



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Empowerment y el éxito empresarial en las cooperativas productoras de
café, Pichanaki, Junín, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Alva Pelaez, Frank Antony (ORCID: 0000-0002-9210-9075)

Hernandez Perdomo, Jose Carlos (ORCID: 0000-0002-2260-7482)

ASESOR:

Mg. Vargas Merino, Jorge Alberto (ORCID: 0000-0002-3084-8403)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a Dios quien a pesar de vivir momentos complicados nos dio la esperanza para continuar. También a nuestros padres por el apoyo y aliento incondicional durante nuestra carrera universitaria.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios y a la familia por el amor y soporte constante, que en momentos de dificultad supieron darnos la colaboración necesaria. A todas las personas que nos apoyaron de alguna manera para encontrar las herramientas precisas y no decaer en el desarrollo de esta tesis. A la universidad y docentes que hicieron posible que lleguemos a esta instancia de la carrera profesional.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 17 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 18 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 19 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 19 |
| 3.5 Procedimientos | 22 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 22 |
| 3.7 Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS | 33 |
| V. DISCUSIÓN | 33 |
| VI. CONCLUSIONES | 41 |
| VII. RECOMENDACIONES | 43 |
| REFERENCIAS | 45 |
| ANEXOS | 54 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Prueba de normalidad..... | 29 |
| Tabla 2. Pruebas de Chi cuadrado del empowerment y el éxito empresarial | 30 |
| Tabla 3. Pruebas de Chi cuadrado de las hipótesis específicas (unificadas) | 30 |
| Tabla 4. Prueba de bondad de ajuste del empowerment con el éxito empresarial ... | 31 |
| Tabla 5. Medidas de asociación y eficacia predictiva del empowerment con el éxito empresarial..... | 31 |
| Tabla 6. Pruebas de los efectos del modelo | 32 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Modelo de Empowerment Spreitzer (1995) | 13 |
| Figura 2. Modelo de Empowerment Julian Rappaport (1981) | 14 |
| Figura 3. Género de los encuestados..... | 24 |
| Figura 4. Edad de los encuestados. | 25 |
| Figura 5. Dimensión significado..... | 25 |
| Figura 6. Dimensión competencia. | 26 |
| Figura 7. Dimensión autodeterminación. | 26 |
| Figura 8. Dimensión impacto. | 27 |
| Figura 9. Dimensión continuidad del negocio..... | 28 |
| Figura 10. Dimensión incremento de ventas. | 28 |

Resumen

Dentro de un mundo globalizado que se encuentra en constante evolución y en búsqueda del éxito empresarial, se presentan herramientas que permitan gestionar los recursos, una de ellas es el empowerment. Esta investigación tuvo el propósito de determinar la influencia del empowerment en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022.

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, aplicado, correlacional causal, no experimental y transversal. Se utilizaron cuestionarios, uno para medir la variable de empowerment con fiabilidad de Cronbach de 0.70 y para la variable de éxito empresarial con fiabilidad de 0.900 y una validación de instrumentos por medio de juicio de expertos; los cuales fueron aplicados a una muestra no probabilística de 70 agricultores de 7 cooperativas representativas de la zona en estudio.

Se concluyó que no existe influencia del empowerment en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022, los valores que se obtuvieron fueron: Valor chi cuadrado = 4,767 y sig = 0,312; bondad de ajuste del modelo sig = 0,735; sig. Wald = 0,216; valores por encima del nivel de confianza permitido, rechazando la hipótesis de investigación.

Palabras clave: empowerment, management, éxito empresarial, desarrollo económico, cooperativas.

Abstract

In a globalized world that is in constant evolution and in search of business success, there are tools that allow the management of resources, one of them is empowerment. The purpose of this research was to determine the influence of empowerment on the business success of coffee cooperatives in Pichanaki, Junín, Peru 2022.

The study had a quantitative, applied, causal correlational, non-experimental and cross-sectional approach. Questionnaires were used, one to measure the empowerment variable with a Cronbach's reliability of 0.70 and for the business success variable with a reliability of 0.900 and a validation of instruments by means of expert judgment; which were applied to a non-probabilistic sample of 70 farmers from 7 cooperatives representative of the area under study.

It was concluded that there is no influence of empowerment on the entrepreneurial success of coffee cooperatives in Pichanaki, Junín, Peru 2022, the values obtained were: Chi-square value = 4.767 and sig = 0.312; goodness of fit of the model sig = 0.735; Wald sig = 0.216; values above the permitted confidence level, rejecting the research hypothesis.

Keywords: empowerment, management, entrepreneurial success, economic development, cooperatives.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones tienen que operar en un campo muy turbulento que piden tomar decisiones rápidas, lo que exige contar con empleados altamente competentes; además de la confianza, los conocimientos y las habilidades que son imprescindibles para afrontar cada vez nuevos retos y tareas. Para ello, los empleados necesitan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional; es por esto que el empowerment serviría como un proceso continuo de mejora en las relaciones de trabajo, lo que en última instancia mejoraría la eficacia de la organización y conduce a mejorar la productividad, el desempeño y la satisfacción laboral (Gautam et al., 2017).

Según Ristovska y Blazheska (2021), menciona que es importante contar con una empresa que tenga éxito empresarial; no solo asegura la continuidad de sus labores con el tiempo, sino también puede aumentar el rendimiento operativo, la eficacia y eficiencia empresarial en general. Por otro lado, también al crecimiento y expansión aporta a otorgar nuevas plazas laborales y da valor tanto a los trabajadores como a los consumidores del producto o servicio.

A nivel internacional, un estudio realizado a las empresas sudafricanas indica que no es fácil desarrollar el fomento de entornos laborales con trabajos positivos, que aumenten la productividad, el ambiente empresarial actual necesita de empleados que tomen decisiones, que cuenten con iniciativa y otorguen soluciones a problemas con responsabilidad; esto con fines de la satisfacción de los empleados y la autorrealización, sumado al compromiso referente al colectivo (Chinomona et al., 2017).

Dentro de la industria automotriz en India se encuentra el problema de los empleados que no se están del todo de acuerdo con las políticas de la organización y por eso pierden la confianza para desarrollar sus labores, se siente la necesidad de aplicar una motivación intrínseca y el empowerment en la mejora del compromiso de los empleados (Bhati y Sharma, 2017).

En la zona occidental de Huila, Colombia se ve el caso de importación en el sector pymes del grupo cafetero y de cuáles son los elementos importantes para alcanzar el éxito, ya que son quienes aportan mayor crecimiento al PBI y generan empleo, pero tienen limitación y llevan al fracaso antes de cumplir los 4 años. Dentro de las limitaciones son el no contar vínculos a largo tiempo con clientes, ni estrategias con plazos y ni con un puerto aduanero, por tanto, ven afectados la generación creciente de la riqueza y la reducción en el crecimiento sostenido además de la mano de obra. Si estos indicadores no son analizados decaería la comercialización del producto; lo cuales sin son potenciados pueden realzar los beneficios en cuanto a la mejora de calidad de vida de los empleados y sus niveles de productividad que favorezca el éxito empresarial (Lemus, 2017).

A nivel nacional en un estudio realizado en el sector exportador hortícola en Perú se quiso analizar cuanto es el impacto del empowerment en los empleados, cuyo problema indica en cómo mejorar sus condiciones laborales lo cual propone que sabiendo sus normas laborales pueden mejorar su rendimiento además de adoptar mejores políticas de comunicación y mayores competencias (Schuster y Maertens, 2017).

Primo y Torrel (2019), realizaron un estudio para medir la relación entre las variables empowerment y satisfacción laboral en una institución educativa de Cajamarca, concluyendo que la variable empowerment es muy importante en el ámbito laboral, pues de acuerdo con esta investigación, su correlación con la variable satisfacción laboral es positiva y significativa; por ello confirmaron su hipótesis general, en cuanto a mayor empowerment mejor será la satisfacción laboral.

Por otro lado, es importante mantener la producción de café ya que este ha sido impulsado desde el 2019 como producto bandera, determinado por parte del Comité de Productos Bandera y siendo respaldada ya que viene liderando exportaciones desde hace 20 años por ende, sería fundamental continuar con las labores para favorecer la economía del sector de manera legal y erradicar las plantaciones de hoja de coca que tienen fines ilícitos (La Republica, 2019).

A nivel local, en la zona del Vraem tuvo una principal actividad que fue la plantación de hoja de coca la cual iba derivado hacia la ilegalidad por ser dominado por la guerrilla y el narcotráfico, por lo cual el Ministerio de Agricultura intenta generar el reemplazo de esos cultivos de café a través de un programa nacional del mismo; haciendo que los agricultores lo vean como una alternativa viable y de condiciones atractivas, ya que pertenecen al lado legal de comercialización; siendo favorable al sector y mejorando la vida de los agricultores de las cooperativas productoras de café. (MIDAGRI, 2019).

Ejecutando la estrategia del Empowerment estaría facilitando que los agricultores puedan tomar decisiones independientes y sigan apostando por los cultivos de café, siendo esto un mecanismo de autonomía, con la finalidad de que sientan el grado de éxito alcanzado por contar con el apoyo del gobierno y mejoría económica propia. No obstante, se está viendo afectada la continuidad del negocio por la carencia de compromiso y responsabilidad que dejan caer los emprendimientos, además que la pandemia ha causado un gran impacto en el incremento de ventas produciendo inestabilidad en los colaboradores, el incremento de personal también se está viendo afectado por ciertos factores importantes y uno de ellos podría ser efectivamente el empowerment.

En consecuencia, si no se gestiona de manera eficiente esta estrategia hacia los agricultores de las cooperativas productoras de café podrían perder efectividad en cuanto al fomento y producción del producto, el aporte para el incremento de ventas y su sentido de continuidad laboral se vería afectado por la alta rotación de personal que trabaja en los campos, estos factores estarían cumpliendo con notoriedad sus labores provocando retrasos en los acuerdos de contrato los cuales son pactados con anterioridad para su posterior venta. Siendo esto perjudicial netamente para las cooperativas, evitando que se alcance el éxito deseado en cuanto a exportación del producto y hasta en algunos casos el desarrollo individual para cada agricultor.

Para este estudio se tomaron las siguientes dos variables: Empowerment y éxito empresarial. En el caso de la variable empowerment se tomó las siguientes dimensiones: sentido, competencia, autodeterminación e impacto. En tanto para la

variable éxito empresarial las dimensiones fueron: continuidad del negocio, incremento de ventas y aumento de personal.

Por lo tanto, se establece que el problema de la presente investigación será, ¿De qué manera el empowerment influye en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022? Y para los problemas específicos serían:

¿De qué manera el significado del empowerment influye en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022?

¿De qué manera la competencia del empowerment influye en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022?

¿De qué manera la autodeterminación del empowerment influye en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022?

¿De qué manera el impacto del empowerment influye en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022?

La justificación teórica mediante los conceptos y teorías de autores destacados servirán como punto de referencia para la investigación de la influencia del empowerment y así obtener el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café en Pichanaki y este se pueda utilizar como referencia para estudios posteriores.

Para la justificación metodológica se presentarán métodos, instrumentos, modelos y estrategias de investigación con el fin de proporcionar un conocimiento confiable y apropiado, por tanto, se adopta el uso de cuestionarios validados por expertos, así como también los resultados de sus investigaciones.

En la justificación práctica se verá la relevancia y uso del estudio de investigación de la técnica del empowerment como herramienta de gestión para mediar la influencia del éxito laboral hacia las cooperativas productoras de café.

El objetivo general será determinar la influencia del empowerment en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022. Mientras que los objetivos específicos fueron:

Analizar la influencia del significado del empowerment en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022.

Analizar la influencia de la competencia del empowerment en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022.

Analizar la influencia de la autodeterminación del empowerment en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022.

Analizar la influencia del impacto del empowerment en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022.

La hipótesis general de la investigación fue: El empowerment influye significativamente en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022. En las hipótesis específicas se tendrán:

El significado influye significativamente en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022.

La competencia del empowerment influye significativamente en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022.

La autodeterminación del empowerment influye significativamente en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022.

El impacto del empowerment influye significativamente en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Holmes y Murray (2021), desarrollaron como objetivo examinar del empowerment en el compromiso organizacional y cómo este influye en la intención de rotación. Utilizaron metodología cuantitativa, con un cuestionario en 346 encuestas dentro de la industria hotelera canadiense. Con datos numéricos de confiabilidad compuesta $> 0,70$; niveles de varianza media extraída $>0,50$; RMSEA de $0,071$; ajuste comparativo de $0,920$; relación de chi- cuadrado de $2,7671$ ($769,262$, $df=278$). Se concluyó que dado que el COVID-19 tiene el mayor impacto en el sector de servicios a nivel mundial, corresponde a la organización atraer, sino también retener a los mejores talentos.

García et al. (2019), plantearon como objetivo analizar tanto el efecto del empoderamiento estructural como el psicológico en empleados de las autoridades locales españolas, y también se basa en la teoría de la orientación a la meta. Se utilizó una metodología cuantitativa llevándose a cabo en municipios españoles de más de 20.000 habitantes preparándose dos encuestas, muestra de 109 cuestionarios de gerentes y 521 cuestionarios de empleados públicos. Concluyeron indicando que existe una fuerte y significativa relación entre la orientación de metas y el empowerment. Mostrando valores como: $S-B\hat{\gamma}^2=107.6541$, $df=48$; $BBNNFI=0,969$; $CFI=0,977$; $RMSEA=0,049$; $r = 0.41$, $p < .01$.

