



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en  
los trabajadores de la empresa Perú Carnes, Chimbote – 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**AUTORA:**

Cruz Castro, Melissa Lisbeth (ORCID: 0000-0002-9218-2424)

**ASESOR:**

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (ORCID: 0000-0002-5582-0124)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas Gerenciales

Chimbote - Perú

2020

## **Dedicatoria**

A mi familia por ser fuente de inspiración cada día, en cada momento, y en especial a mi hija por darme la fortaleza y motivación.

Melissa Cruz Castro

## **Agradecimiento**

A mis compañeros de estudios de posgrado.  
Al cuerpo docente de posgrado en la UCV en  
Nuevo Chimbote.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	39

## Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020	19
Tabla 2 Percepción del empoderamiento en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote, 2020	20
Tabla 3 Percepción del compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote 2020	20
Tabla 4 Relación entre Accesibilidad y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020	21
Tabla 5 Relación entre Control y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020	21
Tabla 6 Relación entre Bienestar material y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020	22
Tabla 7 Relación entre Conciencia organizacional y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020	22
Tabla 8 Relación entre Participación y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020	23

## Resumen

La investigación se propuso como objetivo determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020, se siguió estrictamente las pautas metodológicas y sugerencias de los especialistas de la Universidad César Vallejo. Metodológicamente se abordó el enfoque cuantitativo por lo que se procedió con el tratamiento estadístico, su enfoque fue no experimental y quedó lo correlacional de diseño. Tras las coordinaciones formales con los responsables de la empresa se procedió a planificar y coordinar las aplicaciones presenciales de los dos cuestionarios en forma previa a sus validaciones de rigor, la recopilación de datos se llevó sin ningún problema en los 75 trabajadores. Como resultados se conoció que existe un alto empoderamiento en la empresa Perú Carnes de Chimbote según el 45% de sus trabajadores, además existe un alto compromiso organizacional según el 45%. Se concluyó que existe una correlación alta y positiva (0.852) entre las variables empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote, en ese sentido si una tiende a cambiar en el tiempo de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicho valor es significativo (Sig. < 0.05).

**Palabras claves:** Control, conciencia organizacional, compromiso organizacional, empoderamiento y participación.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between empowerment and organizational commitment, according to the workers of the Peru Carnes Chimbote company, 2020, the methodological guidelines and suggestions of the specialists of the César Vallejo University were strictly followed. Methodologically, the quantitative approach was approached, so the statistical treatment was proceeded, its approach was non-experimental and the correlational design remained. After formal coordination with company managers, the face-to-face applications of the two questionnaires were planned and coordinated prior to their rigorous validations, data collection was carried out without any problem in the 75 workers. As a result, it was known that there is a high empowerment in the Peru Carnes de Chimbote company according to 45% of its workers, in addition there is a high organizational commitment according to 45%. It was concluded that there is a high and positive correlation (0.852) between the variables empowerment and organizational commitment in the workers of the Peru Carnes de Chimbote company, in that sense, if one tends to change over time in a positive way, the same will happen with the other, it should be specified that this value is significant (Sig. <0.05).

Keywords: Control, organizational awareness, organizational commitment, empowerment and participation

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo entero las organizaciones del sector privado atraviesan por muchas circunstancias, en estas los directivos no están dispuestos a compartir información, ni tampoco les interesa el compromiso organizacional, esta situación es un enorme reto para que los colaboradores sean partícipes.

Asimismo, es importante conocer la realidad problemática internacional, por lo que es preciso mencionar que, Bin, Almadhoun, y Ling (2015) revelaron que, de un total de 800 maestros de Malasia, se evidenció un alto nivel de compromiso organizacional, aunque fue deficitaria la autodeterminación, cabe precisar que el 89% ya contaba con experiencias laborales que superan los cinco años. Por su parte Lee, Willis y Wei (2018) reportaron de un estudio aplicado en Asia a 30.000 empleados pertenecientes a 30 países, en los resultados se conoció que hay líderes que empoderan, los empleados son más efectivos con la creatividad y el desempeño organizacional.

Muchos directivos guatemaltecos no entienden lo que debe hacerse en base a prioridades, por eso para Castellanos (2017) afirma que delegar no les resulta una tarea sencilla. A menudo, la delegación implica dejar de aquellas actividades rutinarias, poco a poco se conviertan en tareas que antes eran parte de la agenda del líder o jefe.

Por otro lado, Cánepa (2014) afirma que hay un temor en los directivos, entienden que deben delegar más, aunque confiesan que cuando lo hacen no tienen lo que esperan, por lo contrario, se presentan retrasos, malos trabajos y terminan asumiendo lo delegado. Para Claveria (2014) informó que Steve Jobs acrecentó la marca Apple, controlaba la producción, las estrategias de marketing, otro caso puntual es del inventor y empresario Thomas Alva Edison, según Aparicio (2014) pese a su talento tuvo celo del inventor Nicola Tesla que trabajaba para él, lejos de aprovechar la capacidad lo dejó ir, con el tiempo se volvió su competencia.

Respecto al compromiso organizacional el coach Villacis (2018) afirma que algunos confunden con la felicidad de los trabajadores, esto puede percibirse como el ánimo en los colaboradores. Por su parte De la Espriella (2015) indica que existen factores que pueden afectar el compromiso organizacional; tales como las amistades y así como las obligaciones del día a día.

En Perú, hay interés de muchos empresarios por las variables: empoderamiento y compromiso organizacional, sin embargo, otro tanto se resiste a su implementación. Según un estudio de Deloitte (como se citó en Gestión, 2015) hasta un 50% de ejecutivos han considerado la falta de compromiso laboral como muy importante. La agencia Gointegro (2017) reveló que el 85% de altos directivos peruanos han considerado como muy importante gestionar el compromiso organizacional, aunque apenas el 35% tengan dichas estrategias ya implementadas.

En cuanto al empoderamiento, Loli en el (2016) tras un estudio con trabajadores de entidades públicas y privadas limeñas, pudo concluir como resultado, un alto en la mayoría de empleados un nivel de empoderamiento, ello implica que cuentan con la delegación de responsabilidades por parte de sus jefaturas. La UNESCO (2017) viene promoviendo el empoderamiento de peruanas jóvenes en zonas rurales y urbanas para reducir las brechas de género en las ciencias, las ingenierías, las tecnologías y matemáticas.

En Chimbote, opera desde hace muchos años la empresa Perú Carnes que se dedica a los servicios de carnes de ganado vacuno. La empresa es muy conocida en la provincia sin embargo se conduce verticalmente por sus directorios y nada se sabe de la percepción de los trabajadores respecto como el empoderamiento y el compromiso organizacional, se pudo conocer que son esporádicas las capacitaciones para el desarrollo del personal, existe una estrictez jerárquica que de manera muy eventual ha permitido

descentralizar responsabilidades, tampoco se sabe del nivel que ha alcanzado el compromiso por la institución.

Como interrogante se planteó ¿Existe relación entre empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes - 2020?, asimismo; el estudio guardó una consistente justificación, en principio, les conviene a los directivos de la empresa Perú Carnes y sus colaboradores, y se extenderá a las generaciones de investigadores interesados en las variables. Como valores teóricos se consignaron los aportes de relación empowerment - compromiso organizacional de Ríos, Del Rayo y Ferrer (2010) así mismo se derivaron de las conclusiones finales y relevantes sugerencias a considerar por los directivos de la empresa Perú Carnes de Chimbote como aporte metodológico, los instrumentos anexados podrán replicarse con investigadores interesados.

Respecto a los objetivos. El objetivo general se consideró: determinar la relación entre empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020, como objetivos específicos se establecieron; Identificar la percepción del empoderamiento en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote, 2020, identificar la percepción del compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote 2020 y finalmente establecer las correlaciones entre las dimensiones de empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú carnes Chimbote. 2020.

Respecto a las hipótesis correspondieron a predicciones con las variables, en ese sentido se consideraron dos congruentes con las mismas y su diseño respectivo: Una considerará una hipótesis de investigación (Hi) que será: Existe relación entre empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020, asimismo una hipótesis nula (Ho) esta será: Existe relación entre empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se exponen las investigaciones en relación al tema y variables abordadas empezando con las nacionales: Chumbiauca (2018) se planteó estudiar la correlación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en 14 operarios de la oficina regional de Osinergmin en Huaraz, fue un estudio no experimental y que requirió de cuestionarios. Según sus resultados ambas variables tienen índices regulares. Se concluyó que entre dichas variables existe una correlación positiva, aunque baja (0.307 correlación conforme a Pearson).

Knight y Cottrell (2016) en su artículo científico cuyo objetivo fue evaluar el empoderamiento que se vincula al turismo cuzqueño, estudio no experimental y de diseño etnográfico, el muestreo consistió en 98 microempresarios entrevistados en comunidades fuera de Cuzco, los resultados revelaron que en tanto su asociación al turismo en las comunidades han experimentado un generativo empoderamiento mediante agencias mejoradas y autoconciencia, han aprendido a ser proveedores y receptores de empoderamiento no generativo y como potenciales factores influyentes aprovecharon todo lo sostenible obteniendo un turismo comunitario. Se sugirió expandir la marca con apoyo de personal preparado.

Alcázar, Balarin y Espinoza (2016) en su artículo científico se buscó como objetivo explorar las condiciones de los roles de género respecto a las relaciones domésticas. Fue un estudio no experimental y de enfoque cualitativo, tras entrevistar a 76 dirigentes y realizar seis grupos focales. Los resultados evidenciaron un positivo impacto en ciertas dimensiones respecto a mujeres empoderadas. El programa Juntos ha procurado bienestar para combatir la intergeneracional pobreza, las mujeres en este sentido han cumplido un importante papel. Se concluyó en la necesidad de programas para fortalecer los procesos de empoderamiento para mujeres, el 67% de mujeres lograron independizarse económicamente. Se sugirió implementar dicho programa en zonas pobres.

Como antecedentes internacionales se consignó a Al-Jabari y Ghazzawi (2019) en su artículo científico cuyo objetivo fue revisar la perspectiva teórica que explica el compromiso institucional con especial atención en los factores que perjudican la retención de los trabajadores. Se trata de un estudio no experimental y de enfoque cualitativo. En su conclusión principal se proporcionó una hoja de ruta como guía para esfuerzos futuros dado que las organizaciones son diversas en ámbitos de dedicación y tamaño, inclusive los estilos de liderazgo son variados y existen esquemas, formatos, así como estrategias para la promoción del compromiso organizacional. Se sugirió revisión de experiencias para complementar.

