



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Influencia del empowerment y el compromiso laboral en los
trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Velasquez Zevallos, Sandro Daniel (orcid.org/0000-0003-2672-8123)

ASESORES:

Mg. Fiestas Flores, Carlos Roberto (orcid.org/0000-0002-5582-0124)

Dr. Ruiz Gomez, Tania Noelle (orcid.org/0000-0002-3580-3706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE — PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres, cuyas manos siempre han sostenido mi camino, ofreciéndome amor inquebrantable, comprensión profunda y sacrificios silenciosos. Gracias por ser los pilares que han hecho posible este logro.

A mis amigos, testigos de mi crecimiento, siempre presentes con su amistad sincera, alegría contagiosa y compañía en los momentos cruciales. Gracias por ser mi red de seguridad emocional.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes especialistas de la maestría Mg. Carlos Fiestas y Dr. Tania Ruiz, quienes han compartido su conocimiento con pasión y compromiso, dejando una huella imborrable en mi formación académica.

A los participantes de la investigación, agradezco su generosidad al compartir su tiempo y conocimientos, contribuyendo de manera invaluable a la realización de este estudio.

A todos aquellos que, de una u otra forma, han dejado su huella en esta travesía académica, gracias por su contribución y apoyo.



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE , FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Influencia del Empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023", cuyo autor es VELASQUEZ ZEVALLOS SANDRO DANIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 12 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS DNI: 16744141 ORCID: 0000-0002-5582-0124	Firmado electrónicamente por: RFIESTASFL el 12-01-2024 16:26:06
RUIZ GOMEZ TANIA NOELIE DNI: 18194083 ORCID: 0000-0002-3580-3706	Firmado electrónicamente por: TRUIZ el 12-01-2024 16:41:16

Código documento Trilce: TRI – 0731436



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VELASQUEZ ZEVALLOS SANDRO DANIEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del Empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SANDRO DANIEL VELASQUEZ ZEVALLOS DNI: 76812870 ORCID: 0000-0003-2672-8123	Firmado electrónicamente por: SVELASQUEZZ el 0801-2024 21:49:42

Código documento Trilce: TRI - 0727234

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización:	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	15
3.5 Procedimientos:	16
3.6 Método de análisis de datos:	16
3.7 Aspectos éticos:	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Valides del instrumento por juicio de expertos.	15
Tabla 2	Nivel de confiabilidad: empowerment.	15
Tabla 3	Nivel de confiabilidad: compromiso laboral.	16
Tabla 4	Análisis de la influencia del empowerment en el compromiso laboral.	19
Tabla 5	Niveles de empowerment en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC.	20
Tabla 6	Niveles de compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC.	21
Tabla 7	Análisis de la influencia de la dimensión 1 la delegación de funciones en el compromiso laboral.	23
Tabla 8	Análisis de la influencia de la dimensión 2 la comunicación y responsabilidad en el compromiso laboral.	25
Tabla 9	Análisis de la influencia de la dimensión 3 toma de decisiones en el compromiso laboral.	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diagrama de dispersión: empowerment y el compromiso laboral.	18
Figura 2	Diagrama de dispersión: delegación de funciones y el compromiso laboral.	22
Figura 3	Diagrama de dispersión: comunicación y responsabilidad y el compromiso laboral.	23
Figura 4	Análisis de la influencia de la dimensión 3 toma de decisiones en el compromiso laboral.	25

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo principal determinar la influencia del empowerment en el compromiso laboral de los colaboradores en la empresa Acuapesca SAC en el año 2023. Se adopta un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación no experimental de carácter transversal correlacional – causal. La muestra censal incluye a los 50 colaboradores del área de empaque de la empresa. El nivel de empowerment es mayoritariamente alto (54%) y moderado (46%), mientras que el compromiso laboral se sitúa mayormente en niveles altos (88%) y moderados (12%). Se evidencia una influencia directa y positiva de la delegación de funciones en el compromiso laboral, representando el 43,7% de la variabilidad. Asimismo, la comunicación y la responsabilidad presentan una influencia positiva, explicando el 13,9% de la variabilidad en el compromiso laboral. La toma de decisiones también muestra una influencia directa y positiva, con el 24,3% de la variabilidad explicada. Los resultados revelan una relación positiva entre el empowerment y el desempeño laboral, con un 32,6% de la variabilidad del compromiso laboral atribuible a la influencia del empowerment. El valor de la regresión fue de 0.000, con un p-valor inferior al 0.01, por lo que se respalda la aceptación de la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Empowerment, compromiso laboral, delegación de funciones, comunicación y responsabilidad, toma de decisiones.

ABSTRACT

The main objective of this thesis is to determine the influence of empowerment on the work commitment of employees in the company Acuapesca SAC in the year 2023. A quantitative approach and a non-experimental research design of a transversal correlational - causal nature are adopted. The census sample includes the 50 employees of the company's packaging area. The level of empowerment is mostly high (54%) and moderate (46%), while work commitment is mostly at high (88%) and moderate (12%) levels. A direct and positive influence of the delegation of functions on work commitment is evident, representing 43.7% of the variability. Likewise, communication and responsibility present a positive influence, explaining 13.9% of the variability in work commitment. Decision making also shows a direct and positive influence, with 24.3% of the variability explained. The results reveal a positive relationship between empowerment and job performance, with 32.6% of the variability in work commitment attributable to the influence of empowerment. The regression value was 0.000, with a p-value less than 0.01, thus supporting the acceptance of the alternative hypothesis.

Keywords: Empowerment, work commitment, delegation of functions, communication and responsibility, decision making.

I. INTRODUCCIÓN

La influencia del empowerment en el compromiso laboral es un tema crucial en el entorno empresarial actual, especialmente en industrias como la procesadora de alimentos. En este sector altamente competitivo, la eficiencia y la productividad son esenciales para el éxito (Davidson, 2020). El empowerment, que implica otorgar a los empleados autoridad y responsabilidad, puede mejorar el compromiso laboral. Sin embargo, hay pocas investigaciones sobre el impacto del empowerment y el compromiso laboral en la industria pesquera. Por lo tanto, es importante realizar estudios para comprender mejor cómo estas variables afectan el rendimiento de estas empresas. (Ramírez y Arteaga, 2020).

En América Latina, la gerencia y la gestión del talento humano están cambiando, los gerentes deben diseñar estrategias que valoren el trabajo de los empleados, y que les brinde la facilidad de ser parte en la toma de decisiones. En el pasado, los gerentes a menudo no consideraban las opiniones de los empleados, lo que creaba desmotivación y bajo rendimiento laboral. (Piguave y Vegas, 2021)

Esta problemática se aprecia en un estudio realizado por el Banco Mundial (2022), donde se detectó que las empresas de países con altos niveles de desigualdad tienen más probabilidades de sufrir una rotación de empleados más alta, debido a la insatisfacción laboral que reducía el compromiso y el empoderamiento de los colaboradores, retirándose de la organización. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2021), encontró que el conflicto y la falta de empoderamiento redujo la oportunidad laboral del 18.2% de puestos de trabajo femeninos, lo que puede reducir la productividad de las empresas.

En México, una investigación realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, encontró que el 52.2% de los trabajadores no se sienten comprometidos con su trabajo (INEGI, 2022); además, en Colombia Medina et al. (2021), encontró que el 40% de los trabajadores no se sienten comprometidos con su trabajo. Asimismo, en España, el Instituto Nacional de Estadística determinó que el 45,2% de los colaboradores españoles se sienten poco compromiso laboral (INEI, 2021); por otro lado, en Estados Unidos, un estudio realizado por la empresa Gallup (2020), encontró que solo el 36% de los trabajadores estadounidenses están comprometidos con su trabajo. Cabe mencionar que dichos datos porcentuales son bajos y sin duda alguna afecta en la productividad organizacional, por tal motivo, es

necesario, motivar, recompensar, y otorgar facilidades a los trabajadores para que reafirmen el compromiso y el sentido de pertenencia que tienen con sus empresas (Hernández et al., 2018).

Por otra parte, en Lima Norte - Perú, un estudio determinó que el 27,1% de las mujeres empresarias poseen un nivel alto de empoderamiento, asimismo, el liderazgo femenino tiene una visión transformadora, ya que permite que las mujeres posean más autoridad en la toma de decisiones empresariales. (Ezcurra, 2022). Ante ello, cabe mencionar los principales factores que afectan el compromiso laboral son la mala comunicación, incorrecto clima laboral y el bajo salario, siendo el último el de menor relevancia en las empresas. Dichas causas producen un nivel alto de absentismo laboral, baja productividad y alta rotación de personal, en consecuencia, afectando negativamente a las compañías (Torres, 2018).

Un estudio realizado en una universidad pública del Perú encontró que los docentes que están satisfechos con su trabajo tienen más probabilidades de estar comprometidos con su organización, el estudio también encontró que el 48% de los docentes están insatisfechos con su trabajo, y el 70% no tienen compromiso de continuidad. Las principales razones de la insatisfacción laboral son las bajas remuneraciones, la falta de oportunidades de crecimiento profesional, el reconocimiento insuficiente y la falta de ascensos, son algunos de los desafíos que enfrentan los colaboradores en lugar de trabajo. No obstante, la mayoría de los docentes (82,5%) tienen un compromiso afectivo con la universidad, y el 57% tienen un compromiso normativo. (Quispe y Paucar, 2020).

La problemática que rodea este tema es evidente en numerosas organizaciones, incluida la empresa Acuapesca SAC. La empresa opera desde hace muchos años, en el procesamiento de concha de abanico, es muy reconocida en la provincia por la calidad de sus productos no obstante se dirige verticalmente por sus directivos, la empresa en estudio ha implementado la metodología del empowerment, la cual se evidencia en el capítulo III, asignación de funciones del reglamento interno de trabajo (ver anexo 4); sin embargo, se desconoce la percepción de los colaboradores del empowerment y el compromiso laboral. Las capacitaciones para el desarrollo del personal son ocasionales, siendo el personal nuevo los más afectados, donde sobresale el área de empaque el cual es el último punto de control antes que el producto sea trasladado al cliente final, la estricta jerarquización ha

permitido delegar responsabilidades, pero la falta de autonomía, la limitación en la toma de decisiones y la falta de participación en el personal rotativo (personal nuevo), puede llevar a la insatisfacción laboral y, en última instancia, a la retirada del personal siendo en estos últimos meses 7 empacadores los que se retiraron de la organización. Asimismo, se desconoce el nivel de compromiso actual que tienen los colaboradores por la institución.

Es por ello, que la formulación del problema se plantea de la siguiente manera: ¿Existe influencia del empowerment en el compromiso laboral en la empresa Acuapesca SAC?; esta investigación se justifica teóricamente, ya que el concepto empowerment está teniendo una creciente atención en la literatura académica y empresarial, además va proporcionar una base teórica sobre este tema para comprender sus efectos.

Por otro lado, se justifica de manera práctica porque existe la necesidad de analizar los niveles de empowerment, como también el grado de compromiso laboral que ayuden a elaborar estrategias de mejora en las variables de estudio entre los trabajadores de la empresa Acuapesca.

Se justifica metodológicamente, dado que se empleó instrumentos sometidos a rigor científico con pruebas de confiabilidad y validado por expertos.

Por último, esta investigación posee una justificación social, puesto que los resultados proponen planes de mejora en el empowerment y compromiso laboral, donde no solo la empresa salió beneficiada, sino también los colaboradores y los futuros trabajadores de la empresa Acuapesca SAC.

El objetivo general de esta investigación es determinar la influencia del empowerment en el compromiso laboral en la empresa Acuapesca SAC. Para alcanzar este objetivo, se diseñan los siguientes objetivos específicos: Evaluar el nivel de empowerment existente en la empresa Acuapesca SAC; Identificar el grado de compromiso laboral en la empresa Acuapesca SAC; Analizar la influencia de las dimensiones del empowerment en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Acuapesca SAC.

En esta investigación se planteó la siguiente hipótesis: Existe influencia significativa entre el empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Obando et al (2020), en su artículo realizaron un estudio para determinar el vínculo entre el empowerment y el compromiso laboral en los colaboradores de las empresas de seguros. La investigación estuvo conformada por 301 encuestados, tuvo un enfoque cuantitativo correlacional, con corte transversal. Los resultados detallaron que el 53,8% de los colaboradores están de acuerdo con que la comunicación es un factor clave para mejorar el compromiso laboral. Asimismo, el 55,8% están de acuerdo que la toma de decisiones es un componente primordial para la mejora del compromiso laboral. En conclusión, los empleados de las empresas de seguros tienen un nivel alto de empowerment en su entidad, pero que el nivel de compromiso podría mejorarse brindando mayor participación en la toma de decisiones y mejorando la comunicación.

Noor y Abid (2020), el objetivo del estudio fue examinar la conexión entre el empoderamiento de los profesores y su compromiso hacia la organización. El diseño del estudio se basó en la utilización de encuestas y análisis de correlación. Los resultados obtenidos mediante el análisis del coeficiente de Pearson en el estudio manifestaron una conexión sólida y positiva entre el empoderamiento de los docentes y su compromiso hacia la organización ($r = 0,660$, $p < 0,01$). En consecuencia, se sugiere que las políticas de gestión en el ámbito educativo deberían incorporar estrategias de empoderamiento para fomentar el compromiso del personal docente.

Para Pallavi (2020), el objetivo del estudio fue determinar la conexión entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en el sector de servicios. Para llevar a cabo el estudio, se empleó un cuestionario estandarizado y se adoptó un enfoque básico con un diseño de naturaleza correlacional. Los hallazgos obtenidos revelan una relación positiva y estadísticamente significativa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional, con un coeficiente r de 0,506 y un valor p de 0,000. El análisis de los datos permitió formular varias recomendaciones para el personal docente que laboran en universidades privadas. Treviño y Lopez (2022), el objetivo de este estudio fue examinar la conexión entre el empoderamiento de los empleados y su compromiso con la organización. El estudio se llevó a cabo sin manipular las variables mediante un diseño de naturaleza no experimental y de tipo transversal, con un enfoque correlacional y

causal. Los resultados más destacados evidencian una relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y el empoderamiento, representada por el coeficiente ($\beta_5 + \lambda_5 = 0.089$; $R^2 = 0.853$, $p = 0.038$). Los descubrimientos derivados de este estudio evidencian que los profesores que reciben apoyo, información, recursos y oportunidades para su crecimiento y desarrollo por parte de la organización, experimentan niveles más elevados de satisfacción laboral y compromiso hacia la entidad.

