propia.

Evaluación

Tabla 11.

Puntuación de la variable Desempeño Laboral.

Puntuación	Escala
1	Muy en Desacuerdo
2	En Desacuerdo
3	Ni de Acuerdo, Ni Desacuerdo
4	De Acuerdo
5	Muy de Acuerdo

Tabla 12.

Evaluación de la variable Desempeño Laboral

Niveles	Significado		Competencia		Impacto	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	15	1	8	1	8
Regular	16	30	9	16	9	16
Alto	31	45	17	25	17	25
Niveles		Empowerment				
		Puntaje mínimo		Puntaje máximo		
Bajo		1		32		
Regular		33		64		
Alto		65		95		

Nota. Elaboración propia.

Anexo 8. Base de Datos de la Prueba Piloto.

Tabla 13.

Base de datos prueba piloto - Empowerment.

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4
2	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
7	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	5
8	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	2	3	3	2	3	4	3	3	5	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
11	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
13	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
16	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4
17	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4
18	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
20	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4

Tabla 14.

Base de datos prueba piloto - Desempeño Laboral.

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	3	5	4
2	4	4	2	5	4	5	3	4	3	2	3	4	4	5	4	3	3	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4
7	3	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3
8	4	4	5	5	5	4	4	5	4	1	4	5	4	4	4	4	5	5	5
9	4	3	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4
11	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	5	5	4	4	4
13	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4
14	4	4	4	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4
18	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	3	4	4	4	4	4
20	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5

Anexo 8. Confiabilidad del instrumento - variable Empowerment.

Tabla 15.

Resumen de procesos de casos variable Empowerment.

Resumen de procesamiento de casos			
Casos		N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Base de datos recopilados del SPS.

Tabla 16.

Alfa de Cronbach variable Empowerment.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,858	,852	12

Fuente: Base de datos recopilados del SPS.

Tabla 17.

Estadísticas de variable Empowerment.

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	4,1500	,67082	20
VAR00002	4,1500	,58714	20
VAR00003	3,9000	,55251	20
VAR00004	3,8500	,67082	20
VAR00005	4,0500	,82558	20
VAR00006	4,2000	,61559	20
VAR00007	4,1500	,58714	20
VAR00008	4,3500	,58714	20
VAR00009	4,9500	,22361	20
VAR00010	4,2500	,55012	20
VAR00011	4,2000	,69585	20
VAR00012	4,3000	,57124	20

Fuente: Base de datos recopilados del SPS.

Anexo 9. Confiabilidad del instrumento - variable Desempeño Laboral.

Tabla 18.

Resumen de procesos de casos variable Desempeño Laboral.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Base de datos recopilados del SPS.

Tabla 19.

Alfa de Cronbach variable Desempeño Laboral.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,722	,719	19

Fuente: Base de datos recopilados del SPS.

Tabla 20.

Estadísticas de variable Desempeño Laboral.

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,9500	,60481	20
VAR00002	3,8500	,58714	20
VAR00003	3,7500	,78640	20
VAR00004	4,3500	,48936	20
VAR00005	4,1000	,44721	20
VAR00006	4,1000	,44721	20
VAR00007	4,1000	,44721	20
VAR00008	4,1500	,48936	20
VAR00009	4,2000	,52315	20
VAR00010	1,8500	,67082	20
VAR00011	4,1000	,44721	20
VAR00012	4,3500	,58714	20
VAR00013	4,1000	,44721	20
VAR00014	4,0500	,51042	20
VAR00015	4,2500	,44426	20
VAR00016	4,1000	,55251	20
VAR00017	4,1000	,64072	20
VAR00018	4,3000	,47016	20
VAR00019	4,1500	,48936	20

Fuente: Base de datos recopilados del SPS.

Anexo 10. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 21.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

			Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra					
			Empowerment	Significado	Competencia	Autodeterminación	Impacto	Desempeño Laboral
N			72	72	72	72	72	72
Parámetros normales ^{a,b}	Media		49.5278	12.2500	12.2361	12.6111	12.4306	75.7083
	Desviación estándar		6.21441	1.91914	2.03139	1.93962	2.10182	9.46072
Máximas diferencias extremas	Absoluta		.181	.212	.218	.196	.238	.218
	Positivo		.093	.125	.130	.109	.111	.123
	Negativo		-.181	-.212	-.218	-.196	-.238	-.218
Estadístico de prueba			.181	.212	.218	.196	.238	.218
Sig. asintótica (bilateral) ^c			<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		Límite superior	.000	.000	.000	.000	.000	.000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.