Zaraket, Garios y Malek (2018) se esforzaron en su estudio por conocer el impacto de los componentes centrales de 123 empleados mediante encuestas, dicho estudio fue no experimental y siguió el enfoque positivista además de ser descriptivo. Sus resultados revelaron que hasta un 28% de los trabajadores perciben entre \$ 800 y \$ 1000 mensuales, un 14% percibe entre \$ 2100 y \$ 3000 mensuales y hasta el 44% percibe entre \$ 1100 a \$ 2000 mensuales. Pudo concluirse que en el Líbano los trabajadores del sector bancario están bien pagados y se deduce hay un compromiso mayor con la organización. La recomendación extendida consistió en desarrollar más investigaciones para tener más puntos de comparación. Se sugirió potenciar al personal.

Radosavljevic, Cilerdzic y Dragic (2017) en su artículo científico cuyo objetivo fue explorar las actitudes de los empleados en cuanto a su compromiso organizacional en Novi Sad, se trató de un estudio no experimental de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, requirió la colaboración de 237, según resultados existe un nivel de organización que no llega al promedio 3.23 pues solo se obtuvo 2.88, además existe un afectivo nivel de compromiso que estadísticamente se relaciona en forma significativa solamente con lo estimado por el nivel del personal según la prueba Chi-cuadrado = 22, 99; df = 4; p = .00). El nivel de compromiso con su entidad resultó alto. Se sugirió delegar más funciones a prueba.

Leung, Sprague, Tse, Brugge, Hacker y Pirie (2016) en su artículo científico plantearon como objetivo plantear una programación ("Fortaleciendo su capacidad") para generar capacidades para socios comunitarios que se relacionan con cargos de poder y alienta estrategias para equilibrar dicha responsabilidad, fue un estudio no experimental de diseño descriptivo, empleó 30 entrevistas semiestructuradas a socios comunitarios participantes del programa. Sus resultados revelaron un arraigo cultural en el ejercicio del poder y se reforzó mediante normas culturales lo cual se revela en el dominante lenguaje. Se concluyó en que se reconoce la necesidad de cambios para lograr conocimiento y confianza. Sugirieron potenciar al personal respecto a la cultura del poder.

Úcar, Jiménez, Soler y Trilla (2016) en su artículo científico pretendieron una revisión teórica en torno a la noción de concentración de poder en las organizaciones, estudio no experimental y de enfoque cuantitativo, se requirió el análisis documental como técnica, de acuerdo a los aportes teóricos el empoderamiento se vincula mucho al poder, la educación y la participación. Los jóvenes identifican al empoderamiento con el bienestar, el crecimiento, la transformación y la emancipación. Cabe resaltar que la nueva generación confía en empoderarse mediante las experiencias y procesos antes que con la profesionalización. Sugirieron finalmente democratizar las decisiones para alentar aprendizajes.

Oqaidan (2016) en su artículo científico estableció como objetivo verificar factores del intercambio que repercuten en los compromisos dentro de la organización, se trató de un estudio documental y de enfoque cualitativo. Sus resultados evidenciaron que cuando se trata de logros positivos estos son muy lógicos para las reflexiones y por ende para el compromiso de los trabajadores con la institución pues hay un aumento de su competitiva ventaja, en conclusión, independientemente a la industria o al rubro todo compromiso en los trabajadores está influenciado por la dinámica del modelo institucional que se adopta. Se remendó gestionar estímulos para motivar el liderazgo.

Banutu (2015) en su artículo científico cuyo objetivo fue el entendimiento del empoderamiento y el liderazgo en el centro de trabajo respecto a su líder, fue un estudio no experimental, correlacional y de enfoque cuantitativo, en sus resultados se evidenció una correlación entre la percepción del empoderamiento y las opiniones de los colaboradores respecto a su líder, aunque precisan que la toma de decisiones es absoluta y no guarda relación con algo concreto. El 50% reconoció flexibilidad y libertad por el supervisor y en total acuerdo hasta un 20%. Se concluye que las comunicaciones son tensas con el líder según una abrumadora cantidad y esperan que eso cambie. Se sugirió enfatizar la importancia de la inclusión de los colaboradores.

Kanesa, Almadhoun y Ying-Leh (2015) pretendieron en su estudio someter un modelo basado en el empoderamiento psicológico para mediar entre el compromiso institucional y el empoderamiento organizacional, se trató de una investigación no experimental, descriptiva y de enfoque cuantitativo. Se encuestó a 68 mujeres y 32 hombres seleccionados aleatoriamente. Los resultados permitieron conocer que hay relación entre el compromiso organizacional y el poder informal (0,3 según prueba de correlación). Pudo concluirse que se evidenciaron relaciones entre las dimensiones del empoderamiento psicológico a excepción de la autodeterminación. Se sugirió más apego con los trabajadores hacia los valores de la entidad como atractivo.

Ríos, Del Rayo y Ferrer (2010) se propusieron contrastar la teoría que sostiene que hay una relación empowerment - compromiso organizacional, se abordó un modelo predictivo de tipo correlacional aplicando cuestionarios a 147 empleados. Los resultados revelaron que existe una correlación positiva y significativa entre las dimensiones del empowerment con la variable compromiso organizacional. Pudo concluirse que las más altas correlaciones a nivel de dimensiones y compromiso organizacional fueron: Autodeterminación (0.530) e impacto (0.505).

A continuación los fundamentos del empoderamiento, Nieto e Iglesias (2015) sostienen que a partir del enfoque epistemológico o paradigma nuevo para gestionar el talento humano, se ha logrado superar el entonces vigente paradigma mecanicista cuya ineficacia en los mercados ha generado sucesivas pérdidas por todas partes debido a que su dinámica laboral despersonalizaba a los empleados, ocurre que progresivamente perdían la motivación y padecían de insatisfacción personal, quedaba atrás un estilo piramidal que centralizaba el poder en unos pocas personas y además tenían nulo involucramiento con los niveles inferiores.

El Empowerment personal es uno de los elementos fundamentales para la efectividad de la Dirección de las organizaciones, es decir, la efectividad se incrementa cuando el poder y el control son compartidos (Wilson, 2016). Según Mejía (2015) se define como empoderamiento de tipo organizacional a la herramienta que ha de establecer las formas en que los colaboradores proporcionan ayuda a los líderes. Se define empoderamiento o empowerment como aquel proceso a través del cual puede maximizarse la utilización de las capacidades diversas en el capital humano. Generalmente se trata de un proceso en el que suele trabajarse con grupos que estilan compartir las labores administrativas y el liderazgo (Nieto e Iglesias, 2015).

En cuanto a características, el empoderamiento ha cambiado totalmente a las organizaciones porque las hace más descentralizadas, cuando el personal mediante equipos empoderados puede tomar decisiones entonces asumen como ejecutivos, Gómez (2014) (como se citó en Mejía, 2015) por su parte considera que el empoderamiento se distingue claramente porque permite la agilidad dentro de la organización ya que de ese modo responden a las necesidades de innovación y demás desafíos institucionales, prepara el terreno respecto a las innovaciones necesarias para brindar una mejor atención a su cartera de clientes. Contribuye en la ampliación de las perspectivas con el fin de que la organización pueda reinventarse a partir de frescas ideas, fomenta la discusión de aportes y soluciona las diferencias mediante el diálogo para evitar o reducir los

conflictos, se construye mediante los resultados y los éxitos, pero también hay retroalimentación gracias a la valía de los aprendizajes y finalmente fluye de manera enorme e intensa la creatividad al interior.

Respecto a los fines del empoderamiento de tipo empresarial, Cáliz, Martínez, Vigier y Núñez (2016) sostienen que las circunstancias de las empresas han cambiado haciendo que estas atiendan más sus procesos internos y de ese modo superar sus retos diversos, en ese sentido se ha destacado con superlativa importancia cuestiones como el de la competitividad empresarial, pues en muchas ocasiones se ha convertido en un factor crítico para lograr el éxito. Las organizaciones pretenden mantenerse vigentes y desde esa perspectiva están obligadas a demostrar toda su capacidad para conseguir, aumentar y mantener una favorable posición en el mercado, eso quiere decir lograr superiores rentas a las que generan sus competidores.

Desde una perspectiva organizacional, para Mejía, Serrano, Carré y Serrano (2015) el empoderamiento se estructura teóricamente mediante las siguientes dimensiones; La accesibilidad se define como el camino para salir de la funcionalidad normal o de rutina y trasladarse a nuevas funciones que esperan ejecutarse, dicha apertura se permite por la aquiescencia de los directivos, por lo general el acceso se permite porque un trabajador cumple con el perfil pues tiene las condiciones para ello. El carácter del acceso es por entero estructural por tanto el desplazamiento de una responsabilidad a otra se sujeta a cargos funcionales y operativos que se reconocen.

Asimismo, siguiendo con lo que nos indica el anterior autor es que tiene por indicadores a: La oportunidad entendida como la ocasión favorable para demostrar las cualidades que han de satisfacer una necesidad institucional. La visibilidad constituye un atributo en el que un colaborador labora de manera perceptible ante los demás. La conducción entendida como la asunción directiva que se asume porque se concreta

una oportunidad. El autodesarrollo del trabajador está implícito en la explotación de las competencias y su contrastación con la realidad.

Asimismo, Mejía, Serrano, Carré y Serrano (2015) continúan indicando que el control consiste en el aseguramiento de que todos se involucren con los objetivos, metas y plazos que se han establecido, el control tiene un solo direccionamiento para la institución y por ende para los trabajadores. Sus indicadores son: Eficiencia y efectividad de las operaciones entendidas como la comprensión del acatamiento de prioritarios objetivos organizacionales, se incluyen los fines del desempeño, teniendo en cuenta que la confiabilidad de las informaciones comprende el flujo de mensajes o comunicaciones que dan cuenta que todo marcha bajo una misma idea. El cumplimiento de normas y regulaciones aplicables básicamente en las instituciones todo está regulado y solo corresponde acatarse y finalmente la adhesión a las políticas organizacionales ya que no hay un control posible si los colaboradores no se involucran con la filosofía institucional.

Por otro lado, el mismo autor sostiene que el bienestar material se centra básicamente en resultados fácticos en favor de la institución y de paso en provecho de todos los trabajadores, se incluye en este caso la racionalización en el uso de los recursos que se disponen y la prioridad según las necesidades. Sus indicadores son: Resguardo patrimonial comprendida como el sumo cuidado a los recursos materiales de oficina, de campo y tecnología en general. La maximización de la productividad consiste en el empleo productivo de los recursos en el menor tiempo posible priorizando el resultado mayor.

