



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Empowerment y compromiso organizacional en el área de control
de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Timana Chiroque, Pablo (ORCID: 0000-0001-6234-3736)
Villegas Santos, Pilar Araceli (ORCID: 0000-0002-6405-3326)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

A Dios por el don de la vida y permitirnos llegar hasta esta etapa de nuestra carrera, a nuestros padres por su esfuerzo y ser el motor para salir adelante y nuestras familias por su apoyo incondicional, siempre.

Agradecimiento:

A nuestros padres por su lucha constante en formarnos como personas con valores y ser el soporte durante nuestras vidas.

A nuestras familias por su apoyo incondicional en el transcurso de nuestra carrera y ser compañía en nuestros días.

A nuestra docente Dra. Magaly Luna por su enseñanza y exigencia durante el desarrollo de este proyecto.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de la investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencia Empowerment	20
Tabla 2 Distribución de frecuencia de acceso a los recursos.....	21
Tabla 3 Distribución de frecuencia de acceso a la información.....	22
Tabla 4 Distribución de frecuencia de acceso al apoyo	23
Tabla 5 Distribución de frecuencia de compromiso organizacional.....	24
Tabla 6 Distribución de frecuencia de compromiso de continuidad.....	25
Tabla 7 Distribución de frecuencia de compromiso afectivo	26
Tabla 8 Distribución de frecuencia de compromiso normativo	27
Tabla 9: Fuente: Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia, basada en Hernández y Fernández.	28
Tabla 10: Correlación entre Empowerment y Compromiso Organizacional.	29
Tabla 11: Correlación entre empowerment y compromiso de continuidad.....	30
Tabla 12: Correlación entre empowerment y compromiso afectivo.....	31
Tabla 13: Correlación entre empowerment y compromiso normativo	32

Índice de figuras

Ilustración 1 Variable Empowerment.....	20
Ilustración 2 Dimensión acceso a los recursos.....	21
Ilustración 3 Dimensión acceso a la información.....	22
Ilustración 4 Dimensión acceso al apoyo	23
Ilustración 5 Variable compromiso organizacional	24
Ilustración 6 Dimensión compromiso de continuidad	25
Ilustración 7 Dimensión compromiso afectivo	26
Ilustración 8 Dimensión compromiso normativo	27

RESUMEN

La presente investigación titulada “Empowerment y compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021”, tuvo como objetivo principal determinar la relación del empowerment y compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021. La metodología fue investigación de tipo básica, diseño no experimental - transversal o transeccional, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Mediante los resultados se pudo concluir que el empowerment tiene relación directa con el compromiso organizacional ($\text{sig}=0,000$ menor a $0,05$), teniendo un coeficiente de correlación de $.755$ lo que se traduce en un grado de correlación positiva considerable; del mismo modo tiene relación directa con las dimensiones de compromiso de continuidad ($\text{sig}=0,000$ menor a $0,05$; coeficiente de correlación de $.671$: grado de correlación positiva considerable), compromiso afectivo ($\text{sig}=0,000$ menor a $0,05$; coeficiente de correlación $.658$: grado de correlación positiva considerable) y compromiso normativo ($\text{sig}=0,002$ menor a $0,05$; coeficiente de correlación $.485$: grado de correlación positiva media)

Palabras clave: Empowerment, compromiso organizacional, compromiso de continuidad, compromiso normativo, compromiso afectivo.

ABSTRACT

The main objective of this research entitled "Empowerment and organizational commitment in the quality control area of an agro-exporting company, Piura, 2021" was to determine the relationship between empowerment and organizational commitment in the quality control area of an agro-exporting company, Piura, 2021. The methodology was basic research, non-experimental design - transversal or transectional, quantitative approach and correlational level. Through the results it was possible to conclude that empowerment has a direct relationship with organizational commitment (sig=0.000 less than 0.05), having a correlation coefficient of .755 which translates into a considerable degree of positive correlation; in the same way it has a direct relationship with the dimensions of continuity commitment (sig=0.000 less than 0.05; correlation coefficient of . 671: considerable degree of positive correlation), affective commitment (sig=0.000 less than 0.05; correlation coefficient .658: considerable degree of positive correlation) and normative commitment (sig=0.002 less than 0.05; correlation coefficient .485: medium degree of positive correlation).

Keywords: Empowerment, organizational commitment, continuance commitment, normative commitment, affective commitment.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se encontraron casos exitosos de empresas que alcanzaron su máximo desempeño utilizando el empowerment. Amezcua, Pérez, y Quiroz (2019) plantearon tres casos de empresas transnacionales que han desarrollado las herramientas del empowerment (Cisco, Grupo Bimbo y Federal Express), que les permitió encontrar un gran auge y sirvieron de referencia para otras empresas. De acuerdo con el ranking Great Place to Work 2017, Cisco obtuvo dicho año el segundo lugar, es una empresa global y líder mundial, esto gracias a la estimulación del empowerment entre su personal. Grupo Bimbo es otra organización exitosa que también reconoció la importancia del uso del empowerment en sus colaboradores y empleó esta filosofía. Finalmente, Kandula (2004 citado por Amezcua, Pérez, y Quiroz, 2019) presentó el caso de empowerment utilizado en FedEx, lo utilizó como su principal estrategia en busca de desarrollar las competencias laborales de su personal brindándoles autonomía en sus decisiones.

En el ámbito nacional el desarrollo de las empresas ha ido en incremento, Catalán (2019 citado por Reyna, 2019) indicó que más de una decena de empresas han destacado por la habilidad que aplican los colaboradores, la confianza y la facultad que se les brindó para la toma de decisiones, entre ellas se encontró a Cosapi, San Martín contratista generales, Inversiones Centenario y más. Reyna (2019) mencionó de acuerdo al instituto de economía y desarrollo empresarial en el 2017 las empresas tuvieron un crecimiento de 2.4% y en el 2018 de 4.6%, también cita al diario Comercio (2017) y redactó que solo el 16% de peruanos estuvieron comprometidos con su empresa, el 62% no mostraron compromiso y el 21% su desmotivación era completa, uno de los factores es que no se brindó facultad para la toma de decisiones, junto con la presión del trabajo y el sueldo.

A nivel local se desarrolló una investigación en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora ubicada en Piura, la empresa posee 20 años en el mercado, brinda empleo a más de 3000 personas en su sede Piura, dedicada a producir y exportar semillas de Hortalizas. Dentro de la organización se encuentra el área de control de calidad, que tiene como función inspeccionar y hacer cumplir a cabalidad todo el proceso productivo, la problemática que se presenta es que la

empresa no otorga empowerment a sus colaboradores, pues aún necesitaban la aprobación de sus superiores para la toma de decisiones al momento de desarrollar sus actividades.

Arias (2020) mencionó que no existen indicadores de espacio para redactar una situación problemática, sin embargo, se debe tener información necesaria para entender por qué el estudio del problema. Para la presente investigación se formuló como problema principal ¿Qué relación existe entre el empowerment y compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021? y los problemas específicos ¿Qué relación existe entre el empowerment y compromiso de continuidad en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021?, ¿Qué relación existe entre el empowerment y compromiso afectivo en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021?, ¿Qué relación existe entre el empowerment y compromiso normativo en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021?

Este estudio se justificó desde la perspectiva teórico, metodológico, práctico y social; en cuanto a la justificación teórica se trabajó bajo la teoría del empowerment estructural y del modelo teórico de Meyer y Allen, donde se encontró información importante de nuestras variables y su definición tuvo relación con la realidad problemática, en su justificación metodológica se realizó un trabajo de investigación no experimental, de enfoque cuantitativo, correlacional; se desarrolló una encuesta, sus resultados fueron tabulados y analizados, para la justificación práctica, su objetivo fue ponerla a disposición de los jefes de área con el fin de utilizar la información obtenida en bien de la mejora de su gestión, utilizando las herramientas necesarias del empowerment en los trabajadores del área de control de calidad y desarrollen su lado personal y profesional, estén comprometidos y aporten más en el crecimiento de la empresa. En cuanto a la justificación social buscó favorecer a la empresa al brindar información importante y en la formación integral de los colaboradores del área y personas con interés en el tema con el fin de brindarles elementos necesarios para que desarrollen sus capacidades y potencial en diferentes circunstancias.

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación del empowerment y compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021 y como objetivos específicos se planteó (1) determinar la relación del empowerment y compromiso de continuidad en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021, (2) determinar la relación del empowerment y compromiso afectivo el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021, (3) determinar la relación del empowerment y compromiso normativo en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021.

Para la hipótesis general se buscó determinar: “Existe relación directa entre Empowerment y Compromiso Organizacional en el área de control de calidad de una Empresa Agroexportadora, Piura, 2021”. En cuanto a las hipótesis específicas se planteó, “Existe relación directa entre Empowerment y Compromiso de continuidad en el área de control de calidad de una Empresa Agroexportadora, Piura, 2021”, “Existe relación directa entre empowerment y compromiso afectivo en el área de control de calidad de una Empresa Agroexportadora, Piura, 2021”, “Existe relación directa entre Empowerment y Compromiso normativo en el área de control de calidad de una Empresa Agroexportadora, Piura 2021”

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones requieren estudios científicos e investigaciones desarrollados con anterioridad para brindar fundamento en este sentido analizando a nivel internacional encontramos a Murray y Holmes (2021) en su investigación titulada *“Impacts of Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce Sustainability”*, que tuvo como objetivo explorar cómo las dimensiones del empowerment de los empleados aumentan el Compromiso Organizacional y, a su vez, reducen la intención de rotación, según los resultados de 346 encuestas en la industria canadiense del alojamiento, se llevó a cabo un modelado de ecuaciones estructurales para examinar la influencia del Empowerment en el Compromiso Organizacional y la influencia de los compromisos organizativos en la intención de volumen de negocios. Los hallazgos sugieren que el desarrollo del significado a través del Empowerment de los empleados, particularmente cuando los ideales y estándares entre los trabajadores y su organización están alineados, crea un fuerte compromiso emocional que parece reducir la intención de un empleado de irse. Los sentimientos de conexión emocional o deber hacia una organización muestran claras relaciones positivas con intenciones reducidas de irse.

De la misma manera Villa y Márquez (2017), en su investigación que tuvo como objetivo de investigación aportar al intelecto actual de la relación entre Nivel de Capital Humano y Prácticas de Alto Involucramiento en Maquiladoras, adicionando al modelo el impacto del nivel de disponibilidad de recurso humano en la organización y las habilidades altamente participativas que utiliza la organización. Los resultados muestran la existencia de una relación moderadamente positiva y estadísticamente significativa entre empoderamiento psicológico y CO. Lo mismo ocurre con los niveles de capital humano y empowerment psicológico.

También Ali, Juraifa, y Mosab (2019) en su investigación *“El papel del tribalismo como mediador entre el empowerment de los empleados y el CO en Yemení Sector bancario islámico”*, esta investigación examinó la influencia del empowerment de los empleados en el CO, y el nivel en que el tribalismo desempeña un papel en la relación entre las dos primeras variables en el contexto de los bancos islámicos de Yemení. Utilizó la teoría del intercambio social para ilustrar el marco

del estudio y vincular las relaciones entre el empoderamiento de los empleados, el compromiso organizativo y el tribalismo. Este estudio se basó en enfoques cuantitativos. este estudio reveló que el tribalismo es un mediador significativo en la relación entre el empowerment de los empleados, el compromiso organizativo y el tribalismo. es un mediador significativo en la relación entre el empowerment de los empleados y el CO.

Rifaie (2020) en su investigación titulada *“Psychological empowerment and organizational commitment among Nurses”* tuvo como objetivo identificar las relaciones entre el Empowerment Psicológico y el CO entre las enfermeras, de un diseño de estudio transversal, descriptivo y correlacional. Utilizó la técnica de muestreo no probabilístico y el método de muestreo accidental dependieron para seleccionar la muestra del estudio, que representó (317) enfermeras. Los resultados del estudio se presentaron mediante la media, la desviación estándar, mientras que las relaciones entre las variables se presentaron mediante la regresión por pasos. Teniendo como resultado que el EP total y sus dominios tuvieron relaciones significativas con el CO total y sus dominios Afectivo y Normativo.

Para finalizar los antecedentes internacionales Kebriaei, Keykhaei, y Zahiri (2016) en su estudio *“El papel mediador del compromiso organizacional en la relación entre el empoderamiento psicológico y la intención de rotación”*, tuvo como objetivo investigar el papel mediador del compromiso organizativo entre el empoderamiento psicológico y la intención de rotación entre las enfermeras en los hospitales de enseñanza de la ciudad de Zahedan en I.R. de Irán. En 2015 se realizó un estudio correlativo con 286 enfermeras seleccionadas con un sencillo método de muestreo aleatorio. Los instrumentos de recopilación de datos incluían la escala de empoderamiento psicológico, la escala de compromiso organizacional, el cuestionario de intención de rotación y un inventario demográfico. Se confirmó la validez y fiabilidad de las básculas. Para el análisis de datos se emplearon estadísticas descriptivas e inferenciales. La técnica de análisis de Baron y Kenny se utilizó para probar el efecto mediador del compromiso organizativo en la relación entre las otras dos variables. las enfermeras reportaron alto empoderamiento psicológico, alta comitivas organizativas y baja intención de rotación. El

empoderamiento de las enfermeras se correlacionó significativa y positivamente con su compromiso organizativo y se relacionó negativamente con su intención de volumen de negocios. El compromiso organizativo mediaba en la relación entre el empoderamiento psicológico y la intención de rotación. La investigación actual proporciona información sobre la interacción de la intención de empoderamiento, compromiso y rotación de las enfermeras en los hospitales. El empoderamiento psicológico es un elemento importante para fomentar el compromiso de las enfermeras con sus organizaciones y mejorar su retención.

A nivel nacional tenemos a García (2019) con su investigación que tuvo como finalidad determinar la relación entre el CO y el empowerment de los empleados la empresa servicios call center del Perú, Lima 2019. Fue un estudio de tipo básico, de nivel descriptivo, no experimental, correlacional, su muestra fue de 70 colaboradores. Como instrumento de recolección se utilizó dos cuestionarios. Tuvo como resultado que si existe relación entre CO y empowerment en los trabajadores.

Asimismo, Arque y Cayo (2019), en su investigación cuyo objetivo se basó en la competencia ligera y el desarrollo tecnológico, uniendo las necesidades y demanda de los clientes en base a comodidad, seguridad, rapidez y calidad del servicio. Fue un estudio cuantitativo, correlacional, diseño no experimental y transversal. Los principales resultados confirman la hipótesis general, donde se muestra que existe relación de manera estadística entre el Empoderamiento y el CO, el nivel de asociación mediante la correlación de Spearman resulta equivalente a una relación significativa real. El estudio destaca que el empowerment predice el compromiso organizacional.