Landeras (2018), en su tesis tuvo como objetivo determinar el impacto del empowerment en los colaboradores del rubro de Call Center. El estudio contó con un enfoque cuantitativo, de naturaleza transversal correlacional, estuvo conformado por 385 colaboradores. Los resultados manifestaron una relación alta y significativa según el coeficiente de spearman de 66.9, con un valor de significancia menor a 0.05. En conclusión, el empoderamiento y el compromiso laboral son factores clave para el éxito de una empresa.

Torres (2018) investigó cómo el empoderamiento del personal administrativo y trabajadores influye en el desarrollo organizacional. El estudio fue exploratorio, descriptivo y correlacional, y contó con un enfoque cualitativo y cuantitativo. La población fue de 812 funcionarios, y la muestra fue de 268 individuos seleccionados aleatoriamente. Los resultados del estudio mostraron que el empoderamiento de los empleados ejerce una influencia beneficiosa en el crecimiento y desarrollo organizacional. El coeficiente de Pearson brindó un resultado de 0.820, lo que demuestra una asociación positiva y se acepta la hipótesis alternativa donde la implementación de técnicas y buenas prácticas de empoderamiento del personal mejora el desarrollo organizacional de la institución. En conclusión, los empleados que se sienten empoderados son más propensos a ser creativos e innovadores, y también son más propensos a estar comprometidos con su trabajo y con la organización.

Muñoz (2020) realizó un estudio en México para analizar la conexión entre el liderazgo, el empoderamiento del capital humano, el compromiso organizacional y el desempeño laboral. La muestra del estudio estuvo conformada por 384 empleados de primera línea a empresas de restauración. Los resultados indicaron una correlación directa y positiva entre el liderazgo y el empoderamiento del capital humano, esto significa que un buen liderazgo puede conducir a un mayor

empoderamiento del personal. En conclusión, fortalecer el liderazgo y el empoderamiento del capital humano puede mejorar el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de los empleados en las organizaciones.

En el ámbito nacional, Chumbiauca (2018) realizó una investigación en Perú, con el objetivo de analizar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en 14 operarios de la oficina regional en Huaraz, para ello emplearon un estudio no experimental. Los resultados manifestaron que ambas variables tienen índices regulares, con una conexión positiva entre el empoderamiento y el compromiso organizacional, no obstante, existe una correlación baja de 0.307, con respecto a Pearson. En conclusión, los operarios que se sienten empoderados también están comprometidos con su trabajo, pero esta relación no es muy fuerte.

Flores (2019) realizó un estudio en Perú para analizar la relación entre el empoderamiento y el rendimiento laboral en el proceso productivo de la empresa Plastimiq S.R.L. El estudio estuvo compuesto por 70 colaboradores, el adoptó un enfoque fue cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y de naturaleza transversal. Los resultados mostraron una relación positiva y estadísticamente significativa entre el empoderamiento y el desempeño laboral, con una rho de Spearman de 0,893 y una significancia bilateral de 0,000. Esto significa que los empleados que se sienten empoderados también tienen un mejor desempeño laboral. En conclusión, se puede mejorar el rendimiento laboral, al dirigir de manera más práctica el empoderamiento dentro de la organización.

Murillo (2021), en su tesis evaluó la relación del empowerment en el compromiso laboral en el personal de la empresa ISETEL PERÚ SAC. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de naturaleza transversal, la población del estudio estuvo conformado por 120 colaboradores. Los resultados demuestran una correlación positiva con un coeficiente de 0.78 y una significancia menor a 0,05. Asimismo, la dimensión delegación de funciones con respecto al compromiso laboral obtuvo un coeficiente de 0.70 con un valor $p < 0.05$. Del mismo modo, la dimensión comunicación y responsabilidad también obtuvo una correlación positiva con un coeficiente de 0.71 y un valor $p < 0.05$. Por último, la dimensión toma de decisiones obtuvo un coeficiente de 0.69 y un valor de significancia menos a 0.05, lo que demuestra una correlación positiva media. En conclusión, el empowerment permite

que los colaboradores se sientan más motivados, comprometidos y responsables de sus labores, lo que, a su vez, puede resultar en un aumento de la productividad. Fernández y Vergaray (2018) realizaron un estudio en Perú para analizar la influencia del empoderamiento en el desempeño laboral de los trabajadores del hotel Tumi. El estudio fue experimental, cuantitativo y pre experimental, y contó con la participación de 20 colaboradores. Los resultados del estudio indicaron que el nivel de conocimiento del empoderamiento en el desempeño laboral es alto, con un 70%. Además, se encontró un autoaprendizaje con una ganancia de conocimientos de 15.75. Esto significa que los trabajadores que participaron en la investigación aumentaron su conocimiento sobre el empoderamiento y cómo aplicarlo en su trabajo. En conclusión, la aplicación del empoderamiento tuvo un impacto positivo y significativo en el rendimiento de los colaboradores del hotel Tumi.

Saldarriaga (2020) realizó un estudio en Perú para estudiar la relación entre el empowerment y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad del estado de Piura. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, tuvo un diseño no experimental y fue de tipo transversal, y contó con la participación de 89 trabajadores. Los resultados manifestaron una correlación altamente significativa entre el empowerment y el compromiso laboral. Esto significa que los empleados que se sienten empoderados también están comprometidos con su trabajo. Los resultados manifestaron una correlación moderada de 0.490 entre el empowerment y el compromiso laboral, con una significancia de 0.000. Asimismo, el 75% de los encuestados tienen un empoderamiento alto y el 25% un nivel medio de empoderamiento; por otro lado, el nivel de compromiso laboral es alto con un 88% y medio con un 12%. En conclusión, la investigación demuestra que el empowerment es un factor importante para el compromiso laboral de los colaboradores. Los autores sugieren que las organizaciones deberían promover el empowerment para mejorar el compromiso laboral de sus empleados.

Cruz (2020), realizó un estudio donde evaluó el vínculo que existe entre el empoderamiento y compromiso organizacional en los colaboradores de la entidad Perú Carnes de Chimbote. EL estudio estuvo conformado por 75 encuestados, tuvo un enfoque cuantitativo con corte transversal. Los resultados manifestaron una correlación alta con 0.853 con un valor de significancia inferior a 0.05, el nivel de empowerment fue alto en un 45%, regular en un 44% y bajo solo en un 11%.

Asimismo, el nivel de compromiso laboral fue alto en un 45% de los colaboradores, regular en un 43% y bajo en los restantes 12%

Mamani (2017), realizó un estudio en Perú con el propósito de examinar la influencia del empowerment en el rendimiento laboral de los empleados de un hotel. Este estudio realizó utilizando un método cuantitativo, siguiendo un diseño no experimental y de naturaleza transversal, y contó con la participación de 30 colaboradores. Los resultados del estudio mostraron que el empowerment tiene un impacto positivo en el desempeño laboral. El estudio encontró que el empowerment es relevante al 80% de las competencias laborales, contribuye al 95% en la ejecución de las funciones de los colaboradores, favorece el 79% del conocimiento y desarrollo de habilidades de los colaboradores. En conclusión, el empowerment se presenta como un elemento contribuyente a la mejora del rendimiento laboral. Sin embargo, el estudio también encontró que existe margen de mejora en la implementación del empowerment.

Rodríguez (2019) realizó un estudio en Perú para analizar el empoderamiento y su vínculo con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Ferreyros. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional. Los resultados mostraron que el 53% de los colaboradores se sienten siempre empoderados, mientras que el 55% manifiestan un compromiso laboral fuerte. Esto significa que la mayor parte de los colaboradores de Ferreyros se sienten empoderados y comprometidos con su trabajo. Sin embargo, la prueba estadística de correlación de Spearman reveló un coeficiente Rho de 0.178, señalando la presencia de una conexión positiva de baja intensidad del empoderamiento y el compromiso laboral. Es decir, los empleados que se sienten empoderados también están comprometidos con su trabajo, pero esta relación es débil.

El empoderamiento según Benzel (2022), se considera como la autoridad o poder otorgado a alguien para hacer algo, donde se entraña la delegación de funciones, encomendando responsabilidad y comunicación en el lugar de trabajo, y la toma de decisiones para la ejecución del trabajo; proceso para volverse más fuerte y poseer mayor confianza, ello es la base para el crecimiento y un proceso de maduración que es integral para convertirse en adultos exitosos, líderes y seres humanos compasivos y empáticos.

Delegación de funciones: según Gracia, Paz y Pinto 2021, es asignar funciones que pueden ser desempeñadas por otros, otorgando autoridad y responsabilidad. Para lograr ello, se debe incentivar la aceptación de responsabilidades y ofrecer inducciones para asumir dichas responsabilidades satisfactoriamente. Asimismo, el líder encargado debe recibir una retroalimentación positiva y constructiva, ofreciendo el apoyo a todos los miembros cuando lo soliciten.

Hieu (2020), el empowerment y la delegación de actividades son dos conceptos significativos en el ámbito laboral, el empoderamiento es el proceso de otorgar a los colaboradores la autoridad y responsabilidad para tomar decisiones y ejecutarlas. La delegación de actividades es el proceso de asignar tareas o funciones a otros, cuando estas definiciones se juntan, se crea una fuerza poderosa para el éxito. El empowerment brinda a los colaboradores la confianza y motivación necesaria para hacerse cargo de sus labores en su trabajo. Asimismo, la delegación de funciones facilita las tareas de las jefaturas.

Comunicación y responsabilidad: para los investigadores Amuezca, Pérez, Monserrath (2019), la comunicación es clave para construir confianza en el trabajo. Cuando los empleados saben lo que está pasando y pueden expresar sus ideas, se sienten más conectados a la empresa y motivados a contribuir a su éxito. De acuerdo con Orgambidez, Mauro y Almeida (2017), la falta de información, las instrucciones contradictorias (directrices conflictivas), y la falta de claridad en las instrucciones relacionadas con el rol profesional pueden hacer que los empleados se sientan menos empoderados en su trabajo. El empowerment psicológico desempeña un papel crucial en la satisfacción laboral y el bienestar, por lo que la falta de empowerment puede conducir a bajos niveles de estas variables.

Rodríguez et al. (2020), la comunicación adecuada es fundamental para una coordinación laboral exitosa. Una comunicación inadecuada, donde no se comunica claramente los objetivos, puede traer consigo malentendidos y resultados desfavorables. Las personas que tienen un conocimiento previo, debido a experiencias ya establecidas, se conoce como conocimiento implícito, pero cuando se brinda nueva información debido a una buena comunicación, se produce nuevos conocimientos lo cual puede mejorar la calidad de trabajo en la organización.

Toma de decisiones: Gutiérrez y Miramontes (2020), sugiere que la decisión es un proceso que comienza en la mente de una persona y finaliza con la acción

correspondiente. Este proceso consta de dos etapas: pensar y ejecutar. Las decisiones son cíclicas, ya que están influenciadas por los conocimientos, expectativas y experiencias previas de la persona que toma la decisión. Esto puede llevar a un cambio en el comportamiento de la persona frente a la situación.

Rodríguez y Pinto (2018), en la toma de decisiones se decide el plan de acción que se va llevar a cabo para resolver los problemas externos o internos que se desarrollan en toda organización, para tomar adecuadamente una decisión se debe tener las capacidades y habilidades apropiadas, para ejecutar de manera coherente y responsable, aprovechando los recursos que tienen a disposición.

El compromiso laboral Loli et al. (2016), es el grado en que un colaborador participa en sus labores o metas, el estado psicológico, afectivo e interno que tiene una persona con la organización donde labora, el vínculo de un individuo con la organización.

Meyer y Allen (1997) citado por Hurtado Arrieta (2017, p.37), definen el compromiso laboral como la medida en el que un colaborador se siente identificado con la organización, está compuesto por un constructo tridimensional de los siguientes componentes: el afectivo, el normativo y el de continuidad.

A su vez Monsalve (2023), hace mención que el compromiso afectivo, es un vínculo emocional que une a los empleados con su trabajo. Los empleados que están comprometidos afectivamente con su trabajo se sienten identificados con su empresa, se sienten orgullosos de su trabajo y están dispuestos a esforzarse para alcanzar los objetivos de la empresa. Asimismo, el estudio encontró que el compromiso afectivo está relacionado positivamente con el desempeño laboral. Los empleados que están más comprometidos afectivamente con su trabajo también tienen un mejor desempeño laboral.

Máynez (2016), el compromiso afectivo es la valoración personal del colaborador con los objetivos de la organización. Es decir, los trabajadores realizan conductas vinculadas con el logro de los objetivos de la organización para satisfacer adecuadamente las perspectivas que se buscan en su puesto laboral. Asimismo, el compromiso afectivo está relacionado con la satisfacción laboral, la perspectiva de oportunidad y las normativas de la institución afines.

Por su parte, Arboleda (2016), el compromiso de continuidad es un tipo de compromiso organizacional que se basa en la percepción del empleado, donde sea

poco probable que encuentre otro trabajo que sea tan bueno como el que tiene. Este tipo de compromiso se caracteriza por la falta de deseo de renunciar a la empresa, incluso si el empleado no está satisfecho con su trabajo. Las empresas que busquen incrementar el compromiso de continuidad de sus empleados deben enfocarse en establecer un ambiente de trabajo positivo y motivador que satisfaga las necesidades de los empleados.

Araya, Díaz y Rojas (2020), el compromiso de continuidad es la restricción que tiene el colaborador de sustituir la organización donde labora, por otra empresa similar o diferente. El compromiso de continuidad se divide en 2 eventos, el primero consiste en limitar la posibilidad que un colaborador se vaya a otra organización sustituta y la segunda consiste en el costo de oportunidad vinculado a la pérdida de beneficios. Así mismo, Betanzos et al. (2017), el compromiso normativo es la sensación de deber u obligación que un empleado siente de manera moral para permanecer en la organización, está relacionado con una serie de factores, incluyendo: Factores individuales: Los valores morales del empleado, la identificación con la organización y la percepción de apoyo organizacional; Factores organizacionales: La cultura organizacional y las políticas de recursos humanos. Es decir, el compromiso normativo es un factor importante para la permanencia de los empleados en las organizaciones porque motiva a los empleados a permanecer en la organización, incluso cuando enfrentan desafíos o dificultades; Crea un sentido de pertenencia y lealtad a la organización; Ayuda a los empleados a lidiar con el estrés y las demandas del trabajo.

Coronado (2020), el compromiso normativo se define como una sensación de permanencia moral hacia la organización, todo ello influenciado por normas establecidas, por una estimulación psicológica y estipulaciones que exigieron una inversión en la empresa. Además, estimula una cultura colaborativa donde se muestra el interés por cuidar a los compañeros laborales, donde la líder incentiva y fomenta esa actitud con su equipo de trabajo.