La conciencia organizacional para Kaplan, Bradley-Geist y Membere (2019, también se define como el entendimiento y aceptación a un nivel consciente en los colaboradores respecto a los lineamientos, funciones que se han establecido en una organización respecto a las circunstancias laborales, su consolidación requiere de un continuo proceso dentro de una institución que se nutre de conocimientos y a partir de estos asume una

actitud. Sus indicadores: El conocimiento de las funciones de su competencia y de las que es invitado a ejercer sean de naturaleza técnica o manual. El entendimiento de los deberes implica la comprensión pormenorizada de las operaciones de tal forma que no solo las describe, sino que las fundamenta. La participación consiste en el involucramiento de manera física y psicológica o ambas en nuevas funciones, dicha práctica es visible a todos y se distingue porque ocurre con total espontaneidad de existir un alto compromiso, es decir no puede admitirse participación alguna mediante acciones de coerción, eso queda descartado de plano.

Respecto al Compromiso organizacional, es necesario precisar que con los aportes Frederick W. Taylor (1911), se inició el interés de las investigaciones del individuo en el trabajo para el logro de la eficiencia técnica, aunque posteriormente todo se concentró en el denominado “recurso humano”, muy pronto muchos se interesaron en la conducta humana cuando se interrelacionan trabajando, de ese modo surgió la especialidad denominada Compromiso organizacional en la cual se prioriza el conocimiento de las personas cuando actúan en las corporaciones conforme refirieron Davis y Newstrom (1991), (como se citó en Hurtado, 2017). Oberföll (2018) define el compromiso organizacional como un proceso de adaptación cultural en el que los individuos de pensamiento diferente se integran para de ese modo afectar positivamente el funcionamiento institucional.

Juarez (2015) afirma que comprende el resultado que se obtiene a partir de la creación de expectativas de comportamiento que manifiesten los empleados generalmente muy acordes a la cultura de la organización. Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016) definen compromiso organizacional como el grado de lealtad que expresan y sienten los trabajadores, constituye la medida en que los colaboradores se identifican con una compañía. Para Montoya (2014) se define como el determinante que consolida los equipos y procesos internos a partir de que cada persona asume su función como trabajador en su respectivo puesto.

Existe una necesidad del compromiso organizacional Ruíz (2016) afirma que gracias al endomarketing se cuenta con orientaciones claras para fortalecer e integrar a los trabajadores. El endomarketing se ha consolidado como un paradigma nuevo en el ámbito del marketing. Es necesario considerar cuidadosamente en la importancia que tienen los empleados para evaluar sus respectivos trabajos con un claro balance entre lo que se obtiene de la empresa y lo que aporta a ella según Pordeli y Vazifeh, (2017). Respecto a los niveles del compromiso organizacional, según Peña, (2016) precisan que cuando los trabajadores laboran con desgano, escasa o nula participación en actividades institucionales o evidencian un desinterés. Hanaysha (2016) afirma que cuando el compromiso institucional es más fuerte habitualmente entre los trabajadores con más antigüedad en los servicios de una organización, estos experimentan un íntimo éxito en la empresa.

Meyer, Allen y Smith (1993) sostienen que el compromiso organizacional comporta las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores en un modelo o esquema tridimensional: La dimensión afectiva según Selmer y Luring (2013) constituye un componente subjetivo relacionado a la cercanía emocional que experimenta el colaborador de acuerdo a las recompensas psicológicas, se espera mucha correspondencia de lo afectivo con cada objetivo que tiene la organización. Se trata del vínculo emocional en cada trabajador que manifiesta el sentir respecto a su organización, se caracteriza por el deseo y manifestación de permanecer dentro de ella. Resulta el componente que motiva o promueve que los colaboradores puedan disfrutar y sentir placer al trabajar dentro de su organización. Es la dimensión que permite a laborar para el bien y beneficio de la entidad a la que se pertenece.

Es importante mencionar en base al autor anterior, que lo afectivo comprende el sentimiento por la organización en conjunto que ha adquirido en el tiempo y tiene por indicadores a: La realización personal equivale a la satisfacción o grado de expectativas cumplidas respecto a las metas personales manifiestas en las cualidades técnicas, competencias

funcionales y capacidades operativas. La pertenencia o sentido de pertenencia corresponde al sentir del trabajador con cada actividad institucional. La significación comprende el valor o importancia que la institución tiene para un colaborador. La afiliación comprende el vínculo laboral que en ocasiones es permanente o esporádica. El apego consiste en el grado de aproximación que tiene el trabajador a la institución, este puede ser de cercanía o lejanía, pero no física.

La dimensión continua comprende según Siekkinen, Pekkola y Carvalho (2019) la permanencia dentro de la institución, se relaciona con la extrínseca motivación, se trata de una dimensión que considera que lo que atrae a un colaborador no resulta la actividad misma que realiza, sino que su presencia se debe por aquello que recibe como pago, lo que finalmente cubre el interés primordial (dinero o algún tipo de recompensa para cubrir sus necesidades), a cambio por la actividad realizada. Es el componente que posibilita que un colaborador esté comprometido con la institución. Hay una correspondencia entre la continuidad y la forma en que es tratado un trabajador, de ello se deduce que nadie se sacrifica en vano si no hay beneficios de por medio. Păunescu y Argatu (2020) señalan que es una dimensión que se valora mucho porque en cada sociedad cunden altos índices de desempleo, las personas son conscientes de ello y cuidan sus alternativas de empleabilidad.

Para Meyer, Allen y Smith (1993), los indicadores del anterior caso son: La inversión o disponibilidad de agotar el esfuerzo en apostar por un trabajo dentro de una determinada entidad. Las consecuencias tienen que ver con los efectos positivos o negativos en caso se conserve o renuncie a la continuidad. Las necesidades constituyen los deberes a cumplir con la agenda personal de cada trabajador. La falta de alternativas constituye la incertidumbre que arriesga o imposibilita la continuidad laboral. Las competencias comprenden el desarrollo de habilidades físicas e intelectuales para emplearse y garantizar la continuidad laboral. La dificultad asumida comprende cada obstáculo que en todo trabajo reta el

esfuerzo de los trabajadores para demostrar que pueden garantizar su continuidad laboral.

La dimensión normativa la describe Magnus (2018) como las obligaciones morales desarrolladas por los colaboradores y por lo cual son retribuidos por la empresa con sus respectivos beneficios. Se le considera como un sentimiento relacionado a las obligaciones de los colaboradores para poder permanecer dentro de una organización, esto se extiende también a las normas sociales que se siguen para que todo fluya al interior de cualquier organización. Es una dimensión en la que se alude a un compromiso que guarda referencia a la creencia de la lealtad que se debe tener en la organización, parte del sentido moral puesto que en la recepción de determinadas prestaciones (tales como el pago de estudios, las capacitaciones, etc.), para Cabrelli (2019) ello ha de conducir al cumplimiento con el sentido de reciprocidad en cada empleado para con la compañía y estar comprometidos por ende con la institución conforme reza lo estipulado en el tiempo.

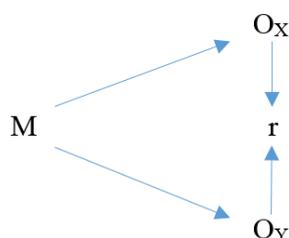
Lo anterior tiene por indicadores a: La conveniencia comprende la valoración de los términos en que se pacta con la institución pues se considera aceptable los términos que comprometen a las partes. La culpabilidad sensible comprende el sentimiento o afectación por no cumplir a cabalidad las normas o en parte de ellas. La lealtad consiste en la fidelización de palabra y acción por un trabajador con la institución en la que labora. La obligación constituye el acatamiento del deber establecido para cada trabajador. El agradecimiento comprende la expresión de la satisfacción ante un cuerpo normativo que se aceptó respetar.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo Básica, según Tamayo y Tamayo (2003) asumen que las investigaciones básicas solo generan conocimientos, por lo tanto, esta investigación cumple con lo indicado.

De acuerdo a Vara (2010) denomina como investigación no experimental a aquella que renuncia a cualquier experimento mismo con una variable independiente, se limita a la medición de alguna variable denominada dependiente, el presente estudio cumplió con ello. Para Hernández y Mendoza (2018) ha quedado establecido que cuando hay necesidad de aplicar un instrumento en una ocasión recibirá la condición de transversal. La gráfica de acuerdo a Sánchez y Reyes (2016) para investigaciones que buscan correlacionar variables la gráfica fue como sigue:



M: muestra

r: relación.

OX: Variable empoderamiento.

OY: Variable compromiso organizacional.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que dentro del enfoque cuantitativo los estudios científicos se caracterizan por realizar mediciones que son presentadas en forma estadística.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable empoderamiento.**

Referente a la definición conceptual, para Nieto e Iglesias (2015) sostienen que se trata de un enfoque o paradigma nuevo para gestionar el talento humano, el surgimiento superó el entonces vigente paradigma mecanicista cuya ineficacia en los mercados generaba sucesivos por todas partes debido a que su dinámica laboral despersonalizaba a los empleados.

En base a la definición Operacional, es un conjunto de percepciones obtenida mediante medición respecto a la variable Empoderamiento a partir de sus dimensiones: Acceso, control, bienestar material, conciencia organizacional y participación.

En cuanto a los indicadores se verifica a la oportunidad, visibilidad, conducción, autodesarrollo, eficiencia y efectividad de las operaciones, confiabilidad de las informaciones, cumplimiento de normas y regulaciones, adhesión a las políticas organizacionales, resguardo patrimonial, maximización de la productividad, conocimiento de las funciones, entendimiento de los deberes, aceptación del compromiso, involucramiento institucional, consolidación corporativa.

En la escala de medición, se obtuvo de manera ordinal.

#### **Variable compromiso organizacional.**

Referente a la definición conceptual, Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016) definen compromiso organizacional como el grado de lealtad que expresan y sienten los trabajadores, constituye la medida en que los colaboradores se identifican con una compañía, implica un ánimo que impulsa a seguir o desear participando de manera activa en ella.

En base a la definición Operacional, es un conjunto de percepciones obtenida mediante medición respecto a la variable Compromiso organizacional a partir de sus dimensiones: Afectivo, continuo y normativo.

En cuanto a los indicadores se verifica a la realización personal, pertenencia, significación, afiliación, apego, inversión, consecuencias, necesidades, alternativas, competencias, dificultad asumida, conveniencia, culpabilidad sensible, lealtad, obligación y agradecimiento.

En la escala de medición, se obtuvo de manera ordinal.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

Todo universo asciende siempre al conjunto de elementos que comparten el interés de ser estudiados. Para efectos del estudio presente se tuvo en cuenta a los 75 trabajadores de la empresa Perú Carnes, Chimbote en el año 2020, dada la cifra mencionada no se requirió de muestreo alguno, pudo asumirse las 75 unidades de análisis como población – muestral y se ciñeron a los siguientes criterios de inclusión: Ser trabajador de la de la empresa Perú Carnes en Chimbote y ser trabajador activo en el año 2020.