Diirro et al. (2018), plantearon como objetivo examinar la relación del empowerment de la mujer y la productividad del maíz en el oeste de Kenia. Se empleó una metodología de regresión transversal de variables instrumentales a un conjunto de datos de 707 hogares agrícolas de maíz del oeste de Kenia, hallando que el empowerment de las mujeres en la agricultura aumenta significativamente la productividad del maíz. Indican que el empowerment de las mujeres aporta no solo a reducir la brecha de género en la productividad agrícola, sino también de las fincas administradas por mujeres. Observando datos de R^2 de 0.48 ; $p<0.1$; Wald de 2.17 .

Echebiri et al. (2020), tuvieron como objetivo vincular el empoderamiento estructural a la innovación impulsada por los empleados con el empoderamiento psicológico. Se concluyó que tanto el empoderamiento estructural como el psicológico tienen una asociación positiva directa con la innovación impulsada por los empleados. Con datos numéricos de ($\beta = 0,48$, $p < 0,001$); R^2 de 0.50; CRA de 0.70; RMSEA = 0,06.

Pranowo et al. (2020), en esta investigación realizada en la industria de calzado de Indonesia se quiso analizar el efecto de la competencia empresarial y la capacidad de innovación en el éxito empresarial, con marcos numéricos de estimación 0.142, error estándar de 0.087, valor probabilístico de 0.008; por lo cual se ve la relación positiva ya que al contar con mejores competencias dentro del plano laboral podrán aportar ideas y contribuir a mejoras que la empresa requiera

Mobarok et al. (2021), plantearon como objetivo evaluar el efecto del empowerment en las mujeres en el cambio de la productividad agrícola. Se utilizó una metodología cuantitativa, concluyendo que empoderar a las mujeres mejora su capacidad para tomar decisiones con respecto a la producción agrícola, en una muestra de 33 hogares agricultores al oeste de Kenia, tuvo una asociación positiva estadísticamente significativa con el cambio de productividad, el cambio de eficiencia y el cambio técnico. Se concluye que existe una asociación entre el empoderamiento femenino en la agricultura y el cambio de la productividad. Usando valores de sig. de 0.60; des. estandar de 0.19.

Chinomona et al. (2017), plantearon como objetivo analizar la influencia del empowerment de los empleados, el clima ético, el apoyo organizacional y el compromiso de la alta dirección sobre la satisfacción laboral de los empleados en la provincia de Gauteng. El diseño de investigación fue cuantitativo utilizando un cuestionario estructurado y siendo válidos 200, hallando al 55% hombres entre los 31 a 61 años. Observando a ítems menores a 0,500, la carga factorial más baja fue 0,523 y la más alta EC de 0,955, CR de 0.606 y AVE de 0.595. Concluyendo que de manera conjunta todas las variables son relevantes para explicar el impacto del capital humano en el desempeño empresarial.

Al-Makhadmah et al. (2020), tuvieron como objetivo identificar la influencia de las dimensiones del empowerment psicológico sobre el desempeño de los empleados.

Se utilizó un cuestionario de análisis exploratorio usando una muestra de 200 seleccionados a partir de empleados de hoteles de cuatro y cinco estrellas en el área turística del Mar Muerto. Los resultados indicaron que el significado y la autodeterminación tienen un efecto en el desempeño de los empleados, mientras que el impacto y la competencia no tienen ningún resultado en su rendimiento. Con datos numéricos en competencia de estándar de 7.567; beta de .495; t de 1.070; r plaza de .512; significancia de .000. Teniendo al empoderamiento psicológico general explica el 51 % de la variación en el desempeño de los empleados.

Khaliq et al. (2020), tuvieron como objetivo verificar el impacto de la capacitación de los empleados, el empoderamiento y el trabajo en equipo en la satisfacción laboral; en una encuesta al azar sobre 160 empleados de bancos de nivel gerencial. Su metodología es de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional. El valor Y es igual a 0,383; R de .566; R plaza .320; desv. Estándar de .592. Esto significa que el cambio de una unidad en el empoderamiento de los empleados genera un cambio en la satisfacción laboral equivalente al 38,3 %. La conclusión general indica que el trabajo en equipo está siendo un fuerte predictor de la satisfacción laboral.

Ghasempour et al. (2021), tuvieron como propósito de la investigación analizar el impacto entre del empowerment de los empleados, el clima ético y el apoyo organizacional con la satisfacción laboral de los empleados y la intención de rotación. Se utilizó una metodología cuantitativa con una muestra de 215 empleados de una de las universidades Mashhad, Irán, se estimó mediante la fórmula de desviación media de 3.658 y desviación de 0.563, confiabilidad y validez > 0.7, fiabilidad compuesta de 0.716 y CRA de 0.625 como método de muestreo aleatorio. Concluyeron que el empowerment para el crecimiento del talento humano cae con prioridad en el compromiso de los directivos para dar el crecimiento y autogestión de los trabajadores de las empresas. No obstante, también es importante el compromiso y responsabilidad que muestren los trabajadores a quien se le delega poder.

Alotaibi et al. (2020), plantearon como objetivo investigar el papel de la inteligencia emocional y el empowerment del liderazgo para mejorar el empowerment

psicológico y el compromiso laboral en hospitales privados. Se utilizó una metodología cuantitativa para un total de 500 cuestionarios al personal de enfermería de cinco hospitales privados en Riyadh, Arabia Saudita. Observando muestra para cada constructo en un rango de 0.675 a 0.979, la confiabilidad compuesta (CR) en un rango de 0.897 a 0.976 y la varianza promedio extraída (AVE) en un rango de 0.680 a 0.930, excediendo el nivel recomendado de 0.50, confirmando la validez. Se concluyó que la inteligencia emocional y el liderazgo empoderador juegan un papel importante en la mejora del empowerment psicológico y el liderazgo empoderador para fomentar el compromiso laboral.

Potnuru et al. (2018), plantearon examinar el impacto de la formación de equipos y el empowerment de los empleados en las competencias. Se utilizó una metodología cuantitativa, los datos fueron recopilados de 653 empleados que trabajan en empresas de fabricación de cemento, sobre la base de una escala Likert de siete puntos, con un ajuste de 799,845, $df = 337$, $p < 0,05$, $CMIN/df = 2,373$ y una bondad de 0.901, ajuste comparativo 0.950 y error cuadrático medio de 0,052. Concluyeron que la cultura de aprendizaje organizacional fortalece significativamente las relaciones de formación de equipos y empowerment de los empleados en las competencias.

Ramírez et al. (2020), tuvieron como objetivo examinar la influencia del empowerment y la identificación con equipos de trabajo en el clima de innovación. Se utilizó una metodología cuantitativa mediante la recolección de datos de una muestra de 201 trabajadores de empresas de fabricación y servicios, teniendo una varianza media 0,704. Para la relación de empowerment y clima se obtiene; fiabilidad compuesta 0.919; compromiso AVE 0.697 y empoderamiento AVE 0.704; $P < 0,05$; RMSEA de 0,076. En consecuencia, las empresas deben promover acciones que empoderen a los trabajadores y les permitan identificarse con sus equipos para formar un clima organizacional adecuado que fortalezca el clima de innovación.

Bessaha et al. (2017), tuvieron como objetivo examinar la relación entre las percepciones y sentido de empoderamiento de los trabajadores en un lugar de

trabajo, contando con una muestra de 152 trabajadores sociales con licencia actualmente en la práctica del trabajo social que eran predominantemente de impacto, significancia de 5.78; B de 3.69; 0.83; r² de 0.09; r ajustada .06

Siendo la variable independiente de estudio Empowerment, se presentará las definiciones, dimensiones y teorías:

Holmes y Murray (2021), indican que el empoderamiento es la herramienta que genera el compromiso organizacional, otorgando poder y evitando la rotación siendo esto un medio para que el recurso humano se sienta clave para alcanzar el éxito.

Ghasempour et al. (2021), describen al empowerment como la mejora en el incentivo del trabajo o gestor de automotivación para satisfacer la necesidad de autonomía de un trabajador, que esto genera un sentido de afiliación, lo involucra más hacia sus funciones y metas.

Al-Makhadmah et al. (2020), afirman que el empowerment es una herramienta de aporta competitividad y que permite tomar la decisión correcta de inmediato sin una referencia permanente a los departamentos superiores.

Así también, Segovia et al. (2020), afirman que el empowerment es el conjunto de actividades y prácticas realizadas por una gerencia que otorgan autoridad, poder y control a sus subordinados.

Para Bae et al. (2020), mencionan al empowerment como un tipo más determinado para facultad poder y está dentro de un proceso interno, afirmando que aumenta la motivación interna, y destacan aún más la importancia de la orientación individual y la percepción de roles designados.

En opinión de Javed et al. (2017), mencionan que el empowerment es el aumento de la autonomía y el desarrollo de la competencia que permiten generar mayor motivación y fomenta la creatividad.

Asimismo se utilizará el modelo de Spreitzer (1995 citado en Holmes y Murray, 2021), para la selección de diseño y dimensiones las cuales serán impacto,

autodeterminación, significado y competencia; esto obtenido del artículo científico de en referencia al modelo de empowerment psicológico.

Respecto al significado, García et al. (2019), menciona que es el juicio de ajuste entre las normas y los ideales del empleado con respecto a su propósito de trabajo.

De igual forma Al-Makhadmah et al. (2020), manifiesta que el significado es el propósito o sentido de valoración personal que da cada trabajador con relación a sus objetivos laborales. Así mismo, Holmes y Murray (2021), mencionan al significado como conjugación de ideales y estándares entre un empleado y su trabajo.

Del mismo modo Bae et al. (2020), refiere al significado como el grado de conciencia de valor sobre un propósito que un trabajador debe llevar a cabo en una organización en referencia a su funciones y sentido laboral.

La competencia, García et al. (2019), la definen como la capacidad del individuo para resolver y realizar sus labores o tareas contando con sus capacidades para determinadas acciones. Yorulmaz et al. (2018), mencionan que el significado refiere al valor de una obra desde la visión de una persona. Potnuru et al. (2018), mencionan que es la capacidad que ayuda a los trabajadores a tomar de decisiones y desarrollar estrategias que les permitan mejorar.

Así mismo, Al-Makhadmah et al. (2020), afirman que la competencia, se percibe como la capacidad de enfrentar retos y desafíos que coloquen su entorno externo e interno y este resuelva de manera eficaz con base en habilidades, experiencias y conocimientos. Para Holmes y Murray (2021), mencionan a la competencia como el conjunto de posesión de habilidades y cualidades para tener éxito.

De la misma manera, Bae et al. (2020), mencionan a la competencia como la convicción que ayuda al trabajador para que este pueda alcanzar una meta trazada planteada de manera personal o laboral bajo sus recursos y habilidades desarrolladas previamente.

Por otra parte, García et al. (2019), definen la autodeterminación, va relacionado con el sentimiento de experiencia y control que uno gana para generar o continuar las acciones de trabajo sin control o autorización de agentes externos.

Al-Makhadmah et al. (2020), define la autodeterminación como la oportunidad para que los trabajadores sugieran o expresen sus ideas y alcancen cierto grado de éxito por medio de sus responsabilidades y poderes alcanzados por su gerencia.

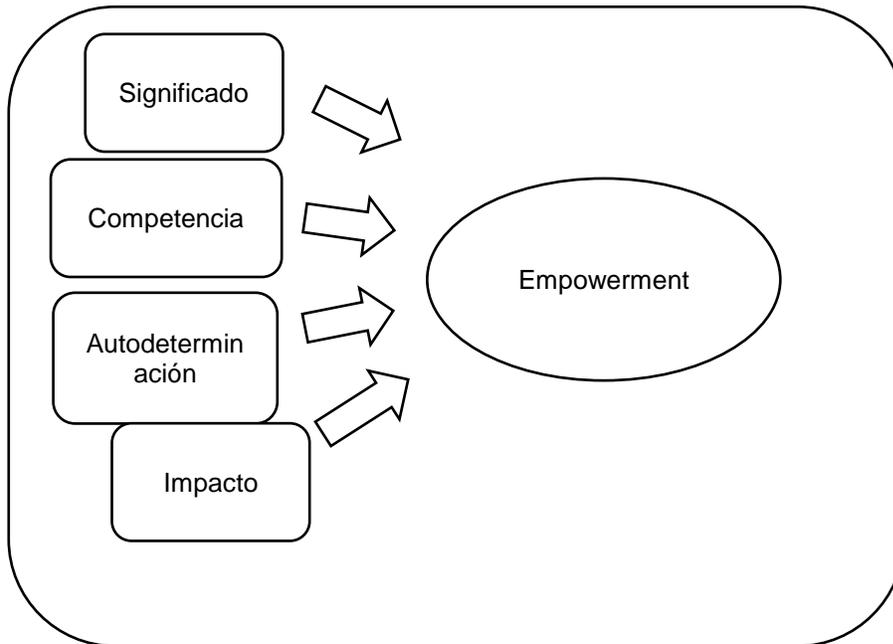
De la misma forma para Bae et al. (2020), la autodeterminación es la capacidad del control sobre uno mismo con referencia hacia un objetivo que predisponga la personal dentro de un marco laboral o interno. Holmes y Murray (2021), mencionan como el nivel de creencia de un colaborador para que pueden influir en las tareas y actividades que necesitan completarse.

Para el impacto, de acuerdo con García et al. (2019), la mencionan como el nivel en el que una persona puede influir respecto a los resultados en el trabajo para algunos o la mayoría de los participantes de una organización. Ríos et al. (2019), mencionan es la relación en los resultados que producen el comportamiento del trabajador al desempeño de la empresa.