Para Diaz et al. (2019), el empowerment es una estrategia efectiva para aumentar el compromiso laboral. Las organizaciones que desean aumentar el compromiso de sus empleados pueden hacerlo empoderando a los empleados para que tengan más control sobre su trabajo. Las organizaciones pueden: delegar tareas y responsabilidades, proporcionando oportunidades de desarrollo a los

colaboradores, y creando un entorno de trabajo colaborativo. Implementando estas estrategias, las organizaciones pueden crear un ambiente de trabajo cooperativo, donde los empleados se perciban motivados, responsables y satisfechos, lo que puede conducir a un aumento del compromiso laboral.

Orozco et al. (2022), el compromiso organizacional se vincula positivamente con el compromiso afectivo y normativo, dado que diversos estudios han manifestado que los colaboradores adecuadamente integrados se sienten más comprometidos, lo que incentiva a una mayor satisfacción laboral. La percepción de los colaboradores en el ámbito laboral está ligada con la interacción normativa de la institución, lo cual es un factor importante que conecta a los colaboradores con la organización.

Zonatto et al. (2021), el compromiso se ve afectado por aspectos del empoderamiento y motivación laboral, lo que demuestra la relación que existe entre el empoderamiento y el compromiso, esto se resalta cuando los colaboradores crean un vínculo de permanencia con la organización. El compromiso de los colaboradores esta influenciada por diferentes factores: como la buena comunicación, el ambiente laboral, las perspectivas de los colaboradores y sus preferencias. Lo cual puede afectar positivamente el compromiso en la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se clasifica como básica, con enfoque cuantitativo, ya que se llevó a cabo la recolección de datos numéricos para analizar los fenómenos, con la intención de resolver el problema de investigación e hipótesis. Hernández y Mendoza (2018), la recolección de datos informativos utilizando un enfoque cuantitativo se utiliza para contrastar hipótesis, lo que implica medir variables de forma numérica y analizar los datos mediante métodos estadísticos.

El diseño de la investigación es de carácter no experimental de naturaleza transversal y de tipo correlacional-causal, este diseño implica recopilar datos en un momento determinado para describir sus variables y analizar sus relaciones en un único momento, para Hernández y Mendoza (2018), en el diseño no experimental, las variables no se manipulan deliberadamente, sino que se observan tal como se presentan en el mundo real. En las investigaciones transversales, los datos se recopilan en un instante específico. En el nivel correlacional, se analiza la relación entre dos o más variables.

3.2 Variables y operacionalización

De acuerdo con Ñaupás et al. (2018), llevar a cabo la operacionalización de las variables constituye un proceso que consiste en traducir los conceptos teóricos a términos observables. Esto se hace para poder medir y analizar las variables de forma empírica (ver en anexo 1).

Variable 1: Empowerment en los colaboradores de la empresa Acuapesca SAC

Definición conceptual: Es la autoridad o poder concedido a un colaborador para ejecutar una acción, donde se entraña la delegación de funciones, encomendando responsabilidad y comunicación en el lugar de trabajo, y la toma de decisiones para la ejecución del trabajo (Benzel, 2022).

Definición operacional: El empoderamiento es la capacidad mediante el cual una persona incrementa su control en el desarrollo de sus labores, brindándole más libertad y poder de desarrollar sus actividades para alcanzar los objetivos de la organización.

Entre los indicadores de la variable empowerment se tiene para la dimensión delegación de funciones: Trabajo en equipo, División de trabajo, Especialización y Adaptabilidad; para la dimensión comunicación y responsabilidad se tiene:

Confianza, Compartir información, Enfoque de los directivos y Compromiso; y para la dimensión toma de decisiones se tiene: Poder, Motivación, Desarrollo y Liderazgo; todo ello con una escala de medición ordinal.

Variable 2: Compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC

Definición conceptual: el compromiso laboral es la medida en que un colaborador se siente ligado a una organización, está compuesto por un constructo de 3 dimensiones, de los siguientes componentes el compromiso: afectivo, normativo y de continuidad (Hurtado Arrieta, 2017)

Definición operacional: El compromiso laboral es el grado en que un empleado se siente orgulloso de su trabajo, su organización y sus objetivos.

Entre los indicadores de la variable compromiso laboral se tiene para la dimensión Compromiso afectivo: Realización personal, Permanencia, Significación, Afiliación y Apego; para la dimensión compromiso continuidad se tiene: Inversión, Consecuencias, Necesidades, Alternativas, Competencias, Dificultad asumida; y para la dimensión compromiso de normativo se tiene: Conveniencia, Culpabilidad, Lealtad, Obligación y Agradecimiento; todo ello con una escala de medición ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Hernández y Mendoza (2018), manifiestan que la población de estudio es un conjunto de sujetos que comparten una o varias características comunes y que pueden ser identificados y cuantificados, por ello, la población del estudio estuvo constituida por todos los trabajadores de área de empaque que desempeñan el cargo de operarios, la cual estuvo conformada por 50 colaboradores que brindan funciones específicamente de empaque.

3.3.1 Población: Para realizar la presente investigación se optó por utilizar la toda la población, dado que la población es limitada y está conformada por totalidad de los colaboradores del área de empaque que desempeñan el cargo de empacadores de la empresa Acuapesca SAC, que son 50 colaboradores.

3.3.2 Muestra: No se aplicó un análisis estadístico de muestra, dado que se empleó toda la población conformada por 50 colaboradores.

3.3.3 Muestreo: En el presente estudio, no fue necesario aplicar un método de muestreo, porque se aplicó a toda la población de estudio.

3.3.4 Unidad de análisis: Se conformó por todos los colaboradores que desempeñan el cargo de empacadores de la entidad que estaban trabajando en el

momento de la investigación. No se tuvieron en cuenta otros criterios, como el género o la antigüedad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández y Mendoza (2018) manifiesta que la encuesta como un instrumento de cuestionario que consiste en un conjunto de preguntas que se utilizan para medir las variables a estudiar. En el presente estudio, se elaboraron dos cuestionarios de escala ordinal, uno para medir la variable empowerment y otro para medir la variable compromiso laboral. El desarrollo del cuestionario fue de manera anónima e individual.

Tabla 1

Valides del instrumento por juicio de expertos

N°	Grado académico	Nombre y Apellido del experto	Dictamen
01	Magister	Jorge, Aparicio Ballena	Aplicable
02	Magister	Pedro, Pérez Arboleda	Aplicable
03	Magister	Hugo, Bermúdez Garcia	Aplicable

Nota. Elaboración propia

De acuerdo con Hernández y Fernández (2014), es esencial que nuestro instrumento sea revisado y validado por expertos en el campo, quienes poseen un conocimiento especializado y experiencia en el tema.

Tabla 2

Nivel de confiabilidad: empowerment

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	12

Nota. SPSS 26 (VER ANEXO 5)

En la tabla 2, se presenta el valor de 0.861 que refleja la confiabilidad del instrumento de la variable empowerment, compuesto por 12 ítems. Según el fundamento teórico del Alfa de Cronbach, este valor supera el umbral de 0.80 o 80%, lo que valida la confiabilidad del instrumento.

Tabla 3

Nivel de confiabilidad: compromiso laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	16

Nota. SPSS 26 (VER ANEXO 6)

En la tabla 3, se presenta el valor de 0.839 que manifiesta la confiabilidad del instrumento de la variable compromiso laboral, constituida por 16 ítems. Según el fundamento teórico del Alfa de Cronbach, este valor supera el umbral de 0.80 lo que valida la confiabilidad del instrumento.

3.5 Procedimientos

El proceso de la investigación se desarrolló siguiendo el calendario preestablecido por la institución educativa. La secuencia de actividades comenzó con la formulación del problema de investigación, seguida de un análisis teórico en torno a las variables de empowerment y compromiso laboral. A continuación, se construyó una matriz que detallaba la operacionalización y coherencia de las variables, se definió la metodología del estudio, se estableció la población y se seleccionó la muestra. Luego, se diseñó el instrumento de investigación, que consistió en una encuesta, la cual fue sometida a un proceso de validación y se evaluó su confiabilidad. Posteriormente, se llevó a cabo el sondeo de los datos. A partir de los datos recopilados, se realizó un análisis estadístico con el fin de determinar la validez de las hipótesis formuladas en la investigación. Para finalizar, se redactaron las secciones de discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

La investigación se dividió en dos etapas: una descriptiva y otra analítica. En la primera etapa, se analizaron las variables y dimensiones de la investigación. En la segunda etapa, se evaluaron las hipótesis utilizando la regresión lineal con el programa SPSS. Los resultados se interpretaron para cumplir con los objetivos de la investigación. Para recopilar y organizar los datos, se utilizó el software Microsoft Excel. Para analizar los datos, se empleó el software estadístico SPSS.

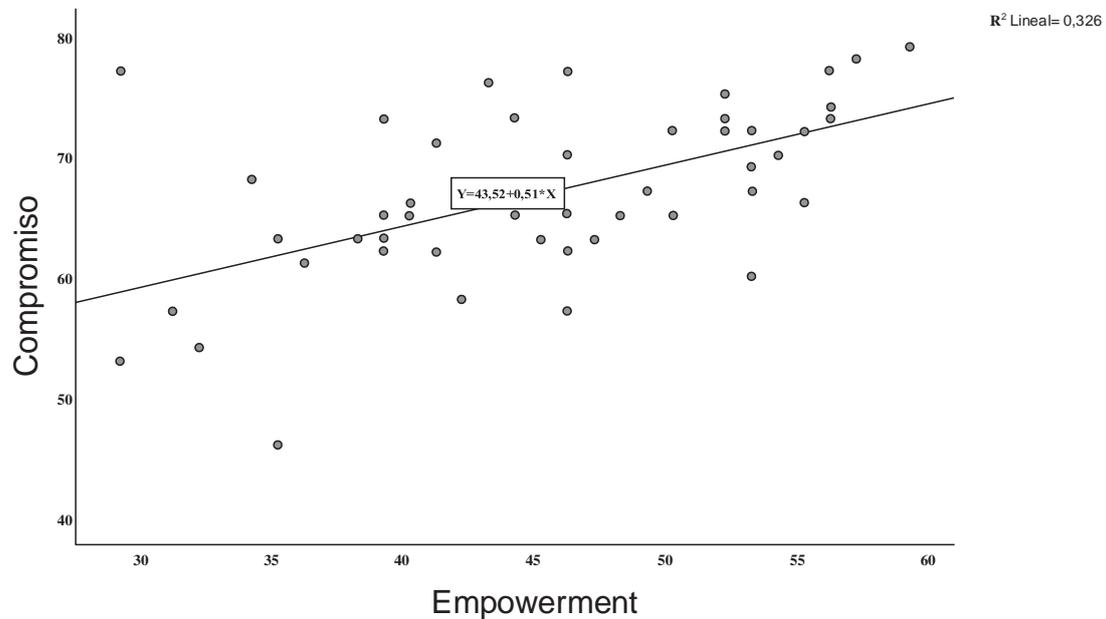
3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se han tomado medidas para garantizar la autenticidad de los resultados, el respeto hacia los colaboradores y la responsabilidad social. Esto se hace para que otros investigadores puedan acceder, utilizar y compartir los hallazgos de la investigación. Los datos utilizados son veraces y fueron recopilados directamente de los empleados de la empresa Acuapesca S.A.C. a través de un cuestionario diseñado específicamente para esta investigación.

IV. RESULTADOS

Figura 1

Diagrama de dispersión del empowerment y el compromiso laboral



Nota. El grafico fue extraído de la base de datos del software SPSS 26.

En la figura 1, se observa que se tiene una influencia directa o positiva del empowerment en el compromiso laboral, además al aumentar en una unidad el empowerment, el compromiso laboral aumenta en promedio 0.51. Asimismo, el 32.6% de la variabilidad del compromiso laboral se debe a la influencia del empowerment.

Tabla 4

Análisis de la influencia del empowerment en el compromiso laboral

	F	Valor p
Regresión	23,175	,000

Nota. Los datos se extrajeron del programa SPSS 26.

Ho: No existe influencia significativa entre el empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC.

Ha: Existe influencia significativa entre el empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC.

Los resultados del análisis estadístico indican que la hipótesis nula es falsa y la hipótesis alternativa es verdadera. El p-valor es inferior a 0.01, indicando una influencia significativa entre el empowerment y el compromiso laboral en los empleados de Acuapesca SAC, con un nivel de confianza del 99%.

Tabla 5

Niveles de empowerment en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	23	46,0
Alto	27	54,0
Total	50	100,0

Nota. Base de datos del estudio de los colaboradores de Acuapesca SAC.

En la tabla 4, se observa que los niveles de empowerment de los colaboradores se encuentran en un nivel alto en el 54% de los encuestados, en segundo lugar, están los encuestados con un 46% que tienen el nivel moderado, y no se aprecia ningún encuestado con nivel bajo de empowerment con 0%.

Tabla 6

Niveles de compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC

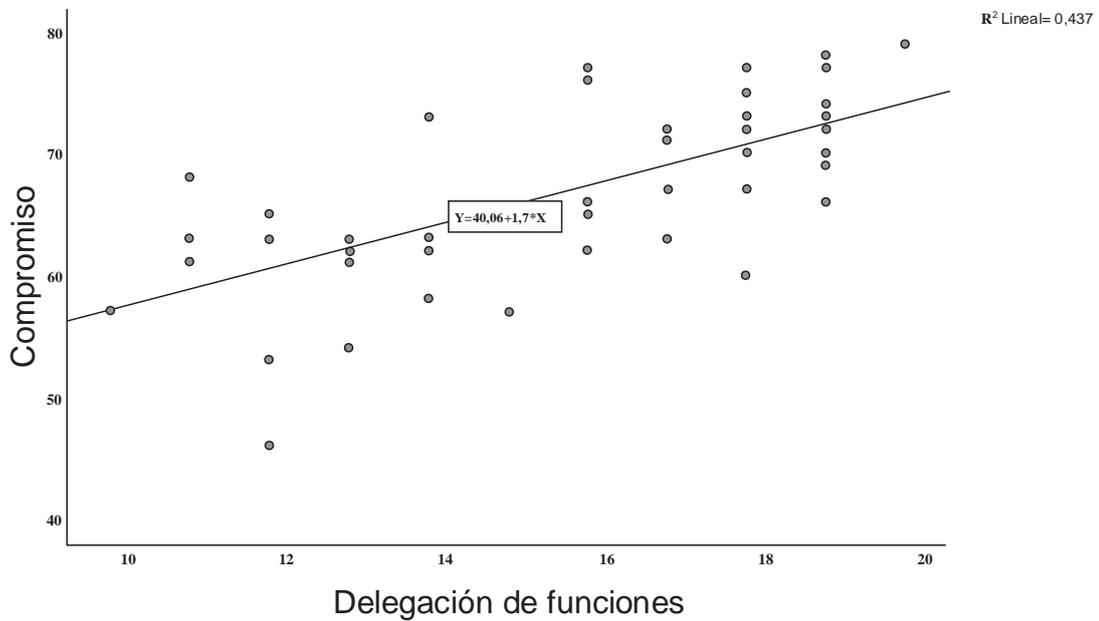
	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	6	12,0
Alto	44	88,0
Total	50	100,0

Nota. Base de datos del estudio de los colaboradores de Acuapesca SAC.