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

Se diseñó y aplicó para medir la variable Empoderamiento el “Cuestionario respecto a empoderamiento” estructurado en base a quince (15) ítems, cada uno con las alternativas y puntajes siguiente: Muy en desacuerdo (MD) con un punto, Desacuerdo (D), con dos puntos, Indeciso (I) con tres puntos, De acuerdo (DA) con cuatro puntos y Muy de acuerdo (MA) con cinco puntos. Los niveles de la variable fueron tres: Bajo empoderamiento (15 – 34), regular empoderamiento (35 – 54) y alto empoderamiento (55 – 75). Se diseñó y aplicó para medir la variable Compromiso organizacional el “Cuestionario respecto al compromiso

organizacional” estructurado en base a dieciséis (16) ítems, cada uno con las alternativas y puntajes siguiente: Muy en desacuerdo (MD) con un punto, Desacuerdo (D), con dos puntos, Indeciso (I) con tres puntos, De acuerdo (DA) con cuatro puntos y Muy de acuerdo (MA) con cinco puntos. Los niveles de la variable fueron tres: Bajo compromiso organizacional (16 – 36), regular compromiso organizacional (37 – 57) y alto compromiso organizacional (58 – 80).

Cada instrumento se evaluó mediante pruebas pilotos cuyos resultados se sometieron al coeficiente Alpha de Cronbach, sus valores resultaron aceptables y calificaron con una confiabilidad alta (0.932 en el caso del Empoderamiento y 0.926 en cuanto a Compromiso organizacional), adicionalmente se revisaron por expertos.

### **3.5. Procedimientos**

Se realizaron las coordinaciones formalmente con la empresa. De acuerdo al diseño no experimental, primero se recabaron solamente datos de ambas variables mediante los instrumentos ya descritos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Siguiendo a Al-Hemyari (2018) se generó una base de datos tras la recopilación de datos, con dicha tabulación electrónica se procedió con la estadística descriptiva, es decir se presentó los resultados según los objetivos en tablas de frecuencia con las barras simples respectivas sin quedar de lado las interpretaciones complementarias. Salazar y Del Castillo (2018) señalan que la estadística inferencial fue útil para contrastar la hipótesis central con la prueba Rho de Spearman. Todos los procesos descritos se emplearon con el programa estadístico SPSS versión 24.

### **3.7. Aspectos éticos**

Bajo un estricto y serio compromiso de la investigadora, este trabajo se asumió por completo enmarcando todo el quehacer con el respeto máximo por los trabajadores en calidad de participantes, solo se

registró lo que realmente respondieron. Lo que impulsó a la investigación es la finalidad académica y el total bienestar social dado que se extiende una preocupación por abordar dos sensibles variables del entorno empresarial, ello redundará en el beneficio científico y administrativo. Buscar la justicia dentro de los cauces científicos permitió lograr una mejor dinámica empresarial. La investigadora dejó constancia y ejemplo de honestidad ya que se descartó cualquier beneficio particular para terceros, por tanto, hubo seriedad, rigor científico y responsabilidad de la investigadora ante cada persona o entidad con la que tuvo que coordinar para culminar sus objetivos.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020*

Rho de Spearman	Compromiso organizacional
Coefficiente de correlación	0,852**
Sig. (bilateral)	,000
N	75

*Fuente: Trabajadores de empresa Perú Carnes de Chimbote  
Elaboración propia*

Según la tabla 01, pudo obtenerse un valor de correlación alta y positiva (0.852) entre las variables empoderamiento y compromiso organizacional, en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicho valor es significativo (Sig. < 0.05) por tanto lo que indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrá la misma tendencia.

**Tabla 2**

*Percepción del empoderamiento en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote, 2020*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo empoderamiento	8	10,7
Regular empoderamiento	33	44,0
Alto empoderamiento	34	45,3
Total	75	100,0

*Fuente: Trabajadores de empresa Perú Carnes de Chimbote  
Elaboración propia*

Según la tabla 02, existe un alto empoderamiento en la empresa Perú Carnes de Chimbote según el 45% de sus trabajadores, para un 44% el empoderamiento es regular y para el restante 11% solo es bajo.

**Tabla 3**

*Percepción del compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote 2020*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo compromiso organizacional	9	12,0
Regular compromiso organizacional	32	42,7
Alto compromiso organizacional	34	45,3
Total	75	100,0

*Fuente: Trabajadores de empresa Perú Carnes de Chimbote  
Elaboración propia*

Según la tabla 03, existe un alto compromiso organizacional en la empresa Perú Carnes de Chimbote según el 45% de sus trabajadores, para un 43% el compromiso organizacional es regular y para el restante 12% solo es bajo.

**Tabla 4**

*Relación entre Accesibilidad y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020*

Rho de Spearman	Compromiso organizacional
Coefficiente de correlación	0,792**
Sig. (bilateral)	,000
N	75

*Fuente: Trabajadores de empresa Perú Carnes de Chimbote  
Elaboración propia*

Según la tabla 04, pudo obtenerse un valor de correlación alta y positiva (0.792) entre Accesibilidad (dimensión) y compromiso organizacional, en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicha valor es significativo (Sig. < 0.05) por tanto lo que indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrá la misma tendencia.

**Tabla 5**

*Relación entre Control y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020*

Rho de Spearman	Compromiso organizacional
Coefficiente de correlación	0,766**
Sig. (bilateral)	,000
N	75

*Fuente: Trabajadores de empresa Perú Carnes de Chimbote  
Elaboración propia*

Según la tabla 05, pudo obtenerse un valor de correlación alta y positiva (0.792) entre Control (dimensión) y compromiso organizacional (variable), en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicho valor es significativo (Sig. < 0.05) por tanto lo que indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrá la misma tendencia.

**Tabla 6**

*Relación entre Bienestar material y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020*

Rho de Spearman	Compromiso organizacional
Coefficiente de correlación	0,781**
Sig. (bilateral)	,000
N	75

*Fuente: Trabajadores de empresa Perú Carnes de Chimbote  
Elaboración propia*

Según la tabla 06, pudo obtenerse un valor de correlación alta y positiva (0.781) entre Bienestar material (dimensión) y compromiso organizacional (variable), en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicha valor es significativo (Sig. < 0.05) por tanto lo que indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrá la misma tendencia.

**Tabla 7**

*Relación entre Conciencia organizacional y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020*

Rho de Spearman	Compromiso organizacional
Coeficiente de correlación	0,674**
Sig. (bilateral)	,000
N	75

*Fuente: Trabajadores de empresa Perú Carnes de Chimbote  
Elaboración propia*

Según la tabla 07, pudo obtenerse un valor de correlación alta y positiva (0.674) entre Conciencia organizacional (dimensión) y compromiso organizacional (variable), en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicho valor es significativo (Sig. < 0.05) por tanto lo que indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrá la misma tendencia.

**Tabla 8**

*Relación entre Participación y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020*

Rho de Spearman	Compromiso organizacional
Coeficiente de correlación	0,825**
Sig. (bilateral)	,000
N	75

*Fuente: Trabajadores de empresa Perú Carnes de Chimbote  
Elaboración propia*

Según la tabla 08, pudo obtenerse un valor de correlación alta y positiva (0.825) entre Participación (dimensión) y compromiso organizacional (variable), en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicha valor es significativo (Sig. < 0.05) por tanto lo que indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrá la misma tendencia.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se inició por el interés de poder determinar la relación entre empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020.

Los resultados muestran un valor de correlación alta y positiva (0.852) entre las variables empoderamiento y compromiso organizacional, en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicha valor es significativo (Sig. < 0.05) por tanto lo que indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrán las mismas tendencias, ello es muy similar a lo hallado por Chumbiauca (2018) quien abordó la correlación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en 14 operarios de la oficina regional de Osinergmin en Huaraz, fue un estudio no experimental y que requirió de cuestionarios. Según sus resultados ambas variables tienen índices regulares. Se concluyó que entre dichas variables existe una correlación positiva, aunque baja (0.307 correlación conforme a Pearson).

Dicha tendencia es similar a lo hallado por Kanesa, Almadhoun y Ying-Leh (2015) quienes pretendieron en su estudio someter un modelo para ver si el empoderamiento psicológico puede mediar entre el compromiso institucional y el empoderamiento organizacional. Los resultados permitieron conocer que hay relación entre el compromiso organizacional y el poder informal (0,3 según prueba de correlación). Pudo concluirse que se evidenciaron relaciones entre las dimensiones del empoderamiento psicológico a excepción de la autodeterminación. Se sugirió más apego con los trabajadores hacia los valores de la entidad como atractivo.

Teóricamente es posible afirmar que en la medida en que hay un empoderamiento o empowerment entendido como aquel proceso a

través del cual puede maximizarse la utilización de las capacidades diversas en el capital humano. Generalmente se trata de un proceso en el que suele trabajarse con grupos que estilan compartir las labores administrativas y el liderazgo (Nieto e Iglesias, 2015), entonces se cuenta con un compromiso institucional fuerte y aceptable habitualmente entre los trabajadores con más antigüedad en los servicios de una organización, estos experimentan un personal éxito en la empresa. (Hanaysha, 2016).

Como objetivo específico se estableció identificar la percepción del empoderamiento en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote, 2020, hubo similitud con una investigación halada:

Si se considera los aportes de Úcar, Jiménez, Soler y Trilla (2016) en su artículo científico pretendieron una revisión teórica en torno a la noción de concentración de poder en las organizaciones, estudio no experimental y de enfoque cuantitativo, se requirió el análisis documental como técnica, de acuerdo a los aportes teóricos el empoderamiento se vincula mucho al poder, la educación y la participación. Los jóvenes identifican al empoderamiento con el bienestar, el crecimiento, la transformación y la emancipación. Cabe resaltar que la nueva generación confía en empoderarse mediante las experiencias y procesos antes que, con la profesionalización, dicho sustento explica lo hallado en la tabla 02, allí pudo observarse que existe un alto empoderamiento en la empresa Perú Carnes de Chimbote según el 45% de sus trabajadores, para un 44% el empoderamiento es regular y para el restante 11% solo es bajo.

Es preciso puntualizar la vigencia del empoderamiento o empowerment como aquel proceso a través del cual puede maximizarse la utilización de las capacidades diversas en el capital humano. Generalmente se trata de un proceso en el que suele trabajarse con grupos que estilan compartir las labores administrativas y el liderazgo (Nieto e Iglesias, 2015), dicho entendimiento corresponde a una

tendencia contemporánea con el auge competitivo de las empresas, ello se corrobora con el aporte de Cáliz, Martínez, Vigier y Núñez (2016) quienes sostienen que las circunstancias de las empresas han cambiado haciendo que estas atiendan más sus procesos internos y de ese modo superar sus retos diversos.