Así mismo, Al-Makhadmah et al. (2020) mencionan que el impacto, se refiere al efecto de acción de los trabajadores respecto a su entorno, sienten el caso positivo un contribuyente de captación de habilidades para enfrentar los retos del entorno organizacional y profesional. Holmes y Murray (2021), mencionan que destaca el nivel de un trabajador denotar sus acciones.

De la misma forma, Dahou et al. (2018), afirma al impacto, como el resultado de efectos de objetivos operacionales propuestos por una empresa con la finalidad de obtener vinculación hacia un propósito significativo. Nos menciona que a medida en que un trabajador cumple con los objetivos planteados por la empresa, afecta de manera considerable en los resultados obtenidos y esto mejora tanto el clima laboral como el lado motivacional.

Figura 1. Modelo de Empowerment Gretchen Spreitzer (1995)

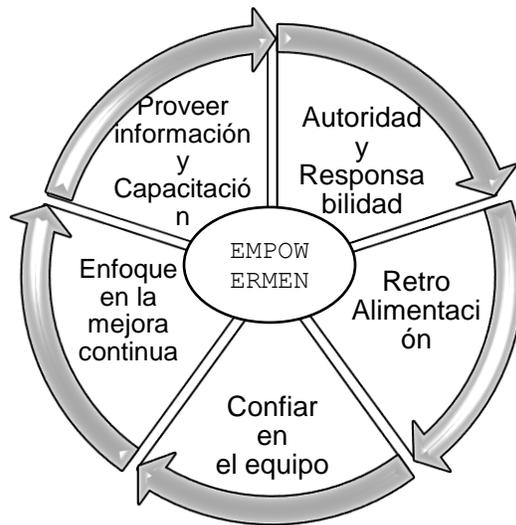


Nota. La figura muestra el Modelo Predictivo de Empowerment basado en Spreitzer (1995 citado en Holmes y Murray, 2021). Fuente: Impactos del empoderamiento de los empleados y la organización Compromiso con la sostenibilidad de la fuerza laboral (2021).

Según el modelo de Spreitzer (1995), en su teoría de Psychological Empowerment y cambio organizacional indica que el empowerment es una herramienta multidimensional que puede ser definida de manera más amplia y con otras percepciones, apoyándose en autores como Conger y Kanungo (1988), que mencionó al empowerment como la autosuficiencia por medio de la medida motivacional como indican que ayuda a la estimulación de los subordinados aporta no solo parte de la eficiencia sino también por la parte de representación a través de la empresa, sumando también a Tomás y Velthouse (1990), menciona que aporta en cuanto a la gestión que este permita inducir a la delegación de metas establecidas hacia los trabajadores y direccionamiento de objetivos siendo necesaria contar con ellas pero en algunos casos es insuficiente; la cual ha dado

paso a verlo desde diferentes tipos tanto en lo estructural como en lo psicológico, no obstante desde el segundo punto indica que este puede darse desde cuatro cogniciones los cuales estarían orientados hacia el objetivo de la persona y estos serían: el significado, la competencia, la autodeterminación y el impacto.

Figura 2.
Modelo de Empowerment Julian Rappaport (1981)



Nota. La figura muestra el Modelo de Empowerment basado en Julian Rappaport (1981). Fuente: Community psychology is (thank God) more than science (2005).

Según el modelo de empowerment de Rappaport (1981) indica que consiste en que el ser humano en singular o colectivo pueda contar con propia poder de decisión cuando este es potenciado, esto se transformaría en adquisición de control y desarrollo de positivo del ambiente donde ejecute labores, aportando ideas por experiencias obtenidas con anterioridad y controlando mejor situaciones por pericia.

Por otra parte se tendrá al éxito empresarial como la variable dependiente, en la cual se presentarán las definiciones y dimensiones:

Para Landeros et al. (2019) el éxito empresarial es la capacidad para mantener un puesto alto dentro del mercado competitivo con resultados mayores al estándar y un retorno progresivo de su inversión de capital.

Así mismo, para Ristovska y Blazheska (2021), mencionan al éxito empresarial como la obtención de objetivos a través de una cultura organizacional cimentada y una planeación estratégica asertiva. Galarza (2022), menciona a éxito empresarial como la recompensa obtenida hacia la empresa que tuvo capacidad de proyección hacia el futuro y apoyado en su entorno.

Por otro lado, Keiper et al. (2020), mencionan que el éxito empresarial desde el punto de vista financiero, es el alcance de rentabilidad y permanencia del negocio a lo largo del tiempo manteniendo controlada la inversión y aperturando nuevas posibilidades de ingreso. Lemus (2017), menciona que es aquella empresa que genera vínculos de larga duración con sus clientes, que cuenta con estrategias de gestión a plazo largo y otorga respuesta de eficiencia.

Para la continuidad de negocio Oneto (2020), afirma que es la permanencia de la organización removiendo obstáculos emergentes en el tiempo y está gestionado básicamente por un plan operativo.

Así mismo, Loján (2017), define a la continuidad de negocio, como la planificación y capacidad que tiene una empresa u organización posterior a eventos desfavorable que le permite realizar funciones esenciales y se siga otorgando a nivel de aceptación mínima los servicios o productos que elabora.

Esto guarda relación con lo señalado por Rojas (2017), el cual menciona a la continuidad de negocio, en algunos casos está evaluado por la respuesta a la contingencia o alcance de objetivos, está encargada de evaluar y evadir los riesgos y amenazas.

Para el incremento de negocio, Nurtirtawaty et al. (2021), la definen como el resultado de mecanismos adicionales al producto para mantener un volumen y

mejorar el perfil de ventas, en esto se puede encontrar un promedio además del análisis interno y externo que lo pueda afectar.

Esto concuerda con lo que plantean Cachon et al. (2019), indica que el incremento de ventas es el impacto como consecuencia de estrategias dedicadas al marketing y distribución que tiene un producto o servicio durante un periodo de tiempo, el cual puede sufrir variaciones durante el transcurso de períodos.

Así mismo para Tricahyadinata y Za (2017), mencionan que el incremento de ventas es el indicador de resultado que genera el bien o servicios respecto a la rentabilidad y permanencia en el mercado competitivo en el que se encuentra.

Para aumento de personal, Reymert et al. (2021), definen que va en relación a la necesidad de cobertura en puestos determinados de una organización como respuesta a un origen evolutivo del mercado. Este pasa por procesos de evaluación con la finalidad de encontrar a los recursos calificados.

Así mismo, Yang y Wang (2021), definen al aumento de personal, como la necesidad comercial del empleador para mantener el diseño estándar de calidad, adquiriendo personas con capacidades y aptitudes competentes siendo la razón base el cumplimiento de metas.

Por último, para Rivera (2019), define que el aumento de personal va ligado a la conformación de un grupo para la consolidación de objetivos y estrategias, estas puedan contar con las correcciones necesarias en el tiempo para el mejor desempeño posible en sus puestos, elevando el nivel de eficacia y productividad de la organización.

Michael Porter (2009 citado en Donawa y Morales, 2018), definen el Modelo de Éxito Empresarial mediante el Modelo de 5 fuerzas de Porter que dan a conocer la guía y los aspectos que se deben analizar para contar con una competitividad y de esta forma tener un alcance de éxito, estos aspectos serían: amenaza de nuevos aspirantes, la influencia de los proveedores, la influencia de los compradores, la amenaza de los sustitutos y rivalidad entre competidores existentes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque cuantitativo

Para Iño (2018) afirma que es el medio que analiza las mediciones obtenidas por métodos estadísticos y establece una serie de conclusiones respecto a la hipótesis.

Tipo aplicada

El presente estudio necesita obtener resultados en una determinada investigación que se realizó a los trabajadores de las cooperativas de café, por lo cual la investigación será de tipo aplicada, ante lo mencionado Caballero (2018); explica que la investigación aplicada se caracteriza porque toma en cuenta los fines prácticos del conocimiento. Según Gamboa (2018) menciona que es importante para la recopilación de datos y análisis de estadísticos numéricos para la obtención de resultados de manera inferencial.

Nivel correlacional causal

Para Hernández y Mendoza. (2018), indican ser un tipo de investigación en el cual se busca estudiar la relación o asociación entre dos variables, en donde se pretende demostrar la causalidad de una variable independiente sobre la variable dependiente.

Diseño no experimental y transversal

Según Álvarez (2020) afirma es el estudio realizado a una población de estudio y que no ejecuta manipulación de las variables de manera intencional o deliberada, sólo se analiza de manera observacional en un contexto determinado. Dentro de los tipos de diseño no experimental se representa para dicho caso el diseño transaccional o transversal, en el cual se usa en el estudio sucesos accionados en instantes de un momento determinado (Hernández et al, 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Se conceptualizó y operacionalizó cada una de las variables.

3.2.1 Variable independiente: Empowerment

Definición conceptual: Baird et al. (2020); explican que el empowerment se refiere a la delegación de poder y responsabilidad desde niveles más altos en la jerarquía organizacional hasta empleados de niveles más bajos, especialmente el poder de tomar decisiones.

Definición operacional: Spreitzer (1995); definió el empowerment como una motivación intrínseca hacia el trabajo, producto de cuatro cogniciones que favorecen una orientación activa hacia el rol laboral: sentido, competencia, autodeterminación e impacto.

Indicadores: Para la dimensión sentido se tienen los indicadores de conexiones emocionales y resonancia. Asimismo, para la dimensión competencia los indicadores son confianza y perseverancia. De igual manera para la dimensión autodeterminación se tienen los indicadores de compromiso e intención. Por último, para la dimensión impacto los indicadores son la influencia y el compromiso.

Escala: Ordinal

3.2.2 Variable dependiente: Éxito empresarial

Definición conceptual: Katsamba (2021) menciona al éxito empresarial como el fin de toda empresa y se alcanza como efecto directo respecto a los objetivos con una estructura coherente y concreta, ayudando al proceso productivo de rentabilidad.

Definición operacional: Landeros et al. (2021) define el éxito empresarial como el soporte para el crecimiento del negocio mediante la creación de valor que otorga ventaja competitiva y crea un vínculo favorable.

Indicadores:

Utilizando los 5 ítems y los indicadores serán la continuidad del negocio, incremento de ventas y aumento de personal.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Según Hernández y Mendoza (2018), definen que la población es el conjunto de personas o elementos con características compartidas de interés, que tienen a relacionarse por las mismas razones para una observación. Al no saber cuántos integran la población como totalidad se considera como población infinita y no conocida, se tomará una porción por conveniencia en función de lo accesible del espacio de investigación, con un ratio representativo de 70 agricultores de las 7 cooperativas que han sido seleccionados de manera no probabilística.

Ya que no se tuvo acceso a la data exacta de empleados se tomará como una población no conocida, dado esto se tomará un muestreo no probabilístico por conveniencia; según lo mencionado por Hernández y Carpio (2019), indican que el muestreo no probabilístico por conveniencia es aquel muestreo seleccionado por el investigador de manera intencional y justificada bajo criterios razonables los cuales podrían ser: por accesibilidad, alcance de muestra, rapidez, presupuesto, entre otros. Este plano geográfico estructural forma parte de las características justificables para realizar este tipo de procedimiento.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Medina y Verdejo (2019), se le denomina técnica al proceso de recopilar datos de las variables de estudio frente a un campo determinado para así concretar resultados aproximados. Para el presente estudio se toma en cuenta como técnica a la encuesta, mediante un formulario virtual y este sea llenado por cada uno de los integrantes considerados para el estudio.

Instrumento

Para esta investigación se necesita que el cuestionario tenga forma cuantitativa y ordinal, se pueden obtener distintos resultados gracias a los distintos procedimientos o recursos. Para De Cassia et al. (2021) menciona que son recursos, elementos y herramientas que permiten almacenar información con la finalidad de acceder al conocimiento ya que evalúa e influye en el resultado para la toma de decisiones. Por otra parte Baena (2017), indica que el cuestionario se puede adaptar tanto de manera individual como grupal para una investigación.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Es el ajuste o grado de exactitud que existe entre el ítem planteado y el concepto teórico, es decir que lo que se pregunta en el instrumento refleja la teoría y no está midiendo elementos fuera del escenario de estudio pretendidos por el investigador (Villasís et al 2018).

Para confiabilidad, se plantea como aquel elemento que garantiza consistencia del instrumento para su replicabilidad, puede aplicarse dentro del mismo estudio o en otros obteniendo resultados similares manteniendo una métrica (López et al., 2019).

FICHA TÉCNICA: EMPOWERMENT

Nombre del instrumento: Escala multidimensional de Spreitzer

Autores: Holmes y Murray.

Año: 2021.

Tipo de instrumento: cuestionario

Número de ítems: 12 ítems

Aplicación: individual y colectiva

Tiempo de administración: 15 minutos aproximadamente

Usos: Para medir el impacto del empowerment

Estructura: Se organiza en 4 dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto.

Escala de medición: Es ordinal con valores de nada (1), muy poco (2), poco (3), más o menos (4), bien (5), muy bien (6) y bastante (7). Los niveles son bajo, medio y alto.

Validez y confiabilidad: La validez se realizó mediante el juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el estadístico Alfa de Cronbach cuyo coeficiente fue 0,79 y una confiabilidad dimensional ($\alpha = 0,85, 0,84, 0,80$ y $0,85$ en cuanto a significado, competencia, autodeterminación e impacto, respectivamente).

FICHA TÉCNICA: ÉXITO EMPRESARIAL

Nombre del instrumento: Factores del éxito empresarial dentro de las incubadoras de negocio

Autores: Landeros et al.

Año: 2019

Tipo de instrumento: cuestionario

Número de ítems: 5 ítems

Aplicación: individual y colectiva

Tiempo de administración: 10 minutos aproximadamente

Usos: Para evaluar el éxito empresarial

Estructura: Se organiza en tres dimensiones: continuidad del negocio, incremento de ventas y aumento de personal.