También, Naupay (2018) en su investigación titulada: *“Empoderamiento y compromiso organizacional en la empresa Fortel SAC., Lima, 2018”*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el empowerment y el CO en los trabajadores. Fue de tipo básica, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Se utilizó el método hipotético deductivo y el correlacional, con enfoque cuantitativo. La población fueron 45 colaboradores. Como resultado se obtuvo mediante evidencia estadística que “Existe relación directa entre el empowerment y el CO organizacional en los colaboradores”

De la misma manera, Villa (2019) en su investigación “El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018”, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del Empowerment en el compromiso organizacional. Fue de diseño no experimental, transaccional, tipo correlacional causal. Comprendió una muestra compuesta por 115 empleados que representaban a diferentes organizaciones comerciales en el entorno de la ciudad de Moyobamba, Perú. Se utilizó cuestionarios de Empowerment y Compromiso organizacional, los resultados mostraron que el Empowerment tiene correlación de forma causal con el Compromiso organizacional de los colaboradores de las organizaciones comerciales y con las dimensiones compromiso de continuidad, asimismo no se encontró relación relevante entre las variables del estudio.

Además, Salazar (2019) en su investigación que tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre Empowerment y CO. Fue un estudio cuantitativo. Con los principales resultados alcanzados (0,588) se ha confirmado que existe relación positiva considerable con el compromiso organizacional. El estudio determinó una relación positiva considerable de 0,576 en la sinergia y compromiso organizacional en integrantes. Se concluyó que existe relación entre el empowerment y el CO.

En relación a las teorías científicas que son un soporte importante para toda investigación por la confiabilidad que se les atribuye de acuerdo a los objetivos de cada estudio, tenemos la Teoría del Empowerment Estructural, Kanter (1993, citado por Román, 2017) precisa el poder como la capacidad para movilizar recursos humanos y materiales con el fin de alcanzar las metas organizacionales, con el argumento que en un entorno de empowerment, hay seguridad de que los colaboradores tienen acceso a la información, recursos, apoyo y oportunidades de capacitarse y progresar. El acceso a los recursos es la capacidad propia de obtener los recursos necesario para realizar un buen trabajo en bien de la organización (recursos financieros, materiales, apoyo y tiempo); el acceso a la información en los colaboradores hace referencia al conocimiento formal e informal necesario para ser efectivos en la organización; el acceso al apoyo consiste en el feedback y orientación que recibe cada uno de los integrantes de la organización (Kanter 1993,

citado por Román, 2017) el mismo autor avala que al tener acceso a oportunidades de aprendizaje, crecimiento y avance en la organización, el resultado busca tener empleados satisfechos con compromiso y productividad. El empowerment estructural está centrado en condiciones que brinda la organización, como es la autonomía, carga laboral, apoyo de la organización y la perspectiva dentro de la organización; estas cualidades constituyen el empowerment estructural, sus variaciones que pueden afectar en la satisfacción laboral de los trabajadores y pasan por alto la percepción. (Román, 2017)

Asimismo, encontramos la Teoría de Empowerment Psicológico. Spreitzer (1995 citado por Schweitzer y Simón (2021) menciona que hablar de empowerment psicológico es hablar de motivación, pues no solo es delegar poder a los colaboradores sino también sirve para incrementar la motivación con el objetivo de incrementar eficiencia y eficacia; el empowerment psicológico está directamente relacionado con la noción de poder, pero hay varios conceptos de poder que se han generado. dos puntos de vista del poder que compiten prevalecen en la psicología social, en primer lugar. El poder personal, se describe como la capacidad de ignorar la influencia de los demás, de controlar los propios resultados y de ser personalmente independientes y en segundo lugar el poder social se refiere a la idoneidad del hombre para ejercer control sobre otras personas (Spreitzer 1995, citado por Schweitzer y Simón 2021).

Entonces, el empowerment psicológico se define como un estado psicológico de habilitación relacionado con una tarea o un trabajo, que se manifiesta en cuatro cogniciones: significado, competencia, autodeterminación e impacto. El concepto, se refiere a la alineación entre los objetivos de actividad y las creencias, valores y normas interiorizadas de un individuo. Esta dimensión se basa en la importante premisa de que el empoderamiento tiene que ver con lo que sea significativo para una persona en particular (Cattaneo y Chapman, 2010 citado por Schweitzer y Simón, 2021). La competencia es la opinión de un colaborador en su capacidad para ejecutar actividades con habilidad. Esta percepción es conceptualmente similar a las construcciones utilizadas en la literatura sobre tecnología de autoservicio como la autoeficacia (Bandura, 1989 citado por Schweitzer y Simón, 2021). La autodeterminación refleja el sentido de elección de un individuo con

respecto a la iniciación, continuación y regulación de sus acciones; produce resiliencia y flexibilidad en el transcurso de las acciones tomadas. Esta percepción implica un alto locus interno de control, es decir, percibirse a sí mismo como el locus de la causalidad para el comportamiento de uno (Ajzen, 2002 citado por Schweitzer y Simón, 2021). El impacto es la creencia de un individuo de que puede influir en los resultados y procesos relacionados con una actividad focal. Esta percepción implica la evaluación del individuo de lo que sucede después de sus acciones, es decir, el grado en que su comportamiento es visto como "hacer una diferencia" en términos de producir los efectos previstos en su entorno de tareas (Thomas y Velthouse, 1990 citados por Schweitzer y Simón, 2021).

Para compromiso organizacional, Guzmán y Ricaño (2016) nos presentan el modelo teórico Meyer y Allen, mencionan que, actualmente, el modelo de estudio más relevante de este tipo de compromiso es el que muestra Meyer y Allen (1993), quienes a compromiso lo describen como: "El estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con la organización y tiene implicaciones para decidir continuar o no en ella". El concepto de las dimensiones en el modelo tridimensional tiene distintas implicaciones y causas en el comportamiento de colaboradores de las empresas. En primer lugar, se encuentra la dimensión de continuidad, que se origina del valor que los colaboradores asocian a la decisión de culminar el vínculo con la organización y al beneficio que se ha generado a partir de su esfuerzo, antigüedad y compromiso personal a lo largo del periodo de trabajo, de acuerdo a esto consideran la decisión final. En la segunda, se muestra la actitud del colaborador frente a la empresa y es la dimensión afectiva, abarca el sentimiento, en cuanto a lo emocional que los colaboradores sienten hacia la empresa, sentirse identificados e implicarse con los objetivos organizacionales; y en tercer lugar está la dimensión normativa, que se describe al sentimiento de responsabilidad de los colaboradores de continuar en la empresa, su conceptualización ha generado polémica por su alta correlación al compromiso afectivo. Meyer y Parfyonova (2009 citados por Guzmán y Ricaño, 2016) realizaron una revisión, en la que destacaron que el compromiso normativo como un deber moral, en el que los empleados y empleadores son los mayores beneficiarios. Es importante mencionar que el modelo tridimensional (Meyer y Allen, 1991) es el más utilizado actualmente.

Los conceptos teóricos brindan gran ayuda a las investigaciones para esto se presenta lo analizado. El empowerment es considerado una de las herramientas propias de la administración moderna (Felix, Ortega y Castillo, 2016, citado por (Saavedra, 2020). Empowerment, es brindar el poder a los colaboradores con la finalidad de sacar el máximo al talento colectivo, La estrategia reside en involucrar a todos los colaboradores, utilizar su aptitud, todo el periodo y otorgar autoridad y los recursos suficientes a los empleados y dejarlos actuar (Chiavenato, 2009 citado por Román y Ribeiro, 2017). Mencionan según el mismo autor que hay tres principios esenciales para dar empowerment a los individuos, las cuales consisten en brindar a los colaboradores un trabajo que se considere importante; ofrecer a cada uno facultad y compromiso pleno, independencia y autonomía en sus actividades y recursos y acceder a las personas tomar decisiones respecto a su propio trabajo. Así mismo, el empowerment se define como una herramienta utilizada por las organizaciones, teniendo un aporte de responsabilidad, habilidad y autoridad, donde los trabajadores tienen la oportunidad y responsabilidad para dar lo mejor de sí mismos. (Cáliz et al, 2016, citado por Paz Ruiz & Rafael Chauca, 2021)

El empowerment es una herramienta que consta en dar el poder a los colaboradores para auto gestionar el trabajo y los recursos que requiere, con la finalidad de llevarlo a cabo con calidad, confianza y productividad, Se necesita el compromiso de los altos mandos para entender a sus colaboradores y otorgarles las herramientas necesarias, conocimiento actual y retroalimentación personalizada para la realización eficaz de sus labores. (Amezcuca y Quiroz 2019). También empowerment significa que la empresa garantiza que los colaboradores están informados sobre los resultados, tienen el conocimiento y destreza necesaria para aportar en la consolidación de metas, tomar decisiones precisas y son reconocidos con respecto a los resultados de la organización (Chen y Chen, 2008 citado por Román, 2017). Empowerment se define por la autoridad que se brinda a los colaboradores para la obtención de resultados propios e incentiva el compromiso con el organismo de tal forma que actúan como si fueran los dueños de la organización. (Arata, 2005 citado por Amezcuca, Pérez y Quiroz, 2019). El empowerment organizacional se manifiesta en el control de los colaboradores de la

institución, al punto que tengan voz y voto demostrándolo en sus respectivos puestos de trabajo. (Wilson, 2000, citado por Amezcua, Pérez y Quiroz, 2019)

En cuanto a compromiso organizacional, es la participación en una línea de actividad coherente y comprende una especie de apego en la que la decisión del trabajador de permanecer con la organización tiene en cuenta los costos y beneficios de abandonarla (Gomes, Bittencourt, Riccio, Veloso, y Almeida, 2015). Se define como compromiso organizacional a la importancia que hace referencia la identificación y cooperación de cada colaborador con la empresa en particular. (Mowday y Porter, 1979 citados por AL Jabari y Ghazzawi, 2019). Afirmaron también que el compromiso organizacional describe el estado de compromiso del empleado con la Institución, así como la identificación del colaborador con la cultura organizacional y los objetivos de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo Básica, este tipo de investigación sirven de bases teórica para otros tipos de investigación. Está enfocada a un conocimiento más integro por medio de comprenderlos aspectos principales de los fenómenos, de los hechos que se observan o la relación que se establecen (CONCYTEC, 2020).

La investigación fue de diseño no experimental, Hernández y Mendoza (2019) hace referencia que son investigaciones en que las variables no se hacen variar de forma intencional, aquí se observan situaciones que ya existen, tampoco se tiene control directo sobre las variables; es transversal o Transeccional por que la recolección de datos se realizó en un momento dado.

La investigación se realizó con enfoque cuantitativo, porque se buscó probar la hipótesis a través de la estadística, Bernal (2010 citado por Amable, 2015), indica que es un trabajo realizado en campo, donde se prueban las hipótesis, se responde a las interrogantes y se logran los objetivos del estudio generados en del problema de investigación. En la presente investigación se buscó probar si existe relación directa entre Empowerment y Compromiso Organizacional en el área de control de calidad de una Empresa Agroexportadora, Piura, 2021, apoyándonos en la estadística inferencial.

La investigación fue de nivel correlacional, en vista que se pretende establecer la relación entre las variables empowerment y compromiso organizacional Según Ríos (2017 citado por Arias, 2020), este es encargado de medir la relación entre dos variables, no determinan causas y efectos, pero puede ser el inicio para una siguiente investigación. Su principal propósito del estudio en este nivel es conocer como una variable se comporta según otra variable (Arias, 2020).

3.2. Variables y operacionalización

La naturaleza de las variables fue cualitativa, por lo que para medirlas realizamos su operacionalización.

Variable 1. Empowerment

Definición Conceptual

Empowerment significa que la empresa garantiza que los colaboradores están informados sobre los resultados, tienen el conocimiento y destreza necesaria para aportar en la consolidación de metas, tomar decisiones precisas y son reconocidos con respecto a los resultados de la organización (Chen y Chen, 2008 citado por Román, 2017).

Definición Operacional

La variable empowerment se operacionalizó teniendo en cuenta las dimensiones que se obtuvieron de la teoría del empowerment estructural, aquí tenemos el acceso a los recursos, acceso a la información y acceso al apoyo.

Dimensiones

Para las dimensiones de empowerment se tomó las que presenta la Teoría del empowerment estructural. Kanter (1993, citado por Román, 2017), mencionó que en un entorno con empowerment hay seguridad de que los colaboradores tienen acceso a la información, recursos, apoyo. El acceso a los recursos, es la facultad propia de obtener los recursos necesario para realizar un buen trabajo en bien de la organización (recursos financieros, materiales, apoyo y tiempo). El acceso a la información, en los colaboradores se relaciona al conocimiento formal e informal necesario para ser efectivos en la organización. El acceso al apoyo, consta del feedback y orientación que recibe cada uno de los integrantes de la organización.

Indicadores

Se verificó la teoría para definir los indicadores, respecto a los indicadores de la variable 1 de acuerdo a Días (2013) para la dimensión acceso a los recursos hace referencia a la capacidad de uno para adquirir la *financiación*, los *materiales*, el *tiempo* y el apoyo necesarios para realizar el trabajo. El acceso a la información se refiere a poseer los *conocimientos formales e informales* indispensables para ser

eficaz en el lugar de trabajo. El acceso a la ayuda implica recibir *retroalimentación* y *dirección* de subordinados, compañeros de trabajo con el mismo nivel jerárquico y superiores.

Escala de medición

La escala de medición de la presente investigación fue ordinal, teniendo en cuenta a Arias (2020) se establece un orden de manera creciente o decreciente, aquí no hay intervalos entre los números y se establecen un valor numérico a los indicadores.

Variable 2. Compromiso organizacional

Definición conceptual

Compromiso organizacional, es la participación en una línea de actividad coherente y comprende una especie de apego en la que la decisión del trabajador de permanecer con la organización tiene en cuenta los costos y beneficios de abandonarla (Gomes, Bittencourt, Riccio, Veloso, y Almeida, 2015).

Definición operacional

En cuanto a la variable compromiso organizacional su operacionalización se trabajó de acuerdo al modelo tridimensional de Meyer y Allen el cual comprende la dimensión de continuidad, dimensión de afectiva y dimensión normativa.

Dimensiones

Para la variable compromiso organizacional Guzmán y Ricaño (2016) nos presentó el modelo tridimensional de Meyer y Allen, comprende dimensión de continuidad (Compromiso de continuidad), que se origina del valor que los colaboradores asocian a la decisión de culminar el vínculo con la organización y al beneficio que se ha generado a partir de su esfuerzo, antigüedad y compromiso personal a lo largo del periodo de trabajo. Dimensión afectiva (Compromiso afectivo), abarca el sentimiento, en cuanto a lo emocional que los colaboradores sienten hacia la

empresa, sentirse identificados e implicarse con los objetivos organizacionales. Y Dimensión Normativa (Compromiso Normativo), que hace referencia al sentimiento de obligación de los colaboradores de continuar en la empresa, (Meyer y Parfyonova, 2009 citados por Guzmán y Ricaño, 2016) destacaron que el compromiso normativo como un deber moral.