En ese sentido se ha destacado con importancia cuestiones como el de la competitividad empresarial, pues en muchas ocasiones se ha convertido en un factor crítico para lograr el éxito. Las organizaciones pretenden mantenerse vigentes y desde esa perspectiva están obligadas a demostrar toda su capacidad para conseguir, aumentar y mantener una favorable posición en el mercado, eso quiere decir lograr superiores rentas que generan sus competidores.

Como objetivo específico se estableció identificar la percepción del compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote 2020, nuevamente la contrastación fue posible con un antecedente:

Existe un alto compromiso organizacional en la empresa Perú Carnes de Chimbote según el 45% de sus trabajadores, para un 43% el compromiso organizacional es regular y para el restante 12% solo es bajo, tal como se aprecia las cifras son aceptables, ello coincide con lo hallado por Zaraket, Garios y Malek (2018) quienes se esforzaron en su estudio por conocer el impacto de los componentes centrales de 123 empleados mediante encuestas, dicho estudio fue no experimental y siguió el enfoque positivista, fue descriptivo. Pudo concluirse en que en el Líbano los trabajadores del sector bancario están bien pagados y se deduce hay un compromiso mayor con la organización. La recomendación extendida consistió en desarrollar más investigaciones para tener más puntos de comparación. Se sugirió potenciar al personal.

La tendencia anterior permite reafirmar como vigente los aportes de Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016) quienes definen compromiso

organizacional como el grado de lealtad que expresan y sienten los trabajadores, constituye la medida en que los colaboradores se identifican con una compañía.

Como objetivo específico se estableció establecer las correlaciones entre las dimensiones de empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú carnes Chimbote. 2020, en este caso fue importante contrastar teóricamente los resultados:

Los resultados muestran un valor de correlación alta y positiva (0.792) entre Accesibilidad (dimensión) y compromiso organizacional, en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicha valor es significativo (Sig. < 0.05) por tanto lo que indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrán las mismas tendencias, cabe precisar que queda de manifiesto el sustento de Mejía, Serrano, Carré y Serrano (2015) respecto a la accesibilidad, es decir, al camino para salir de la funcionalidad normal o de rutina y trasladarse a nuevas funciones que esperan ejecutarse, dicha apertura se permite por la aquiescencia de los directivos, por lo general el acceso se permite porque un trabajador cumple con el perfil pues tiene las condiciones para ello.

Los resultados muestran un valor de correlación alta y positiva (0.792) entre Control (dimensión) y compromiso organizacional (variable), en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicha valor es significativo (Sig. < 0.05) por tanto lo que indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrán las mismas tendencias, es notorio por tanto el aporte de Mejía, Serrano, Carré y Serrano (2015) al sostener que el control consiste en el aseguramiento de que todos se involucren con los objetivos, metas y plazos que se han establecido, el control tiene un solo direccionamiento para la institución y por ende para los trabajadores

Los resultados muestran un valor de correlación alta y positiva (0.781) entre Bienestar material (dimensión) y compromiso organizacional (variable), en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicha valor es significativo (Sig. < 0.05) por tanto lo que indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrán las mismas tendencias, queda entonces presente el bienestar material entendido como resultados fácticos en favor de la institución y de paso en provecho de todos los trabajadores, se incluye en este caso la racionalización en el uso de los recursos que se disponen y la prioridad según las necesidades (Mejía, Serrano, Carré y Serrano, 2015).

De acuerdo al estudio de Radosavljevic, Cilerdzic & Dragic (2017) en su artículo científico cuyo objetivo fue explorar las actitudes de los empleados en cuanto a su compromiso organizacional en Novi Sad, existe un afectivo nivel de compromiso que estadísticamente se relaciona en forma significativa solamente con lo estimado por el nivel del personal según la prueba Chi-cuadrado = 22, 99; df = 4; p = .00). El nivel de compromiso con su entidad resultó alto. Se sugirió delegar más funciones a prueba, dicha tendencia guarda correlato con lo hallado en la tabla 07, ya que pudo obtenerse un valor de correlación alta y positiva (0.674) entre Conciencia organizacional (dimensión) y compromiso organizacional (variable), en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicha valor es significativo (Sig. < 0.05) por tanto lo que indica la correlación es consistente ya que de volver a medirse se obtendrán las mismas tendencias.

Los resultados muestran un valor de correlación alta y positiva (0.825) entre Participación (dimensión) y compromiso organizacional (variable), en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicha valor es significativo (Sig. < 0.05) por tanto lo que indica la correlación es

consistente ya que de volver a medirse las variables se obtendrán las mismas tendencias, se corrobora por tanto la vigencia del aporte de Mejía, Serrano, Carré y Serrano (2015) al señalar que la participación consiste en el involucramiento de manera física y psicológica o ambas en nuevas funciones, dicha práctica es visible a todos y se distingue porque ocurre con total espontaneidad de existir un alto compromiso, es decir no puede admitirse participación alguna mediante acciones de coerción, eso queda descartado de plano. Tiene por indicadores a: El involucramiento institucional entendida como la suma de aportes que consolidan el trabajo en agenda. La consolidación corporativa comprende el resultado producto de la articulación e integración de los trabajadores.

Finalmente, pudo evidenciarse que las dimensiones del empoderamiento se correlacionan con la variable compromiso organizacional según las tablas, ello se respalda con lo hallado por Ríos, Del Rayo y Ferrer (2010) quienes se propusieron contrastar la teoría que sostiene que hay una relación empowerment - compromiso organizacional, se abordó un modelo predictivo de tipo correlacional aplicando cuestionarios a 147 empleados. Los resultados revelaron que existe una correlación positiva y significativa entre las dimensiones del empowerment con la variable compromiso organizacional. Pudo concluirse que las más altas correlaciones a nivel de dimensiones y compromiso organizacional fueron: Autodeterminación (0.530) e impacto (0.505).

Otro aporte de convergencia lo tienen las afinidades en las dimensiones de cada variable aportadas para el caso del empoderamiento con Mejía, Serrano, Carré y Serrano (2015) y del compromiso organizacional con Meyer, Allen y Smith (1993).

## VI. CONCLUSIONES

Existe una correlación alta y positiva (0.852) entre las variables empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote, en ese sentido si una tiende a cambiar de manera positiva ocurrirá lo mismo con la otra, cabe precisar que dicha valor es significativo (Sig. < 0.05).

Existe un alto empoderamiento en la empresa Perú Carnes de Chimbote según el 45% de sus trabajadores, para un 44% el empoderamiento es regular y para el restante 11% solo es bajo.

Existe un alto compromiso organizacional en la empresa Perú Carnes de Chimbote según el 45% de sus trabajadores, para un 43% el compromiso organizacional es regular y para el restante 12% solo es bajo.

Existe una correlación alta y positiva (0.792) entre Accesibilidad (dimensión) y compromiso organizacional, también hay una correlación alta y positiva (0.792) entre Control (dimensión) y compromiso organizacional (variable). Existe una correlación alta y positiva (0.781) entre Bienestar material (dimensión) y compromiso organizacional (variable), asimismo hay una correlación alta y positiva (0.674) entre Conciencia organizacional (dimensión) y compromiso organizacional (variable). Finalmente hay una correlación alta y positiva (0.825) entre Participación (dimensión) y compromiso organizacional (variable).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Para los directivos de la empresa Perú Carnes de Chimbote, potenciar el empoderamiento como política de ascensos para descubrir el liderazgo potencial en aras de fortalecer el compromiso organizacional de la empresa a futuro.

Para el administrador de la empresa Perú Carnes, seleccionar personal con criterios de evaluación orientados a explorar el compromiso organizacional, entre estos tenemos lo afectivo (a cargo de un psicólogo organizacional), en lo continuo articulando a los trabajadores a consultas expresas respecto a los procesos, en lo normativo de la entidad aplicando capacitaciones periódicas.

Para los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote, involucrarse con la problemática extendiendo las mejores sugerencias técnicas u operativas para consolidar así el compromiso organizacional.

Para los futuros maestristas, desarrollar investigaciones que alcancen el nivel experimental con las variables empoderamiento y compromiso organizacional, en particular con la dimensión Conciencia organizacional por haber resultado la más baja en su nivel de correlación con el compromiso organizacional.

## REFERENCIAS

- Alcázar, L. Balarin, M. y Espinoza, K. (2016). *Impacts of the Peruvian Conditional Cash Transfer Program on Womens Empowerment: A Quantitative and Qualitative Approach*, PEP Working Paper. Vol. 1, N° 2, jul, 2016, pp. 1- 38, Grupo de Análisis para el Desarrollo. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3164370](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3164370)
- Al-Hemyari, Z. (2018). *Introduction to Statistics*. Malasya: University of Nizwa
- Al-Jabari, B. & Ghazzawi, I. (2019). *Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda*. International Leadership Journal "ILJ", Vol. 11, N° 1, 2019, February, pp. 78-119. University of La Verne, California, USA. [https://www.researchgate.net/publication/331635975\\_Organizational\\_Commitment\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_Conceptual\\_and\\_Empirical\\_Literature\\_and\\_a\\_Research\\_Agenda](https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda)
- Aparicio, D. (2014). *Nikola Tesla, el genio inventor a la sombra de Thomas Edison*. 20 Minutos Editora. <https://www.20minutos.es/noticia/2294206/0/exposicion/nikola-tesla/suyo-es-el-futuro/>
- Banutu, M. (2015). *Understanding leadership and empowerment in the workplace*. European Scientific Journal, Vol 11, N° 35, september, 2015, pp. 342 – 365, College of Business Rowan University, NJ, USA. <https://pdfs.semanticscholar.org/c18c/fb561572427a7e4547475eb54a85489126f4.pdf>
- Benites, S. y Villanueva, L. (2015). *Retroceder investigando nunca, rendirse con la tesis, jamás. Metodología de la investigación en Comunicación Social*. Lima: Fondo editorial Cultura Peruana.