Escala de medición: Es ordinal con valores de nada (1), muy poco (2), poco (3), más o menos (4), bien (5), muy bien (6) y bastante (7). Los rangos de medición son bajo, medio y alto.

Validez y confiabilidad: La validez se realizó mediante el juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el estadístico Alfa de Cronbach cuyo coeficiente fue 0,785.

3.5 Procedimientos

Para la presente investigación, se recopiló la información mediante encuestas realizadas a setenta agricultores pertenecientes a siete cooperativas productoras de café, esto con la autorización del gerente encargado, la encuesta tomó de entre dos a tres días, por lo cual se aseguró una buena confiabilidad, confidencia y entendiendo las variables: el empowerment y el éxito empresarial en las cooperativas productoras de café. Al terminar la encuesta por cada agricultor; se ordenó la información obtenida por la técnica puesta en acción, haciendo posible el análisis correspondiente. Realizando la recopilación de los cuestionarios se vertió la información en una base de datos utilizando el programa MS Excel, para producir un valor promedio de las dimensiones estudiadas, y esto sería transformado por el SPSS (Statistical Package for Social Sciences) para resultados estadísticos: nivel correlación de variables, confiabilidad, tabulación cruzada.

3.6 Método de análisis de datos

Para De La Puente (2018) menciona a la estadística descriptiva o de tabulación facilita el estudio de grupos de datos con la finalidad de acceder a conclusiones con alto nivel de validez por medio del análisis de datos, por lo cual se requiere que se recopile la información numérica y gráfica obtenida.

La estadística inferencial facilita generar parámetros respecto a una muestra generada de una población de estudio, ayuda a la obtención de conclusiones por medio de la inferencia o deducción y estas posibles afirmaciones tengan validez desprendiéndose de puntos focales con relación al grupo de datos de población De La Puente (2018).

Así mismo se ha trabajado con el estadístico de chi cuadrado, según Mendivelso y Rodríguez (2018), indican que es un método pone a prueba las hipótesis, ayudado

y representado a través de las medianas que mide el grado de asociación o dependencia entre las variables de un estudio.

Por otro lado, se tomó en cuenta la regresión logística ordinal, en palabras de Díaz (2017); menciona que es el estadístico no paramétrico que busca a través de un modelo logístico a través de una escala ordinal Likert, reflejar la causalidad que existiría entre dos variables; en este caso empowerment y éxito empresarial.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se basó en el aspecto ético que favorece a la autenticidad de la investigación, por lo que la empresa tiene pleno conocimiento del desenvolvimiento de la investigación, ya que se obtuvo la aprobación por parte del gerente que permitió la recopilación de información para el estudio por medio de las 70 encuestas. Este trabajo viene bajo el marco de las normas APA séptima edición que son la base de los criterios básicos para la guía de desarrollo y que esto da acceso a otros estudios que necesiten recopilar información de estudio por parte de alguna de las variables expuestas.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

4.1.1. Caracterización de la muestra

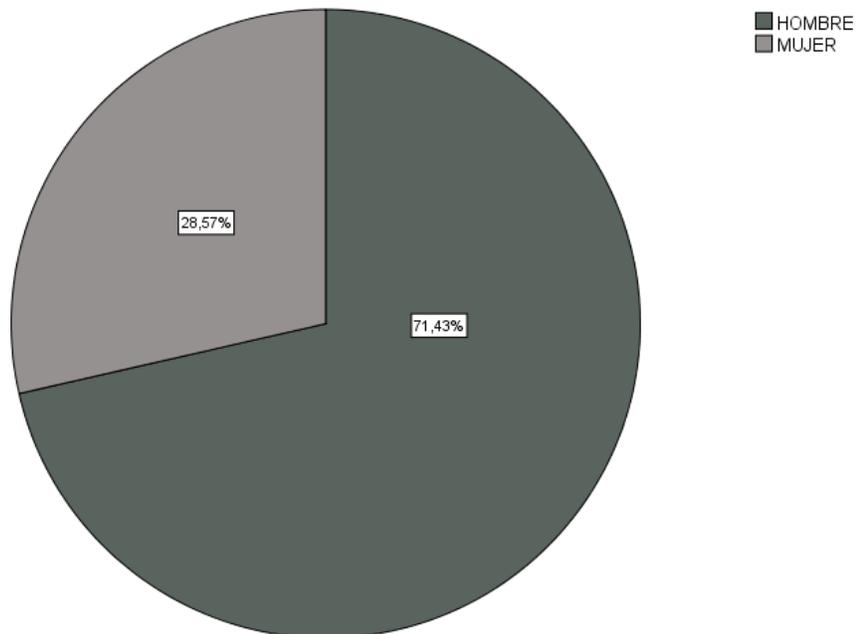


Figura 3. *Género de los encuestados.*

Nota: Se puede apreciar en la figura que del total de personas encuestadas el 71,43% está representado por hombres. Solo un 28.57% fue femenino.

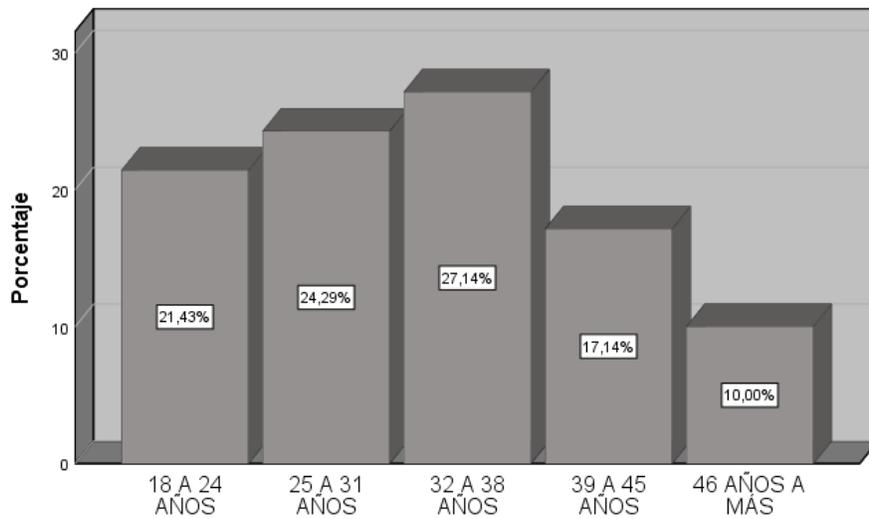


Figura 4. *Edad de los encuestados.*

Nota: Se aprecia en la figura que el intervalo con mayor porcentaje fue el de 32 a 38 años con un 27,14%. Y el intervalo menor fue el de 46 años a más con un 10%.

4.1.2. Representación descriptiva de la dimensión significado

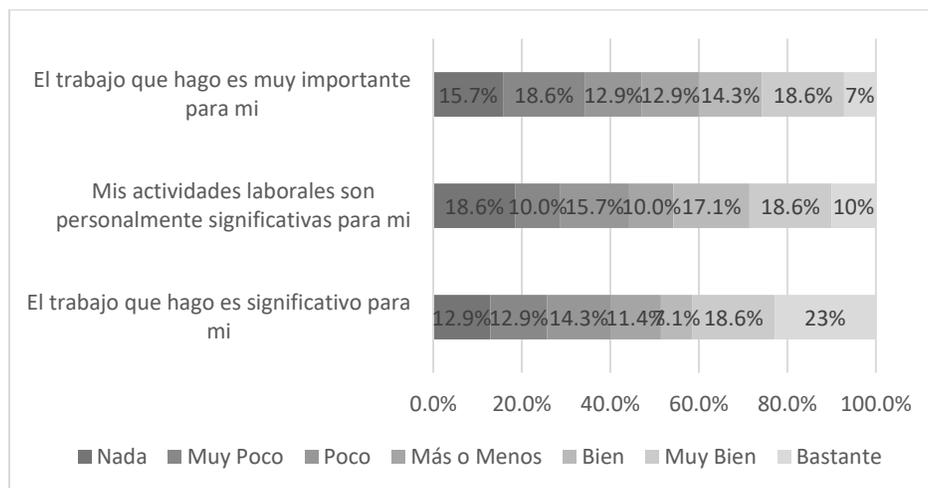


Figura 5. *Dimensión significado.*

Nota: El 47.2% de los encuestados, considera que el trabajo que hace no es importante para ellos que corresponde a los valores nada, muy poco y poco. Por el contrario, El 45.7% indica que sus actividades laborales son personalmente significativas lo que corresponde a bien, muy bien y bastante. Asimismo, el 48.7% percibe que el trabajo que hace es significativo para ellos correspondiente a bien, muy bien y bastante.

4.1.3. Representación descriptiva de la dimensión competencia

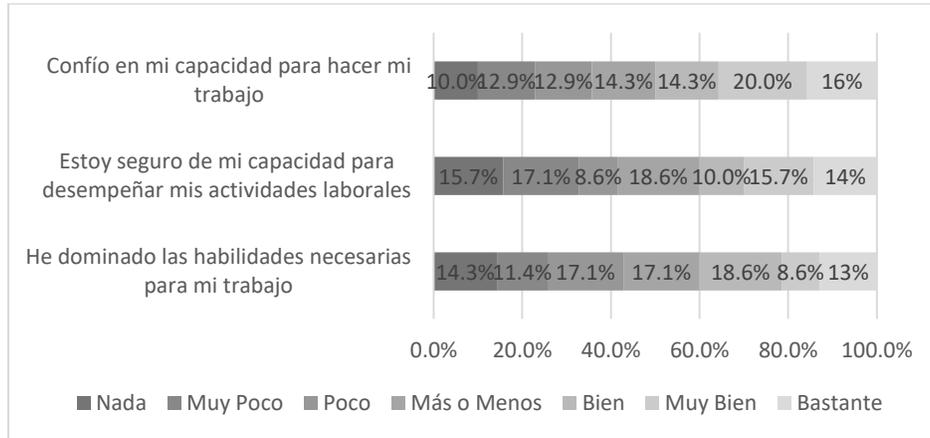


Figura 6. Dimensión competencia.

Nota: El 50.3% de los encuestados, siente confianza en su capacidad para hacer su trabajo. Por otro lado, el 41.4% indica no sentirse seguro sobre su capacidad para desempeñar sus actividades laborales. Asimismo, el 42.8% percibe no haber dominado las habilidades necesarias para su trabajo.

4.1.4. Representación descriptiva de la dimensión autodeterminación

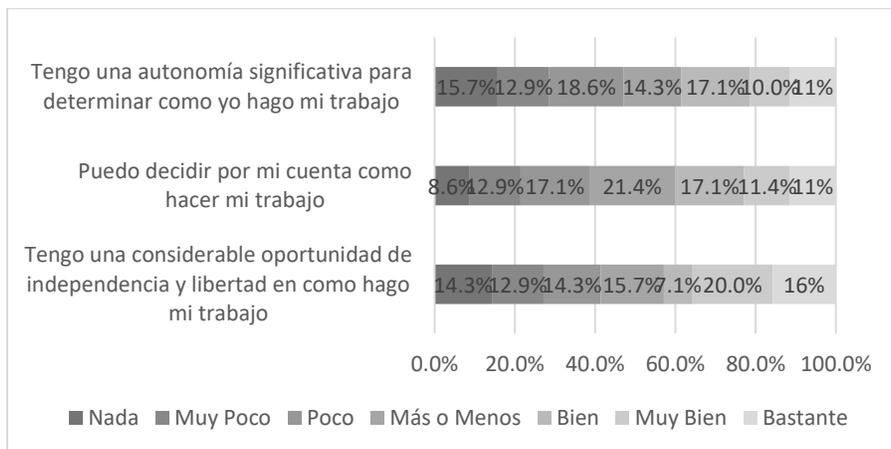


Figura 7. Dimensión autodeterminación.

Nota: El 47.2% de los encuestados, considera no tener una autonomía significativa para decidir por su cuenta como hacer su trabajo. Por el contrario, El 39.5% indica

que puede decidir por su cuenta el cómo hacer su trabajo. Por otro lado, el 41.5% percibe no tener una considerable oportunidad de independencia y libertad en cómo hacer su trabajo.

4.1.5. Representación descriptiva de la dimensión impacto

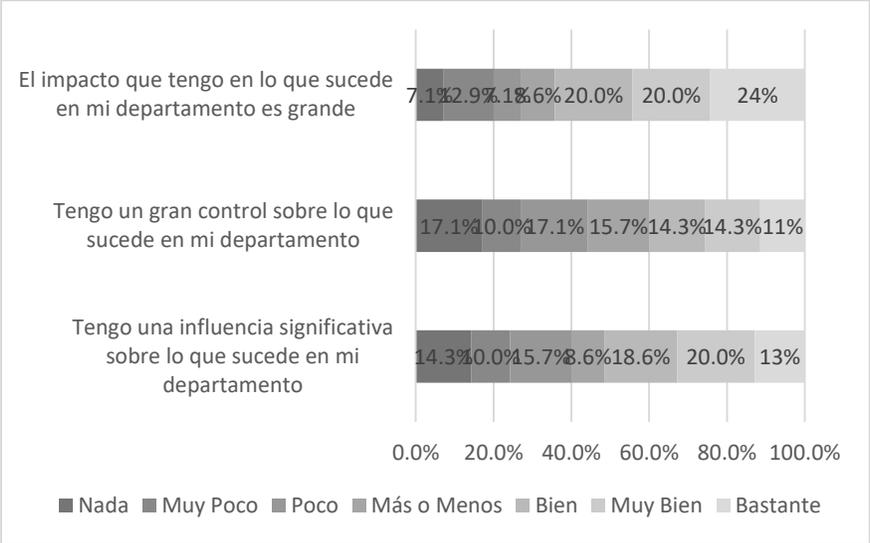


Figura 8. Dimensión impacto.