Indicadores

Para los indicadores de la variable 2 se tomó en cuenta a Omar y Florencia (2008, Citados por Osorio, Ramos y Walteros 2017) quienes mencionan que el compromiso de continuidad, es aquel que se conforma iniciando de la *satisfacción* de las necesidades económicas, de *estabilidad*, de inversión de tiempo y esfuerzo. Para el Compromiso afectivo, se determinó como un factor específico de *la dedicación y la lealtad* que establece al desarrollo del sentido de pertenencia y a la implicación en el ejercicio de la organización (Rhoades, Eisenberger y Armeli, 2001 Citados por Osorio, Ramos y Walteros 2017). En cuanto al compromiso normativo, en este tipo de compromiso es primordial el *respeto por las normas*, el proceso de interacción y de *socialización* que cada individuo ha trabajado con el equipo; las recompensas que han ganado, el reconocimiento que le han ganado durante el trabajo en la institución, o los apoyos que han recibido (Arias, 2001 citado por Osorio, Ramos y Walteros 2017).

Escala de medición

La escala de medición de la presente investigación fue ordinal, teniendo en cuenta a Arias (2020) se establece un orden de manera creciente o decreciente, aquí no hay intervalos entre los números y se establecen un valor numérico a los indicadores.

3.3. Población, muestra y muestreo

Todas las ciencias hacen uso del muestreo, debido a que en muchas ocasiones el objeto de estudio es una población, un punto importante y a veces conflictuado en las investigaciones es establecer cuánto es la población y cuánto será la muestra, en consecuencia, también es determinar qué criterios serán usados para

seleccionar la muestra, y esto se logra definiendo cada punto para determinar dichos aspectos.

Población

Según Arias (2006, citado por Carroz, Marquez, y Moucharrafic, 2012), a la población la define como el conjunto de elementos finito o infinito que tienen características comunes y para para estos serán extensivas las conclusiones al finalizar la investigación. Teniendo en cuenta esto se determinó que la población de la investigación estuvo constituida por los 44 trabajadores del área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021. Como criterios de inclusión se consideró que la población comprenda a varones y mujeres, que tengan más de 1 año laborando en el área y para el criterio de exclusión, se excluye a los trabajadores que tengan menos de 1 año en el área.

Muestra

La muestra para López (2004) es un sub conjunto o parte de la población donde se realizará el trabajo de investigación. Existen pasos para conocer el número de los elementos de la muestra y pueden ser la lógica, fórmulas y otros. Fisher y Espejo (2017 citados por UNI: Universidad Insurgentes, 2020), mencionan que las muestras finitas es posible alcanzarse, y poseen un número limitado de medidas y observaciones (más de 30 y menos de 500 000 elementos). Por ser una población pequeña, menor a 50, fueron tomados todos los elementos, la muestra estuvo constituida por los 44 trabajadores del área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021. Hayes (1999, citado por Taype y Rojas, 2016), menciona que en la muestra censal se considera a toda la población, y se aplica cuando se necesita conocer las opiniones de los integrantes en general, así mismo cuando se tiene una base de datos con acceso fácil.

Muestreo

Según Arias (2006, Carroz, Márquez, y Moucharrafic, 2012) menciona que muestreo es un proceso en el que conocemos la posibilidad que tiene cada

componente para unificar la muestra. Para esta investigación no se aplicó muestreo por que la muestra fue de tipo censal.

Unidad de análisis

Cohen y Gómez (2013, citados por Lanzetta y Malegaríe, 2013) mencionan la importancia que tienen las unidades de análisis al momento en el que se define un problema de investigación. Son a quienes investigamos y pueden ser personas, cosas o productos de las personas. La unidad de análisis para la presente investigación fueron los colaboradores del área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica según Hurtado (2007 citado por Castillo, Osorio, y Pirela, 2012) está relacionada con los procedimientos que se utilizan para recolectar los datos, puede clasificarse como revisión documental, observación, encuesta y técnicas sociométricas.

La técnica de recolección de datos para nuestra investigación fue la encuesta. Para Kuznik, Hurtado, y Espinal (2010) es una técnica que permite recolectar información. Se basa en el diseño no experimental de investigación empírica que pertenece a la estrategia cuantitativa, permite generalizar los resultados, estructurar y cuantificar los datos encontrados de toda la población en estudio.

Instrumento

Arias (2006 citado por Castillo, Osorio, y Pirela, 2012), Los instrumentos se denominan como un bien, mecanismo o dimensión (en físico o digital) que utilizamos para alcanzar, registrar o guardar información. Dentro de ellos se menciona: formularios, entrevistas y más.

El instrumento de recolección de datos para la presente investigación fue el cuestionario, (Pérez, 1991 citado por García, 2003) indica que este instrumento está

basado en un conjunto de preguntas o ítems, por lo general de distintos tipos, las cuales son preparadas de manera sistemática y cuidadosa, sobre sucesos y aspectos de interés en una investigación, y que puede aplicarse de diferentes formas, generalmente destacan su aplicación a grupos o su envío por medios electrónicos.

Validez

La validez del instrumento se determinó mediante juicio de expertos. Según Chávez (2007 Castillo, Osorio, y Pirela, 2012) la validez del contenido de un instrumento menciona la actividad que se manifieste, por lo tanto, dicho instrumento, debe alcanzar todos los ítems de medición de la variable, dimensiones e indicadores del estudio. La evaluación del instrumento fue realizada por 3 expertos, donde se obtuvo una valoración “Aplicable” del cuestionario, los resultados de la evaluación de expertos lo podemos encontrar en el ANEXO 4.

Confiabilidad

La consistencia interna de los instrumentos se estableció mediante una prueba piloto y se aplicó el Alfa de Cronbach, como resultado para los ítems de la variable empowerment se obtuvo 0.858 y para los ítems de la variable compromiso organizacional se obtuvo 0.803, estos resultados nos indican que nuestro instrumento tiene apreciación de “Muy buena” para la variable 1 y “Buena” para la variable 2, de acuerdo a Vellis (1991). La confiabilidad según Bernal (2006 Castillo, Osorio, y Pirela, 2012) es la consistencia que tiene el instrumento y es evaluada mediante una prueba piloto, de esta manera se verifica su aplicabilidad. Los resultados se encuentran en el ANEXO 5.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos en la investigación, el proceso que se desarrolló fue mediante una encuesta virtual a través de un formulario de Microsoft Forms, debido a la situación actual y a las medidas de bioseguridad que la empresa está tomando no fue posible realizarlo de manera presencial; previamente se realizaron las

coordinaciones con la jefa del área de control de calidad para la aplicabilidad de los instrumentos a los colaboradores.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos fue la estadística descriptiva e inferencial, en base a los objetivos propuestos se mostró la distribución de los datos, evidenciando los resultados en tablas, cada una con sus respectivos porcentajes y su descripción e interpretación, para obtener esto se tabuló, se elaboró una base y se realizó un análisis de datos en Excel y SPSS.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se empleó como referencia libros, tesis, informes científicos, artículos de diarios reconocidos, todos citados de acuerdo al formato APA, respetando los derechos de sus autores y de las fuentes utilizadas, tal como lo señala la resolución del consejo universitario N° 0262-2020/UCV y el Código Nacional de Integridad Científica de CONCYTEC. En tanto se garantizó la veracidad de la información y su importancia en el marco teórico y metodológico. Se desarrolló también bajo el Código de Ética en Investigación de la UCV y los principios éticos de confidencialidad, autonomía, beneficencia; con el fin de garantizar el bienestar y la autonomía de cada participante en la investigación, así como la responsabilidad y honestidad de los investigadores al momento de la obtención, manejo, procesamiento, interpretación de la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Es la parte en la que la estadística manifiesta sugerencias que ayudan a reducir los datos en cuadros o tablas, gráficas o figuras, los cuales tienen como objetivo brindar información exacta de los resultados, para elegir un cuadro, gráfico o imagen se debe considerar de manera obligatoria los objetivos del estudio. (Rendón, Villasís y Miranda Novales, 2016)

Variable Empowerment

Tabla 01.

Distribución de frecuencia de Empowerment

NIVEL DE EMPOWERMENT	Nro. Colaboradores	%
ALTO	31	70.45%
MEDIO	12	27.27%
BAJO	1	2.27%
Total general	44	100.00%

Tabla 1 Distribución de frecuencia Empowerment

Figura 01.

Diagrama de barras de la variable Empowerment

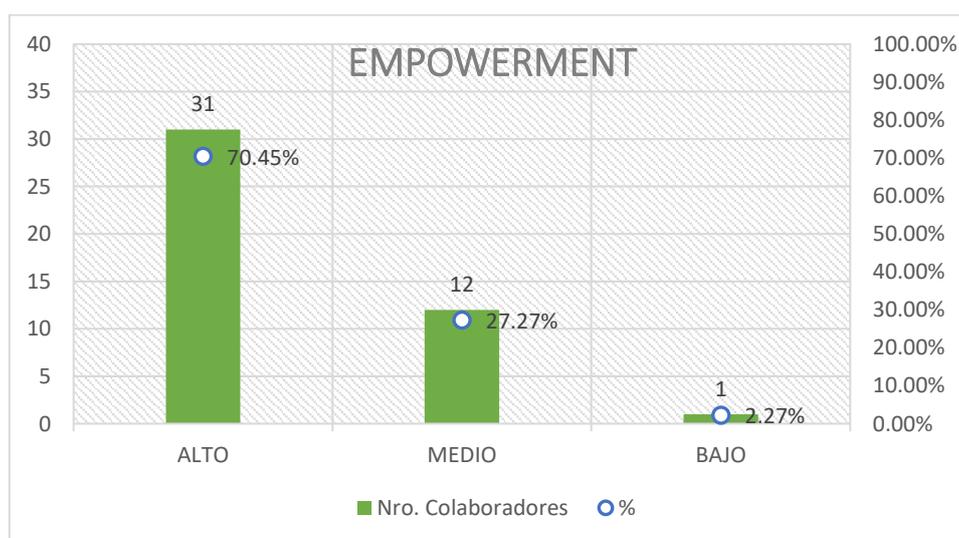


Ilustración 1 Variable Empowerment

En la tabla 01, figura 01 de los resultados, se aprecia que el empowerment en el área de control de calidad para el 70.45% de los colaboradores tiene un nivel alto, mientras que el 27.27% lo valora con un nivel medio y solo el 2.27% lo considera un nivel bajo.

Dimensión Acceso a los recursos

Tabla 02.

Distribución de frecuencia de acceso a los recursos

NIVEL DE ACCESO A LOS RECURSOS	Nro. Colaboradores	%
ALTO	17	38.64%
MEDIO	27	61.36%
Total general	44	100.00%

Tabla 2 Distribución de frecuencia de acceso a los recursos

Figura 02.

Diagrama de barras de la dimensión acceso a los recursos

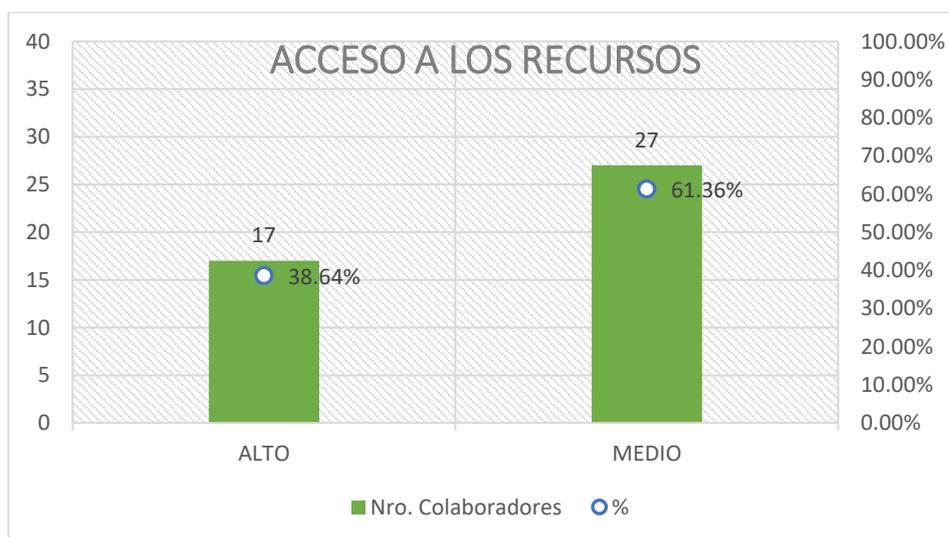


Ilustración 2 Dimensión acceso a los recursos

La tabla 2, figura 2, muestra que el acceso a los recursos en el área de control de calidad según el 61.36% de los colaboradores encuestados tiene un nivel medio, mientras que para el 38.64% tiene un nivel alto, para ninguno tiene un nivel bajo.

Dimensión Acceso a la información

Tabla 03.

Distribución de frecuencia de acceso a la información

NIVEL DE ACCESO A LA INFORMACIÓN	Nro. Colaboradores	%
ALTO	35	79.55%
MEDIO	6	13.64%
BAJO	3	6.82%
Total general	44	100.00%

Tabla 3 Distribución de frecuencia de acceso a la información

Figura 03.

Diagrama de barras de la dimensión acceso a la información

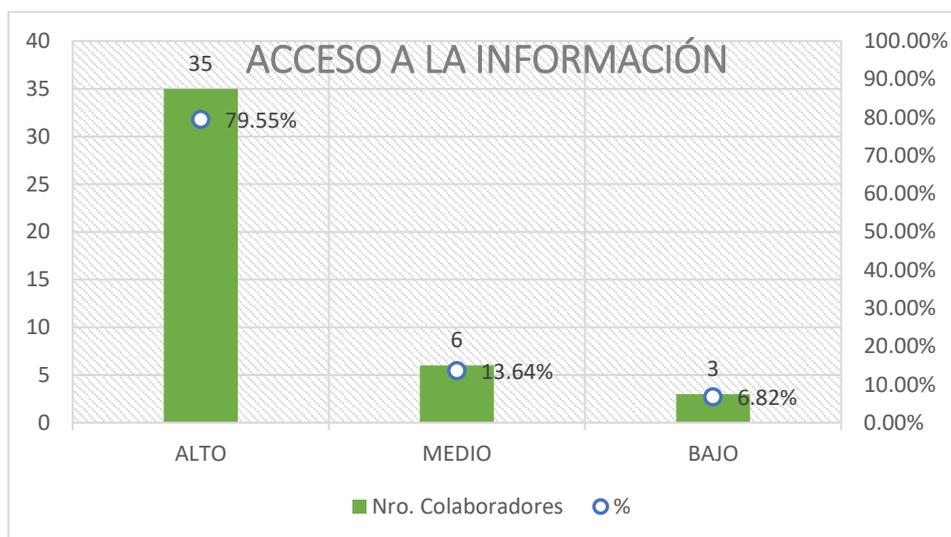


Ilustración 3 Dimensión acceso a la información

En la tabla 3 figura 3, se visualiza que el acceso a la información en el área de control de calidad tiene un nivel alto según el 79.55% de los colaboradores encuestados, el 13.64% lo considera con nivel un medio y solo 6.82% lo califica con un nivel bajo.