- Bin, A. Almadhoun, T. & Ling, Y. (2015). Organizational empowerment and commitment: the mediating effect of psychological empowerment. *Asian Journal of social*. Vol. 3, N° 2, January, 2015, pp. 1 – 7, Universiti Sains Malaysia, Malaysia. <http://www.multidisciplinaryjournals.com/wp-content/uploads/2015/07/ORGANIZATIONAL-EMPOWERMENT-AND-COMMITMENT.pdf>
- Biskup, M. Kaplan, S. Bradley-Geist, J. & Membere, A. (2019). Just how miserable is work? A meta-analysis comparing work and non-work affect. *PLOS ONE*. Vol. 1, N° 1, March. 2019, pp. 1-10. University of Warsaw, Poland.  
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0212594>
- Cabrelli, D. (2019). *The Role of Standards of Review in Labour Law*. (Graduate thesis). University of Edinburgh, England.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3328706](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3328706)
- Cálix, C. Martínez, L. Vigier, H. y Núñez, J. (2016). *El rol del empowerment en el éxito empresarial*. *Redalyc*. Vol. 45, N° 117, enero - junio, 2016, pp. 23-37, Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás Distrito Federal, México.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>
- Cánepa, P. (2014). *Aprendiendo a delegar funciones*. *Semana económica*.  
<https://semanaeconomica.com/dialogos-de-carrera/2013/10/23/aprendiendo-a-delegar-funciones/>
- Castellanos (2017). *¿Cuáles serían ejemplos de funciones o decisiones que un gerente puede delegar y cuáles no, así como los encargados de cada área de una empresa?* Quora. <https://es.quora.com/Cu%C3%A1les-ser%C3%ADan-ejemplos-de-funciones-o-decisiones-que-un-gerente-puede-delegar-y-cu%C3%A1les-no-as%C3%AD-como-los-encargados-de-cada-%C3%A1rea-de-una-empresa>

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 de posgrado). Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz, Perú.  
[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3596/T033\\_40795082\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3596/T033_40795082_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Claveria, A. (2014). *Las cinco tareas que un CEO no debiera delegar*. *MBA & Educación ejecutiva*.  
<https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/las-cinco-funciones-que-un-ceo-no-debiera-encomendar>

De la Espriella, A. (2015). *4 factores que afectan el engagement en una empresa*. Acsendo. <https://blog.acsendo.com/los-4-factores-que-afectan-el-engagement/>

Gestión (21 de noviembre del 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Lima.  
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>

Gointegro (2017). *Resultados del 2do Estudio Latinoamericano de Employee Engagement*. USA.

Hanaysha, J. (2016). *Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment*. ScienceDirect. Vol. 229, N° 19, August 2016, pp. 298-306, University of Automotive Malaysia, Pekan, Pahang, Malaysia.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310758>

Hernández, R. Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México. Mc Graw Hill.

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. España. Mc Graw Hill.
- 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 de posgrado). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.
- Juárez, A. (2015). Work Engagement, a scientific conception: interview to wilmar schaufeli. LIBERABIT. Vol. 21, N° 2, November, 2015, pp. 187-194, Autonomous University of the State of Morelos, Mexico.
- Kanesa, A. Almadhoun, T. & Ying-Leh, L. (2015). *Organizational Empowerment and Commitment: The Mediating Effect of Psychological Empowerment*. ResearchGate. Vol. 8, N° 3, January, 2015, pp. 1 – 7, Universiti Sains Malaysia, Malaysia. [https://www.researchgate.net/publication/311737262\\_Organizational\\_Empowerment\\_and\\_Commitment\\_The\\_Mediating\\_Effect\\_of\\_Psychological\\_Empowerment](https://www.researchgate.net/publication/311737262_Organizational_Empowerment_and_Commitment_The_Mediating_Effect_of_Psychological_Empowerment)
- Knight, D. & Cottrell, S. (2016). *Evaluating tourism-linked empowerment in Cuzco, Peru*. ScienceDirect. Vol. 56, N° 1, January 2016, pp. 32-47, Colorado State University, United States. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160738315001668?via%3Dihub>
- Lee, A. Willis, S. & Wei, A. (2018). *When Empowering Employees Works, and When It Doesn't*. Motivating people. <https://hbr.org/2018/03/when-empowering-employees-works-and-when-it-doesnt>
- Leung, C. Sprague L. Tse, L. Brugge, D. Hacker, K. & Pirie, A. (2016). *Creating a Culture of Empowerment in Research: Findings from a Capacity-Building Training Program*. Community Health Partnersh. Vol.

10, N° 3, july, 2016, pp. 479 – 488, Boston University, USA.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5529141/pdf/nihms875567.pdf>

Loli, A. Navarro, V. Del Carpio, J. y Vergara, A. (2016). *Trust and empowerment of employees in organizations public and private in Lima*. IIPSI. Vol. 19, N°. 2, junio – julio, 2016, pp. 63-80. National University of San Marcos, Lima, Peru.

Magnus, C. (2018). *Employment protection and labor productivity*. ScienceDirect. Vol. 157, N° 1, july, 2018, pp. 138-157.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0047272717302013>

Mejía, R. Serrano, R. Carré, E. y Serrano, H. (2017). *Participación de las mujeres en empresas de hospedaje del municipio de Toluca, México. Análisis de su empoderamiento*. Revista Investigaciones Turísticas: Vol. 1, N°. 14, August, 2017, pp. 21-44.  
[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/72116/1/Investigaciones-Turisticas\\_14\\_02.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/72116/1/Investigaciones-Turisticas_14_02.pdf)

Meyer, J. Allen, N. y Smith, C. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. USA. Journal of Applied Psychology,

Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis de posgrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima.  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL\\_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Nieto, A. e Iglesias, F. (2015). *La empresa informativa*. (2ª ed.) Barcelona. Editorial Ariel.

- Oberföll, K. (2018). *Relationship between organizational culture and performance among German multinational companies in Mexico*. Journal of Business, Vol.10. N° 2, January – November, 2018, pp. 24 – 48, Universidad del Pacífico (Lima, Peru)
- Oqaidan, S. (2016). *Factors Influencing Organization Commitments: A Review of Recent Study* HRMARS. Vol. 6, N° 7, April – May, 2016, pp. 241 – 246, University Utara Malaysia, Sintok-Kedah, Malaysia. [http://hrmars.com/hrmars\\_papers/Factors\\_Influencing\\_Organization\\_Commitments\\_A\\_Review\\_of\\_Recent\\_Study.pdf](http://hrmars.com/hrmars_papers/Factors_Influencing_Organization_Commitments_A_Review_of_Recent_Study.pdf)
- Păunescu, C. & Argatu, R. (2020). Critical functions in ensuring effective business continuity management. Evidence from Romanian companies. Journal of Business Economics and Management. Vol. 21, N° 2, pp. 497–520, June- January, 2020, Bucharest, Romania. <https://journals.vgtu.lt/index.php/JBEM/article/view/12205/9836>
- Peña, M. Díaz, G. Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. Revista Internacional Administración & Finanzas. Vol. 9, No. 5, 2016, pp. 95-105. Universidad Autónoma de Coahuila-México. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Perú Emprende (2018). *¿Cómo encontrar a tus primeros clientes?* Women Empowerment. <http://www.peru-emprende.pe/calendario/women-empowerment/>
- Pordeli, F. & Vazifeh, Z. (2017). *Examination of the impact of promotion of organizational health on organizational commitment among employees of Zabol University of Medical Sciences*. IUSH. Vol. 2017, pp. 2444 – 2455, Islamic Azad University, Zabol, Iran. <https://revistas.proeditio.com/iush/quid/article/view/2231/2290>

- Radosavljevic, Z. Cilerdzic, V. & Dragic, M. (2017). *Employee organizational commitment*. Researcho Review, Vol. 1, N° 1, January 2017, pp. 18 – 26, Faculty for Business Economics and Entrepreneurship, Belgrade, Serbia, Serbia,  
[https://www.researchgate.net/publication/320252136\\_Employee\\_organizational\\_commitment](https://www.researchgate.net/publication/320252136_Employee_organizational_commitment)
- Ríos, Del Rayo y Ferrer (2010). *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes*. Scielo. Celaya (México) 231(1): pp. 103-125, 2010. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a6.pdf>
- Ruíz, J. (2016). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Revista de Estudios Empresariales Segunda época. Vol. 1, N° 1, febrero – junio, 2016, pp. 67 – 86, Departamento de Administración empresarial, Universidad de Málaga. España.
- Salazar, C. y Del Castillo, S. (2018). *Principios básicos de estadística*. México: Trillas.
- Selmer, J. & Luring, J. (2013). *Dispositional affectivity and work outcomes of expatriates*. ScienceDirect. Vol. 22, N° 3, June 2013, pp. 568-577. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0969593112001011>
- Siekkinen, T. Pekkola, E. & Carvalho, T. (2019). *Change and continuity in the academic profession: Finnish universities as living labs*. Springer Link. Vol. 79, N° 1, july, 2019, pp. 533–551. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-019-00422-3#citeas>
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: Limusa Noriega Editores.

Úcar, X. Jiménez, M. Soler, P. & Trilla, J. (2016). *Exploring the conceptualization and research of empowerment in the field of youth*. International Journal of Adolescence and Youth, Vol. 22, N° 1, July, 2016, pp. 405 – 418, Universitat de Barcelona, Barcelona, Spain. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02673843.2016.1209120?needAccess=true>

UNESCO (2017). *Empowering girls in Peru through science*. <https://en.unesco.org/news/empowering-girls-peru-through-science>.

Villacis, P. (2018). *¿Cuánto cuesta la falta de “ENGAGEMENT” o “COMPROMISO” del empleado? Action coach*. <https://www.coachpepevillacis.com/blog/cuanto-cuesta-la-falta-engagement-compromiso-del-empleado/>

Vara, A. (2010). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

Wilson, T. (2014). *Manual del Empowerment*. (3ª ed.). España. Gestión 2000.