Nota: El 64% de los encuestados, considera que el impacto que tiene sobre lo que sucede en su departamento es grande. Por el contrario, El 44.2% indica el no tener un gran control sobre lo que sucede en su departamento. Asimismo, el 51.6% percibe tener una influencia significativa sobre lo que sucede en su departamento.

4.1.6. Representación descriptiva de la dimensión continuidad del negocio

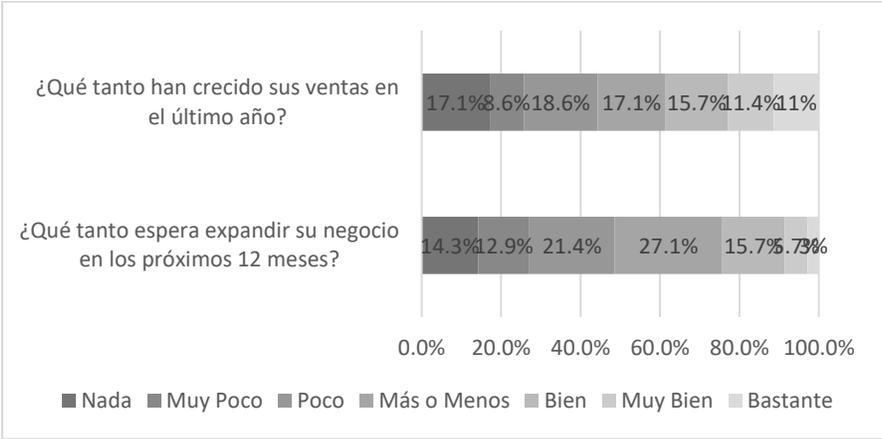


Figura 9. Dimensión continuidad del negocio.

Nota: El 44.3% de los encuestados, considera que han crecido poco, muy poco o nada durante el último año. Asimismo, El 48.6% indica que espera expandir su negocio poco, muy poco o nada durante los próximos 12 meses.

4.1.7. Representación descriptiva de la dimensión incremento de ventas

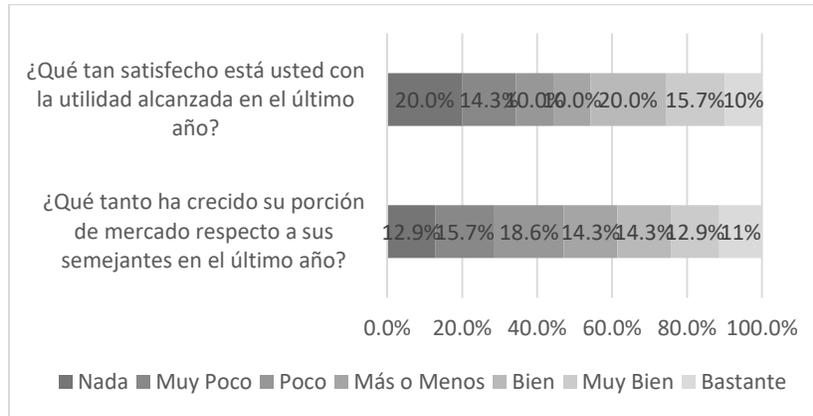


Figura 10. Dimensión incremento de ventas.

Nota: El 45.7% de los encuestados, se consideran satisfechos por la utilidad alcanzada durante el último año. Por el contrario, El 44.3% indica que su porción de mercado ha crecido poco, muy poco o nada respecto a sus semejantes durante el último año.

4.1.7. Representación descriptiva de la dimensión incremento de personal

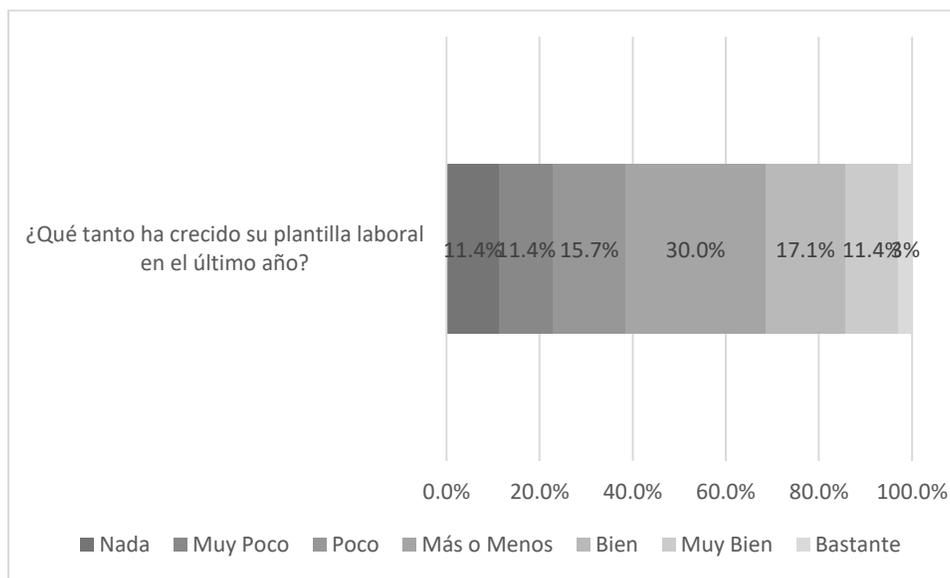


Figura 11. Dimensión incremento de personal.

Nota: El 38.5% de los encuestados, indica que su plantilla laboral ha crecido poco, muy poco o nada durante el último año.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Ho: Los datos presentan una distribución normal

Ha: Los datos no presentan una distribución normal

Tabla 1. Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| | o | | | o | | |
| Significado | ,300 | 70 | ,000 | ,784 | 70 | ,000 |
| Competencia | ,283 | 70 | ,000 | ,797 | 70 | ,000 |
| Autodeterminación | ,295 | 70 | ,000 | ,789 | 70 | ,000 |
| Impacto | ,259 | 70 | ,000 | ,801 | 70 | ,000 |
| Empowerment | ,259 | 70 | ,000 | ,806 | 70 | ,000 |
| Continuidad del negocio | ,263 | 70 | ,000 | ,803 | 70 | ,000 |
| Incremento de ventas | ,248 | 70 | ,000 | ,806 | 70 | ,000 |
| Aumento de personal | ,232 | 70 | ,000 | ,807 | 70 | ,000 |
| Éxito empresarial | ,292 | 70 | ,000 | ,792 | 70 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: en la tabla 1 se muestran las pruebas de normalidad Kolmogorov – Smirnov y Shapiro-Wilk. La muestra fue de 70, al ser mayor de 50 se tomará el resultado de Kolmogórov-Smirnov. (Si la muestra fuera menor a 50, entonces se analizaría con Shapiro-Wilk). Como el nivel de sig. < 0.05, entonces se acepta Ha, es decir, los datos no siguen una distribución normal y por lo tanto se trabajará con las pruebas no paramétricas de chi cuadrado y regresión logística ordinal.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis general

Ho: El empowerment no influye significativamente en el éxito empresarial

Ha: El empowerment influye significativamente en el éxito empresarial

Tabla 2. Pruebas de Chi cuadrado del empowerment y el éxito empresarial

| | Valor | Df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 4,767 ^a | 4 | ,312 |
| Razón de verosimilitud | 4,870 | 4 | ,301 |
| Asociación lineal por lineal | ,085 | 1 | ,771 |
| N de casos válidos | 70 | | |

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,97.

Nota: En la tabla 2 la sig. > 0.05, se acepta la Ho, es decir que el empowerment no influye significativamente en el éxito empresarial. Es decir, el éxito empresarial no está explicado por el empowerment.

4.2.2.1. Contrastación de la hipótesis específicas

Tabla 3. Pruebas de Chi cuadrado de las hipótesis específicas (unificadas)

| | El significado y el éxito empresarial | | | La competencia y el éxito empresarial | | | La autodeterminación y el éxito empresarial | | | El impacto y éxito empresarial | | |
|------------------------------|---------------------------------------|----|--|---------------------------------------|----|--|---|----|--|--------------------------------|----|--|
| | Valor | Df | Significación asintótica (bilateral) | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 2,205 ^a | 4 | ,698 | 3,245 ^a | 4 | ,518 | 5,584 ^a | 4 | ,232 | 3,344 ^a | 4 | ,502 |
| Razón de verosimilitud | 2,194 | 4 | ,700 | 3,286 | 4 | ,511 | 5,828 | 4 | ,212 | 3,337 | 4 | ,503 |
| Asociación lineal por lineal | ,000 | 1 | 1,000 | ,052 | 1 | ,820 | ,000 | 1 | ,987 | ,018 | 1 | ,893 |

Nota: En la tabla 3, se puede observar que el nivel significancia es mayor a 0.05, por lo que se rechazan todas las hipótesis específicas. Es decir, tanto el significado,

la competencia, la autodeterminación y el impacto no influyen en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café.

4.2.3. Contrastación de hipótesis general (regresión logística ordinal)

Formulación de la contrastación de hipótesis

Ho: El empowerment no influye significativamente en el éxito empresarial

Ha: El empowerment influye significativamente en el éxito empresarial

Tabla 4. Prueba de bondad de ajuste del empowerment con el éxito empresarial

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 23,513 | | | |
| Final | 23,398 | ,115 | 1 | ,735 |

Función de enlace: Logit.

Nota: En la tabla 4, se determinó un valor de chi cuadrado de la razón de verosimilitud $X^2= 0.115$ con grado de libertad de 1 y un p-valor= 0.735 que por ser mayor al nivel de significancia establecido ($p>0.05$); se rechaza el supuesto de que el empowerment está asociado con el éxito empresarial, indicando que no existe un buen ajuste del modelo para explicar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

Tabla 5. Medidas de asociación y eficacia predictiva del empowerment con el éxito empresarial.

| | | Estimación | Desv. Error | Wald | Gl | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|-------------------------|------------|-------------|-------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Éxito empresarial = 1] | -,898 | ,726 | 1,530 | 1 | ,216 | -2,321 | ,525 |
| | [Éxito empresarial = 2] | 1,721 | ,753 | 5,220 | 1 | ,022 | ,245 | 3,197 |
| Ubicación | Empowerment | ,117 | ,334 | ,122 | 1 | ,727 | -,538 | ,772 |

Función de enlace: Logit.

Nota: En la tabla, se determinó un coeficiente Wald= 1,530 asociado a un p-valor= 0,216 mayor al nivel de contraste ($p>0.05$), por lo tanto, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a , estimando a un nivel de confianza del 95% que a medida que disminuyen los niveles de empowerment, aumenta la probabilidad en los niveles de éxito empresarial, concluyendo que: *el empowerment no influye significativamente en el éxito empresarial*

Tabla 6. Pruebas de los efectos del modelo

| Origen | Tipo III | | |
|-------------------|----------------------|----|------|
| | Chi-cuadrado de Wald | gl | Sig. |
| Significado | ,005 | 1 | ,946 |
| Competencia | ,035 | 1 | ,851 |
| Autodeterminación | ,001 | 1 | ,980 |
| Impacto | ,008 | 1 | ,927 |

Variable dependiente: Éxito empresarial
 Modelo: (Umbral), Significado, Competencia, Autodeterminación, Impacto

Nota: En la tabla, se obtuvieron valores de significancia mayores al 0.05 (0.946; 0.851, 0.980; 0.927), para los niveles de significado, competencia, autodeterminación e impacto del empowerment por lo tanto, se concluye que las dimensiones del empowerment no influyen significativamente en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café en estudio.

IV. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados en esta investigación, se presentan los siguientes puntos importantes:

En la hipótesis general, se rechaza la hipótesis alternativa general corroborando que no existe influencia significativa del empowerment sobre el éxito empresarial. Los valores que se obtuvieron fueron: Valor chi cuadrado = 4,767 y sig = 0,312; bondad de ajuste del modelo sig = 0,735; sig. Wald = 0,216; valores por encima del nivel de confianza permitido. Esto quiere decir que, el empowerment no tiende a influir en el éxito empresarial. Se pudo evidenciar que las cooperativas no cuentan una buena gestión del empowerment, observándose que tiene mucho por mejorar, determinándose de esa manera, que los empleados perciben que las cooperativas no planean implementar esta herramienta de gestión.

En el caso de Diiro et al. (2018), en su investigación sobre relación entre el empowerment de la mujer y la productividad, en la cual se determinó que el empowerment de las mujeres en la agricultura aumenta significativamente la productividad del maíz, con datos numéricos en su regresión transversal de desviación estándar 0.50 y significancia 0.53, R² de 0.48; p<0.1; Wald de 2.17., encontrándose así que el estudio no guarda concordancia, por lo que la importancia de la variable empowerment debería continuar en estudio.

Así también Chinomona et al. (2017), plantearon en su investigación analizar la influencia del empowerment de los empleados, el clima ético, el apoyo organizacional y el compromiso de la alta dirección sobre la satisfacción laboral de los empleados en la provincia de Gauteng. Observando a ítems menores a 0,500, la carga factorial más baja fue 0,523 y la más alta EC de 0,955, EC de 0,955, CR de 0.606 y AVE de 0.595. Concluyendo que de manera conjunta todas las variables son relevantes para explicar el impacto del capital humano en el desempeño empresarial. Encontrándose así que el estudio no guarda concordancia, por lo que la importancia de la variable empowerment debería continuar en estudio para saber de su influencia. Por lo que la importancia de la variable empowerment debería continuar en estudio para saber de su influencia.