Dimensión Acceso al apoyo

Tabla 04.

Distribución de frecuencia de acceso al apoyo

NIVEL DE ACCESO AL APOYO	Nro. Colaboradores	%
ALTO	32	72.73%
MEDIO	8	18.18%
BAJO	4	9.09%
Total general	44	100.00%

Tabla 4 Distribución de frecuencia de acceso al apoyo

Figura 04.

Diagrama de barras de la dimensión acceso al apoyo

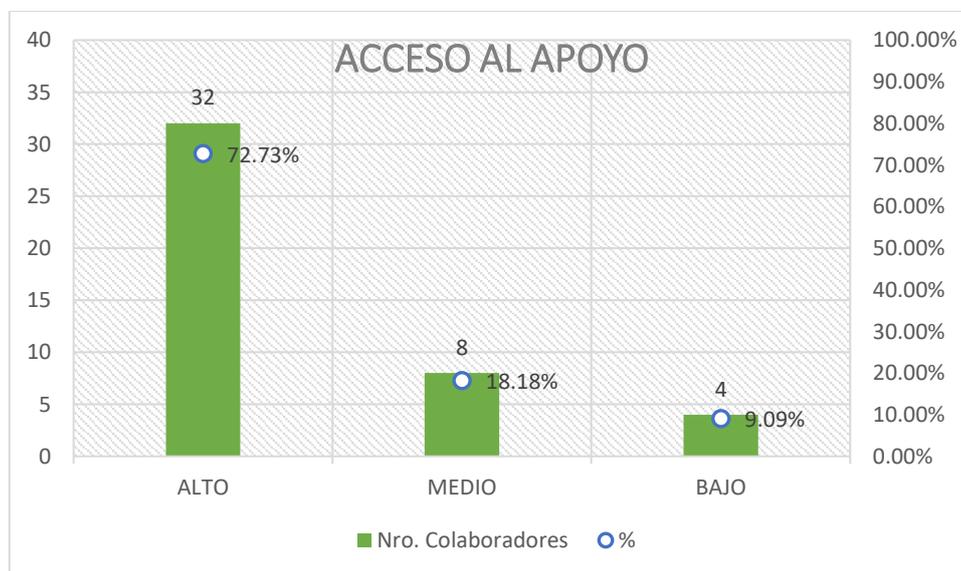


Ilustración 4 Dimensión acceso al apoyo

En la tabla 4, figura 4, se visualiza que el acceso al apoyo en el área de control de calidad para el 72.73% de los colaboradores encuestados muestra un nivel alto, para el 18.18% tiene un nivel medio y para el 9.09% de los colaboradores lo califica con un nivel bajo.

Variable compromiso organizacional

Tabla 05.

Distribución de frecuencia de Compromiso Organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Nro. Colaboradores	%
ALTO	24	54.55%
MEDIO	20	45.45%
Total general	44	100.00%

Tabla 5 Distribución de frecuencia de compromiso organizacional

Figura 05.

Diagrama de barras de la variable compromiso organizacional

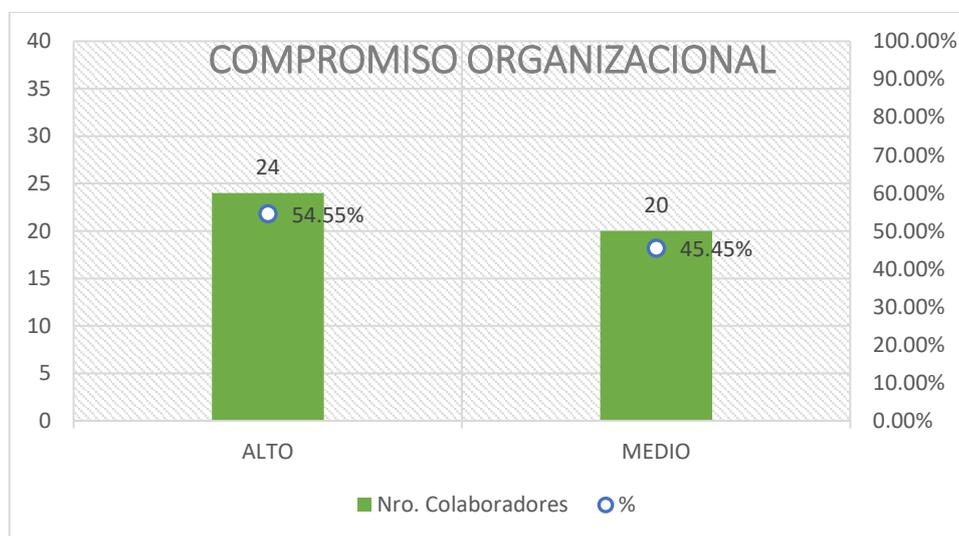


Ilustración 5 Variable compromiso organizacional

En la tabla 5, figura 5, según los resultados obtenidos de la encuesta, se verifica que el compromiso organizacional del área de control de calidad para el 54.55% de

los colaboradores tiene un nivel alto, el 45.45% lo valora como un nivel medio y para ninguno tiene un nivel bajo.

Dimensión Compromiso de continuidad

Tabla 06.

Distribución de frecuencia de Compromiso de continuidad

NIVEL DE COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Nro. Colaboradores	%
ALTO	13	29.55%
MEDIO	26	59.09%
BAJO	5	11.36%
Total general	44	100.00%

Tabla 6 Distribución de frecuencia de compromiso de continuidad

Figura 06.

Diagrama de barras de la dimensión compromiso de continuidad

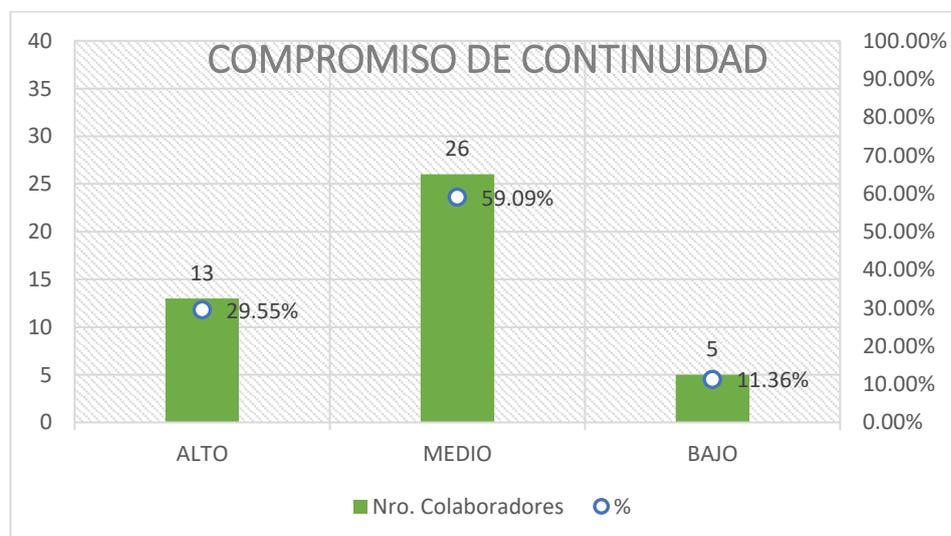


Ilustración 6 Dimensión compromiso de continuidad

La tabla 6, figura 6, muestra que el compromiso de continuidad en el área de control de calidad tiene un nivel medio puesto que el 59.09% así lo valoran, mientras que para un 29.55% tiene un nivel alto y un 11.36% lo califica como nivel bajo.

Dimensión Compromiso afectivo

Tabla 07.

Distribución de frecuencia de Compromiso afectivo

NIVEL DE COMPROMISO AFECTIVO	Nro. Colaboradores	%
ALTO	26	59.09%
MEDIO	18	40.91%
Total general	44	100.00%

Tabla 7 Distribución de frecuencia de compromiso afectivo

Figura 07.

Diagrama de barras de la dimensión compromiso afectivo

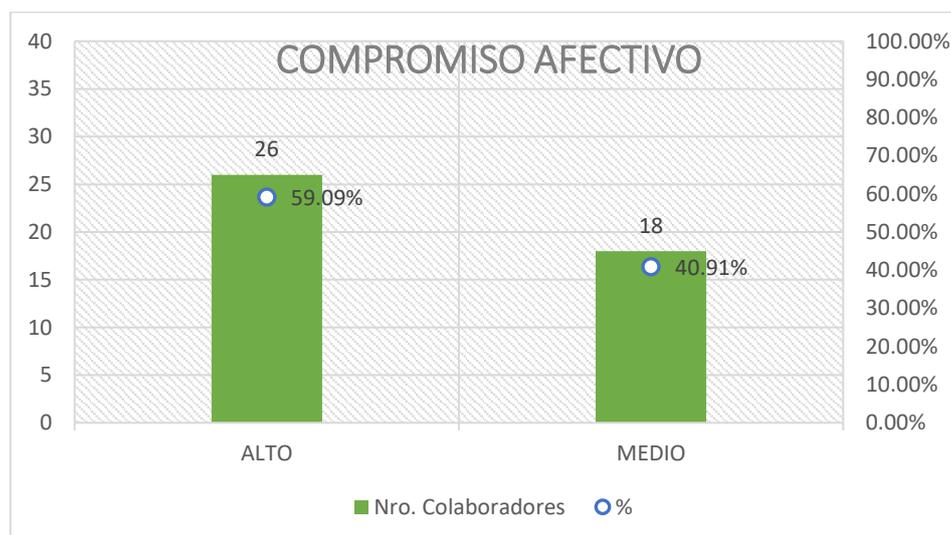


Ilustración 7 Dimensión compromiso afectivo

En la tabla 7, figura 7, se muestra que el compromiso afectivo en el área de control de calidad tiene un nivel alto según el 59.09% de los colaboradores encuestados, mientras que el 40.91% lo califican como un nivel medio y ninguno como nivel bajo.

Dimensión Compromiso normativo

Tabla 08.

Distribución de frecuencia de Compromiso normativo

COMPROMISO NORMATIVO	Nro. Colaboradores	%
ALTO	30	68.18%
MEDIO	13	29.55%
BAJO	1	2.27%
Total general	44	100.00%

Tabla 8 Distribución de frecuencia de compromiso normativo

Figura 08.

Diagrama de barras de la dimensión compromiso normativo

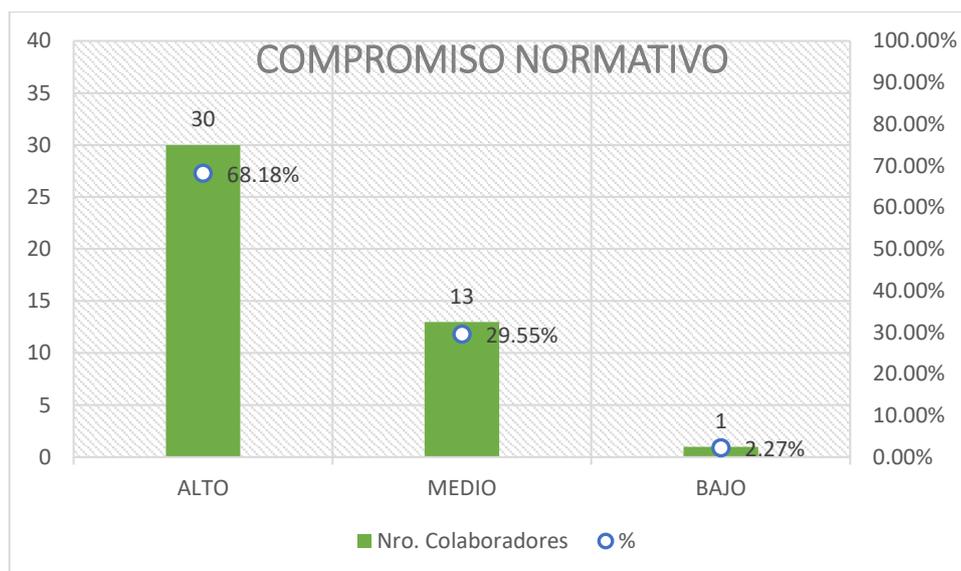


Ilustración 8 Dimensión compromiso normativo

En la tabla 8, figura 8, se aprecia que el compromiso normativo en el área de control de calidad para el 68.18% de los colaboradores encuestados muestra un nivel alto; mientras que para el 29.55% lo considera con un nivel medio y para el 2.27% de los colaboradores lo califica con un nivel bajo.

4.2 Análisis Inferencial

El análisis inferencial debe ser utilizado en estudios donde se busca comparar los resultados entre 2 o más variables o quiere establecerse los cambios dentro de un grupo. Una inferencia es elaborar conclusiones de pruebas realizadas a partir de los datos obtenidos de una muestra de la población. (Flores, Miranda y Villasís, 2017)

Tabla 09.

Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman.

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Tabla 9: Fuente: *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia, basada en Hernández y Fernández.*

Nivel de significancia

Regla de decisión: Si Sig. Bilateral $\leq 0,05$ se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_1). Si Sig. Bilateral $> 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación directa entre el empowerment y compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa Agroexportadora, Piura 2021.

H1: Existe relación directa entre el empowerment y compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa Agroexportadora, Piura 2021.

Tabla 10.

Correlación entre Empowerment y Compromiso Organizacional.

			Correlaciones	
			EMPOWERMENT	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coefficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Tabla 10: Correlación entre Empowerment y Compromiso Organizacional.

En la tabla 10, se muestra una sig=0,000 menor a 0,05 de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, si existe relación directa entre el Empowerment y Compromiso Organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura 2021, de igual modo, el coeficiente de correlación fue de .755 lo que se traduce en una correlación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación directa entre el empowerment y compromiso de continuidad en el área de control de calidad de una empresa Agroexportadora, Piura 2021.

H1: Existe relación directa entre el empowerment y compromiso de continuidad en el área de control de calidad de una empresa Agroexportadora, Piura 2021.

Tabla 11

Correlación entre empowerment y compromiso de continuidad.

			EMPOWERMENT	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coeficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Tabla 11: Correlación entre empowerment y compromiso de continuidad

En la tabla 11, se muestra una $\text{sig}=0,000 \leq 0,05$ debido a lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de modo que, si existe relación directa entre el empowerment y compromiso de continuidad en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura 2021, además, el coeficiente de correlación fue de .671 lo que se expresa en una correlación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación directa entre el empowerment y compromiso afectivo en el área de control de calidad de una empresa Agroexportadora, Piura 2021.