Zaraket, W. Garios, R. & Malek, L. (2018). *The Impact of Employee Empowerment on the Organizational Commitment*. ResearchGate. Vol. 8, N° 3, August, 2018, pp. 287 – 299, University of Science and Technology, USA. [https://www.researchgate.net/publication/327116356\\_The\\_Impact\\_of\\_Employee\\_Empowerment\\_on\\_the\\_Organizational\\_Commitment](https://www.researchgate.net/publication/327116356_The_Impact_of_Employee_Empowerment_on_the_Organizational_Commitment)

## ANEXOS

### Anexo 01:

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES Mejía, Serrano, Carré (2015)	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
E M P O D E R A M I E N T O	Para Nieto e Iglesias (2015) es el enfoque nuevo para gestionar el talento Humano, donde superó el entonces vigente paradigma mecanicista cuya ineficiencia que según su dinámica laboral se despersonalizaba a los empleados.	Es un conjunto de percepciones obtenida mediante medición respecto a la variable empoderamiento.	Accesibilidad	Oportunidad	Ordinal
				Visibilidad	
				Conducción	
				Autodesarrollo	
			Control	Eficiencia y efectividad de las operaciones	
				Confiabilidad de las informaciones	
				Cumplimientos de normas y regulaciones	
			Bienestar Material	Adhesión a las políticas organizacionales.	
				Resguardo patrimonial	
			Conciencia Organizacional	Maximización de la productividad	
Conocimiento de las funciones					
	Entendimiento de los deberes				

				Aceptación del compromiso	
			Participación	Involucramiento institucional	
				Consolidación Corporativa	
C O M P R O M I S O  O R G A N I Z A C I O N A L	Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), Grado de lealtad que expresan y sienten los trabajadores, constituye la medida en que los colaboradores se identifican con una compañía, implica un ánimo que impulsa a seguir o desear participando de manera activa en ella.	Conjunto de percepciones obtenida mediante medición respecto a la variable compromiso.	Afectivo	Realización Personal	ORDINAL
				Pertenencia	
				Significación	
				Afiliación	
			Continuo	Apego	
				Inversión	
				Consecuencias	
				Necesidades	
				Alternativas	
			Normativo	Competencias	
				Dificultad asumida	
				Convivencia	
				Culpabilidad	
Lealtad					
	Obligación				
	Agradecimiento				

**Anexo 02: Instrumento de Recolección de datos**  
**Cuestionario respecto a empoderamiento**

Estimado colaborador, en su poder se encuentra un conjunto de ítems los cuales han de desarrollarse por su persona con suma sinceridad, lo proporcionado coadyuvará a la mejora empresarial. Lea con suma atención y proceda a marcar una sola alternativa de acuerdo a la leyenda que sigue:

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	D	I	DA	MA

N°	Interrogantes	Alternativas				
		MD	D	I	DA	MA
<b>Accesibilidad</b>						
1	¿Se le brinda la oportunidad de dirigir actividades concretas en el trabajo?					
2	¿Le permiten hacer visibles sus iniciativas al trabajar?					
3	¿Le confían la conducción de determinados equipos de trabajo?					
4	¿Exigen su autodesarrollo mediante la demostración de liderazgo?					
<b>Control</b>						
5	¿Controla por iniciativa la eficiencia y efectividad de las operaciones?					
6	¿Verifica por su cuenta lo confiable de las informaciones?					
7	¿Se asegura por cuenta propia el cumplimiento de las normas y regulaciones?					
8	¿Valida a iniciativa que todo se adhiera a las políticas organizacionales?					
<b>Bienestar material</b>						
9	¿Asume a criterio medidas para resguardar el patrimonio?					
10	¿Trata de maximizar por sus propios medios la productividad?					
<b>Conciencia organizacional</b>						
11	¿Asume en lo posible el conocimiento de todas las funciones?					
12	¿Se asegura que haya un cabal entendimiento de los deberes?					
13	¿Se asegura que haya aceptación del compromiso con el trabajo?					
<b>Participación</b>						
14	¿Lidera por su cuenta el involucramiento institucional?					

15	¿Asume sus iniciativas respecto a la consolidación corporativa?					
----	---	--	--	--	--	--

### Cuestionario respecto al compromiso organizacional

Estimado colaborador, en su poder se encuentra un conjunto de ítems los cuales han de desarrollarse por su persona con suma sinceridad, lo proporcionado coadyuvará a la mejora empresarial. Lea con suma atención y proceda a marcar una sola alternativa de acuerdo a la leyenda que sigue:

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	D	I	DA	MA

N°	Interrogantes	Alternativas				
		MD	D	I	DA	MA
Afectivo						
1	¿Siente en esta empresa que se realiza en lo personal?					
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 o completa afiliación con esta empresa en su calidad de trabajador?					
5	¿Está seguro de sentir un apego a la empresa en la que trabaja?					
Continuo						
6	¿Contribuye permanentemente con cada inversión que realiza la empresa?					
7	¿Le preocupa las consecuencias que se derivan de todas las acciones laborales en donde trabaja?					
8	¿Siempre le importan todas las necesidades que se suscitan en la entidad donde trabaja?					
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?					
Normativo						
12	¿Acepta como conveniente lo normado en la empresa en que labora?					

13	¿Siente como una culpa 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?					

¡Se agradece su colaboración!















**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO  
OBJETIVO : VALIDAR INSTRUMENTO  
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA EMPRESA PERÚ CARNES 2020

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : EFRAIN ARDILES SOTELO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN  
  
Universidad Nacional Federico Villarreal  
  
Efraín Gilberto Ardiles Sotelo  
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

DNI N° 18215006

## Matriz de Validación

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO: Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes, Chimbote – 2020**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Opción de respuesta				Criterios de evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				MD	DS	DA	MA	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	No	SI	No		SI	No
EMPODERAMIENTO	ACCESIBILIDAD	OPORTUNIDAD	1. ¿Se le brinda la oportunidad de dirigir actividades concretas en el trabajo?											
					X			X		X				
EMPODERAMIENTO	ACCESIBILIDAD	VISIBILIDAD	2. ¿Le permiten hacer visibles sus iniciativas al trabajar?											
					X			X		X				
EMPODERAMIENTO	ACCESIBILIDAD	CONDUCCION	3. ¿Le confían la conducción de determinados equipos de trabajo?											
					X			X		X				













**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO  
OBJETIVO : VALIDAR INSTRUMENTO  
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA EMPRESA PERÚ CARNES 2020

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : MARCELO LINARES CASTRILLO  
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN



-----  
DNI N° 32949145















**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO  
OBJETIVO : VALIDAR INSTRUMENTO  
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA EMPRESA PERÚ CARNES 2020

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		x		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Fiestas Flores, Roberto Carlos  
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

  
-----  
DNI N° 16744141

### Reporte de confiabilidad de variable empoderamiento

**Fecha de aplicación:** 28 de octubre del 2020

**Número de colaboradores:** 10 voluntarios

**Programa estadístico:** SPSS versión 24.

**Elaboración:** Propia.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	15

### Reporte de confiabilidad de variable compromiso organizacional

**Fecha de aplicación:** 28 de octubre del 2020

**Número de colaboradores:** 10 voluntarios

**Programa estadístico:** SPSS versión 24.

**Elaboración:** Propia.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	16

# Anexo 04: Base de datos

Encuestados	Variable: Empeoderamiento €															Variable: Compromiso organizacional (CO)															Total Empeoderamiento	Total Compromiso	Suma Dim2	Suma Dim3	Suma Dim4	
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14						Item 15
1	3	5	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	7	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	52	67	16	14	15	7
2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63	65	15	18	21	9
3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	4	3	7	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	3	5	3	5	37	45	10	11	9	7
4	3	3	2	4	5	4	2	4	4	4	4	5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	63	12	15	21	6	
5	3	3	2	2	1	3	2	3	1	4	1	3	2	5	3	1	4	1	3	3	5	3	5	4	1	3	3	3	3	36	43	10	9	12	5	
6	1	1	3	2	4	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	28	18	7	8	11	2		
7	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	67	16	15	21	8		
8	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	33	31	8	9	11	5		
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	10	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	73	61	20	20	23	10		
10	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	52	8	9	11	5		
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	59	15	16	18	9			
12	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	33	35	9	8	12	4		
13	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	3	8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	57	14	15	17	7			
14	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	7	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55	51	15	15	18	7			
15	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	7	1	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	55	64	71	17	17	21	9		
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	80	20	17	22	10			
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	56	17	14	17	7			
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	71	17	17	21	9			
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	76	18	15	21	8			
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	68	15	17	19	8			
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	77	17	16	20	9			
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	64	16	17	19	8			
23	2	2	3	2	3	2	3	5	2	2	3	2	5	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	39	38	9	13	12	5			
24	2	3	2	4	3	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	42	37	11	12	14	5			
25	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	5	2	7	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	44	35	11	10	16	7			
26	3	2	5	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	27	14	12	11	5			
27	2	3	2	2	2	2	3	4	5	3	4	2	4	3	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	39	10	9	18	7			
28	4	3	5	2	5	2	4	2	3	2	3	5	2	7	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	50	40	14	13	16	7			
29	3	5	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	5	2	3	5	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	46	41	13	13	15	5			
30	2	3	4	3	4	2	2	3	2	5	3	2	4	6	2	4	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	36	12	11	16	6			
31	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	7	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	57	11	11	14	7			
32	2	5	3	4	5	3	4	3	2	3	3	3	4	3	7	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	50	40	14	15	14	7			
33	2	3	2	3	2	2	5	2	3	4	3	2	4	5	2	7	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	47	53	11	13	17	6			
34	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	6	4	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	44	11	11	16	7			
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	48	12	12	15	6			
36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	9	5	4	9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	68	72	18	18	23	9			
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	64	16	16	20	8				
38	1	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	77	14	16	21	10				
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	70	18	18	22	9				
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	75	16	13	18	8				
41	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	64	15	18	21	9				
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	42	10	11	9	7				
43	3	3	3	1	1	3	4	3	3	1	1	3	4	3	7	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	54	63	12	15	21	6			
44	3	3	2	2	4	4	5	4	2	4	4	4	5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	43	10	9	12	5			
45	3	3	2	2	1	3	3	2	3	1	4	1	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	17	7	8	11	2			
46	1	1	3	2	4	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	60	67	16	15	21	8			
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	31	8	9	11	5			
48	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73	58	20	20	23	10			
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	8	9	11	5	7			
50	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	52	8	9	11	5			



## **Anexo 05:**

### **Artículo Científico**

#### **Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes, Chimbote – 2020**

CRUZ CASTRO MELISSA LISBETH

##### **1. RESUMEN**

La investigación se propuso como objetivo determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020. Metodológicamente se abordó el enfoque cuantitativo por lo que se procedió con el tratamiento estadístico, su enfoque fue no experimental y quedó lo correlacional de diseño. La recopilación de datos se llevó sin ningún problema en los 75 trabajadores. Como resultados se conoció que existe un alto empoderamiento en la empresa Perú Carnes de Chimbote según el 45% de sus trabajadores, además existe un alto compromiso organizacional según el 45%. Se concluyó que existe una correlación alta y positiva (0.852) entre las variables empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote.

**Palabras clave:** Control, conciencia organizacional, compromiso organizacional, empoderamiento y participación.

##### **2. ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the relationship between empowerment and organizational commitment according to the workers of the company Perú Carnes Chimbote, 2020. Methodologically, the quantitative approach was approached, so the statistical treatment was proceeded, its approach was non-experimental and the design correlational remained. The data collection was carried out without any problem in the 75 workers. As a result, it was known that there is a high empowerment in the Peru Carnes de Chimbote company according to 45% of its workers, in addition there is a high organizational commitment

according to 45%. It was concluded that there is a high and positive correlation (0.852) between the variables empowerment and organizational commitment in the workers of the Peru Carnes de Chimbote company.