De la misma manera, en la investigación de Khaliq et al. (2020), verificó el impacto de la capacitación de los empleados, el empoderamiento y el trabajo en equipo en la satisfacción laboral, el valor para la relación del trabajo en equipo con la satisfacción laboral es menor a 0,01 y esto demuestra que más del 99% de probabilidad sobre la aceptación de la hipótesis. Y es igual a 0,383; R de .566; R plaza .320; desv. Estándar de .592. Esto quiere decir que el cambio de una unidad en el empoderamiento de los empleados genera un cambio en la satisfacción laboral equivalente al 38,3 %. La conclusión general indica que el trabajo en equipo está siendo un fuerte predictor de la satisfacción laboral, lo cual significa que los empleados del sector bancario están trabajando en equipo a gran escala. Por lo que la importancia de la variable empowement debería continuar en estudio para saber de su influencia.

En el caso Alotaibi et al. (2020), investigó el papel de la inteligencia emocional y el empowerment del liderazgo para mejorar el empowerment psicológico y el compromiso laboral en hospitales privados. Observando muestra para cada constructo en un rango de 0.675 a 0.979, la confiabilidad compuesta (CR) en un rango de 0.897 a 0.976 y la varianza promedio extraída (AVE) en un rango de 0.680 a 0.930, excediendo el nivel recomendado de 0.50, confirmando la validez. Se concluyó que la inteligencia emocional y el liderazgo empoderador juegan un papel importante en la mejora del empowerment psicológico y el liderazgo para fomentar el compromiso laboral. Por lo que la importancia de la variable empowement debería continuar en estudio para saber de su influencia.

De esa manera, luego de comprar las 5 investigaciones, se puede decir que no existe similitud del estudio con las otras 4 investigaciones, a pesar de encontrarse en 4 sectores diferentes y contextos, ya que en primer antecedente corresponde al sector agrícola de Kenia, mientras la segunda investigación corresponde a empleados de empresas en Sudáfrica, el tercero corresponde al sector bancario de Lahore Pakistán, el cuarto corresponde al hospitales de Riyadh, Arabia Saudita; por lo tanto, el estudio contradice que el empowerment no guarda influencia, tendiendo a no confirmar las teorías expuestas dentro del marco teórico. Sin embargo, a pesar

de que en esta investigación queda claro que no existe una influencia entre autodeterminación y éxito empresarial, eso no implica que la comprobación de las teorías presentadas, este afectada por los contextos particulares de estudio, y se hace merecedor de un mayor análisis y continuidad del estudio de las variables para verificar que tanta limitación tendría.

En la hipótesis específica 1, se logró analizar la influencia entre el significado y el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022, constatando con un valor chi cuadrado = 2,205 y sig = 0,698; sig. Wald = 0,946; valores por encima del nivel de confianza permitido. Esto quiere decir que la competencia no tiende a influir con el éxito empresarial; por lo tanto, el tener agricultores con sentido de significado no garantiza que las cooperativas logren llegar a tener éxito. Sin embargo, se pudo constatar que las cooperativas no cuentan una buena gestión del desarrollo de significado, determinándose de esa manera, que los agricultores no sienten la necesidad de enfatizar el desarrollo de tal sentido, con lo cual esto no incide notoriamente en el éxito empresarial.

Con relación a la dimensión de significado Mobarok et al. (2021), quiso evaluar el efecto del empowerment en las mujeres en el cambio de la productividad agrícola en Bangladesh, teniendo valores de significancia para significado y productividad sig. de 0.60; des. estandar de 0.19.. Se llegó a la conclusión que existe una asociación entre el empoderamiento femenino en la agricultura y el cambio de la productividad, teniendo una asociación positiva estadísticamente significativa con el cambio de productividad se le da significado a la autonomía de las trabajadoras, en el resultado de aporte para que realicen sus labores, pero favoreciendo a su independencia del desarrollo de ideas dentro de su entorno para mejor y mayor productividad.

Con lo mostrado anteriormente, estos resultados guardan similitud con lo obtenido por Holmes y Murray (2021); cuyo objetivo fue examinar la influencia del empowerment en el compromiso organizacional y cómo este influye en la intención de rotación, confiabilidad compuesta > 0,70; niveles de varianza media extraída >0,50; RMSEA de 0,071; ajuste comparativo de 0,920; relacion de chi- cuadrado de 2,7671 (769,262, df-278).ambos excedieron los estándares aceptables, la relación

chi-cuadrado/grados de libertad de 2,7671, demostrado una en la dimensión del significado, la alineación de ideales y estándares entre los empleados y su organización, representa fuertes conexiones y resonancias emocionales.

De esa manera, luego de comprar las 3 investigaciones, se puede decir que no existe similitud del estudio con las otras 2 investigaciones, a pesar de encontrarse en 2 sectores diferentes y contextos, ya que en el primer antecedente corresponde al sector agrícola, mientras la segunda investigación corresponde a la industria hotelera canadiense, por lo tanto, el estudio contradice que el empowerment no guarda influencia, tendiendo a no confirmar las teorías expuestas dentro del marco teórico. Sin embargo, a pesar de que en esta investigación queda claro que no existe una influencia entre autodeterminación y éxito empresarial, eso no implica que la comprobación de las teorías presentadas, este afectada por los contextos particulares de estudio, y se hace merecedor de un mayor análisis y continuidad del estudio de las variables para verificar que tanta limitación tendría.

En la hipótesis específica 2, se logró analizar la influencia entre la competencia y el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022, constatando con un valor chi cuadrado = 3,245 y sig = 0,518; sig. Wald = 0,851), valores por encima del nivel de confianza permitido. Esto quiere decir que la competencia no tiende a influir con el éxito empresarial; por lo tanto, el tener agricultores con competencias no garantiza que la empresa logre llegar a tener éxito. Sin embargo, se pudo constatar que las cooperativas no cuentan una buena gestión del desarrollo de competencias, determinándose de esa manera, que los agricultores no sienten la necesidad de enfatizar el desarrollo de competencias y con lo cual esto no incide notoriamente ni en el desempeño ni en su éxito.

Con referencia a lo mostrado anteriormente, se observa que cuentan con una similitud con respecto a Potnuru et al. (2018) tuvo como objetivo el impacto de la formación de equipos y el empowerment de los empleados en las competencias de empleados que trabajan en empresas de fabricación de cemento, sobre la relación significativa del empoderamiento y la mejora de las competencias de los empleados, con valores de (R2 de 0.59, relacion de empoderamiento de 0.035, con un ajuste de 799,845, df =337, p < 0,05, CMIN/df = 2,373 y una bondad de 0.901, ajuste

comparativo 0.950 y error cuadrático medio de 0,052) en este apartado determino que existe una relación positiva entre las prácticas y las competencias de los empleados las competencias de los empleados puede fortalecerse mediante una cultura de aprendizaje organizacional positiva, a pesar de encontrarse en diferentes estudios se determina que generando cambios y dando mejores competencias a los empleados se verifican mejoras en su rendimiento, no obstante esto no se ve reflejado en las cooperativas de café de Pichanaki y siendo el caso sería materia de mejora para posteriores acciones.

En referencia a lo visto con antelación tiene resultados similares a los de Pranowo et al. (2020), en esta investigación realizada en la industria de calzado de Indonesia se quiso analizar el efecto de la competencia empresarial y la capacidad de innovación en el éxito empresarial, con marcos numéricos de estimación 0.142, error estándar de 0.087, valor probabilístico de 0.008; por lo cual se ve la relación positiva ya que al contar con mejores competencias dentro del plano laboral podrán aportar ideas y contribuir a mejoras que la empresa requiera.

De esa manera, luego de comparar las 3 investigaciones, se puede decir que no existe similitud del estudio con las otras 2 investigaciones, a pesar de encontrarse en 2 sectores diferentes y contextos, ya que en el primer antecedente corresponde a una empresa de fabricación de cemento en la India, mientras la segunda investigación corresponde a la industria de calzado de Indonesia; por lo tanto, el estudio contradice que el empowerment no guarda influencia, tendiendo a no confirmar las teorías expuestas dentro del marco teórico. Sin embargo, a pesar de que en esta investigación queda claro que no existe una influencia entre autodeterminación y éxito empresarial, eso no implica que la comprobación de las teorías presentadas, este afectada por los contextos particulares de estudio, y se hace merecedor de un mayor análisis y continuidad del estudio de las variables para verificar que tanta limitación tendría.

En la hipótesis específica 3, se logró analizar la influencia entre la autodeterminación y el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022, constatando con un valor chi cuadrado = 5,584 y

sig = 0,232; sig. Wald = 0,980); valores por encima del nivel de confianza permitido. Esto quiere decir que la autodeterminación no tiende a influir con el éxito empresarial; por lo tanto, el tener agricultores con autodeterminación no garantiza que las cooperativas logren llegar a ser exitosas. Sin embargo, se pudo constatar que las cooperativas no cuentan una buena gestión de desarrollo de autodeterminación, haciendo notar que los agricultores no sienten la necesidad de enfatizar el desarrollo de autodeterminación y con lo cual esto no incide notoriamente en el éxito empresarial.

Con lo mostrado anteriormente estos resultados Echebiri et al. (2020), tuvieron como objetivo vincular el empoderamiento estructural a la innovación impulsada por los empleados con el empoderamiento psicológico. Se concluyó que tanto el empoderamiento estructural como el psicológico tienen una asociación positiva directa con la innovación impulsada por los empleados. Con datos numéricos ($\beta = 0,48$, $p < 0,001$); R^2 de 0.50; CRA de 0.70; RMSEA = 0,06. es decir si el empleado cuenta con autodeterminación y demás factores del empowement psicológico desarrollado es potencialmente hábil para la impulsar hacia la innovación.

De la misma manera, Al-Makhadmah et al. (2020), tuvo como resultado en un estudio de empleados en hoteles de cuatro y cinco estrellas en el área turística del Mar Muerto, dos de las dimensiones del empowerment tiene relación positiva con el desempeño de los estándar de 7.567; beta de .495; t de 1.070; r plaza de .512; significancia de .000. Afirma que tiene una relación positiva la autodeterminación y el mejor rendimiento probable, además de ser el factor más efectivo.

De esa manera, luego de comprar las 3 investigaciones, se puede decir que no existe similitud del estudio con las otras 2 investigaciones, a pesar de encontrarse en 2 sectores diferentes y contextos, ya que en el primer antecedente corresponde a empresas del sector privado y público de Noruega, mientras la segunda investigación corresponde a la industria hotelera del Mar Muerto; por lo tanto, el estudio contradice que el empowerment no guarda influencia, tendiendo a no confirmar las teorías expuestas dentro del marco teórico. Sin embargo, a pesar de que en esta investigación queda claro que no existe una influencia entre autodeterminación y éxito empresarial, eso no implica que la comprobación de las

teorías presentadas, este afectada por los contextos particulares de estudio, y se hace merecedor de un mayor análisis y continuidad del estudio de las variables para verificar que tanta limitación tendría.

En la hipótesis específica 4, se logró analizar la influencia entre el impacto y el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022, constatando con un valor chi cuadrado = 3,344 y sig = 0,502; sig. Wald = 0,927; valores por encima del nivel de confianza permitido. Esto quiere decir que el impacto no tiende a influir con el éxito empresarial; por lo tanto, el tener agricultores con impacto no garantiza que las cooperativas logren llegar a ser exitosas. Sin embargo, se pudo constatar que las cooperativas no cuentan una buena gestión de impacto, determinándose de esa manera, que los agricultores no sienten la necesidad de enfatizar en el impacto que generan y con lo cual esto no incide notoriamente en el éxito.

Así mismo, Bessaha et al. (2017), tuvo como objetivo identificar la influencia de las dimensiones del empowerment psicológico sobre el desempeño de los empleados de hoteles de cuatro y cinco estrellas de la zona turística del Mar Muerto, sobre la influencia del impacto y el efecto que tiene significancia sobre el desempeño de los empleados, con valores de significancia de 5.78; B de 3.69; 0.83; r² de 0.09; r ajustada .06 en este apartado determino una relación no compatible, a pesar de encontrarse en diferentes estudios los autores descubrieron que gestionar las actitudes y los comportamientos en el lugar de trabajo a través de intervenciones que promuevan el empoderamiento, como la sensación de impacto que tienen los empleados en su trabajo, puede conducir a un mayor rendimiento laboral, así mismo las mujeres tienden a destacar dentro de la comparativa.

Por otra lado Ramírez et al. (2020), en su investigación examinó la influencia del empowerment y la identificación con equipos de trabajo en el clima de innovación, con valores numéricos fiabilidad compuesta 0.919; compromiso AVE 0.697 y empoderamiento AVE 0.704; P <0,05; RMSEA de 0,076. Validando que el empoderamiento impacta positivamente en la formación de clima de innovación obteniendo una relación entre el empoderamiento y el clima de innovación. A pesar

de encontrarse en diferentes estudios la sensación de impacto que tienen los empleados en su trabajo, puede conducir a un mayor rendimiento laboral, así mismo generar un clima laboral de innovación.