En la tabla 5, se observa que los niveles de compromiso laboral de los colaboradores se encuentran en un nivel alto en el 88% de los encuestados, en segundo lugar, están los encuestados con un 12% que tienen el nivel moderado, y no se aprecia ningún encuestado con nivel bajo de compromiso laboral con un 0%.

Figura 2

Diagrama de dispersión de la dimensión 1 la delegación de funciones y el compromiso laboral



Nota. El grafico fue extraído de la base de datos del software SPSS 26.

En la figura 2, se observa que se tiene una influencia directa o positiva de la delegación de funciones en el compromiso laboral, además al aumentar en una unidad la delegación de funciones, la procrastinación aumenta en promedio 1,7. Por otro lado, el 43.7% de la variabilidad del compromiso laboral se debe a la influencia de la delegación de funciones.

Tabla 7

Análisis de la influencia de la dimensión 1 la delegación de funciones en el compromiso laboral

	F	Valor p
Regresión	37,250	,000

Nota. Los datos se extrajeron del programa SPSS 26.

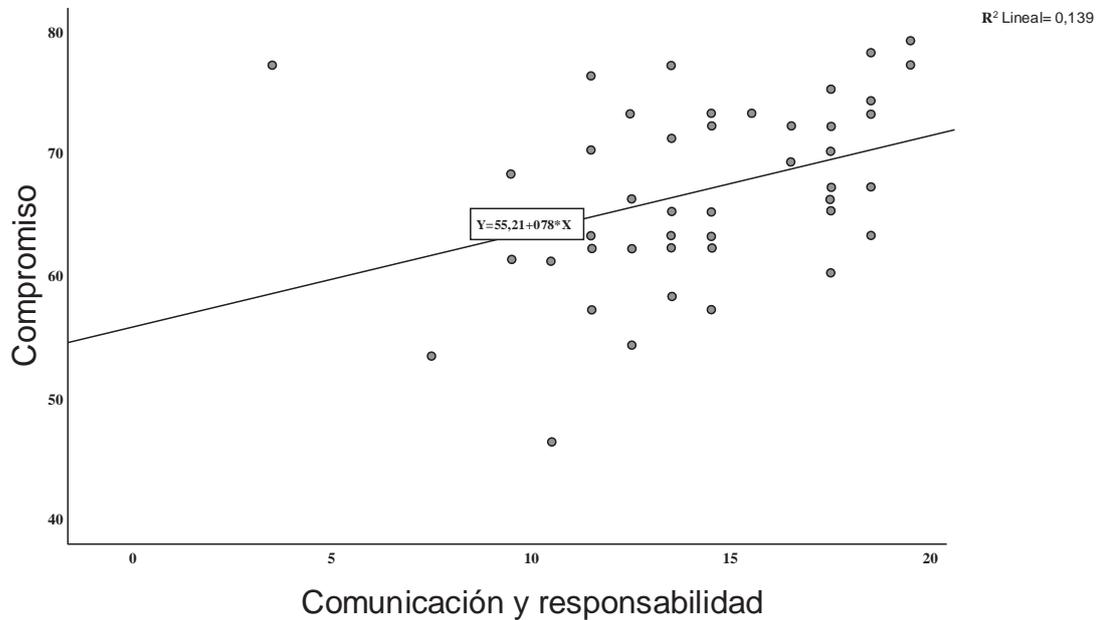
Ho: La dimensión 1 delegación de funciones no está relacionada significativamente con el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa Acuapesca SAC.

Ha: La dimensión 1 delegación de funciones está relacionada significativamente con el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC.

El estudio detalla que la delegación de funciones está relacionada significativamente con el compromiso laboral en los colaboradores de Acuapesca SAC. Dado que el p-valor es inferior a 0.01, con un nivel de confianza del 99%.

Figura 3

Diagrama de dispersión de la dimensión 2 comunicación y responsabilidad y el compromiso laboral.



Nota. El grafico fue extraído de la base de datos del software SPSS 26.

En la figura 3, se observa que se tiene una influencia directa o positiva de la comunicación y responsabilidad en el compromiso laboral, además al aumentar en una unidad la comunicación y responsabilidad, el compromiso laboral aumenta en promedio 0,78. Por otro lado, el 13.9% de la variabilidad del compromiso laboral se debe a la influencia de la comunicación y responsabilidad.

Tabla 8

Análisis de la influencia de la dimensión 2 la comunicación y responsabilidad en el compromiso laboral.

	F	Valor p
Regresión	7,773	,008

Nota. Los datos se extrajeron del programa SPSS 26.

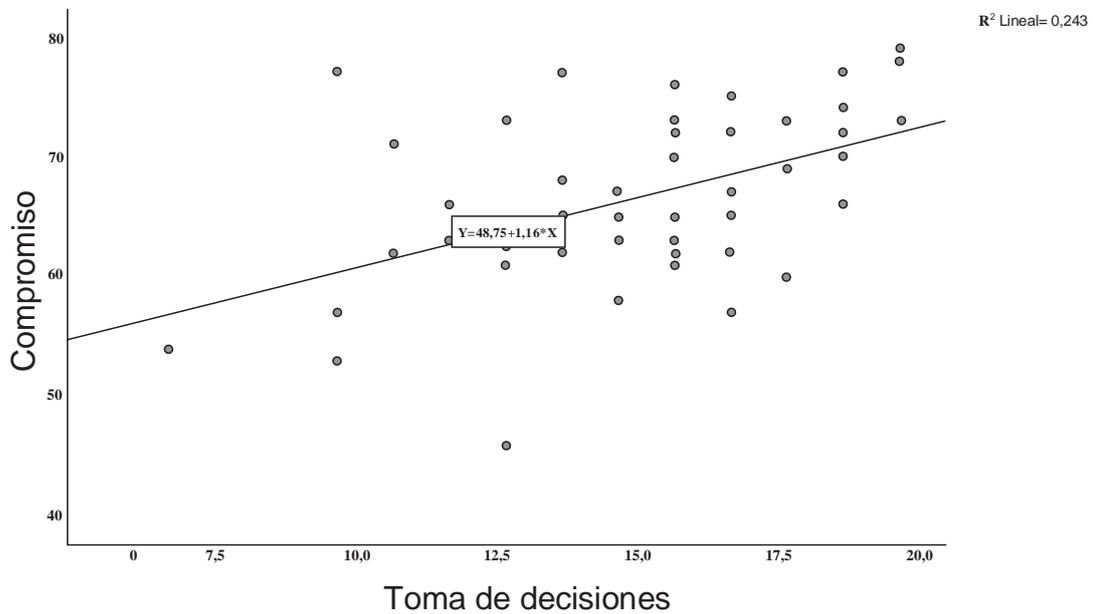
Ho: La dimensión 2 comunicación y responsabilidad no tiene efecto significativo con el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa Acuapesca SAC.

Ha: La dimensión 2 comunicación y responsabilidad tiene efecto significativo con el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa Acuapesca SAC.

El análisis estadístico manifiesta que, si existe una influencia positiva entre el la comunicación y responsabilidad con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Acuapesca SAC, puesto que el p-valor es inferior a 0.01, la hipótesis nula es rechazada en favor de la hipótesis alternativa, respaldándola con un nivel de confianza del 99%.

Figura 4

Diagrama de dispersión de la dimensión 3 toma de decisiones y el compromiso laboral.



Nota. El gráfico fue extraído de la base de datos del software SPSS 26.

En la figura 4, se observa que se tiene una influencia directa o positiva de la delegación de funciones en el compromiso laboral, además al aumentar en una unidad la toma de decisiones, el compromiso laboral aumenta en promedio 1,16. Por otro lado, el 24.3% de la variabilidad del compromiso laboral se debe a la influencia de la toma de decisiones.

Tabla 9

Análisis de la influencia de la dimensión 3 toma de decisiones en el compromiso laboral.

	F	Valor p
Regresión	15,420	,000

Nota. Los datos se extrajeron del programa SPSS 26

Ho: La dimensión 3 toma de decisiones no es un factor influyente en el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa Acuapesca SAC.

Ha: La dimensión 3 toma de decisiones es un factor influyente en el compromiso laboral en los colaboradores de la empresa Acuapesca SAC.

Los resultados del estudio indican que la toma de decisiones es un factor influyente en el compromiso laboral de los colaboradores de Acuapesca SAC. El p-valor es menor a 0.01, este dato proporciona evidencia sólida que respalda la hipótesis alternativa, con un nivel de confianza del 99%, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En línea con los hallazgos obtenidos en la investigación se estableció que si existe influencia directa y positiva entre el empowerment y el compromiso laboral en ACUAPESCA SAC; con la variabilidad del compromiso laboral del 32,6% explicada por el empowerment, destaca la relevancia crítica del empoderamiento en la dinámica laboral de la organización. La significancia estadística fue menor al 0.01, lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa, respaldando la idea de que el empoderamiento es un factor clave para influir positivamente en el compromiso laboral.

Se contrasta con el estudio de Noor y Abid (2020), Pallivi (2020), Torres (2018), Landeras (2018) y Muñoz (2020), quienes manifiestan una relación positiva y significativa entre el empoderamiento y el compromiso laboral, los cuales coincidieron con una correlación alta y con un valor $p < 0,01$, aceptando la hipótesis alternativa y reforzando la influencia que existe entre ambas variables. Por otro lado, el estudio de Chumbiauca (2018), quien analizó el vínculo del empowerment y el compromiso laboral en Huaraz, obtuvo una correlación baja según Pearson con un valor de 0.307, lo cual no se está de acuerdo según los resultados de la investigación.

Además, en la parte teórica se percibe según Zonatto et al. (2021), el compromiso organizacional se vincula directamente con el empoderamiento, siendo el buen ambiente laboral, la comunicación asertiva uno de los factores que generan permanencia en los colaboradores. Del mismo modo, Díaz (2019), manifiesta que el empoderamiento es una de las mejores estrategias que aumentan el compromiso laboral, donde se puede crear una cultura colaborativa mejorando la satisfacción laboral, la motivación y compromiso. Se está de acuerdo, con lo declarado debido a que los resultados coinciden con que el empowerment influye positivamente con el compromiso laboral en la organización.

El nivel de empowerment en los colaboradores de la empresa ACUAPESCA SAC, fue alto en un 54% y el nivel regular fue de 46%, lo que demostró el alto nivel de empoderamiento que existe en la empresa. Comparando los resultados con estudios previos, la distribución de niveles de empoderamiento según Cruz (2020), fue de un 45% de nivel alto, 44% de nivel medio y 11% nivel bajo; según Saldarriaga (2020), manifestó que el 75% de los colaboradores poseen un nivel alto de

empoderamiento, mientras que el 25% poseen un nivel medio. Asimismo, Rodríguez (2019) y Fernández y Vergaray (2018), mostraron un nivel de empoderamiento alto del 53% y 70% respectivamente. Esto coincide con los resultados de la investigación, donde la mayor parte de los encuestados poseen un nivel alto en sus resultados de empoderamiento.

Benzel (2022), considera que el empoderamiento consiste en brindar autoridad a alguien para que puede ejecutar sus funciones de manera más responsable, fomentando el crecimiento integral del colaborador, para generar mayor confianza con la organización. Se está de acuerdo con lo manifestado, dado que el nivel de empoderamiento resultó alto y no se detectó ningún encuestado con un nivel de empowerment bajo.

El grado de compromiso en la empresa ACUAPESCA SAC, fue alto en un 88%, seguido de un nivel regular con un 12%. Este resultado es corroborado con el estudio de Cruz (2020) el cual obtuvo un nivel de compromiso laboral alto en una 45%, seguido de un nivel medio en un 43% y un nivel bajo en un 12%; Saldarriaga (2020), obtuvo un nivel de compromiso alto en 88% y medio en 12%. Asimismo, Rodríguez (2019) obtuvo un nivel del compromiso alto en un 55%. Se está de acuerdo, con los resultados brindados dado que en todos los estudios predominan un nivel alto de compromiso y se comprueba con los resultados de la investigación con un nivel alto del 88%.

Según Orozco et al. (2022), existe un vínculo fuerte entre el compromiso laboral y el compromiso normativo y afectivo, ya que los trabajadores debidamente integrados demuestran mayor compromiso y satisfacción laboral. Además, Loli et al. (2016), menciona que el compromiso es el grado que un colaborador se siente vinculada con la organización. EL compromiso afectivo según Monsalve (2023), es una conexión emocional que une a los colaboradores con la organización sintiéndose parte de ella. EL compromiso de continuidad según Arboleda (2016), se basa en como percibe el colaborador su trabajo, donde sienta que no va encontrar otro trabajo tan bueno como el que tiene actualmente. El compromiso normativo según Coronado (2020), es la sensación de permanencia moral hacia la organización debido a estimulaciones psicológicas. Se es de acuerdo con estas definiciones, dado que la predominancia de niveles altos de compromiso laboral sugiere un entorno laboral saludable en la organización. Asimismo, la ausencia de

colaboradores con niveles bajos compromiso laboral destaca la eficiencia de las practicas desarrolladas en ACUAPESCA SAC.

La influencia de la delegación de funciones en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Acuapesca SAC, fue positiva. El estudio manifestó que el 43,7% de la variabilidad del compromiso laboral se debe a la delegación de funciones, además, tuvo un valor de significancia menos a 0,01. Ello, se contrasta con el estudio de Murillo (2021), quien manifiesta que la relación entre la dimensión delegación de funciones y el compromiso laboral obtuvo un coeficiente de 0.70 con un valor de significancia $p < 0.05$, demostrando la relación positiva entre ambas variables.

La dimensión delegación de funciones según, García, Paz y Pinto (2021), es otorgar responsabilidad y autoridad, para ello se debe incentivar y capacitar al personal con el objetivo que desarrolle sus funciones satisfactoriamente, además se debe generar una cultura constructiva y positiva, donde todos participen. Para Hieu (2020), la delegación de funciones consiste en brindar actividades o tareas, para generar confianza y motivación en el momento de ejecutar sus actividades, lo cual es una herramienta poderosa para toda organización.

Se está de acuerdo con estos autores, ya que en la investigación se demostró que la delegación de funciones influye en el compromiso organizacional en un 43,7%. Además, se fomenta positivamente la confianza que tienen los colaboradores con la organización.