H1: Existe relación directa entre el empowerment y compromiso afectivo en el área de control de calidad de una empresa Agroexportadora, Piura 2021.

Tabla 12

Correlación entre empowerment y compromiso afectivo

			EMPOWERMENT	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
Compromiso Afectivo	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Tabla 12: Correlación entre empowerment y compromiso afectivo

En la tabla 12, se muestra una $\text{sig}=0,000 \leq 0,05$ de tal forma que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, si existe relación directa entre el empowerment y compromiso afectivo en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura 2021, de igual modo, el coeficiente de correlación fue de .658 lo que se expresa en una correlación positiva considerable.

Prueba de Hipótesis específica 3

H0: No existe relación directa entre el empowerment y compromiso normativo en el área de control de calidad de una empresa Agroexportadora, Piura 2021.

H1: Existe relación directa entre el empowerment y compromiso normativo en el área de control de calidad de una empresa Agroexportadora, Piura 2021.

Tabla 13

Correlación entre empowerment y compromiso normativo

			Correlaciones	
			EMPOWERMENT	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	EMPOWERMENT	Coeficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	44	44
	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	44	44

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

Tabla 13: Correlación entre empowerment y compromiso normativo

En la tabla 13, se muestra una $\text{sig}=0,001 \leq 0,05$ de manera que se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, si existe relación directa entre el empowerment y compromiso normativo en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura 2021, de igual forma, el coeficiente de correlación fue de .485 lo que se traduce en un grado de correlación positiva media.

V. DISCUSIÓN

Para el objetivo general de la investigación fue determinar la relación del empowerment y compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021. De acuerdo con los hallazgos encontrados, el empowerment y el compromiso organizacional, muestran una $\text{sig}=0,000$ menor a 0,05 la cual nos permite aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, si existe relación directa entre el empowerment y compromiso organizacional, de igual modo, el coeficiente de correlación fue de .755 lo que se traduce en una correlación positiva considerable. Asimismo, se observa que el empowerment en el área de control de calidad tiene un nivel alto según el 70.45% de los colaboradores, mientras que el 27.27% lo valora con un nivel medio y solo el 2.27% lo considera un nivel bajo y respecto a compromiso organizacional para el 54.55% de los colaboradores tiene un nivel alto y el 45.45% lo valora como un nivel medio.

Comparando con los antecedentes esta investigación tiene similitud con los resultados encontrados por Arque y Cayo (2019) ya que los principales resultados confirman la hipótesis general, teniendo $p=0.042$ menor 0.05, en la prueba Chi - cuadrado, donde se aceptó la hipótesis alterna que muestra que el Empoderamiento está relacionado con el CO y el nivel de asociación mediante la correlación de Spearman es 0.568 que resulta equivalente a una relación significativa real, esto muestra que existe relación de manera estadística entre el Empoderamiento y el CO, la investigación destaca que el empowerment predice el compromiso organizacional, se resalta que las dimensiones utilizadas para el empowerment son diferentes a las del presente estudio, puesto que señala como dimensiones al poder, motivación, liderazgo y desarrollo, mientras que para el compromiso organizacional utilizó las mismas dimensiones. Así mismo se evidencia un resultado similar a la investigación de Naupay (2018) que tuvo como objetivo determinar la relación entre el empowerment y el CO en los trabajadores de la Empresa Fortel, la cual mostró el valor del coeficiente de correlación de Spearman 0,423, que muestra una correlación positiva débil de las variables y una significancia de 0,004 menor a 0,05; por tanto, se muestra evidencia estadística que si existe relación directa entre el empowerment y el CO, en este estudio, las dimensiones para empowerment también difieren con las de la presente

investigación (Empoderamiento de: significado, competencia, Empoderamiento, autodeterminación e impacto). De acuerdo a lo descrito en los resultados, los cuales tienen coherencia en afirmar que existe relación entre el empowerment y el compromiso organizacional. Si tomamos al compromiso Organizacional como una meta de la organización, estos resultados se ven amparados con el enfoque conceptual de Chen y Chen, (2008 citado por Román, 2017) quienes manifiestan que mediante el empowerment la empresa garantiza que los colaboradores estén informados sobre los resultados, tengan el conocimiento y destreza necesaria para aportar en la consolidación de metas y lo mencionado por Kanter (1993, citado por Román, 2017) el cual precisa al empowerment como la capacidad para movilizar recursos humanos y materiales con el fin de alcanzar las metas organizacionales; cabe resaltar que Gomez et. al (2015) señalan al compromiso organizacional como la participación en una línea de actividad coherente y comprende una especie de apego en la decisión del trabajador de permanecer en la organización.

De acuerdo a nuestro objetivo específico 1, que fue determinar la relación del empowerment y compromiso de continuidad en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021, según los resultados encontrados se muestra una $\text{sig}=0.00$ menor a 0,05, la misma que permite aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, si existe relación directa entre empowerment y compromiso de continuidad, también se muestra que existe correlación positiva considerable ya que el coeficiente de correlación fue de .671. Del mismo modo se observa que el compromiso de continuidad en el área de control de calidad tiene un nivel medio considerado por el 59.09% de los colaboradores, un 29.55% lo valora con un nivel alto y un 11.36% como un nivel bajo.

Los resultados obtenidos muestran similitud con García (2019) quien en su hipótesis específica 2 buscó determinar si existe relación entre compromiso de continuidad de la organización y empoderamiento de los colaboradores, obteniendo como resultado mediante la prueba de chi cuadrado X^2 : 9.4877 menor a X^2 c: 109.529, donde se aceptó H1, concluyendo que el grado directo de relación planteada es positivo y que las variables son estadísticamente significativas donde el P-valor = 0,000 menor a 0.05, esto muestra que hay relación positiva entre compromiso de continuidad y empowerment. Del mismo modo concuerda con los

resultados obtenidos por Villa (2019), puesto que sus resultados confirman nuestro objetivo específico, donde según la prueba de ANOVA el nivel de significancia fue aceptable para el análisis de correlación en general ($F= 7,561$; $\text{sig.} = ,0007$). Y el coeficiente de correlación lineal simple aceptó la hipótesis alterna de investigación ($\text{sig.} = ,007$; menor a $0,05$), lo que el análisis nos permite afirmar que hay un cierto nivel de incidencia entre el empowerment y el compromiso de continuidad. Estos resultados se ven reflejados con el enfoque conceptual Arata (2005 citado por Amezcua, Pérez y Quiroz, 2019) quien menciona que el empowerment es la autoridad que se brinda a los colaboradores para la obtención de resultados propios e incentiva el compromiso con la empresa, de tal forma que actúan como si fueran los dueños de la organización, puesto que al sentir propia a la institución se asegura la continuidad de los mismos.

Para el objetivo específico 2 que fue determinar la relación del empowerment y compromiso afectivo el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021; los resultados muestran una $\text{sig.} = 0,000$ menor a $0,05$, esto acepta la hipótesis alterna, lo que muestra que, si existe relación directa entre el empowerment y compromiso afectivo; el grado de correlación fue de $.658$ lo que se expresa en una correlación positiva considerable. También se obtuvo que el compromiso afectivo en el área de control de calidad tiene un nivel alto según el 59.09% de los colaboradores encuestados, mientras que el 40.91% lo califican como un nivel medio.

El producto del análisis para este objetivo muestra similitud con los resultados obtenidos por García (2019), quien en su objetivo específico 1 pretende establecer la relación entre el compromiso afectivo y el empowerment de los trabajadores obteniendo como resultado mediante la prueba de chi cuadrado $X^2_t: 9.4877$ menor a $X^2_c: 97.676$, donde se aceptó H_1 , concluyendo que el grado directo de relación planteada es positivo y que las variables son estadísticamente significativas donde el $P\text{-valor} = 0,000$ menor a 0.05 , con esto se concluyó que existe grado directo de relación positiva entre compromiso afectivo y empoderamiento. Estos resultados se ven amparados con el punto de vista conceptual de Amezcua y Quiroz (2019), quienes indican que el empowerment da el poder a los colaboradores para auto gestionar el trabajo y los recursos que requiere, con la finalidad de llevarlo a cabo

con calidad, confianza y productividad y se necesita el compromiso de los altos mandos para entender a sus colaboradores, de esta manera al realizar un trabajo de calidad, confianza y además compromiso de sus superiores, muestra que existe compromiso afectivo entre los trabajadores de la organización.

Respecto al objetivo específico 3, buscó determinar la relación del empowerment y compromiso normativo en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021; según los resultados obtenidos muestra una $\text{sig} = 0,002 \leq 0,05$ de tal manera si existe relación directa entre el empowerment y compromiso normativo ya que ese resultado acepta la hipótesis alterna, también nos muestran un grado de correlación de .485 lo cual indica una correlación positiva media. En cuanto al compromiso normativo resultó que para el 68.18% de los colaboradores encuestados muestra un nivel alto; mientras que para el 29.55% lo considera con un nivel medio y solo el 2.27% de los colaboradores lo califica con un nivel bajo.

Esta investigación muestra similitud con los resultados obtenidos por Villa (2019), quien en uno de sus objetivos específicos busco determinar si el empowerment incide significativamente en el compromiso organizacional normativo, la prueba de relación obtuvo un resultado significativo de 13.7% ($\text{sig.} = 0,000$; menor a ,05) y según a la prueba de ANOVA muestra que hay un valor muy significativo en la regresión ($\text{sig.} = ,000$; menor a ,05), por lo que se determinó que hay una correlación influyente entre el empowerment y el compromiso organizacional normativo. Estos resultados se acogen con el enfoque conceptual de Wilson (2000 citado por Amezcua, Pérez y Quiroz, 2019) quien refieren que el empowerment organizacional se manifiesta en el control de los colaboradores de la institución, al punto que tengan voz y voto demostrándolo en sus respectivos puestos de trabajo, aquí puede determinarse el compromiso normativo al ser escuchados y tienen también control en las decisiones.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En el presente estudio se determinó la relación que existe entre el empowerment y el compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021. Se obtuvo un sig. bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de .755 lo que se traduce en una correlación positiva considerable.

Segunda

También se determinó que existe relación entre el empowerment y compromiso de continuidad en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021. Se obtuvo un sig. bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de .671 lo que se traduce en una correlación positiva considerable.

Tercera

De igual manera se determinó que existe relación entre empowerment y compromiso afectivo en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021. Se obtuvo un sig. bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación fue de .658 lo que se expresa en una correlación positiva considerable.

Cuarta

Finalmente, se concluyó que existe relación entre empowerment y compromiso normativo en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021. Se obtuvo un sig. bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación fue de .485 lo que se expresa en una correlación positiva media.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los jefes del área de control de calidad brindar los recursos necesarios y aplicar el empowerment como una herramienta de gestión importante en la mejora del compromiso organizacional, el mismo que permitirá colaboradores más eficientes y con ello puedan cumplir con los objetivos de la empresa.

Segunda

De igual manera, se recomienda fomentar la participación en las actividades diarias, destacando y reconociendo la labor de cada uno, ya que esto generará un buen desempeño y ayudará a asegurar la permanencia y compromiso de los colaboradores en la organización.

Tercera

Otro punto que se recomienda es brindar la retroalimentación y establecer líneas directas de comunicación con el trabajador que asegure estrechar lazos afectivos y de confianza, con el fin de obtener mejoras en el compromiso afectivo en busca del beneficio mutuo.

Cuarta

Para finalizar se recomienda proporcionar la adecuada información en bien de la toma de decisiones y permita cumplir con las políticas y reglas establecidas asegurando así un compromiso normativo. A los futuros investigadores se recomienda realizar una investigación de tipo aplicada que permita conocer el manejo del empowerment y compromiso organizacional en el área y proponga mejoras en las deficiencias encontradas.

REFERENCIAS

- AL Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda*. International Leadership Journal.
- Ali Salman , E., Juraifa Bte, J., & Mosab I., T. (2019). *The role of tribalism as mediator between employee empowerment and organizational commitment in Yemeni Islamic banking sector*. Malasia: Management &Marketing. Challenges for the Knowledge Society.
- Amable Ciudad, M. (2015). *Propuesta de un proceso de investigación cuantitativa. Aplicación en la caracterización de las MYPES productoras de software*. Lima: INTERFASES.
- Amezcu García, E. L., Pérez Ceballos, V., & Quiroz de la Cruz, E. M. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Empowerment as a strategy for the growth of human talent*. Universidad Veracruzana., Veracruz, Mexico. Recuperado el 28 de Abril de 2021, de <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Arias Gonzales, J. L. (2020). Proyecto de tesis. *Guía para la elaboración*. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577, Arequipa.
- Arque Pauccara, D. S., & Cayo Rubio, T. J. (2019). Empowerment y compromiso organizacional en la financiera Oh oficina principal Cusco, 2019. *Empowerment y compromiso organizacional en la financiera Oh oficina principal Cusco, 2019*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Baena Paz, G. M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Bernal Torres, C. (2016). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico: Pearson Educación.
- Carroz, J., Marquez, R., & Moucharrafic, S. (2012). Diseño de estrategias de geomarketing para la empresa seguros caracas de liberty mutual en la zona norte de la ciudad de Maracaibo. *Trabajo especial de gradopar aoptar por el titulo de licenciado de administración en mencion mercadeo*. Universidad Rafael Belloso Chaciín, Maracaibo.