Así mismo en la investigación de Ghasempour et al. (2021), tuvieron como propósito analizar el impacto entre del empowerment de los empleados, el clima ético y el apoyo organizacional con la satisfacción laboral de los empleados y la intención de rotación empleando una metodología cuantitativa para empleados de una de las universidades Mashhad, Irán. Se estimó desviación media de 3.658 y desviación de 0.563, confiabilidad y validez > 0.7 , fiabilidad compuesta de 0.716 y CRA de 0.625 Concluyeron que el empowerment para el crecimiento del talento humano recae primordialmente en el compromiso de los directivos para permitir el crecimiento y autogestión, además que el empoderamiento de los empleados no impacta directamente la intención de rotación, el impacto del apoyo organizacional percibido sobre la satisfacción laboral con valores de ($\beta=0,46$, $P<0,01$), la satisfacción laboral impacto en el clima ético y empoderamiento de los empleados.

De esa manera, luego de comprar las 4 investigaciones, se puede decir que no existe similitud del estudio con las otras 3 investigaciones, a pesar de encontrarse en 3 sectores diferentes y contextos, ya que en el primer antecedente corresponde trabajadores del sector social, mientras la segunda investigación corresponde a empresas de manufactureras y de servicios, la tercera a universidades más grandes de Mashhad, Irán; por lo tanto, el estudio contradice que el empowerment no guarda influencia, tendiendo a no confirmar las teorías expuestas dentro del marco teórico. Sin embargo, a pesar de que en esta investigación queda claro que no existe una influencia entre autodeterminación y éxito empresarial, eso no implica que la comprobación de las teorías presentadas, este afectada por los contextos particulares de estudio, y se hace merecedor de un mayor análisis y continuidad del estudio de las variables para verificar que tanta limitación tendría.

VI. CONCLUSIONES:

1. Se concluyó que no existe influencia del empowerment en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022, los valores que se obtuvieron fueron: Valor chi cuadrado = 4,767 y sig = 0,312; bondad de ajuste del modelo sig = 0,735; sig. Wald = 0,216; valores por encima del nivel de confianza permitido, rechazando la hipótesis de investigación.
2. Se determinó que el significado no influye en el éxito de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022, los valores que se obtuvieron fueron: Valor chi cuadrado = 2,205 y sig = 0,698; sig. Wald = 0,946; valores por encima del nivel de confianza permitido, rechazando la hipótesis de investigación demostrando que el significado no influye significativamente en el éxito empresarial.
3. Se determinó que la competencia no influye en el éxito de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022, los valores que se obtuvieron fueron: Valor chi cuadrado = 3,245 y sig = 0,518; sig. Wald = 0,851; valores por encima del nivel de confianza permitido, rechazando la hipótesis de investigación demostrando que la competencia no influye significativamente en el éxito empresarial.
4. Se determinó que la autodeterminación no influye en el éxito de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022, los valores que se obtuvieron fueron: Valor chi cuadrado = 5,584 y sig = 0,232; sig. Wald = 0,980; valores por encima del nivel de confianza permitido, rechazando la hipótesis de investigación demostrando que la autodeterminación no influye significativamente en el éxito empresarial.
5. Se determinó que el impacto no influye en el éxito de las cooperativas productoras de café de Pichanaki, Junín, Perú 2022, los valores que se obtuvieron fueron: Valor chi cuadrado = 3,344 y sig = 0,502; sig. Wald =

0,927; valores por encima del nivel de confianza permitido, rechazando la hipótesis de investigación demostrando que el impacto no influye significativamente en el éxito empresarial.

VII. RECOMENDACIONES

Se presentan las siguientes recomendaciones para las cooperativas productoras de café:

1. Con los resultados obtenidos de esta investigación donde no se comprobó la influencia del empowerment en el éxito empresarial por limitaciones del propio estudio, se recomienda implementar la estrategia puesto que otros autores que indagaron la variable de estudio indican que empleándolo podrían realizar la toma de decisiones correctas, dando como resultado la correcta asociación y mejoras para la calidad del producto, además de seguir manteniendo la intención de producción de café.
2. Con los resultados obtenidos de esta investigación donde no se comprobó la influencia del significado en el éxito empresarial por limitaciones del propio estudio, se recomienda implementar la estrategia puesto que otros autores pudieron comprobar que el aumento del significado podría influenciar en la identificación, esto haría que el agricultor se sienta identificado con la producción del café y generar el signo distintivo de buen producto para el consumidor.
3. Con los resultados obtenidos de esta investigación donde no se comprobó la influencia de la competencia en el éxito empresarial por limitaciones del propio estudio, se recomienda implementar pues dentro de otras investigaciones se pudo demostrar que mientras se cuente con mejores competencias para el desarrollo de sus labores, mejores resultados se obtendrán en cuanto a producción y logro de objetivos. Además, ayudaría a los agricultores a desarrollar otras competencias como sería la comercialización y desarrollo hacia el acceso de recursos.
4. Con los resultados obtenidos de esta investigación donde no se comprobó la influencia de la autodeterminación en el éxito empresarial por limitaciones del propio estudio, se recomienda implementar ya que a mayor capacidad de autodeterminación puedan tener los agricultores, se pueden tomar

decisiones tempranas que encaminen a estrategias planteadas con anterioridad, dando paso al rescate de contingencias que surgen dentro de un proceso.

5. Con los resultados obtenidos de esta investigación donde no se comprobó la influencia del impacto en el éxito empresarial por limitaciones del propio estudio, se recomienda implementar esta dimensión por lo cual si se gestiona podría mejorar en aspectos que determinen la influencia de los agricultores sobre otros, para así poder apostar por las plantaciones cafetaleras y erradicar así la gestión de plantación de hoja de coca para su mal uso, de esta forma poder encaminarse a generar ingresos de manera legal dentro de la zona y ayudar a más familias.
6. Se recomienda para las futuras investigaciones profundizar en las dimensiones y tamaño de la muestra, pero considerando principalmente la variable empowerment, añadir más indicadores al modelo de éxito empresarial, para aplicarla en diferentes contextos. Asimismo, combinar este primer modelo con otros modelos de empowerment, ampliar la población como distintos tipos de colaboradores, rubros o giros de negocios, tamaños de la empresa y el contexto para verificar si los resultados concuerdas o se siguen manteniendo constantes y así se comprueban distintas hipótesis de estudio. Así también la aplicación de estos modelos en diferentes rubros como el sector agrario, en contextos como educación, textil, ambiental, minero, entre otros.

REFERENCIAS

- Al-Makhadmah, I., Al Najdawi, B., Al-Muala, I. (2020). Impact of psychological empowerment on the performance of employees in the four-and five-star hoteal sector in the dead sea-jordan tourist area. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 30(Suppl. 2), 896-904. <https://doi.org/10.30892/gtg.302spl16-520>
- Alotaibi, S., Amin, M., Winterton, J. (2020). Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement?. *Leadership & Organization Development Journal*, 971-991. <https://doi.org/10.1108/lodj-07-2020-0313>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Altaf, M., Shahzad, A. (2018). “That’s my job” Exploring the effect of brand empowerment towards employee brand equity: The mediating role of employee critical psychological states. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(4). <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3952>
- Baird, K. Tung, A., Su, S. (2020). Employee empowerment, performance appraisal quality and performance. *Journal of Management Control volume 31: 451–474*.<https://doi.org/10.1007/s00187-020-00307-y>
- Bae, J., Nam,S., Lee, K. (2020). Impact of employee and member empowerment on commitment in Korean sports organizations: A meta-analysis. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(1), 1-15. <https://doi.org/10.2224/sbp.7507>

- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). México: Grupo Editorial Patria Retrieved from https://www.ecotec.edu.ec/material/material_2019M1_CSC098_04_110982.pdf
- Bhati, M., Sharma, M. (2017). The role of organizational factors of empowerment and motivation in enhancing employees' commitment in Indian automotive industry. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 5(3), 29-37. <https://doi.org/10.13189/ujibm.2017.050301>
- Bessaha, M., Schuler, B., Moon, C. (2017). Social workers' perceptions of training preparedness and social justice norms on workplace empowerment. *Journal of Social Service Research*, 43(2), 181-192. <https://doi.org/10.1080/01488376.2016.1226228>
- Caballero, A. (2018). Metodología integral innovadora para planes y tesis. 2014. México *arcilla*.
- Cáceres, J., Ticona, R. (2021). Efecto de la pandemia de COVID-19 en el comportamiento de la economía del Perú, 2020. *Economía y Negocios*, 3(2), 39-46. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.2.1182>
- Cachon, G., Gallino, S., Olivares, M. (2019). Does adding inventory increase sales? Evidence of a scarcity effect in US automobile dealerships. *Management Science*, 65(4), 1469-1485. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.3014>
- Café es nuevo producto bandera (2019). *La República*. <https://larepublica.pe/economia/229714-cafe-es-nuevo-producto-bandera/>
- Chinomona, E., Popoola, B. A., Imuezerua, E. (2017). The influence of employee empowerment, ethical climate, organisational support and top management commitment on employee job satisfaction. A case of companies in the Gauteng province of South Africa. *Journal of Applied Business Research*, 33(1), 27-42. <https://doi.org/10.19030/jabr.v33i1.9865>

- Dahou, K. Hacini, I. (2018). Successful employee empowerment: Major determinants in the Jordanian context. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 11(21), 49-68: <https://doi.org/10.17015/ejbe.2018.021.03>
- De Cassia, R., Fernandes, T., Bellini, L., Gatez, F., Trindade, C. (2021). Instrumentos de avaliação das competências do cuidador informal: Revisão integrativa. *Revista Científica de Enfermagem-RECIEN*, 11(35). <https://doi.org/10.24276/rrecien2021.11.35.365-372>
- De La Puente, C. (2018). Estadística descriptiva e inferencial. *Madrid: ediciones IDT.*
- Díaz, V. (2017). Regresión logística y decisiones clínicas. *Nutrición Hospitalaria*, 34(6), 1505-1505. https://scielo.isciii.es/pdf/nh/v34n6/36_diaz.pdf
- Diirro, G., Seymour, G., Kassie, M., Muricho, G., Muriithi, B. (2018). Women's empowerment in agriculture and agricultural productivity: Evidence from rural maize farmer households in western Kenya. *PloS one*, 13(5), e0197995. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197995>
- Donawa Torres, Z. A. y Morales Martínez, E. C. (2018). Fuerzas competitivas que moldean la estrategia en la gerencia del sector mipyme del distrito de Santa Marta -Magdalena, Colombia-. *Revista EAN*, 84, (pp. 97-108). <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1919>
- Echebiri, C., Amundsen, S., Engen, M. (2020). Linking Structural Empowerment to Employee-Driven Innovation: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Administrative Sciences*, 10(3), 42. <https://doi.org/10.3390/admsci10030042>
- Galarza, C. (2022). Sostenibilidad y éxito empresarial. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos*, (106), 16-27 <http://dx.doi.org/10.18682/cdc.vi106.4030>

- Gamboa, M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Año V, Publicación 2, 2018. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427>
- Gautam, D. Ghimire, S. (2017). Psychological empowerment of employees for competitive advantages: An empirical study of Nepalese service sector, *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 4, pp.466-488 <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0035>
- García, B., Escrig, A., Roca, V. (2019). Empowerment in the public sector: Testing the influence of goal orientation. *Public personnel management*, 48(4), 443-470. <https://doi.org/10.1177/0091026018819020>
- Gómez, M. (2017). Introducción a la metodología de la investigación científica (2ª ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Ghasempour, S., Johnson, L., Babazadeh, V., Banejad, B. (2021). The Effect of Employee Empowerment, Organizational Support, and Ethical Climate on Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), 311-329. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.302333.674066>
- Hernández, C., Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud, 2 (1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

- Holmes, M., Murray, W. (2021). Impacts of Employee Empowerment and Organizational Commitment on Workforce Sustainability. *Sustainability*, 13(6), 3163. <https://doi.org/10.3390/su13063163>
- Hurtado, N., Palomino, K. (2020). Análisis del deterioro del pavimento asfáltico en la determinación de estrategias de mantenimiento utilizando la herramienta HDM-4 caso: Carretera. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3661>
- Iño, W. (2018). Investigación educativa desde un enfoque cualitativo: la historia oral como método. *Voces De La Educación*, 3 (6), 93-110. Disponible en: <https://doaj.org/article/c43bfacaedd948659ea6e251879e6dbe>
- Javed, B., Khan, A., Bashir, S., Arjoon, S. (2017). Impact of ethical leadership on creativity: the role of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(8), 839-851. <https://doi.org/10.1080/13683500.2016.1188894>
- Khaliq, A., Kayani, U., Mir, G. (2020). Relationship of Employee Training, Employee Empowerment, Teamwork with Job Satisfaction. *Journal of Arts & Social Sciences (JASS)*, 7(2), 185-198. Disponible en: [https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020\(185-198\)](https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020(185-198))
- Keiper, M., Barnes, J. (2020). Small business success: factors influencing the NBA's D-league. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 1, 85-101. <https://doi.org/10.1108/JSBED-12-2018-0375>
- Landeros, C., Terán, M., Blanco, M. (2019). Factores del éxito empresarial dentro de las incubadoras de negocio, validación del instrumento de investigación. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 13, 951-968. <https://riico.net/index.php/riico/article/view/1833>
- Lemus, M. (2017). Fortalecimiento empresarial de las pymes del sector cafetero, occidente del Huila nuevos retos de competitividad y globalización. *Revista Nova*, 3, 30-38. <https://doi.org/10.23850/25004476.1537>

- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48. 2, p441-450. <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390>
- Loján, E. (2017). Modelo de evacuación de gestión de continuidad del negocio basado en la norma ISO 22301: 2012 (Master's thesis). <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/1433>
- Medina, M., Verdejo, A. (2019). Segunda encuesta de la deshonestidad académica estudiantil en el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico. *Revista de Educación de Puerto Rico (REduca)*, 2(2),1-36.Disponible en: <https://revistas.upr.edu/index.php/educacion/article/view/16550>
- Mendivelso, F., Rodríguez, M. (2018). Prueba Chi-Cuadrado de independencia aplicada a tablas 2xN. *Revista Médica Sanitas*, 21(2), 92-95. <https://doi.org/10.26852/01234250.6>
- Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego [MIDAGRI]. (2019, 16 de enero). *Minagri presenta nuevo programa nacional de café en la selva central*. <https://www.gob.pe/institucion/midagri/noticias/24671-minagri-presenta-nuevo-programa-nacional-de-cafe-en-la-selva-central>
- Mobarok, M., Skevas, T., Thompson, W. (2021). Women's empowerment in agriculture and productivity change: The case of Bangladesh rice farms. *PLoS one*, 16(8), e0255589. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255589>
- Mora, J., Cercado, L., Huilcapi, M., Montiel, P., Calderón, R. (2017). Imagen corporativa y gestión administrativa; factores fundamentales de éxito empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 1(5), 3-9. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol1iss5.2017pp3-9>

- Nurtirtawaty, I, Murni, N., Bagiastuti, N., Ruki, M. (2021). Digital marketing strategy through mobile application to increase room sales At Ibis Styles Bali Legian Hotel. *Journal of Applied Sciences in Travel and Hospitality*, 4(2), 93-100. <https://dx.doi.org/10.31940/jasth.v4i2.93-100>
- Oneto, A. (2020). COVID-19: Continuidad del negocio, gestión de crisis y gobierno corporativo. Caracas: CAF. Retrieved from <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1596>
- Potnuru, R., Sahoo, C., Sharma, R. (2018). Team building, employee empowerment and employee competencies: Moderating role of organizational learning culture. *European Journal of Training and Development*, 39-60. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2018-0086>
- Pranowo, A., Sutrisno, J., Sulastiono, P., Siregar, Z. (2020). The Entrepreneurial Competency, Innovation Capability, and Business Success: The Case of Footwear Industry in Indonesia. *Calitatea*, 21(178), 20-25. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/entrepreneurial-competency-innovation-capability/docview/2442967389/se-2?accountid=37408>
- Primo, K., Torrel, C. (2019). Empowerment y satisfacción laboral en la Institución Educativa Santa Teresita de Cajamarca durante el año 2018. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23070/Primo%20Cubas%20Karla%20Daniela%20-%20Torrel%20Rabanal%20Carmen%20Katherine.pdf?sequence=1>
- Ramírez, M., Ostos, J., Arteaga, A. (2020). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate. *Revista de Administração de Empresas*, 60, 183-194. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200302>
- Rappaport, J. (2005). Community psychology is (thank God) more than science. *American Journal of Community Psychology*, 35(3-4), 231-238. <https://doi.org/10.1007/s10464-005-3402-6>

- Reymert, I., Jungblut, J., Borlaug, S. (2021). Are evaluative cultures national or global? A cross-national study on evaluative cultures in academic recruitment processes in Europe. *Higher Education*, 82(5), 823-843. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00659-3>
- Ríos, M., Lopez, C., Sánchez, M. (2019). El capital humano como factor clave en el desempeño empresarial: Una visión desde el empowerment. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(3), 69-88. <https://dx.doi.org/10.7769/gesec.v10i3.914>
- Ristovska, N., Blazheska, D. (2021). The Impact of Emotional Intelligence Skills To Entrepreneurial Business Success. *UTMS Journal of Economics*, 12(2). <https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-emotional-intelligence-skills/docview/2641072256/se-2>
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables). Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 4(12), 58-71. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Rojas, J. (2017). Propuesta de un plan de continuidad de negocio para una institución financiera del sector privado bancario del Ecuador (Master's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2017). <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/7531>
- Segovia, A., Treviño, R., Mendoza, J. (2020). The Impact of Structural Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Study in Mexico. *Journal of Applied Business & Economics*, 22(1). <https://doi.org/10.33423/jabe.v22i1.2723>
- Schuster, M., Maertens, M. (2017). Worker empowerment through private standards. Evidence from the Peruvian horticultural export sector. *The*

Journal of Development Studies, 53(4), 618-637.
<https://dx.doi.org/10.1080/00220388.2016.1199858>

Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>

Tricahyadinata, I., Za, S. (2017). An Analysis on the use of Google AdWords to increase e-commerce sales. *SZ Za and I. Tricahyadinata (2017) Int. J. Soc. Sc. Manage*, 4, 60-67. <https://doi.org/10.3126/ijssm.v4i1.16433>

Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

Wilson, T. (2004). *Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Barcelona, España: Grupo Planeta.

Yang, Y., Wang, Y. (2022). Enterprise Human Resources Recruitment Management Model in the Era of Mobile Internet. *Mobile Information Systems*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/7607864>

Yorulmaz, Y., Çolak, I., Sağlam, A. (2018). The Relationship between Teachers' Structural and Psychological Empowerment and their Autonomy. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 81-96. :
<https://dx.doi.org/10.22521/jesr.2018.82.3>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
|-------------|---|--|-------------------|--------------------|-------|--|
| Empowerment | Al-Makhadmah et al., (2020) afirman que el empowerment es una herramienta competitiva que les permita tomar la decisión correcta de inmediato sin una referencia permanente a los departamentos superiores. | Spreitzer (1995) definió el empoderamiento como una motivación intrínseca hacia el trabajo, producto de cuatro cogniciones que favorecen una orientación activa hacia el rol laboral: significado, competencia, autodeterminación e impacto. | Significado | Compromiso | 2 | Ordinaria 1 = Nada 2 = Muy poco 3 = Poco 4 = Más o menos 5 = Bien 6 = Muy Bien 7 = Bastante |
| | | | | Importancia | 1,3 | |
| | | | Competencia | Desempeño | 6 | |
| | | | | Capacidad | 4,5 | |
| | | | Autodeterminación | Confianza | 7,9 | |
| | | | | Toma de decisiones | 8 | |
| | | | | Influencia | 12 | |
| | | | Impacto | Desempeño | 10,11 | |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores |
|-------------------|--|--|-------------------------|------------------|
| Éxito empresarial | Ristovska y Blazheska (2021) mencionan al éxito empresarial como la obtención de objetivos a través de una cultura organizacional cimentada y una planeación estratégica asertiva. | Landeros et. al (2020) definen el éxito empresarial como la continuidad del negocio, el incremento de ventas y el aumento de personal. | Continuidad del negocio | Ventas |
| | | | | Expansión |
| | | | Incremento de ventas | Utilidad |
| | | | Aumento de personal | Crecimiento |
| | | | | Planilla laboral |

Anexo 2: Matriz de consistencia

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables | Definición | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala |
|---|--|---|------------------------|---|-------------------------|------------------------------------|-------|--|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variable independiente | Definición conceptual 1 | Dimensión V.1 | Indicadores variable independiente | Items | Escala de Likert 1= 1 = Nada 2 = Muy poco 3 = Poco 4 = Más o menos 5 = Bien 6 = Muy Bien 7 = Bastante |
| ¿De qué manera el empowerment influye en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022?: | Explicar la influencia del empowerment en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022 | El empowerment influye significativamente en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022 | Empowerment | Al-Makhadmah et al., (2020) afirman que el empowerment es una herramienta competitiva que les permita tomar la decisión correcta de inmediato sin una referencia permanente a los departamentos superiores. | Significado | Compromiso | 2 | |
| | | | | | | Importancia | 1,3 | |
| | | | | | Competencia | Desempeño | 6 | |
| | | | | | | Capacidad | 4,5 | |
| | | | | | Autodeterminación | Confianza | 7,9 | |
| | | | | | | Toma de decisiones | 8 | |
| Impacto | Influencia | 12 | | | | | | |
| | Desempeño | 10, 11 | | | | | | |
| Problema Especifico | Objetivo Especifico | Hipótesis Especifico | Variable dependiente | Definición conceptual 2 | Dimensión V.2 | Indicadores variable dependiente | Items | |
| ¿De qué manera el significado influye en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022?: | Analizar la influencia del significado del empowerment en el éxito empresarial de las Cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022 | El significado influye significativamente en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022 | Éxito empresarial | Ristovska y Blazheska (2021) mencionan al éxito empresarial como la obtención de objetivos a través de una cultura organizacional cimentada y una planeación estratégica asertiva. | Continuidad del negocio | Ventas | 1 | |
| | | | | | | Expansión | 2 | |
| ¿De qué manera la competencia influye en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022?: | Analizar la influencia de la competencia del empowerment en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022 | La competencia influye significativamente en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022 | | | Incremento de ventas | Utilidad | 3 | |
| | | | | | | Crecimiento | 4 | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|---------------------|------------------|---|--|
| | ¿De qué manera la autodeterminación influye en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022? | Analizar la influencia de la autodeterminación del empoderamiento en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022 | La autodeterminación influye significativamente en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022 | | | Aumento de personal | Planilla laboral | 5 | |
| | ¿De qué manera el impacto influye en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022? | Analizar la influencia del impacto del empoderamiento en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022 | El impacto influye significativamente en el éxito empresarial de las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022 | | | | | | |

Anexo 3: Cuestionario

Empowerment

El presente documento es de estricta confiabilidad y anónimo, su aplicación será de gran utilidad para el desarrollo de la investigación de la inducción del personal y desempeño laboral, por tal motivo se pide su colaboración respondiendo con veracidad a las preguntas que se indican, marcando con una "X" la respuesta que considere acertada en las siguientes alternativas.

Edad: _____ Sexo: _____

| | | | | | | |
|------|----------|------|-------------|------|----------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Nada | Muy Poco | Poco | Más o Menos | Bien | Muy Bien | Bastante |

| Empowerment | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------|--|------|----------|------|-------------|------|----------|----------|
| | | Nada | Muy Poco | Poco | Más o Menos | Bien | Muy Bien | Bastante |
| Significado | El trabajo que hago es muy importante para mi | | | | | | | |
| | Mis actividades laborales son personalmente significativas para mi | | | | | | | |
| | El trabajo que hago es significativo para mi | | | | | | | |
| Competencia | Confío en mi capacidad para hacer mi trabajo | | | | | | | |
| | Estoy seguro de mi capacidad para desempeñar mis actividades laborales | | | | | | | |
| | He dominado las habilidades necesarias para mi trabajo | | | | | | | |
| Autodeterminación | Tengo una autonomía significativa para determinar como yo hago mi trabajo | | | | | | | |
| | Puedo decidir por mi cuenta como hacer mi trabajo | | | | | | | |
| | Tengo una considerable oportunidad de independencia y libertad en como hago mi trabajo | | | | | | | |
| Impacto | El impacto que tengo en lo que sucede en mi departamento es grande | | | | | | | |
| | Tengo un gran control sobre lo que sucede en mi departamento | | | | | | | |
| | Tengo una influencia significativa sobre lo que sucede en mi departamento | | | | | | | |

Éxito empresarial

El presente documento es de estricta confiabilidad y anónimo, su aplicación será de gran utilidad para el desarrollo de la investigación de la inducción del personal y desempeño laboral, por tal motivo se pide su colaboración respondiendo con veracidad a las preguntas que se indican, marcando con una "X" la respuesta que considere acertada en las siguientes alternativas.

Edad: _____ Sexo: _____

| | | | | | | |
|------|----------|------|-------------|------|----------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Nada | Muy Poco | Poco | Más o Menos | Bien | Muy Bien | Bastante |

| Éxito empresarial | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------------|---|------|----------|------|-------------|------|----------|----------|
| | | Nada | Muy Poco | Poco | Más o Menos | Bien | Muy Bien | Bastante |
| Continuidad del negocio | ¿Qué tanto han crecido sus ventas en el último año? | | | | | | | |
| | ¿Qué tanto espera expandir su negocio en los próximos 12 meses? | | | | | | | |
| Incremento de ventas | ¿Qué tan satisfecho está usted con la utilidad alcanzada en el último año? | | | | | | | |
| | ¿Qué tanto ha crecido su porción de mercado respecto a sus semejantes en el último año? | | | | | | | |
| Aumento de personal | ¿Qué tanto ha crecido su plantilla laboral en el último año? | | | | | | | |

Anexo 4: Evidencias de recolección de datos



< Chats

Maria



Buenos días señora María, le
envió el formulario de la
encuesta sobre el
empowerment y éxito
empresarial



<https://forms.gle/vctDPbCKj1Hn3Pbm8>



Esta bien joven

Muchas gracias





Anexo 6:

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

Datos Generales

| | |
|---|----------------|
| Nombre de la Organización: | RUC: No aplica |
| No Aplica | |
| Nombre del Titular o Representante legal: No aplica | |
| Nombres y Apellidos: No aplica | DNI: No aplica |

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación

| | |
|---|---------------------------|
| Empowerment y éxito empresarial en las cooperativas productoras de café Pichanaki, 2022 | |
| Nombre del Programa Académico: Administración | |
| Autor: Frank Antony Alva Pelaez José Carlos Hernández Perdomo | DNI: 72783409 72410506 |

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

Lugar y Fecha: Lima, 27 de junio del 2022

Firma:  _____

Frank Antony Alva Pelaez

Firma:  _____

Jose Carlos Hernandez Perdomo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VARGAS MERINO JORGE ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Empowerment y éxito empresarial en las cooperativas productoras de café, Pichanaki, Junín, 2022", cuyos autores son ALVA PELAEZ FRANK ANTONY, HERNANDEZ PERDOMO JOSE CARLOS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| VARGAS MERINO JORGE ALBERTO DNI: 41843715 ORCID 0000-0002-3084-8403 | Firmado digitalmente por: JMERINO el 23-07-2022 19:56:09 |

Código documento Trilce: TRI - 0320110