La influencia entre la comunicación y la responsabilidad, y el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Acuapesca SAC. Tuvo una variabilidad del 13,9% en el compromiso laboral, lo cual es atribuido a la comunicación y la responsabilidad. Se contrasta con el estudio de Murillo (2021), quien manifiesto que la dimensión comunicación y responsabilidad tiene una relación positiva con el compromiso laboral con un coeficiente de 0.71 y una significancia de $p < 0.05$. Además, Obando [et al.] (2020), detalla que el 53,8% de sus encuestados están de acuerdo que la comunicación es un elemento clave para mejorar el compromiso en los colaboradores.

Para Amuezca, Pérez, Monserrath (2019), la comunicación es fundamental para crear un ambiente de laboral de confianza, los colaboradores conocen cuales son los problemas principales de la organización y estar más vinculados con la empresa

puede contribuir con el éxito de la misma. Del mismo modo, Orgambidez, Mouro y Almeida (2017), manifiesta que la falta de información, como conflictos o discusiones al momento de brindar instrucciones hacen que los colaboradores se sientan menos empoderados. Asimismo, Rodríguez et al. (2020), la comunicación asertiva, evita los malentendidos y por consiguiente los resultados desfavorables, una buena comunicación puede mejorar la calidad de trabajo de la organización. También, Suárez (2017), detalla que brindar responsabilidad en los colaboradores mejora el compromiso lo que lleva a conseguir mejores resultados en la organización.

Se está de acuerdo, debido a que en el estudio el compromiso laboral se ve afectado en un 13,9% por la dimensión de comunicación y responsabilidad. Además, el valor de la regresión lineal fue menor 0,01, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa y se afirmó que la comunicación y responsabilidad influye en el compromiso laboral.

La influencia de la toma de decisiones en el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC. Tuvo una variabilidad del 24,3% del compromiso laboral explicado por la influencia de la toma de decisiones. Esto, se contrasta con los resultados de Murillo (2021), quien obtuvo que la dimensión toma de decisiones tiene un coeficiente de 0.69 y un valor de significancia menor a 0.05. Del mismo modo, Obando [et al.] (2020), manifiesta que el 55,8% de los encuestados están de acuerdo que la toma de decisiones es un factor importante para mejorar el compromiso laboral de las organizaciones.

De esta manera, los resultados sobre la influencia positiva de la delegación de funciones, comunicación y responsabilidad en el compromiso laboral se alinean con estudios previos, como los de Treviño y Lopez (2022) y Flores (2019); resaltando la importancia estratégica de estos elementos, donde se contrasta que los colaboradores que se sienten más empoderados también se sienten comprometidos con la organización. Esto, se comprueba con los resultados de la investigación donde se manifestó que el 43,7%, el 13,9%, y el 24,3% de la variabilidad del compromiso laboral se explica por la delegación de funciones, la comunicación y la responsabilidad, y la toma de decisiones respectivamente. Asimismo, Gutiérrez y Miramontes (2020), manifiesta que la toma de decisiones es la acción de pensar y ejecutar, todo ello influenciado por experiencias y

expectativas previas del colaborador antes de tomar una decisión. Para Rodríguez y Pinto (2018), es la decisión que se va tomar para resolver un problema interno o externo, donde se tiene que pensar de manera coherente y apropiada, empleando de mejor manera los recursos que se tienen a disposición. Se está de acuerdo con estas definiciones, debido a que la toma de decisiones es esencial para resolver problemas en la organización mejorando el compromiso laboral, lo cual se demuestra con los resultados de la investigación donde la toma de decisiones influye directamente en un 24,3% en el compromiso laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera. El estudio encontró que existe una relación positiva entre las variables de empoderamiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ACUAPESCA SAC; el 32,6% de la variabilidad del compromiso laboral se debe a la influencia del empowerment. Además, el nivel de significancia es menor al 0.01 ($p\text{-valor} = 0.000$), los datos recopilados respaldan la hipótesis alternativa, lo cual implica la invalidez de la hipótesis nula.

Segunda. Se determinó que el nivel de empowerment en los colaboradores de la empresa ACUAPESCA SAC, tienen un nivel alto con un 54%, seguido de un nivel moderado con un 46%, no se encontró ningún colaborador con un nivel bajo de empoderamiento.

Tercera. Se evaluó el grado de compromiso laboral en los colaboradores de la empresa ACUAPESCA SAC, con un nivel de compromiso laboral alto en un 88%, seguido de un nivel moderado en un 12%, no se apreció ningún colaborador con un nivel bajo de compromiso.

Cuarta. Se demostró que existe una influencia directa y positiva de la delegación de funciones en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Acuapesca SAC. Además, el estudio encontró que el 43,7% de la variabilidad del compromiso laboral se puede explicar por la delegación de funciones. Esto significa que la delegación de funciones es un factor importante que influye en el compromiso laboral de los trabajadores de Acuapesca SAC.

Quinta. Se evidenció que hay una influencia directa y positiva entre la comunicación y la responsabilidad, y el compromiso laboral de los empleados en Acuapesca SAC. Del mismo modo, se determinó que el 13,9% de la variabilidad en el compromiso laboral puede ser atribuido a la comunicación y la responsabilidad. Esto indica que la comunicación y la responsabilidad desempeñan un papel significativo como factores que afectan el compromiso laboral de los trabajadores en Acuapesca SAC.

Sexta. Se evidencio que existe una influencia directa y positiva de la toma de decisiones en el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC. Esto significa que, al aumentar la toma de decisiones, el compromiso laboral también aumenta. Asimismo, el estudio encontró que el 24,3% de la variabilidad del compromiso laboral se puede explicar por la

toma de decisiones. Esto significa que la toma de decisiones es un componente importante que influye directamente en el compromiso laboral de los trabajadores de Acuapesca SAC.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a las jefaturas promover el empoderamiento de los colaboradores; esto se puede hacer a través de políticas y prácticas que otorguen a los trabajadores más autonomía, responsabilidad y control sobre su trabajo.

Segunda. Se recomienda dar más autoridad y responsabilidad a los colaboradores, darles la información y recursos necesarios para tomar decisiones, y cultivar una cultura de confianza y apoyo en el trabajo. Estas prácticas han sido efectivas y deben continuar para fortalecer el empoderamiento de los empleados.

Tercera. Se recomienda a los altos mandos de la empresa Acuapesca SAC, seguir haciendo lo que ya están haciendo bien. Esto incluye dar a los empleados un sentido de propósito y significado en su trabajo, reconocer y recompensar el buen desempeño, y crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Cuarta. Se sugiere continuar promoviendo un enfoque de delegación efectiva. Esto podría implicar capacitación en habilidades de liderazgo y gestión para asegurar que los líderes estén preparados para delegar de manera eficiente y que los colaboradores estén equipados para asumir responsabilidades adicionales.

Quinta. Se recomienda mejorar y fomentar aún más la comunicación efectiva en la empresa. Esto podría incluir estrategias de comunicación interna, retroalimentación regular y promoción de una cultura de responsabilidad compartida.

Sexta. Se sugiere promover un entorno que fomente la participación en la toma de decisiones. Esto se podría hacer a través de: la creación de procesos participativos, capacitación al personal en habilidades necesarias para la toma de decisiones y el fomento de una cultura donde la toma de decisiones sea compartida y valorada.

REFERENCIAS

- Arboleda Arango, A. M. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración*, 29(53), 181–201. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc>
- Araya Pizarro, S. C., Díaz Cortés, K. V., & Rojas Escobar, L. E. (2020). Compromiso Organizacional de funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1–17. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Banco Mundial. (2022). *World Development Report 2023: Inequality*. <https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2022>
- Benzel, E. (2022). Empowerment. *World Neurosurgery*, 157(15). <https://doi.org/10.1016/j.wneu.2021.10.132>
- Betanzos Diaz, N., Rodríguez-Loredo, C. S., & Paz-Rodríguez, F. (2017). Desarrollo y validación de un cuestionario sobre compromiso organizacional normativo: Un estudio piloto en trabajadores Mexicanos. *Anales de Psicología*, 33(2), 393–396. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211>
- Coronado Guzmán, G. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60(1). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Chumbiauca, J. (2018). *El empoderamiento y su relación con el compromiso organizacional de los empleados de la oficina regional de Huaraz del organismo supervisor de la inversión de la energía y minería (Osinergmin), Huaraz 2018*. [Tesis para obtener el grado de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3596/T033_40795082_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz Castro, M. L. (2020). *Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes, Chimbote – 2020* [Tesis para obtener el grado de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Davidson, K. (2020). Increasing organizational commitment: Empowering employees in the workplace. *University Honors Theses*. <https://doi.org/10.15760/honors.869>

- Díaz Rosillo, A., Vara Horna, A., Asencios González, Z., Chafloque Céspedes, R., & Santi-Huaranca, I. (2019). Gestión equitativa, empoderamiento Y compromiso personal. *Dimensión Empresarial*, 17(3), 87–103.
- Ezcurra, T. T. P. (2022). *Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el PER*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845019/html/>
- Fernández Cisneros, T. N., & Vergaray Maguiña, S. J. (2018). *Conocimiento del Empowerment y su influencia en el Desempeño Laboral de la Empresa Hotelera El Tumi Huaraz–2018* [Tesis para obtener el grado de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/p2wp>
- Flores Paredes, C. A. (2019). *El empowerment y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq SRL-San Juan de Lurigancho 2019* [Tesis para obtener el grado de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47223/Flores_PCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallups. (2020). *State of the American Workplace*. Estados Unidos.
- García, J., Paz, A., y Pinto, E. (2021). Coaching y empowerment: Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 219-234
- Gutiérrez, V. C., & Miramontes, B. L. M. (2020). Toma de decisiones: una revisión de literatura. *Revista Doxa*. <https://doi.org.10.52191/rdojs.2019.155>
- Henry Darío Suárez Vélez (2017). Vista de Empowerment como estrategia gerencial para mejorar la efectividad laboral. *Revista científica ciencias económicas y empresariales* 3(2), 64-81. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/26/19>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Definiciones de enfoques cualitativos y cuantitativos, sus similitudes y diferencias*. (sexta ed.). McGraw Hill
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández Bonilla, Blanca Estela, Ruiz Reynoso, Adriana Mercedes, Ramírez Cortés, Verónica, Sandoval Trujillo, Sendy Janet, & Méndez Guevara, Laura Cecilia. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el*

- Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hieu, Vu. (2020). Employee empowerment and empowering leadership: A literature review. *Technium*, 2(7), 20-28. https://www.researchgate.net/publication/344424946_Employee_empowerment_and_empowering_leadership_A_literature_review
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional: Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* [Tesis para obtener el grado de Licenciatura, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI. (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2022_trim1.pdf
- Instituto Nacional de Estadística - INE. (2021). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. <https://ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0421.pdf>
- Landeras Cantuarias, A. M. F. (2018). *Relación entre el empowerment y el compromiso laboral de la "Generación Y"* [Tesis para obtener el grado de Maestría, Universidad de Buenos Aires]. <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/2757956/1/LanderasCantuariasAMF.pdf>
- Loli P, A., Montgómery U., W., Cerón V., F., Del Carpio G., J., Navarro V., V., & Llacho I, K. (2016). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 18(1), 105–123. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- Mamani Choque, D. (2017). *Análisis del Empowerment en el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Taypikala Lago Chucuito Puno 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Antiplano Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/6905>

- Máynez Guaderrama, A. I. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría*, 61(4), 666–681. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- Medina, R. E., et al. (2021). *Impacto de la informalidad laboral postpandemia en la ciudad de Bogotá sobre el PIB nacional*. [Tesis el grado de licenciatura, Universidad EAN]. <http://hdl.handle.net/10882/10641>.
- Monsalve Castro, C., Pardo-del-Val, M., & Dasí Rodríguez, S. (2023). Prácticas de alto rendimiento y compromiso afectivo: el papel mediador de la cultura organizacional en pymes colombianas. *Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales*, 33(88), 149–164.
- Muñoz López Velarde, H. (2020). *Liderazgo y empoderamiento como estrategias para alcanzar el compromiso organizacional y el desempeño laboral en empresas del sector restaurantero de la Ciudad de Aguascalientes, México*. [Tesis de Pregado, Universidad Autónoma de aguas calientes]. <http://hdl.handle.net/11317/1906>
- Murillo Carhuanina, N. G. (2021). *El empowerment y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa ISETEL PERÚ SAC, en el año 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121071>
- Noor Muhammad & Abid Hussain Ch (2020). Relationship of Teachers' Empowerment and Organizational Commitment at Secondary School Level in Punjab. *Bulletin of Education and Research August*, 42(2), 69-80. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relationship-teachers-empowerment-organizational/docview/2472156751/se-2>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Obando Changuan, M. P., Cuenca Caraguay, V. E., y Real Davalos, M. P. (2020). El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. *Revista de producción*,

- Ciencias e investigación*, 4(32) 81-88. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp81-88>
- Orgambidez Ramos, Alejandro; MOURA, Daniel Y Almeida, Helena. Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 35(1) 257-278. ISSN 0254-9247. <http://dx.doi.org/http://doi.org/10.18800/psico.201701.009>.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2022). *América Latina y Caribe: políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia*. [https://ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_838520/lang--es/index.htm](https://ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_838520/lang-es/index.htm)
- Orozco Solis, M. G., Bravo Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Ángel González, M., Vázquez Juárez, C. L., & Vázquez-Colunga, J. C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta colombiana de psicología*, 25(1), 42–55. <https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.14>
- Pallavi Tandon (2020). A study of the impact of psychological empowerment on organizational commitment in the service sector. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology* 17(7). ISSN 1567-214x
- Piguave Bello, Miryam Margarita y Vegas Meléndez, Hilarión José. Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(8), 21-38. ISSN 2697-3456. <https://www.redalyc.org/journal/6858/685872080002/html/>
- Quispe Flores, R., & Paucar Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org.10.17162/au.v10i2.442>
- Ramírez, M. F. M., Ostos, J., & Arteaga, A. R. S. (2020). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate. *Revista de Administração de Empresas*, 60(3), 183–194. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200302>
- Rodríguez Cruz, Y., & Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de