- Castillo, S., Osorio, N., & Pirela, A. (2012). Diseño de estrategias de aprendizaje sobre la inteligencia emocional en los niños y niñas de 5to grado de la U.E Gral. Santiago Mariño del municipio Maracaibo Edo Zulia. *Diseño de estrategias de aprendizaje sobre la inteligencia emocional en los niños y niñas de 5to grado de la U.E Gral. Santiago Mariño del municipio Maracaibo Edo Zulia*. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela.
- Challemel Schweitzer, V., & Simon, F. (2021). Self-construals as the locus of paradoxical consumer empowerment in selfservice retail technology environments. *Self-construals as the locus of paradoxical consumer empowerment in selfservice retail technology environments*. University of Haute-Alsace 32, Colmar, France.
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación de proyectos de investigación y desarrollo*. Lima: CONCYTEC.
- CONCYTEC. (s.f.). *Código nacional de la integridad científica*. Lima: CONCYTEC.
- Días Bretones, F. (2013). Spanish Adaptation of the Structural Empowerment Scale. *Spanish Adaptation of the Structural Empowerment Scale*. University of Granada, Granada.
- Días Bretones, F., & Jáimez Román, M. (2013). *Spanish Adaptation of the Structural Empowerment Scale*. España: Spanish Journal of Psychology.
- Flores Ruiz, E., Miranda Novales, M. G., & Villasís Kever, M. Á. (2017). *El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial*. México: Revista Alergia México.
- García Muñoz, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación / evaluación*. Almendralejo: Centro Universitario Santa Ana.
- García Putpaña, N. (2019). El compromiso organizacional y el empoderamiento de los trabajadores en la empresa servicios call center del Perú, Lima 2019. *El compromiso organizacional y el empoderamiento de los trabajadores en la empresa servicios call center del Perú, Lima 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Gomes Menezes, I., Bittencourt Bastos, A., Riccio Duran, V., Veloso, T., & Almeida, K. (2015). Organizational Commitment: Towards an Integrated Concept Linking the Attitudinal and Behavioral Approaches. *Organizational*

- Commitment: Towards an Integrated Concept Linking the Attitudinal and Behavioral Approaches*. Federal University of Bahia, Salvador.
- Guzmán Ballesterosa, E. I., & Ricaño U, R. (2016). Excelencia académica y compromiso organizacional de docentes en una institución de educación privada en México. *Excelencia académica y compromiso organizacional de docentes en una institución de educación privada en México*. Universidad Internacional en Cuernavaca, Cuernavaca, Mexico.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2019). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de Mexico: McGRAW-Hill Interamericana editores S.A.
- Kebriaei, A., Keykhaei, A., & Zahiri, M. (2016). El papel mediador del compromiso organizacional en la relación entre el empoderamiento psicológico y la intención de rotación. *El papel mediador del compromiso organizacional en la relación entre el empoderamiento psicológico y la intención de rotación*. Universidad de Ciencias Médicas y Servicios de Salud de Kashan, Kashan.
- Kuznik, A., Hurtado Albir, A., & Espinal Berenguer, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas. *El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas*. Universidad Autonoma de barcelona, Barcelona.
- Lanzetta, D., & Malegaríe, J. (2013). Breve resumen sobre etapas del proceso de investigación. *CUADERNO DE CÁTEDRA Nº 4 "Iniciándonos en el mundo*. UBA- Cátedra Cohen, Buenos Aires.
- Littlewood Zimmerman, H. (2019). La paradoja del compromiso. *La paradoja del compromiso*. Investigación Administrativa, 2020, 49(126), Julio-Diciembre, ISSN: 1870-6614 / 2448-7678, Mexico.
- López, P. (2004). Población Muestra y muestreo. *Punto Cero*. UCB, Cochabamba, Bolivia.
- Mohamad Naghi, N. (2005). Diseño de la investigación Cuantitativa. En N. Mohamad Naghi, *Metodología de la investigación* (pág. 28). Limusa, Mexico: Noriega Editores.
- Murray, W. C., & Holmes, M. R. (2021). Impacts of Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce Sustainability. *Impacts of*

- Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce Sustainability*. University of Guelph, Guelph.
- Naupay Huanca, N. M. (2018). Empoderamiento y compromiso organizacional en la empresa Fortel SAC., lima, 2018. *Empoderamiento y compromiso organizacional en la empresa Fortel SAC., lima, 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Ortega Leyva, V., & Martín Quiroz, A. (2003). *Adaptación al castellano de a versión revisada de las commiment scales de Mayer, Allen y Smit (1993)*. Granada: Departamento de psicología social y metodologica de las ciencias del comportamiento.
- Osorio Jaramillo, L. D., Ramos Díaz, E. J., & Walteros Astaiza, D. P. (2017). Valores personales y compromiso organizacional: Más que una simple relación. *Valores personales y compromiso organizacional: Más que una simple relación*. Universidad Católica de Colombia, Universidad de San Buenaventura, Colombia.
- Paz Ruiz, A., & Rafael Chauca, J. (2021). Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C – de la Región San Martín, 2020. *Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración con Mención en Gestión Empresarial*. Universidad Peruana Unión, Tarapoto.
- Rana, S. (2015). Empoderamiento y Compromiso Organizacional: Un estudio del sector bancario. *Empoderamiento y Compromiso Organizacional: Un estudio del sector bancario*. Universidad Gurukul Kangri, Haridwar, India.
- Rendón Macías, M. E., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). *Estadística descriptiva*. México: Revista Alergia México.
- Revilla, A., Paz-Aparicio, C., & Brown, O. (2019). Leader's communication style, LMX and organizational commitment: A study of employee perceptions in Peru. *Leader's communication style, LMX and organizational commitment: A study of employee perceptions in Peru*. Leadership & Organization - Development Journal, Perú.
- Reyna Valentin, F. N. (2019). Empowerment y compromiso organizacional de los colaboradores. *TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:.* Universidad cesar Vallejo, Lima.

- Rifaie Yaseen Hameed , A.-H. (2020). *Psychological empowerment and organizational commitment among nurses*. Nineveh, Iraq: Northern Technical University.
- Román Olmedo, J. M. (2017). Empowerment estructural: potenciando la capacidad innovadora de las organizaciones. *Empowerment estructural: potenciando la capacidad innovadora de las organizaciones*. Universidad Católica Portuguesa, Viseu.
- Román, J., & Ribeiro, C. (2017). El empowerment: una poderosa herramienta capaz de transformar organizaciones. *Gestão e Desenvolvimento*, 25.
- Saavedra Acosta, N. A. (2020). Herramientas de la administración moderna: empowerment y coaching frente a la satisfacción del cliente interno de la empresa pardos chicken sac, distrito de san borja – lima, año 2019. *Tesis para obtener el título de licenciado en Administración*. Universidad San Martín de Porras, Lima.
- Salazar Santisteban, S. J. (2019). Empowerment y compromiso organizacional en los colaboradores de un área de Comisión de Protección al Consumidor, Lima, 2019. *Empowerment y compromiso organizacional en los colaboradores de un área de Comisión de Protección al Consumidor, Lima, 2019*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Salvador Cornelio, E., & Sánchez Ortega, J. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*. Lima: Journal of High Andean Research.
- Salvador Moreno, J. E. (2019). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales*. Portoviejo- Ecuador: Revista: San Gregorio.
- Taype Soto, R., & Rojas Paytan, G. (2016). Los sistemas contables en las micro y pequeñas empresas de de distrito de Huancavelica periodo-2016. *Para obtener el título profesional de contador público*. Universidad Nacional de Huancavelica., Huancavelica.
- UNI: Universidad Insurgentes. (2020). Determinación de la muestra. En U. Insurgentes, *Investigación cuantitativa de mercados*. México: UNI.
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). *RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV*. Trujillo: UCV.

- Villa Córdova, C. A. (2019). El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018. *El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Villa Hernández, O., & Márquez Miramontes, B. L. (2017). Relación del empowerment con el compromiso organizacional influenciado por el capital humano y prácticas de alto involucramiento de empleados en maquiladoras automotrices. *Relación del empowerment con el compromiso organizacional influenciado por el capital humano y prácticas de alto involucramiento de empleados en maquiladoras automotrices*. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Ciudad Juárez.

ANEXOS

Anexo1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización Variable 1

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
EMPOWERMENT	Empowerment significa que la empresa garantiza que los colaboradores están informados sobre los resultados, tienen el conocimiento y destreza necesaria para aportar en la consolidación de metas... (Chen y Chen, 2008 citado por Román, 2017).	La variable empowerment se operacionalizará teniendo en cuenta las dimensiones que se obtuvieron de la teoría del empowerment estructural, aquí tenemos el acceso a los recursos, el acceso a la información y el acceso al apoyo.	El acceso a los recursos	Financiación	Ordinal Tipo Likert 5= Siempre 4=Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca
				Materiales	
				Tiempo	
			El acceso a la información	Conocimientos	
				Eficacia	
				Retroalimentación	
				Dirección	

Operacionalización Variable 2

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPROMISO ORGANIACIONAL	Compromiso organizacional, es la participación en una línea de actividad coherente y comprende una especie de apego en la que la decisión del trabajador de permanecer con la organización... (Gomes, Bittencourt, Riccio, Veloso, y Almeida, 2015)	Para la variable compromiso organizacional su operacionalización se trabajará de acuerdo al modelo tridimensional de Meyer y Allen el cual comprende la dimensión de continuidad, dimensión afectiva y dimensión normativa.	Compromiso De continuidad	Satisfacción económica	Ordinal Tipo Likert
				Satisfacción de estabilidad	5= Siempre 4=Casi Siempre
			Compromiso Afectivo	Dedicación	3= A veces
				Lealtad	2= Casi Nunca 1= Nunca
			Compromiso Normativo	Respeto por las Normas	
				Socialización	

Anexo 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE CONTROL DE CALIDAD DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA, PIURA, 2021”

OBJETIVO: Determinar la relación del Empowerment y Compromiso Organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
01	Usted tiene los materiales necesarios para realizar su trabajo.					
02	Usted tiene oportunidad de conseguir ayuda material cuando lo necesita.					
03	Usted tiene el tiempo necesario para realizar el trabajo.					
04	Usted tiene el tiempo necesario para cumplir los requisitos del trabajo.					
05	Usted recibe recursos financieros cuando participa de algún comité o comisión especial (Aniversario de la empresa, Día de la madre, Día del Trabajo, otro)					
06	Usted recibe el financiamiento correspondiente cuando participa de algún proyecto de la empresa.					
07	Usted recibe información sobre la situación actual del área.					
08	Usted recibe información sobre los objetivos del área.					
09	Usted recibe información necesaria para desarrollar las actividades hacia el logro de los objetivos.					
10	Usted recibe capacitación constante para el desarrollo de sus actividades que permitirán el logro de los objetivos.					
11	Usted recibe Información específica sobre las cosas que usted hace bien.					
12	Usted recibe comentarios concretos sobre las cosas que podría mejorar.					
13	Usted recibe consejos útiles o sugerencias sobre la resolución de problemas.					
14	Usted recibe apoyo directo de su jefe inmediato.					
15	Usted se siente satisfecho con la remuneración que percibe.					
16	Usted siente que el trabajo que realiza está bien compensado económicamente.					
17	Para usted sería muy duro dejar la organización ahora.					
18	Usted cree que tiene pocas opciones para considerar marcharse de su área de trabajo.					
19	Usted estaría muy contento de pasar el resto de su carrera en esta organización.					
20	Usted realmente siente como propios los problemas de esta organización.					
21	Usted se siente como “parte de una familia” en su organización.					
22	Para usted la empresa tiene un gran significado personal.					
23	Usted se sentiría culpable si dejará su área ahora.					
24	Usted cumple con las reglas establecidas en su área.					
25	Usted tiene sentido de obligación con las personas de su área.					
26	Usted siente obligación de continuar trabajando con su jefe actual.					

Gracias por su colaboración

Anexo 3. EVIDENCIAS Y PROCEDIMIENTOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ

Validación por expertos

N°	Especialista	Grado	Resultado
1	Luna Gamarra Magaly Ericka	Dra.	Aplicable
2	Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi	Mgtr.	Aplicable
3	Leandro Alonso Vallejos More	Mba.	Aplicable

Validación de experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE CONTROL DE CALIDAD DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA, PIURA, 2021"							
Apellidos y nombres de los investigadores: -Timana Chiroque Pablo (ORCID: 0000-0001-6234-3736) - Villegas Santos Pilar Araceli (ORCID: 0000-0001-6405-3326)							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra							
ASPECTOS A EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
EMPOWERMENT	El acceso a los recursos	Materiales	Usted tiene los materiales necesarios para realizar su trabajo.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			Usted tiene oportunidad de conseguir ayuda material cuando lo necesita.				
		Tiempo	Usted tiene el tiempo necesario para realizar el trabajo.				
			Usted tiene el tiempo necesario para cumplir los requisitos del trabajo.				
		Financiación	Usted recibe recursos financieros cuando participa de algún comité o comisión especial (Aniversario de la empresa, Día de la madre, Día del Trabajo, otro)				
			Usted recibe el financiamiento correspondiente cuando participa de algún proyecto de la empresa.				
	El acceso a la información	Conocimientos	Usted recibe información sobre la situación actual del área.				
			Usted recibe información sobre los objetivos del área.				
		Eficacia	Usted recibe información necesaria para desarrollar las actividades hacia el logro de los objetivos.				
			Usted recibe capacitación constante para el desarrollo de sus actividades que permitirán el logro de los objetivos.				
	El acceso al apoyo	Retroalimentación	Usted recibe Información específica sobre las cosas que usted hace bien.				
			Usted recibe comentarios concretos sobre las cosas que podría mejorar.				
Dirección		Usted recibe consejos útiles o sugerencias sobre la resolución de problemas.					
		Usted recibe apoyo directo de su jefe inmediato.					
Firma del experto: 			Fecha <u> </u> /junio /2021				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL AREA DE CONTROL DE CALIDAD DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA, PIURA, 2021"							
Apellidos y nombres de los investigadores: -Timana Chiroque Pablo (ORCID: 0000-0001-6234-3736) - Villegas Santos Pilar Araceli (ORCID: 0000-0001-6405-3326)							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra							
ASPECTOS A EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso De continuidad	Satisfacción económica	Usted se siente satisfecho con la remuneración que percibe.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			Usted siente que el trabajo que realiza está bien compensado económicamente.				
		Satisfacción de estabilidad	Para usted sería muy duro dejar la organización ahora.				
	Usted cree que tiene pocas opciones para considerar marcharse de su área de trabajo.						
	Compromiso Afectivo	Dedicación	Usted estaría muy contento de pasar el resto de su carrera en esta organización.				
			Usted realmente siente como propios los problemas de esta organización.				
		Lealtad	Usted se siente como "parte de una familia" en su organización.				
	Para usted la empresa tiene un gran significado personal.						
	Compromiso Normativo	Respeto por las normas	Usted se sentiría culpable si dejará su área ahora.				
			Usted cumple con las reglas establecidas en su área.				
		Socialización	Usted tiene sentido de obligación con las personas de su área.				
			Usted siente obligación de continuar trabajando con su jefe actual.				
Firma del experto: 			Fecha: junio /2021				