- información. *Transinformacao*, 30(1), 51-64. <https://doi.org/10.1590/2318-08892018000100005>
- Rodríguez, N., Álvarez, J., Molina, C., Grau, M., Areosa, P., Boné, G., & De Hegedus, P.. (2020). Comunicación, Participación y Gestión adaptativa para el Desarrollo Sustentable de la Ganadería Familiar de Sierras del Este, Uruguay. *Agrociencia*, 24(1). <https://doi.org/10.31285/agro.24.343>
- Rodríguez Rodríguez, Carol Rosymary (2019). *Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote – 2019*. [Tesis para obtener el grado de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39272>
- Saldarriaga Villar, M. A. (2020). *Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública Piura, 2019*. [Tesis para obtener el grado de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45857>
- Torres R. (2018). *Motivación laboral: ¿Por qué un equipo se desmotiva? causas y consecuencias*. Recuperado de: <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>
- Treviño Reyes, Rosalba y López Pérez, Jesús (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y Administración*, 67 (3), 309-337.
- Zonatto, V. C. da S., Goncalves, M., da Silva, A., & Michels, A. (2021). Influence of motivation on organizational commitment of permanent and temporary workers. *Revista Gestão, finanças e contabilidade*, 11(2), 99. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=IFME&u=univcv&id=GALE|A690697225&v=2.1&it=r&sid=sitemap&asid=10c9e98d>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Empowerment	Benzel (2022), se considera como la autoridad o poder otorgado a alguien para hacer algo, donde se entraña la delegación de funciones, encomendando responsabilidad y comunicación en el lugar de trabajo, y la toma de decisiones para la ejecución del trabajo.	El empoderamiento es la capacidad mediante el cual una persona incrementa su control en el desarrollo de sus labores, brindándole más libertad y poder de desarrollar sus actividades para alcanzar los objetivos de la organización.	Delegación de funciones	Trabajo en equipo División de trabajo Especialización Adaptabilidad	Escala Ordinal - tipo Likert
			Comunicación y responsabilidad	Confianza Compartir información Enfoque de los directivos Compromiso	
			Toma de decisiones	Poder Motivación Desarrollo Liderazgo	
Compromiso laboral	Hurtado Arrieta (2017, p.37) el compromiso laboral es la medida en el que un trabajador se siente identificado con la organización, está compuesto por un constructo tridimensional de los siguientes componentes: el afectivo, el normativo y el de continuidad	El compromiso laboral es el grado en que un empleado se siente orgulloso de su trabajo, su organización y sus objetivos.	Compromiso afectivo	Realización personal Permanencia Significación afiliación Apego	Escala Ordinal - tipo Likert
			Compromiso continuidad	Inversión Consecuencias Necesidades Alternativas Competencias Dificultad asumida	

Compromiso
normativo

Conveniencia
Culpabilidad
Lealtad Obligación
Agradecimiento

Anexo 2: Instrumento: cuestionario

Cuestionario sobre el empowerment en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023

Estimado colaborador(a), este cuestionario es para fines académicos. Nos ayudará a recolectar datos importantes. El cuestionario es totalmente anónimo, por lo que te pedimos que respondas con sinceridad.

INSTRUCCIONES

1. Responde todas las preguntas.
2. Marca con un aspa en cada recuadro, según la siguiente escala: 5: Siempre; 4: Casi siempre; 3: A veces; 2: Casi nunca; 1: Nunca.

N	Ítems	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DELEGACIÓN DE FUNCIONES						
1	La división adecuada de trabajo facilita la ejecución de las funciones.					
2	El trabajo en equipo influye en el buen desarrollo de sus funciones.					
3	Los colaboradores han sido especializados para el buen desempeño sus funciones.					
4	Los colaboradores se adaptan con facilidad a los cambios repentinos de la organización					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN Y RESPONSABILIDAD						
5	Sus superiores lo motivan para ganar confianza empoderándolo contantemente.					
6	Los directivos comparten información sobre la planificación y ejecución de tareas u actividades.					
7	La manera en que los directivos piensan y actúan se ve reflejada en la forma en como apoyan a los empleados en su trabajo.					
8	Los colaboradores se identifican con las metas de la organización.					
DIMENSIÓN: TOMA DE DESICIONES						
9	Usted siente que los directivos le brindan el poder de tomar decisiones para brindar soluciones cuando se presenta algún inconveniente en el desarrollo de su trabajo.					
10	Los colaboradores se encuentran motivados para tomar decisiones por su propia iniciativa.					
11	Ante situaciones u inconvenientes laborales se percibe quien guie y direccioné el desarrollo de toma de decisiones en su grupo de trabajo.					
12	El liderazgo dentro de la organización aporta al buen desarrollo de sus funciones.					

Cuestionario sobre el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023

Estimado colaborador(a), este cuestionario es para fines académicos. Nos ayudará a recolectar datos importantes. El cuestionario es totalmente anónimo, por lo que te pedimos que respondas con sinceridad.

INSTRUCCIONES

1. Responde todas las preguntas.
2. Marca con un aspa en cada recuadro, según la siguiente escala: 5: Siempre; 4: Casi siempre; 3: A veces; 2: Casi nunca; 1: Nunca.

N	Ítems	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO						
1	¿Te sientes satisfecho con tu desarrollo personal en esta empresa?					
2	¿Experimenta una real pertenencia a esta empresa por su trabajo?					
3	¿Valora muy significativamente su experiencia laboral en esta empresa?					
4	¿Siente una total afiliación con esta empresa en su calidad de trabajador?					
5	¿Está seguro de sentir un apego a la empresa en la que trabaja?					
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
6	¿Contribuye inmutablemente con cada inversión que realiza la empresa?					
7	¿Le preocupa las consecuencias que se derivan de todas las acciones laborales en donde trabaja?					
8	¿Se siente comprometido con las necesidades de su organización?					
9	¿Se interesa constantemente por las mejores alternativas para la empresa en que trabaja?					
10	¿Se preocupa constantemente por contar con las competencias necesarias para cumplir con la empresa en que labora?					
11	¿Contribuye siempre asumiendo las dificultades que se presentan en su centro de trabajo?					
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE NORMATIVO						
12	¿Acepta como conveniente lo normado en la empresa en que labora?					
13	¿Se siente responsable de que el personal no esté a la altura de sus compromisos laborales?					
14	¿Cumple sus deberes laborales con total lealtad?					
15	¿Se enmarca en la exigencia de cada una de sus obligaciones laborales?					
16	¿Se muestra agradecido por todo aquello que se le ha permitido hacer en su centro de trabajo?					

FICHA TÉCNICA

1. Nombre del instrumento: Cuestionario de Empowerment
2. Autor: Velasquez Zevallos, Sandro Daniel
3. Administración: Individual
4. Duración: 15 minutos por persona aproximadamente.
5. Aplicación: Trabajadores del área de empaque de la empresa Acuapesca SAC.
6. Objetivo: Recolectar información del empowerment, con respecto a sus dimensiones: Delegación de funciones, comunicación y responsabilidad, y toma de decisiones.
7. Modo de aplicación:
 - 7.1. El cuestionario para medir el empowerment, constó de 12 ítems distribuidos en tres dimensiones, de la siguiente manera:
 - La dimensión delegación de funciones evaluó: el trabajo en equipo, la división de trabajo, la especialización y la adaptabilidad. Comprendiendo los ítems: 1, 2, 3 y 4.
 - La dimensión comunicación y responsabilidad evaluó: la confianza, compartir información, el enfoque de los directivos y el compromiso. Comprende los ítems: 5, 6, 7 y 8.
 - La dimensión toma de decisiones evaluó: el poder, la motivación, el desarrollo y el liderazgo. Comprendiendo los ítems: 9, 10, 11 y 12.
 - 7.2. Los colaboradores desarrollaron el cuestionario en forma anónima e individual, y marcaron en las alternativas correspondientes de acuerdo a su experiencia en la entidad donde laboral Acuapesca SAC.
 - 7.3. El cuestionario se empleó a los colaboradores en una sola ocasión.
 - 7.4. La duración del cuestionario fue de aproximadamente 15 minutos, los materiales necesarios fueron un lapicero y el cuestionario.
8. Estructura del cuestionario

	1	2	3	4	5
Escala de valoración	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N	Ítems	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: DELEGACIÓN DE FUNCIONES						
1	La división adecuada de trabajo facilita la ejecución de las funciones.	1	2	3	4	5
2	El trabajo en equipo influye en el buen desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
3	Los colaboradores han sido especializados para el buen desempeño sus funciones.	1	2	3	4	5
4	Los colaboradores se adaptan con facilidad a los cambios repentinos de la organización	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN Y RESPONSABILIDAD						
5	Sus superiores lo motivan para ganar confianza empoderándolo contantemente.	1	2	3	4	5
6	Los directivos comparten información sobre la planificación y ejecución de tareas u actividades.	1	2	3	4	5
7	La manera en que los directivos piensan y actúan se ve reflejada en la forma en como apoyan a los empleados en su trabajo.	1	2	3	4	5
8	Los colaboradores se identifican con las metas de la organización.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: TOMA DE DESICIONES						
9	Usted siente que los directivos le brindan el poder de tomar decisiones para brindar soluciones cuando se presenta algún inconveniente en el desarrollo de su trabajo.	1	2	3	4	5
10	Los colaboradores se encuentran motivados para tomar decisiones por su propia iniciativa.	1	2	3	4	5
11	Ante situaciones u inconvenientes laborales se percibe quien guie y direccioné el desarrollo de toma de decisiones en su grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
12	El liderazgo dentro de la organización aporta al buen desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5

9. Escala de calificación

9.1. General

Nivel	Puntaje
Bajo	[12 - 28]
Moderado	[29 - 45]
Alto	[46 - 60]

10. Validez y fiabilidad de la prueba

10.1. Validez: El instrumento (consistieron en 2 cuestionarios, uno para la variable empowerment y el otro para la variable compromiso laboral). Estos cuestionarios fueron adaptados de las investigaciones de Murillo (2021) y Cruz (2020), quienes los diseñaron para sus respectivas investigaciones. Sin embargo, el investigador ajustó los instrumentos específicamente para los objetivos de la presente investigación. Tal es así, que la validación de estos

instrumentos se llevó a cabo mediante la evaluación de expertos. Tres profesionales con el grado de maestro analizaron los contenidos de los ítems. Los expertos evaluaron el contenido de los ítems y concluyeron que los ítems eran consistentes. Los resultados de la validación de la variable empowerment fueron:

Grado académico	Nombre y Apellido del experto	Valoración del instrumento
Magister	Jorge, Aparicio Ballena	Muy bueno
Magister	Pedro, Pérez Arboleda	Excelente
Magister	Hugo, Bermúdez Garcia	Muy bueno

- 10.2. Confiabilidad: Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable empowerment, los 12 ítems distribuidos en tres dimensiones: Delegación de funciones, responsabilidad y comunicación, y toma de decisiones, que conforman este cuestionario fueron sometidos a una prueba estadística Alpha de Cronbach, donde se obtuvo un valor de 0.861, lo que manifestó una elevada confiabilidad en el instrumento.
- 10.3. Puntuación del cuestionario: El cuestionario de Empowerment, se calificó sumando las puntuaciones de cada ítem. Cada uno de los ítems directos que conformaban el cuestionario pudo recibir de 1 a 5 puntos, conforme a la alternativa marcada. La puntuación de 5 manifestó que el encuestado estaba altamente de acuerdo con el ítem planteado; mientras que, una puntuación de 1, manifestó que el encuestado estaba en desacuerdo con el ítem planteado. Se cuantificaron como 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre. La puntuación máxima que se obtuvo fue de 60 puntos y la mínima de 12. Cuanto más alto era el puntaje del encuestado en la escala, mayor era el empoderamiento del encuestado.
- 10.4. Interpretación
- De 46 a 60 puntos el nivel de empowerment de los encuestados fue Alto.
 - De 29 a 45 puntos el nivel de empowerment de los encuestados fue Regular.
 - De 12 a 28 puntos el nivel de empowerment de los encuestados fue Bajo.

FICHA TÉCNICA

1. Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso Laboral
2. Autor: Velasquez Zevallos, Sandro Daniel
3. Administración: Individual
4. Duración: 15 minutos por persona aproximadamente.
5. Aplicación: Trabajadores del área de empaque de la empresa Acuapesca SAC.
6. Objetivo: Recolectar información del Compromiso Laboral, con respecto a sus dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, y Compromiso normativo.
7. Modo de aplicación:
 - 7.1. El cuestionario para medir el Compromiso Laboral, constó de 16 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, de la siguiente manera:
 - La dimensión Compromiso afectivo evaluó: la realización personal, la permanencia, la significación, la afiliación y el apego. Comprendiendo los ítems: 1, 2, 3, 4 y 5.
 - La dimensión Compromiso de continuidad evaluó: la inversión, las consecuencias, las necesidades, las alternativas, las competencias, y la dificultad asumida. Comprende los ítems: 6, 7, 8, 9, 10 y 11.
 - La dimensión Compromiso Normativo evaluó: la conveniencia, la culpabilidad, la lealtad, la obligación y el agradecimiento. Comprendiendo los ítems: 12,13, 14, 15 y 16.
 - 7.2. Los colaboradores desarrollaron el cuestionario en forma anónima e individual, y marcaron en las alternativas correspondientes de acuerdo a su experiencia en la entidad donde laboral Acuapesca SAC.
 - 7.3. El cuestionario se empleó a los colaboradores en una sola ocasión.
 - 7.4. La duración del cuestionario fue de aproximadamente 15 minutos, los materiales necesarios fueron un lapicero y el cuestionario.
8. Estructura del cuestionario

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N	Ítems	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO						
1	¿Te sientes satisfecho con tu desarrollo personal en esta empresa?	1	2	3	4	5
2	¿Experimenta una real pertenencia a esta empresa por su trabajo?	1	2	3	4	5
3	¿Valora muy significativamente su experiencia laboral en esta empresa?	1	2	3	4	5
4	¿Siente una total afiliación con esta empresa en su calidad de trabajador?	1	2	3	4	5
5	¿Está seguro de sentir un apego a la empresa en la que trabaja?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
6	¿Contribuye inmutablemente con cada inversión que realiza la empresa?	1	2	3	4	5
7	¿Le preocupa las consecuencias que se derivan de todas las acciones laborales en donde trabaja?	1	2	3	4	5
8	¿Se siente comprometido con las necesidades de su organización?	1	2	3	4	5
9	¿Se interesa constantemente por las mejores alternativas para la empresa en que trabaja?	1	2	3	4	5
10	¿Se preocupa constantemente por contar con las competencias necesarias para cumplir con la empresa en que labora?	1	2	3	4	5
11	¿Contribuye siempre asumiendo las dificultades que se presentan en su centro de trabajo?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE NORMATIVO						
12	¿Acepta como conveniente lo normado en la empresa en que labora?	1	2	3	4	5
13	¿Se siente responsable de que el personal no esté a la altura de sus compromisos laborales?	1	2	3	4	5
14	¿Cumple sus deberes laborales con total lealtad?	1	2	3	4	5
15	¿Se enmarca en la exigencia de cada una de sus obligaciones laborales?	1	2	3	4	5
16	¿Se muestra agradecido por todo aquello que se le ha permitido hacer en su centro de trabajo?	1	2	3	4	5

9. Escala de calificación

9.1. General

Nivel	Puntaje
Bajo	[16 - 37]
Moderado	[38 - 59]
Alto	[60 - 80]

10. Validez y fiabilidad de la prueba

10.1. Validez: El instrumento (consistieron en 2 cuestionarios, uno para la variable empowerment y el otro para la variable compromiso laboral). Estos cuestionarios fueron adaptados de las investigaciones de Murillo (2021) y Cruz (2020), quienes los diseñaron para sus respectivas investigaciones. Sin embargo, el investigador ajustó los instrumentos específicamente para los objetivos de la presente investigación. Tal es así, que la validación de estos instrumentos se llevó a cabo mediante la evaluación de expertos. Tres profesionales con el grado de maestro analizaron los contenidos de los ítems. Los expertos evaluaron el contenido de los ítems y concluyeron que los ítems eran consistentes. Los resultados de la validación de la variable compromiso laboral fueron:

Grado académico	Nombre y Apellido del experto	Valoración del instrumento
Magister	Jorge, Aparicio Ballena	Muy bueno
Magister	Pedro, Pérez Arboleda	Excelente
Magister	Hugo, Bermúdez Garcia	Muy bueno

10.2. Confiabilidad: Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable compromiso laboral, los 16 ítems distribuidos en tres dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, y Compromiso normativo, que conforman este cuestionario fueron sometidos a una prueba estadística Alpha de Cronbach, donde se obtuvo un valor de 0.839, lo que manifestó una elevada confiabilidad en el instrumento.

10.3. Puntuación del cuestionario: El cuestionario de Compromiso laboral, se calificó sumando las puntuaciones de cada ítem. Cada uno de los ítems directos que conformaban el cuestionario pudo recibir de 1 a 5 puntos, conforme a la alternativa marcada. La puntuación de 5 manifestó que el encuestado estaba altamente de acuerdo con el ítem planteado; mientras que, una puntuación de 1, manifestó que el encuestado estaba en desacuerdo con el ítem planteado. Se cuantificaron como 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre. La puntuación máxima que se obtuvo fue de 80 puntos

y la mínima de 16. Cuanto más alto era el puntaje del encuestado en la escala, mayor era el empoderamiento del encuestado.

10.4. Interpretación

- De 60 a 80 puntos el nivel de compromiso laboral de los encuestados fue Alto.
- De 38 a 56 puntos el nivel de compromiso laboral de los encuestados fue Regular.
- De 16 a 37 puntos el nivel de compromiso laboral de los encuestados fue Bajo.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Influencia del Empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023

Investigador (a) (es): Velasquez Zevallos, Sandro Daniel

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia del Empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023”, cuyo objetivo es determinar la influencia del empowerment en el compromiso laboral en la empresa Acuapesca SAC. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado de programa Académico de Maestría en Administración de Negocios MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Nuevo Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del gerente de planta de la empresa Acuapesca SAC.

El empoderamiento es el proceso de otorgar a los empleados la autoridad y la responsabilidad para tomar decisiones y controlar su propio trabajo. Cuando los empleados se sienten empoderados, tienen un mayor sentido de control sobre su trabajo y se sienten más valorados por la empresa. Esto puede conducir a un mayor compromiso laboral, que se define como la medida en que los empleados se sienten conectados y comprometidos con su trabajo y su empresa. El problema de investigación aborda cuestiones fundamentales relacionadas con el empoderamiento y el compromiso laboral, con el fin de garantizar el bienestar de los empleados y mejorar la competitividad de la empresa Acuapesca SAC. La comprensión de cómo el empoderamiento influye en el compromiso laboral proporciona información valiosa para la gestión de recursos humanos y el desarrollo estratégico de la organización. En este sentido, el objetivo general del estudio es el eje central de la investigación, y los resultados obtenidos deben brindar una respuesta a la pregunta de investigación: ¿Existe influencia del empowerment en el compromiso laboral en la empresa Acuapesca SAC?, por ello se ha considerado apropiado realizar la presente encuesta.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia del Empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la misma entidad Acuapesca SAC. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Velasquez Zevallos Sandro Daniel y Docente asesor: Fiestas Flores, Carlos Roberto.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Influencia del Empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Opción de respuesta					Criterios de evaluación									
				1: Nunca	2: casi nunca	3: A veces	4: Casi	5: Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Empowermen		División de trabajo	La repartición de trabajo permite una buena ejecución de sus funciones.						X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	El trabajo en equipo influye en el buen desarrollo de sus funciones.								X		X		X			
		Especialización	Los colaboradores tienen sus funciones y especialización bien definidas según su puesto laboral.								X		X		X			
		Adaptabilidad	Los colaboradores se adaptan a los cambios inmediatos de manera repentina en la organización.								X		X		X			
	Comunicación y responsabilidad	Confianza	Le motivan para tener confianza en sí mismo, promoviendo el buen desarrollo del empoderamiento.						X		X		X		X			
		Compartir información	Los directivos comparten información sobre la planificación y ejecución de tareas u actividades.								X		X		X			
		Enfoque de los directivos	La manera en que los directivos piensan y actúan se ve reflejada en la forma en como apoyan a los empleados en su trabajo.								X			X		X		En la realidad no se cumple, cambiar el sentido de la pregunta
		Compromiso	Los colaboradores se identifican con las metas de la organización.								X		X		X			

Toma de decisiones	Poder	Usted siente que los directivos le brindan el poder de tomar decisiones para brindar soluciones cuando se presenta algún inconveniente en el desarrollo de su trabajo.								X		X		X			
	Motivación	Los colaboradores se encuentran motivados por su iniciativa en la toma de decisiones.							X		X		X				
	Desarrollo	Ante situaciones u inconvenientes laborales se percibe quien guie y direccioné el desarrollo de toma de decisiones en su grupo de trabajo.							X		X		X				
	Liderazgo	El liderazgo dentro de la organización aporta al buen desarrollo de sus funciones.							X		X		X				
Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Realización personal	¿Te sientes satisfecho con tu desarrollo personal en esta empresa?							X		X		X			
		Permanencia	¿Experimenta una real pertenencia a esta empresa por su trabajo?							X		X		X			
		Significación	¿Valora muy significativamente su experiencia laboral en esta empresa?							X		X		X			
		Afiliación	¿Siente una total afiliación con esta empresa en su calidad de trabajador?							X		X		X			
		Apego	¿Está seguro de sentir un apego a la empresa en la que trabaja?							X		X		X			
	Compromiso continuidad	Inversión	¿Contribuye inmutablemente con cada inversión que realiza la empresa?								X		X		X		
		Consecuencias	¿Le preocupa las consecuencias que se derivan de todas las acciones laborales en donde trabaja?								X		X		X		

Validez del instrumento de la variable empowerment, por Magister Jorge Alberto, Aparicio Ballena

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario del empowerment
OBJETIVO : Determinar la influencia del empowerment en el compromiso laboral en la empresa Acuapesca SAC
DIRIGIDO A : Trabajadores de la empresa Acuapesca S.A.C

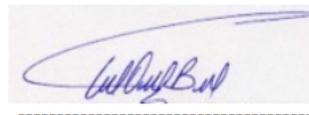
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Jorge Alberto Aparicio Ballena

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios

Firma



DNI N° 16475031

Validez del instrumento de la variable compromiso laboral, por Magister Jorge Alberto, Aparicio Ballena

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario del compromiso laboral
OBJETIVO : Determinar la influencia del empowerment en el compromiso laboral en la empresa Acuapesca SAC
DIRIGIDO A : Trabajadores de la empresa Acuapesca S.A.C

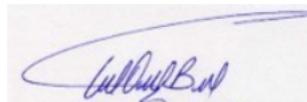
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Jorge Alberto Aparicio Ballena

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración de Negocios

Firma



DNI N° 16475031

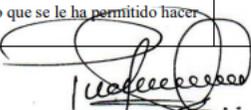
Validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: **Influencia del Empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				1: Nunca	2: casi nunca	3: A veces	4: Casi siempre	5: Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Empowerment	Delegación de funciones	División de trabajo	La repartición de trabajo permite una buena ejecución de sus funciones. (La división adecuada del trabajo facilita la ejecución de las funciones)						X		X		X		X		REVISAR
		Trabajo en equipo	El trabajo en equipo influye en el buen desarrollo de sus funciones.						X		X		X		X		
		Especialización	Los colaboradores tienen sus funciones y especialización bien definidas según su puesto laboral. (Los colaboradores han sido especializados para el buen desempeño de sus funciones)						X		X		X		X		REVISAR
		Adaptabilidad	Los colaboradores se adaptan a los cambios inmediatos de manera repentina en la organización. (Los colaboradores se adaptan con facilidad a los cambios repentinos de la organización).						X		X		X		X		REVISAR
	Comunicación y responsabilidad	Confianza	Le motivan para tener confianza en sí mismo, promoviendo el buen desarrollo del empoderamiento. (Sus superiores lo motivan para ganar confianza empoderándolo constantemente).						X		X		X		X		REVISAR
		Compartir información	Los directivos comparten información sobre la planificación y ejecución de tareas u actividades.						X		X		X		X		
		Enfoque de los directivos	La manera en que los directivos piensan y actúan se ve reflejada en la forma en como apoyan a los empleados en su trabajo.						X		X		X		X		
		Compromiso	Los colaboradores se identifican con las metas de la organización.						X		X		X		X		
	Toma de decisiones	Poder	Usted siente que los directivos le brindan el poder de tomar decisiones para brindar soluciones cuando se presenta algún inconveniente en el desarrollo de su trabajo.						X		X		X		X		
		Motivación	Los colaboradores se encuentran motivados por su iniciativa en la toma de decisiones. (Los colaboradores se sienten motivados para tomar decisiones por su propia iniciativa).						X		X		X		X		REVISAR
		Desarrollo	Ante situaciones u inconvenientes laborales se percibe quien guíe y dirija el desarrollo de toma de decisiones en su grupo de trabajo.						X		X		X		X		
		Liderazgo	El liderazgo dentro de la organización aporta al buen desarrollo de sus funciones.						X		X		X		X		

Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Realización personal	¿Te sientes satisfecho con tu desarrollo personal en esta empresa?						X	X	X	X			
		Permanencia	¿Experimenta una real pertenencia a esta empresa por su trabajo?						X	X	X	X			
		Significación	¿Valora muy significativamente su experiencia laboral en esta empresa?						X	X	X	X			
		Afiliación	¿Siente una total afiliación con esta empresa en su calidad de trabajador?						X	X	X	X			
		Apego	¿Está seguro de sentir un apego a la empresa en la que trabaja?						X	X	X	X			
	Compromiso continuidad	Inversión	¿Contribuye inmutablemente con cada inversión que realiza la empresa?							X	X	X	X		
		Consecuencias	¿Le preocupa las consecuencias que se derivan de todas las acciones laborales en donde trabaja?							X	X	X	X		
		Necesidades	¿Le importan todas las necesidades que se suscitan en la entidad donde trabaja? (¿Qué tan comprometido se siente con las necesidades de su organización?)							X	X	X	X		REVISAR
		Alternativas	¿Se interesa constantemente por las mejores alternativas para la empresa en que trabaja?							X	X	X	X		
		Competencias	¿Se preocupa constantemente por contar con las competencias necesarias para cumplir con la empresa en que labora?							X	X	X	X		
		Dificultad asumida	¿Contribuye siempre asumiendo las dificultades que se presentan en su centro de trabajo?							X	X	X	X		
	Compromiso normativo	Conveniencia	¿Acepta como conveniente lo normado en la empresa en que labora?							X	X	X	X		
		Culpabilidad	¿Se siente responsable de que el personal no esté a la altura de sus compromisos laborales?							X	X	X	X		
		Lealtad	¿Cumple sus deberes laborales con total lealtad?							X	X	X	X		
		Obligación	¿Se enmarca en la exigencia de cada una de sus obligaciones laborales?							X	X	X	X		
Agradecimiento		¿Se muestra agradecido por todo aquello que se le ha permitido hacer en su centro de trabajo?							X	X	X	X			


Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda
 DNI N° 16456428
 Mat. CORLAD N°0313
 ORCID: 0000-0002-8571-4525

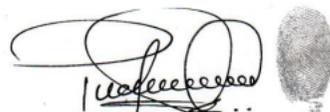
Validez del instrumento de la variable empowerment, por Magister Pedro Antonio, Pérez Arboleda

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario del empowerment
OBJETIVO : Determinar la influencia del empowerment en el compromiso laboral en la empresa Acuapesca SAC
DIRIGIDO A : Trabajadores de la empresa Acuapesca S.A.C
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Pedro Antonio Pérez Arboleda
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios



Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda
DNI N° 16456428
Mat. CORLAD N°0313
ORCID: 0000-0002-8571-4525

Validez del instrumento de la variable compromiso laboral, por Magister Pedro Antonio, Pérez Arboleda

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario del compromiso laboral
OBJETIVO : Determinar la influencia del empowerment en el compromiso laboral en la empresa Acuapesca SAC
DIRIGIDO A : Trabajadores de la empresa Acuapesca S.A.C
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Pedro Antonio Pérez Arboleda
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración de Negocios



Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda
DNI N° 16456428
Mat. CORLAD N°0313
ORCID: 0000-0002-8571-4525

Validez de instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Influencia del Empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Opción de respuesta					Criterios de evaluación							
				1: Nunca	2: casi nunca	3: A veces	4: Casi	5: Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
Empowermen		División de trabajo	La repartición de trabajo permite una buena ejecución de sus funciones.						X		X		X		X	
		Trabajo en equipo	El trabajo en equipo influye en el buen desarrollo de sus funciones.								X		X		X	
		Especialización	Los colaboradores tienen sus funciones y especialización bien definidas según su puesto laboral.								X		X		X	
		Adaptabilidad	Los colaboradores se adaptan a los cambios inmediatos de manera repentina en la organización.								X		X		X	
	Comunicación y responsabilidad	Confianza	Le motivan para tener confianza en sí mismo, promoviendo el buen desarrollo del empoderamiento.						X		X		X		X	
		Compartir información	Los directivos comparten información sobre la planificación y ejecución de tareas u actividades.								X		X		X	
		Enfoque de los directivos	La manera en que los directivos piensan y actúan se ve reflejada en la forma en como apoyan a los empleados en su trabajo.								X		X		X	
		Compromiso	Los colaboradores se identifican con las metas de la organización.								X		X		X	