Validación de experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL AREA DE CONTROL DE CALIDAD DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA, PIURA, 2021"							
Apellidos y nombres de los investigadores: -Timana Chiroque Pablo (ORCID: 0000-0001-6234-3736) - Villegas Santos Pilar Araceli (ORCID: 0000-0001-6405-3326)							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi							
ASPECTOS A EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
EMPOWERMENT	El acceso a los recursos	Materiales	Usted tiene los materiales necesarios para realizar su trabajo.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			Usted tiene oportunidad de conseguir ayuda material cuando lo necesita.		X		
		Tiempo	Usted tiene el tiempo necesario para realizar el trabajo.		X		
			Usted tiene el tiempo necesario para cumplir los requisitos del trabajo.		X		
		Financiación	Usted recibe recursos financieros cuando participa de algún comité o comisión especial (Aniversario de la empresa, Día de la madre, Día del Trabajo, otro)		X		
			Usted recibe el financiamiento correspondiente cuando participa de algún proyecto de la empresa.		X		
	El acceso a la información	Conocimientos	Usted recibe información sobre la situación actual del área.		X		
			Usted recibe información sobre los objetivos del área.		X		
		Eficacia	Usted recibe información necesaria para desarrollar las actividades hacia el logro de los objetivos.		X		
			Usted recibe capacitación constante para el desarrollo de sus actividades que permitirán el logro de los objetivos.		X		
	El acceso al apoyo	Retroalimentación	Usted recibe Información específica sobre las cosas que usted hace bien.		X		
			Usted recibe comentarios concretos sobre las cosas que podría mejorar.		X		
Dirección		Usted recibe consejos útiles o sugerencias sobre la resolución de problemas.	X				
		Usted recibe apoyo directo de su jefe inmediato.	X				
Especialidad: investigación			Fecha: 28/ 06/ 2021				
Firma del experto: 							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE CONTROL DE CALIDAD DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA, PIURA, 2021"							
Apellidos y nombres de los investigadores: -Timana Chiroque Pablo (ORCID: 0000-0001-6234-3736) - Villegas Santos Pilar Araceli (ORCID: 0000-0001-6405-3326)							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Luzmila Gabriela Mautua Gurmendi							
ASPECTOS A EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso De continuidad	Satisfacción económica	Usted se siente satisfecho con la remuneración que percibe.	5= Siempre	X		
			Usted siente que el trabajo que realiza está bien compensado económicamente.	4= Casi Siempre	X		
		Satisfacción de estabilidad	Para usted sería muy duro dejar la organización ahora.	3= A veces	X		
			Usted cree que tiene pocas opciones para considerar marcharse de su área de trabajo.	2= Casi Nunca	X		
	Compromiso Afectivo	Dedicación	Usted estaría muy contento de pasar el resto de su carrera en esta organización.	1= Nunca	X		
			Usted realmente siente como propios los problemas de esta organización.		X		
		Lealtad	Usted se siente como "parte de una familia" en su organización.		X		
	Para usted la empresa tiene un gran significado personal.			X			
	Compromiso Normativo	Respeto por las normas	Usted se sentiría culpable si dejará su área ahora.		X		
			Usted cumple con las reglas establecidas en su área.		X		
		Socialización	Usted tiene sentido de obligación con las personas de su área.		X		
			Usted siente obligación de continuar trabajando con su jefe actual.		X		
Especialidad: investigación							
Firma del experto:			Fecha 28 /06 /2021				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Validación de experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE CONTROL DE CALIDAD DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA, PIURA, 2021"							
Apellidos y nombres de los investigadores: -Timana Chiroque Pablo (ORCID: 0000-0001-6234-3736) - Villegas Santos Pilar Araceli (ORCID: 0000-0001-6405-3326)							
Apellidos y nombres del experto: MBA. Ing Leandro Alonso Vallejos More							
ASPECTOS A EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
EMPOWERMENT	El acceso a los recursos	Materiales	Usted tiene los materiales necesarios para realizar su trabajo.	5= Siempre	X		
			Usted tiene oportunidad de conseguir ayuda material cuando lo necesita.	4= Casi Siempre	X		
		Tiempo	Usted tiene el tiempo necesario para realizar el trabajo.	3= A veces	X		
			Usted tiene el tiempo necesario para cumplir los requisitos del trabajo.	2= Casi Nunca	X		
		Financiación	Usted recibe recursos financieros cuando participa de algún comité o comisión especial (Aniversario de la empresa, Día de la madre, Día del Trabajo, otro)	1= Nunca	X		
			Usted recibe el financiamiento correspondiente cuando participa de algún proyecto de la empresa.		X		
	El acceso a la información	Conocimientos	Usted recibe información sobre la situación actual del área.		X		
			Usted recibe información sobre los objetivos del área.		X		
		Eficacia	Usted recibe información necesaria para desarrollar las actividades hacia el logro de los objetivos.		X		
			Usted recibe capacitación constante para el desarrollo de sus actividades que permitirán el logro de los objetivos.		X		
	El acceso al apoyo	Retroalimentación	Usted recibe Información específica sobre las cosas que usted hace bien.		X		
			Usted recibe comentarios concretos sobre las cosas que podría mejorar.		X		
Dirección		Usted recibe consejos útiles o sugerencias sobre la resolución de problemas.		X			
		Usted recibe apoyo directo de su jefe inmediato.		X			
Firma del experto:		MBA. Ing. Leandro Alonso Vallejos More DNI: 44896381 Master en Dirección de Empresas	Fecha 06 / 07 / 2021				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.


Mba. LEANDRO ALONSO VALLEJOS MORE
CIP N° 190215

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE CONTROL DE CALIDAD DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA, PIURA, 2021"							
Apellidos y nombres de los investigadores: -Timana Chiroque Pablo (ORCID: 0000-0001-6234-3738) - Villegas Santos Pilar Araoeli (ORCID: 0000-0001-6405-3326)							
Apellidos y nombres del experto: MBA. Ing Leandro Alonso Vallejos More							
ASPECTOS A EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso De continuidad	Satisfacción económica	Usted se siente satisfecho con la remuneración que percibe.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
		Satisfacción de estabilidad	Usted siente que el trabajo que realiza está bien compensado económicamente.		X		
	Compromiso Afectivo	Dedicación	Para usted sería muy duro dejar la organización ahora.		X		
			Usted cree que tiene pocas opciones para considerar marcharse de su área de trabajo.		X		
		Lealtad	Usted estaría muy contento de pasar el resto de su carrera en esta organización.		X		
	Compromiso Normativo	Respeto por las normas	Usted realmente siente como propios los problemas de esta organización.		X		
			Usted se siente como "parte de una familia" en su organización.		X		
		Socialización	Para usted la empresa tiene un gran significado personal.		X		
			Usted se sentiría culpable si dejará su área ahora.		X		
	Firma del experto:				MBA. Ing. Leandro Alonso Vallejos More DNI: 44896381 Master en Dirección de Empresas	Fecha	06 / 07 / 2021

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la Investigación y de las variables.


 Mba. LEANDRO ALONSO VALLEJOS MORE
 CIP N° 190215

CONFIABILIDAD

Confiabilidad Variable 1

Resultado de la variable Empowerment

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach Nro. de elementos

0.858	10
-------	----

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	SUMA
Sujeto 1	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	56
Sujeto 2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	61
Sujeto 3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	56
Sujeto 4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
Sujeto 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	54
Sujeto 6	4	5	4	4	3	2	4	5	5	5	3	3	5	4	56
Sujeto 7	3	3	1	2	3	1	3	3	1	4	3	3	3	3	36
Sujeto 8	5	4	3	4	3	2	4	5	4	5	2	3	5	5	54
Sujeto 9	5	3	3	4	4	3	4	5	5	5	2	3	4	4	54
Sujeto 10	5	4	3	4	3	2	5	5	4	4	3	3	3	4	52
Varianzas	0.41	0.36	0.76	0.44	0.41	1.09	0.36	0.45	1.09	0.56	0.56	0.44	0.49	0.36	

Alfa	0.85850646
k: Nro items	14
Vi: Varianza de cada items	7.78
Vt: Varianza total	38.36

Confiabilidad Variable 2

Resultado de la variable Compromiso organizacional

Estadística de fiabilidad

Alfa de cronbach *Nro. de elementos*

0.803	10
-------	----

	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	SUMA
Sujeto 1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	42
Sujeto 2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	54
Sujeto 3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	42
Sujeto 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	38
Sujeto 5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
Sujeto 6	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	36
Sujeto 7	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	46
Sujeto 8	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	36
Sujeto 9	2	2	4	3	4	3	4	4	2	4	2	2	36
Sujeto 10	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	37
Varianzas	1	0.89	0.44	0.4	0.44	0.44	0.41	0.24	1	0.16	1.21	1.16	

Alfa	0.80390531
k: Nro items	12
Vi: Varianza de cada items	7.79
Vt: Varianza total	29.61

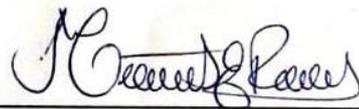
Anexo 04. AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA, APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo Marlene Cervantes Ramos, en mi calidad de Jefa del área de control de Calidad de la empresa Natucultura S.A con R.U.C 20451871286, ubicada en el departamento de Piura.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Sr. Pablo Timana Chiroque, Identificado con DNI N° 46842242, quien se encuentra cursando el X ciclo la carrera profesional Administración de Empresas, en la Universidad Cesar Vallejo, para que realice la aplicación del instrumento de recolección de datos en el área de control de calidad con la finalidad de que pueda desarrollar su proyecto de Investigación titulado: "Empowerment y compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021".

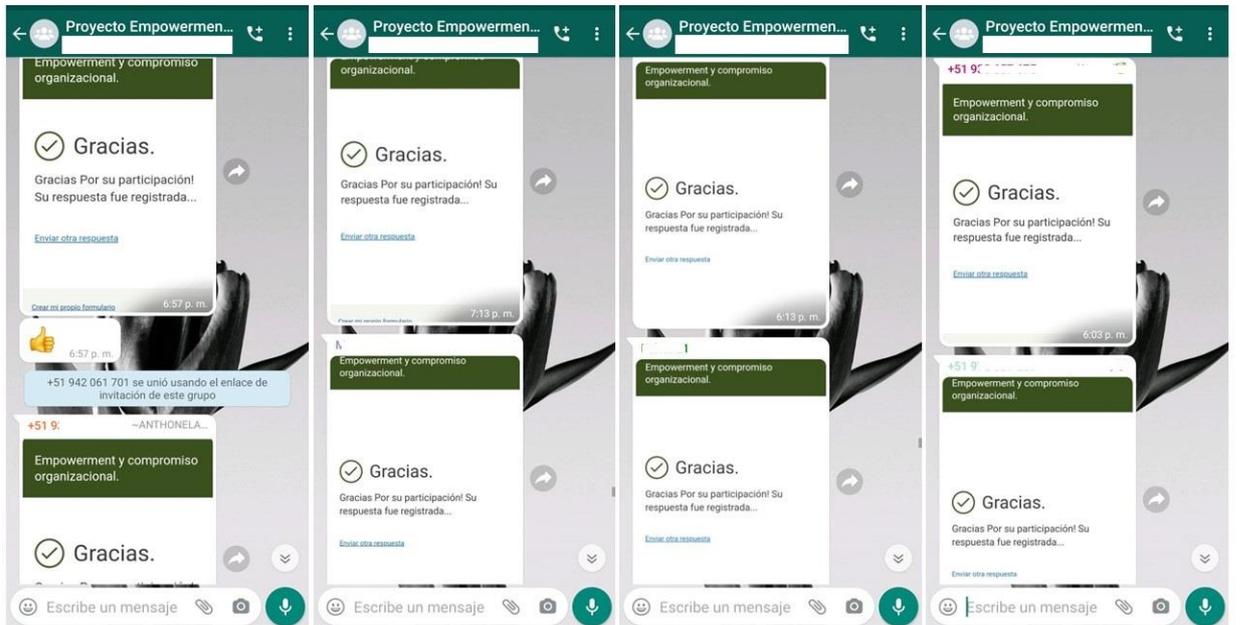
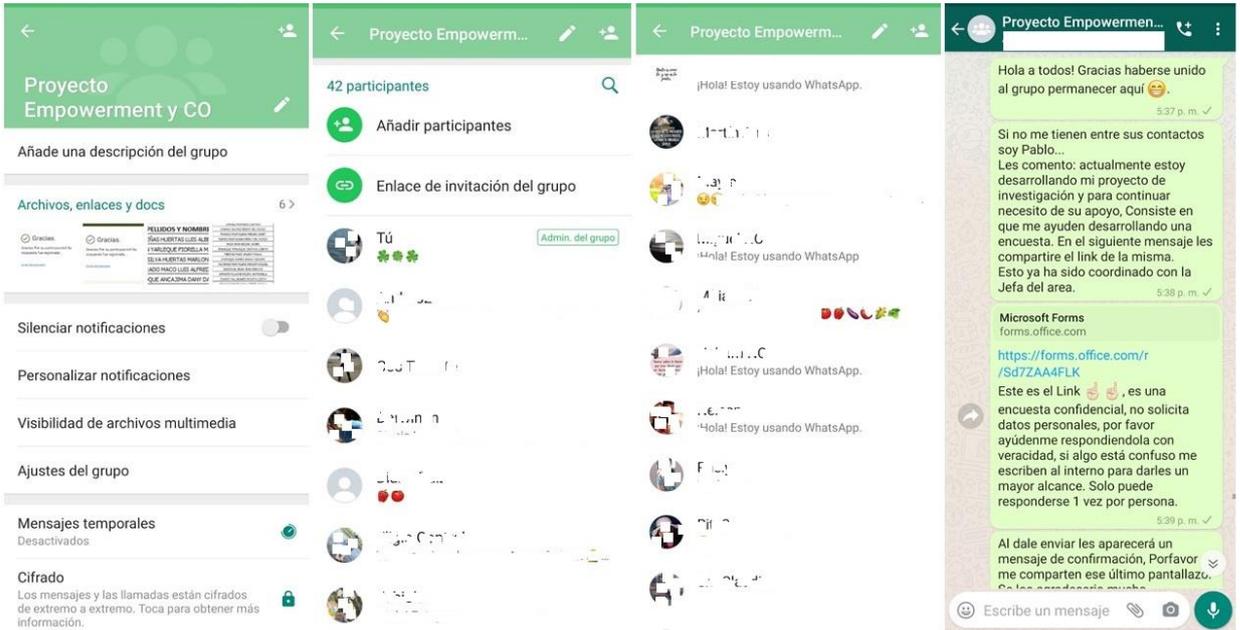


MARLENE CERVANTES RAMOS

Jefe de control de calidad.

DNI: 21539104

Aplicación del instrumento



ANEXO 05. MATRIZ DE DATOS

Variable empowerment

N°	Dimensión 1														Dimensión 2		Dimensión 3		Variable			
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Acceso a los recursos	NIVEL	Acceso a la información	NIVEL	Acceso al apoyo	NIVEL	EMPOWERMENT	NIVEL
1	5	5	3	4	2	2	4	4	5	4	3	3	4	4	21	MEDIO	17	ALTO	14	MEDIO	52	ALTO
2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	26	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	66	ALTO
3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	29	ALTO	18	ALTO	17	ALTO	64	ALTO
4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	22	MEDIO	16	ALTO	17	ALTO	55	ALTO
5	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	5	4	4	21	MEDIO	18	ALTO	17	ALTO	56	ALTO
6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	28	ALTO	20	ALTO	16	ALTO	64	ALTO
7	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	68	ALTO
8	5	5	3	3	1	1	1	4	3	4	2	5	5	5	18	MEDIO	12	MEDIO	17	ALTO	47	MEDIO
9	5	4	5	4	1	1	3	5	4	5	5	5	5	5	20	MEDIO	17	ALTO	20	ALTO	57	ALTO
10	5	4	5	4	1	1	3	5	4	5	5	5	5	5	20	MEDIO	17	ALTO	20	ALTO	57	ALTO
11	5	4	5	4	1	1	3	5	4	5	5	5	5	5	20	MEDIO	17	ALTO	20	ALTO	57	ALTO
12	5	4	5	4	1	1	3	5	4	5	5	5	5	5	20	MEDIO	17	ALTO	20	ALTO	57	ALTO
13	5	4	5	5	2	3	3	5	5	5	4	4	5	5	24	ALTO	18	ALTO	18	ALTO	60	ALTO
14	5	4	5	4	1	1	3	5	4	5	5	5	5	5	20	MEDIO	17	ALTO	20	ALTO	57	ALTO
15	3	3	5	5	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	20	MEDIO	7	BAJO	7	BAJO	34	MEDIO
16	4	5	4	5	2	2	1	4	4	3	2	2	2	4	22	MEDIO	12	MEDIO	10	MEDIO	44	MEDIO
17	5	5	5	4	2	3	5	5	5	4	3	5	5	5	24	ALTO	19	ALTO	18	ALTO	61	ALTO
18	3	4	4	4	2	2	1	1	3	1	1	1	1	3	19	MEDIO	6	BAJO	6	BAJO	31	BAJO
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	70	ALTO
20	5	4	4	4	2	3	4	5	5	4	3	4	4	4	22	MEDIO	18	ALTO	15	ALTO	55	ALTO
21	3	4	5	4	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	20	MEDIO	9	BAJO	7	BAJO	36	MEDIO
22	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	25	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	65	ALTO
23	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5	24	ALTO	20	ALTO	16	ALTO	60	ALTO
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	69	ALTO
25	4	4	5	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	21	MEDIO	11	MEDIO	9	BAJO	41	MEDIO
26	3	3	4	4	2	2	3	5	5	3	1	5	4	4	18	MEDIO	16	ALTO	14	MEDIO	48	MEDIO
27	4	4	5	5	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	22	MEDIO	13	MEDIO	13	MEDIO	48	MEDIO
28	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	28	ALTO	20	ALTO	17	ALTO	65	ALTO	
29	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	5	22	MEDIO	16	ALTO	19	ALTO	57	ALTO
30	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	1	3	3	4	20	MEDIO	17	ALTO	11	MEDIO	48	MEDIO
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	69	ALTO
32	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	24	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	64	ALTO
33	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	22	MEDIO	18	ALTO	20	ALTO	60	ALTO
34	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	24	ALTO	17	ALTO	20	ALTO	61	ALTO
35	3	3	5	5	2	2	3	5	5	2	2	5	5	5	20	MEDIO	15	ALTO	17	ALTO	52	ALTO
36	3	3	4	5	2	2	3	5	5	1	2	3	4	2	19	MEDIO	14	MEDIO	11	MEDIO	44	MEDIO
37	4	5	4	4	3	1	4	5	5	4	4	5	4	4	21	MEDIO	18	ALTO	17	ALTO	56	ALTO
38	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	22	MEDIO	14	MEDIO	14	MEDIO	50	MEDIO
39	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	20	MEDIO	15	ALTO	13	MEDIO	48	MEDIO
40	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	20	MEDIO	15	ALTO	15	ALTO	50	MEDIO
41	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	29	ALTO	18	ALTO	17	ALTO	64	ALTO
42	5	4	5	4	1	1	3	5	4	5	5	5	5	5	20	MEDIO	17	ALTO	20	ALTO	57	ALTO
43	5	5	5	4	2	3	5	5	5	4	3	5	5	5	24	ALTO	19	ALTO	18	ALTO	61	ALTO
44	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	25	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	65	ALTO

Variable compromiso organizacional

N°	Dimensión 1												Dimensión 2		Dimensión 3		Variable			
	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Compromiso De continuidad	NIVEL	Compromiso Afectivo	NIVEL	Compromiso Normativo	NIVEL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	NIVEL
1	2	1	4	5	3	5	4	4	4	4	4	1	12	MEDIO	16	ALTO	13	MEDIO	41	MEDIO
2	5	1	5	5	4	1	5	5	5	5	5	2	16	ALTO	15	ALTO	17	ALTO	48	ALTO
3	5	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	3	18	ALTO	15	ALTO	17	ALTO	50	ALTO
4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	12	MEDIO	13	MEDIO	14	MEDIO	39	MEDIO
5	3	3	4	3	3	5	4	3	4	5	5	3	13	MEDIO	15	ALTO	17	ALTO	45	ALTO
6	3	3	3	1	5	5	5	5	4	5	5	5	10	MEDIO	20	ALTO	19	ALTO	49	ALTO
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	20	ALTO	19	ALTO	20	ALTO	59	ALTO
8	2	2	4	3	4	3	2	2	4	5	5	1	11	MEDIO	11	MEDIO	15	ALTO	37	MEDIO
9	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	13	MEDIO	14	MEDIO	15	ALTO	42	MEDIO
10	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	13	MEDIO	14	MEDIO	15	ALTO	42	MEDIO
11	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	13	MEDIO	14	MEDIO	15	ALTO	42	MEDIO
12	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	13	MEDIO	14	MEDIO	15	ALTO	42	MEDIO
13	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	16	ALTO	20	ALTO	13	MEDIO	49	ALTO
14	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	13	MEDIO	14	MEDIO	15	ALTO	42	MEDIO
15	1	2	5	1	4	2	4	3	2	5	3	3	9	BAJO	13	MEDIO	13	MEDIO	35	MEDIO
16	2	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	14	MEDIO	14	MEDIO	20	ALTO	48	ALTO
17	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	2	14	MEDIO	18	ALTO	15	ALTO	47	ALTO
18	1	1	4	4	4	5	1	1	1	4	1	1	10	MEDIO	11	MEDIO	7	BAJO	28	MEDIO
19	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	2	2	16	ALTO	20	ALTO	14	MEDIO	50	ALTO
20	3	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	13	MEDIO	19	ALTO	20	ALTO	52	ALTO
21	1	2	1	3	3	3	3	3	1	5	5	3	7	BAJO	12	MEDIO	14	MEDIO	33	MEDIO
22	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	16	ALTO	20	ALTO	17	ALTO	53	ALTO
23	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	16	ALTO	20	ALTO	15	ALTO	51	ALTO
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	19	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	59	ALTO
25	4	4	4	3	2	3	3	4	2	5	3	3	15	ALTO	12	MEDIO	13	MEDIO	40	MEDIO
26	2	2	4	3	5	5	5	5	3	5	5	2	11	MEDIO	20	ALTO	15	ALTO	46	ALTO
27	3	3	3	2	5	5	4	5	2	5	3	4	11	MEDIO	19	ALTO	14	MEDIO	44	ALTO
28	3	3	2	2	5	5	5	5	5	4	4	2	10	MEDIO	20	ALTO	15	ALTO	45	ALTO
29	3	3	1	1	1	4	4	4	1	5	4	4	8	BAJO	13	MEDIO	14	MEDIO	35	MEDIO
30	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	12	MEDIO	15	ALTO	11	MEDIO	38	MEDIO
31	3	3	5	3	5	4	5	2	5	5	5	2	14	MEDIO	16	ALTO	17	ALTO	47	ALTO
32	5	5	3	3	4	3	4	5	2	5	5	1	16	ALTO	16	ALTO	13	MEDIO	45	ALTO
33	3	3	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	11	MEDIO	20	ALTO	19	ALTO	50	ALTO
34	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	ALTO	20	ALTO	20	ALTO	55	ALTO
35	2	2	2	2	5	5	2	5	2	5	5	2	8	BAJO	17	ALTO	14	MEDIO	39	MEDIO
36	2	2	2	2	1	5	1	5	3	5	5	2	8	BAJO	12	MEDIO	15	ALTO	35	MEDIO
37	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	13	MEDIO	16	ALTO	19	ALTO	48	ALTO
38	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	12	MEDIO	10	MEDIO	15	ALTO	37	MEDIO
39	3	3	3	1	3	3	3	3	1	4	4	4	10	MEDIO	12	MEDIO	13	MEDIO	35	MEDIO
40	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	12	MEDIO	14	MEDIO	15	ALTO	41	MEDIO
41	5	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	3	18	ALTO	15	ALTO	17	ALTO	50	ALTO
42	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	13	MEDIO	14	MEDIO	15	ALTO	42	MEDIO
43	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	2	14	MEDIO	18	ALTO	15	ALTO	47	ALTO
44	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	16	ALTO	20	ALTO	17	ALTO	53	ALTO

Variable empowerment

	EMPOWERMENT	Acceso a los recursos	Acceso a la información	Acceso al apoyo
Nro Items	14	6	4	4
Valores de Likert 1 al 5				
Min	14	6	4	4
Max	70	30	20	20
Rango	56	24	16	16
Nro Niveles	3	3	3	3
Amplitud	18.67	8.00	5.33	5.33
Intervalo Nivel				
Bajo	14.00 - 32.66	6 - 14	4.00 - 9.32	4.00 - 9.32
Medio	32.67 - 51.32	15 - 22	9.33 - 14.65	9.33 - 14.65
Alto	51.33 - 70.00	23 - 30	14.66 - 20.00	14.66 - 20.00

Variable compromiso organizacional

	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso De continuidad	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo
Nro Items	12	4	4	4
Valores de Likert 1 al 5				
Min	12	4	4	4
Max	60	20	20	20
Rango	48	16	16	16
Nro Niveles	3	3	3	3
Amplitud	16.00	5.33	5.33	5.33
Intervalo Nivel				
Bajo	12 - 27	4.00 - 9.32	4.00 - 9.32	4.00 - 9.32
Medio	28 - 43	9.33 - 14.65	9.33 - 14.65	9.33 - 14.65
Alto	44 - 60	14.66 - 20.00	14.66 - 20.00	14.66 - 20.00

ANEXO 06. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Empowerment y compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el empowerment y compromiso organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021? <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el empowerment y compromiso de continuidad en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021? • ¿Qué relación existe entre el empowerment y compromiso afectivo en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021? • ¿Qué relación existe entre el empowerment y compromiso normativo en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021? 	<p>OBJTIVO GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del Empowerment y Compromiso Organizacional en el área de control de calidad de una empresa agroexportadora, Piura, 2021. <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del Empowerment y Compromiso de continuidad en el área de control de calidad de una Empresa Agroexportadora, Piura, 2021. • Determinar la relación del Empowerment y Compromiso afectivo el área de control de calidad de una Empresa Agroexportadora, Piura, 2021. • Determinar la relación del Empowerment y Compromiso normativo en el área de control de calidad de una Empresa Agroexportadora, Piura, 2021. 	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa entre Empowerment y Compromiso Organizacional en el área de control de calidad de una Empresa Agroexportadora, Piura, 2021. <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa entre Empowerment y Compromiso de continuidad en el área de control de calidad de una Empresa Agroexportadora, Piura, 2021. • Existe relación directa entre empowerment y compromiso afectivo en el área de control de calidad de una Empresa Agroexportadora, Piura, 2021. • Existe relación directa entre Empowerment y Compromiso normativo en el área de control de calidad de una Empresa Agroexportadora, Piura 2021. 	<p>VARIABLE 1</p> <p>Empowerment</p> <p>Indicadores de V1</p> <ul style="list-style-type: none"> • El acceso a los recursos • El acceso a la información • El acceso al apoyo <p>VARIABLE 2</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Indicadores de V2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso De continuidad • Compromiso Afectivo • Compromiso Normativo 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Diseño no experimental - transversal o Transeccional.</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Nivel correlacional</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población: 44 trabajadores del área de control de calidad de una empresa agroexportadora en Piura, 2021</p> <p>Muestra: 40 trabajadores del área de control de calidad de una empresa agroexportadora en Piura, 2021</p>

ANEXO 07. OTRAS EVIDENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN

Matriz de evaluación del instrumento de obtención de datos

Matriz de evaluación del instrumento variable 1

Título de la investigación: “EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE CONTROL DE CALIDAD DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA, PIURA, 2021”							
Apellidos y nombres de los investigadores: -Timana Chiroque Pablo (ORCID: 0000-0001-6234-3736) - Villegas Santos Pilar Araceli (ORCID: 0000-0001-6405-3326)							
ASPECTOS A EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
EMPOWERMENT	El acceso a los recursos	Materiales	Usted tiene los materiales necesarios para realizar su trabajo.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			Usted tiene oportunidad de conseguir ayuda material cuando lo necesita.				
		Tiempo	Usted tiene el tiempo necesario para realizar el trabajo.				
			Usted tiene el tiempo necesario para cumplir los requisitos del trabajo.				
		Financiación	Usted recibe recursos financieros cuando participa de algún comité o comisión especial (Aniversario de la empresa, Día de la madre, Día del Trabajo, otro)				
			Usted recibe el financiamiento correspondiente cuando participa de algún proyecto de la empresa.				
	El acceso a la información	Conocimientos	Usted recibe información sobre la situación actual del área.				
			Usted recibe información sobre los objetivos del área.				
		Eficacia	Usted recibe información necesaria para desarrollar las actividades hacia el logro de los objetivos.				
			Usted recibe capacitación constante para el desarrollo de sus actividades que permitirán el logro de los objetivos.				
	El acceso al apoyo	Retroalimentación	Usted recibe Información específica sobre las cosas que usted hace bien.				
			Usted recibe comentarios concretos sobre las cosas que podría mejorar.				
		Dirección	Usted recibe consejos útiles o sugerencias sobre la resolución de problemas.				
			Usted recibe apoyo directo de su jefe inmediato.				

Matriz de evaluación del instrumento variable 2

Título de la investigación: “EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE CONTROL DE CALIDAD DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA, PIURA, 2021”							
Apellidos y nombres de los investigadores: -Timana Chiroque Pablo (ORCID: 0000-0001-6234-3736) - Villegas Santos Pilar Araceli (ORCID: 0000-0001-6405-3326)							
ASPECTOS A EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso De continuidad	Satisfacción económica	Usted se siente satisfecho con la remuneración que percibe.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			Usted siente que el trabajo que realiza está bien compensado económicamente.				
		Satisfacción de estabilidad	Para usted sería muy duro dejar la organización ahora.				
			Usted cree que tiene pocas opciones para considerar marcharse de su área de trabajo.				
	Compromiso Afectivo	Dedicación	Usted estaría muy contento de pasar el resto de su carrera en esta organización.				
			Usted realmente siente como propios los problemas de esta organización.				
		Lealtad	Usted se siente como “parte de una familia” en su organización.				
			Para usted la empresa tiene un gran significado personal.				
	Compromiso Normativo	Respeto por las normas	Usted se sentiría culpable si dejará su área ahora.				
			Usted cumple con las reglas establecidas en su área.				
		Socialización	Usted tiene sentido de obligación con las personas de su área.				
			Usted siente obligación de continuar trabajando con su jefe actual.				