		Poder	Usted siente que los directivos le brindan el poder de tomar decisiones para brindar soluciones cuando se presenta algún inconveniente en el desarrollo de su trabajo.								X		X		X			REVISAR	
	Toma de decisiones	Motivación	Los colaboradores se encuentran motivados por su iniciativa en la toma de decisiones.							X			X		X				
		Desarrollo	Ante situaciones u inconvenientes laborales se percibe quien guie y dirija el desarrollo de toma de decisiones en su grupo de trabajo.							X			X		X				
		Liderazgo	El liderazgo dentro de la organización aporta al buen desarrollo de sus funciones.							X			X		X				
Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Realización personal	¿Te sientes satisfecho con tu desarrollo personal en esta empresa?							X			X		X				
		Permanencia	¿Experimenta una real pertenencia a esta empresa por su trabajo?							X			X		X				
		Significación	¿Valora muy significativamente su experiencia laboral en esta empresa?								X			X		X			
		Afiliación	¿Siente una total afiliación con esta empresa en su calidad de trabajador?								X			X		X			
		Apego	¿Está seguro de sentir un apego a la empresa en la que trabaja?								X			X		X			
	Compromiso continuidad	Inversión	¿Contribuye inmutablemente con cada inversión que realiza la empresa?								X			X		X			
		Consecuencias	¿Le preocupa las consecuencias que se derivan de todas las acciones laborales en donde trabaja?								X			X		X			

	Necesidades	¿Le importan todas las necesidades que se suscitan en la entidad donde trabaja?							X		X		X		REVISAR
	Alternativas	¿Se interesa constantemente por las mejores alternativas para la empresa en que trabaja?							X		X		X		
	Competencias	¿Se preocupa constantemente por contar con las competencias necesarias para cumplir con la empresa en que labora?							X		X		X		
	Dificultad asumida	¿Contribuye siempre asumiendo las dificultades que se presentan en su centro de trabajo?							X		X		X		
Compromiso normativo	Conveniencia	¿Acepta como conveniente lo normado en la empresa en que labora?							X		X		X		
	Culpabilidad	¿Se siente responsable de que el personal no esté a la altura de sus compromisos laborales?							X		X		X		
	Lealtad	¿Cumple sus deberes laborales con total lealtad?							X		X		X		
	Obligación	¿Se enmarca en la exigencia de cada una de sus obligaciones laborales?							X		X		X		
	Agradecimiento	¿Se muestra agradecido por todo aquello que se le ha permitido hacer en su centro de trabajo?							X		X		X		


 Hugo Edgardo Bermúdez García
 Jefe de Negocios
 mibanco
 DNI N° 32990068

Validez del instrumento de la variable empowerment, por Magister Hugo Edgardo, Bermúdez Garcia

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario del empowerment
OBJETIVO : Determinar la influencia del empowerment en el compromiso laboral en la empresa Acuapesca SAC
DIRIGIDO A : Trabajadores de la empresa Acuapesca S.A.C

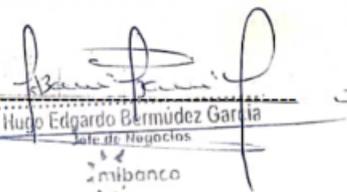
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Hugo Edgardo Bermúdez Garcia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración de Negocios

Firma



Hugo Edgardo Bermúdez Garcia
Mag. de Negocios
Amibanco
DNI N° 32990068

Validez del instrumento de la variable compromiso laboral, por Magister Hugo Edgardo, Bermúdez Garcia

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario del compromiso laboral
OBJETIVO : Determinar la influencia del empowerment en el compromiso laboral en la empresa Acuapesca SAC
DIRIGIDO A : Trabajadores de la empresa Acuapesca S.A.C

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Hugo Edgardo Bermúdez Garcia
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios

Firma



Hugo Edgardo Bermúdez Garcia
Mg. de Negocios
Unibanco

DNI N° 32990068

Evaluación por juicio de experto, por Magister Jorge Alberto Ballena

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del Empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jorge Alberto Aparicio Ballena		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión empresarial, marketing e investigación		
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

Evaluación por juicio de experto, por Magister Pedro Antonio, Pérez Arboleda

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del Empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Pedro Antonio, Perez Arboleda		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(X)
	Educativa (X)	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración de empresas, gestión del talento humano y metodología de la investigación científica.		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

Evaluación por juicio de experto, por Magister Hugo Edgardo, Bermúdez Garcia

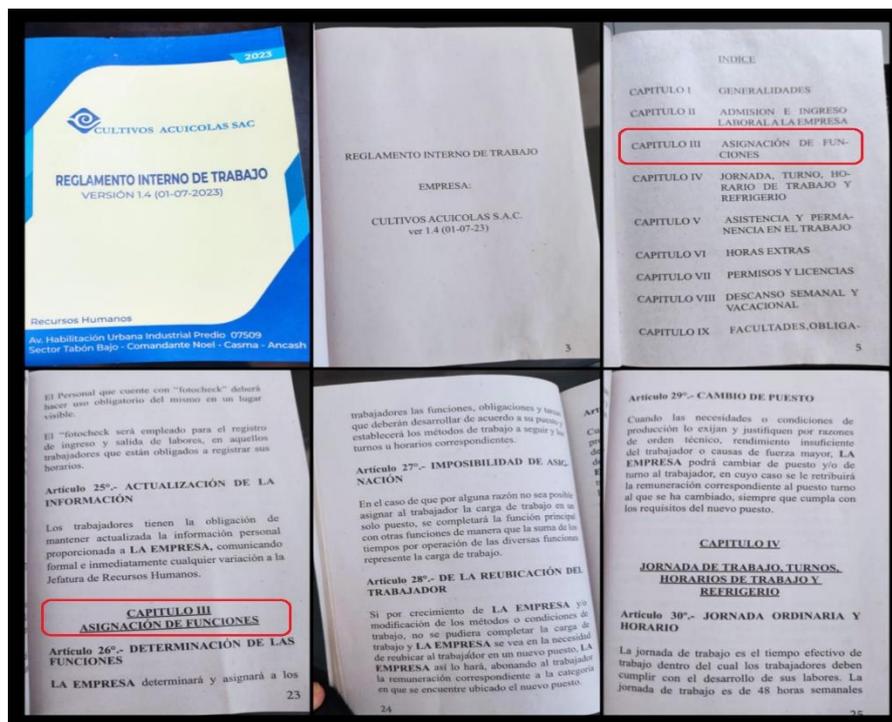
Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Influencia del Empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Hugo Edgardo Bermúdez Garcia		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gerencia financiera		
Institución donde labora:	Mi banco		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

Anexo 4: Asignación de funciones – Reglamento interno de trabajo



Anexo 5: Confiabilidad de empowerment spss 26

ultado
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Conjunto de datos activo
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad

```

/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos] C:\Users\SANDRO\Desktop\archivo spss\datos para confiabilidad.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
Válido	12	12	100,0
Excluido ^a	0	0	,0
Total	12	12	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	12

Efectúe una doble pulsación para editar Tabla dinámica

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 116, W: 205 pt

Búsqueda

ESP LAA | 22:05 | 26/12/2023

Anexo 6: Confiabilidad de compromiso laboral spss 26

ultado
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Conjunto de datos activo
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad

```

/VARIABLES=CL1 CL2 CL3 CL4 CL5 CL6 CL7 CL8 CL9 CL10 CL11 CL12 CL13 CL14 CL15 CL16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
Válido	12	12	100,0
Excluido ^a	0	0	,0
Total	12	12	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	16

Efectúe una doble pulsación para editar Tabla dinámica

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 116, W: 205 pt

Búsqueda

ESP LAA | 22:07 | 26/12/2023

Anexo 7: Base de datos en spss

base de datos resultados.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 35 de 35 variables

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	CL1	CL2
1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4
2	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	5
3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4	5
6	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
7	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5
8	1	5	3	2	4	4	1	1	3	4	5	4	5	4
9	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
10	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5
11	4	5	4	3	3	3	4	3	1	4	3	4	4	4
12	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5
13	5	5	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	5	5
14	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4
15	3	3	4	3	4	4	3	2	2	1	1	3	1	2
16	3	5	3	2	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3
17	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3
18	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
19	5	5	4	2	2	5	3	4	4	5	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

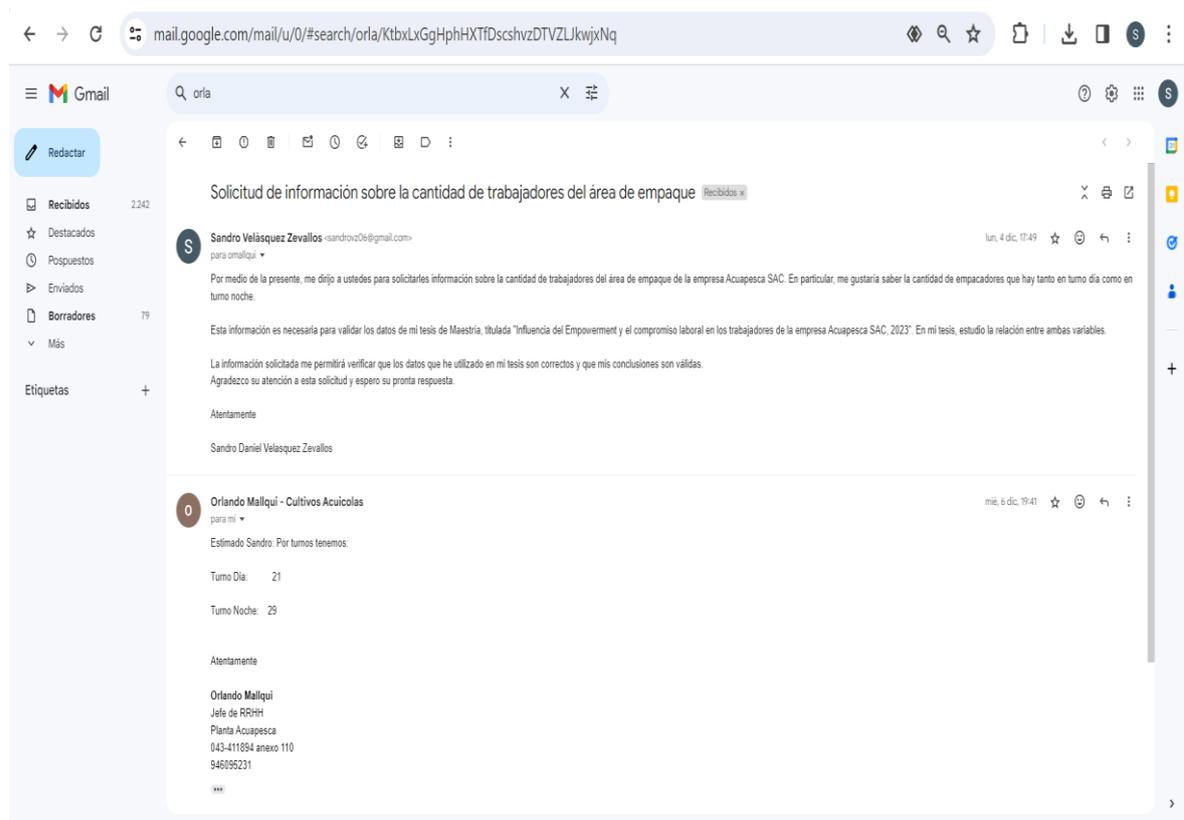
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

21° Búsqueda ESP LAA 23:02 26/12/2023

Anexo 8: Base de datos en Excel

ENCUESTADOS	ITEMS																												
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	
E1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	
E2	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	
E3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	
E4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
E5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	
E6	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	
E7	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	
E8	1	5	3	2	4	4	1	1	3	4	5	4	5	4	5	5	4	1	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	
E9	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	
E10	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
E11	4	5	4	3	3	3	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	
E12	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
E13	5	5	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
E14	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	
E15	3	3	4	3	4	4	3	2	2	1	1	3	1	2	4	4	2	3	3	3	2	3	5	3	4	5	5	5	
E16	3	5	3	2	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
E17	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	1	3	4	4
E18	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	
E19	5	5	4	2	2	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	4	3	3	2	3	5	4	5	
E20	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
E21	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	1	3	4	4	3	3	5	3	3	3	
E22	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	
E23	2	3	4	2	2	3	3	4	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	
E24	5	4	3	4	4	3	3	5	3	4	2	2	3	4	2	4	5	3	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	
E25	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	
E26	1	5	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	
E27	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	
E28	5	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	
E29	4	5	2	2	2	3	4	2	4	1	4	4	2	3	5	2	3	2	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	
E30	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E31	5	5	4	5	3	1	5	3	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	1	5	5	5	
E32	3	3	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	4	2	5	3	4	5	
E33	3	3	4	4	3	1	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	
E34	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	5	5	4	2	5	3	3	2	5	5	4	4	5	5	
E35	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	1	2	3	2	5	5	3	4	5	5	
E36	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	5	4	5	1	5	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	
E37	2	4	2	4	4	3	5	3	2	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	
E38	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	
E39	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	
E40	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	
E41	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
E42	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	
E43	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	
E44	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
E45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E46	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5
E47	4	5	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4
E48	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
E49	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
E50	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5

Anexo 9: Cantidad de trabajadores en el área de empaque



The screenshot shows a Gmail interface with a search bar containing 'orla'. The left sidebar shows folders: Redactar, Recibidos (2,242), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (79), Más, and Etiquetas (+). The main content area displays two emails:

Subject: Solicitud de información sobre la cantidad de trabajadores del área de empaque Recibidos

From: Sandro Velásquez Zevallos <sandroz206@gmail.com> para orlalkui

Date: lun, 4 dic, 17:49

Por medio de la presente, me dirijo a ustedes para solicitarles información sobre la cantidad de trabajadores del área de empaque de la empresa Acuapesca SAC. En particular, me gustaría saber la cantidad de empacadores que hay tanto en turno día como en turno noche.

Esta información es necesaria para validar los datos de mi tesis de Maestría, titulada "Influencia del Empowerment y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Acuapesca SAC, 2023". En mi tesis, estudio la relación entre ambas variables.

La información solicitada me permitirá verificar que los datos que he utilizado en mi tesis son correctos y que mis conclusiones son válidas.

Agradesco su atención a esta solicitud y espero su pronta respuesta.

Atentamente

Sandro Daniel Velásquez Zevallos

From: Orlando Mallqui - Cultivos Acuicolas para mi

Date: mié, 6 dic, 19:41

Estimado Sandro: Por turnos tenemos:

Turno Día: 21

Turno Noche: 29

Atentamente

Orlando Mallqui
Jefe de RRIHH
Planta Acuapesca
043-411894 anexo 110
946095231

Anexo 10: Autorización de la Organización para publicar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:	20136740351
ACUACULTURA Y PESCA S.A.C		
Nombre del Titular o Representante legal:		
Nombres y Apellidos	DNI:	
CARLOS RICARDO, ESCALANTE RODRÍGUEZ	18099206	

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
INFLUENCIA DEL EMPOWERMENT Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACUAPESCA SAC, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
SANDRO DANIEL, VELASQUEZ ZEVALLOS	76812870

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.

Casma, 07 de Diciembre del 2023

Firma

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