### **3. INTRODUCCIÓN**

La empresa Perú Carnes se conduce verticalmente por sus directorios y nada se sabe de la percepción de los trabajadores respecto como el empoderamiento y el compromiso organizacional, existe una estrictez jerárquica que ha permitido descentralizar responsabilidades, tampoco se sabe del nivel que ha alcanzado el compromiso por la institución, se planteó ¿Existe relación entre empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes - 2020?, el estudio guardó una consistente justificación, en principio, les conviene a los directivos de la empresa Perú Carnes y sus colaboradores, y se extenderá a las generaciones de investigadores interesados en las variables. El objetivo general se consideró determinar la relación entre empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020, como objetivos específicos se establecieron; Identificar la percepción del empoderamiento en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote, identificar la percepción del compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote 2020 y finalmente establecer las correlaciones entre las dimensiones de empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú carnes Chimbote. 2020.

### **4. MARCO TEÓRICO**

En el presente apartado se exponen las investigaciones en relación al tema y variables abordadas: Chumbiauca (2018) se planteó estudiar la correlación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en 14 operarios de Osinergmin en Huaraz, fue un estudio no experimental. Se concluyó que entre dichas variables existe una correlación positiva y baja; asimismo Knight & Cottrell (2016) fue evaluar el empoderamiento que se vincula al turismo cuzqueño, los resultados si revelaron que han

aprendido a ser proveedores y receptores de empoderamiento. Para Nieto e Iglesias (2015) sostienen que es un paradigma nuevo para gestionar el talento humano. Asimismo, Mejía, Serrano, Carré y Serrano (2015), define a las dimensiones como la accesibilidad y sus indicadores como la oportunidad: La visibilidad, la conducción, el autodesarrollo; y en dimensión control sus indicadores son: Eficiencia y efectividad, confiabilidad de las informaciones, la adhesión a las políticas organizacionales. Referente a la dimensión bienestar material: Sus indicadores son: Resguardo patrimonial, La maximización. La conciencia organizacional para Kanesa, Almadhoun & Ying-Leh. (2015), sus indicadores son el conocimiento, el entendimiento de los deberes, aceptación de compromiso y finalmente la participación. Oberföll (2018) define el compromiso organizacional como un proceso de adaptación cultural en el que los individuos de pensamiento diferente se integran para de ese modo afectar positivamente el funcionamiento institucional. Meyer, Allen y Smith (1993) sostienen las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores: La dimensión afectiva según Selmer & Luring (2013) comprende el sentimiento por la organización en conjunto que ha adquirido en el tiempo y tiene por indicadores a: La realización personal, la pertenencia o sentido de pertenencia, la significación, la afiliación, el apego. La dimensión continua comprende Para Meyer, Allen y Smith (1993), sobre los indicadores son: La inversión, las consecuencias, las necesidades, la falta de alternativas, competencias, La dificultad asumida. La dimensión normativa la describe como las obligaciones morales desarrolladas por los colaboradores, la conveniencia, la culpabilidad, La lealtad, obligación, agradecimiento.

## **5. METODOLOGÍA**

El presente estudio es de tipo Básica, según Tamayo y Tamayo (2003) asumen que las investigaciones básicas solo generan conocimientos, por lo tanto, esta investigación cumple con lo indicado. De acuerdo a Vara (2010) denomina como investigación no experimental. Para Hernández y Mendoza (2018) ha quedado establecido que cuando hay necesidad de

aplicar un instrumento en una ocasión recibirá la condición de transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que dentro del enfoque cuantitativo los estudios científicos se caracterizan por realizar mediciones que son presentadas en forma estadística.

## **6. RESULTADOS**

Se pudo obtener un valor de correlación alta y positiva (0.852) entre las variables empoderamiento y compromiso organizacional, por tanto, lo que indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrá la misma tendencia, asimismo existe un alto empoderamiento en la empresa Perú Carnes de Chimbote según el 45% de sus trabajadores, referente al otro objetivo específico existe un alto compromiso organizacional; según el 45% de sus trabajadores. Se pudo obtener un valor de correlación alta y positiva (0.792) entre Accesibilidad (dimensión) y compromiso organizacional, y la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrá la misma tendencia. También se obtuvo un valor de correlación alta y positiva (0.792) entre Control (dimensión) y compromiso organizacional (variable). Referente al valor de correlación alta y positiva (0.781) entre Bienestar material (dimensión) y compromiso organizacional (variable), se indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrá la misma tendencia. Un valor de correlación alta y positiva (0.674) entre Conciencia organizacional (dimensión) y compromiso organizacional (variable) y finalmente entre las correlaciones en Participación (dimensión) y compromiso organizacional (variable), es alta y positiva, por tanto, lo que indica la correlación es significativa ya que de volver a medirse las variables se obtendrá la misma tendencia.

## **7. DISCUSIÓN**

En base al objetivo General, los resultados muestran un valor de correlación alta y positiva (0.852) entre las variables empoderamiento y compromiso Organizacional, y su correlación es significativa, es muy similar a lo hallado por Chumbiauca (2018), se concluyó que entre ambas variables existe correlación positiva. Referente a la percepción del

empoderamiento, se determina que el 45 % de trabajadores de la empresa Perú carnes se encuentra en un alto empoderamiento, por lo tanto, es posible decir que los trabajadores hacen uso de la toma de decisiones, dicho sustento nos indica según sus aportes teóricos Úcar, Jimenez, Soler & Trilla (2016), por otro lado en la Percepción del Compromiso Organizacional, existe un alto compromiso en la empresa Perú carnes según el 45 % de sus trabajadores, coincide con Zaraket, Garios & Malek (2018) y en relación entre accesibilidad y compromiso organizacional se pudo obtener un valor de correlación alta y positiva (0,792) y en Correlación entre la dimensión control y compromiso organizacional, se muestra un valor de correlación alta y positiva, lo sostiene según su aporte Mejía, serrano, Carré (2015), en Correlación entre Bienestar Material y compromiso Organizacional, tiene correlación alta y positiva; también en la Conciencia Organizacional entre compromiso organizacional, existe una correlación alta y positiva, apoyada por Radosavljevic & Dragic (2017), finalmente en la Relación entre Participación y Compromiso Organizacional, muestra una correlación alta y positiva, valor significativo.

## **8. CONCLUSIONES**

Existe una correlación alta y positiva (0.852) entre las variables empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote, referente al empoderamiento en la empresa Perú Carnes de Chimbote es alta y positiva; según el 45% de sus trabajadores, para un 44% el empoderamiento es regular y para el restante 11% solo es bajo, asimismo el compromiso organizacional también tiene una correlación alta y positiva con un 45% de porcentaje, un 43% el compromiso organizacional es regular y para el restante 12% solo es bajo, finalmente existe una correlación alta y positiva (0.792) entre Accesibilidad y compromiso organizacional, también hay una correlación alta y positiva (0.792) entre Control y compromiso organizacional. Existe una correlación alta y positiva (0.781) entre Bienestar material y compromiso organizacional asimismo hay una correlación alta y positiva (0.674) entre Conciencia organizacional y compromiso organizacional.

Finalmente hay una correlación alta y positiva (0.825) entre Participación y compromiso organizacional.

## 9. REFERENCIAS

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. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.

[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3596/T033\\_40795082\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3596/T033_40795082_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. España. Mc Graw Hill.

Hernández, R. Fernández C. y Baptista M. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México. Mc Graw Hill.

Knight, D. & Cottrell, S. (2016). Evaluating tourism-linked empowerment in Cuzco, Peru. ScienceDirect. Vol. 56, N° 1, January 2016, pp. 32-47, Colorado State University, United States.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160738315001668?via%3Dihub>

Meyer, J. Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. USA. Journal of Applied Psychology,}

Mejía, R. Serrano, R. Carré, E. y Serrano, H. (2017). Participación de las mujeres en empresas de hospedaje del municipio de Toluca, México. Análisis de su empoderamiento. Revista Investigaciones Turísticas: Vol. 1, N°. 14, August, 2017, pp. 21-44.

Nieto, A. e Iglesias, F. (2015). La empresa informativa. (2ª ed.) Barcelona. Editorial Ariel.

[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/72116/1/Investigaciones-Turisticas\\_14\\_02.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/72116/1/Investigaciones-Turisticas_14_02.pdf)

Oberföll, K. (2018). Relationship between organizational culture and performance among German multinational companies in Mexico. *Journal of Business*, Vol.10. N° 2, January – november, 2018, pp. 24 – 48, Universidad del Pacífico (Lima, Peru)

Kanesa, A. Almadhoun, T. & Ying-Leh, L. (2015). Organizational Empowerment and Commitment: The Mediating Effect of Psychological Empowerment. *ResearchGate*. Vol. 8, N° 3, January, 2015, pp. 1 – 7, Universiti Sains Malaysia, Malaysia. [https://www.researchgate.net/publication/311737262\\_Organizational\\_Empowerment\\_and\\_Commitment\\_The\\_Mediating\\_Effect\\_of\\_Psychological\\_Empowerment](https://www.researchgate.net/publication/311737262_Organizational_Empowerment_and_Commitment_The_Mediating_Effect_of_Psychological_Empowerment)

Selmer, J. & Luring, J. (2013). Dispositional affectivity and work outcomes of expatriates. *ScienceDirect*. Vol. 22, N° 3, June 2013, pp. 568-577. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0969593112001011>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: Limusa Noriega Editores.

Vara, A. (2010). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: Universidad San Martín de Porres

## Anexo 06:

### Prueba de Normalidad

Es una prueba para establecer si un conjunto de puntuaciones sigue o no una distribución normal.

#### Para la variable: Empoderamiento

Ho: La variable Empoderamiento en los elementos muestrales tiene una distribución normal.

Hi: La variable Empoderamiento en los elementos muestrales no tiene una distribución normal.

#### Se asumirá que:

Si Sig < 0,05 entonces se rechaza la Ho

Si Sig > 0,05 entonces se acepta la Ho

Se obtuvo

#### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Empoderamiento
N		75
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	51,43
	Desviación estándar	11,474
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,103
	Positivo	,072
	Negativo	-,103
Estadístico de prueba		,103
Sig. asintótica (bilateral)		,046 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Entonces

- Si son más de 30 elementos

- Si la variable tiene una distribución normal, se aplica la prueba “Rho” de Spearman.

**Para la variable: Compromiso organizacional**

Ho: La variable Compromiso organizacional en los elementos muestrales tiene una distribución normal.

Hi: La variable Compromiso organizacional en los elementos muestrales no tiene una distribución normal.

**Se asumirá que:**

Si Sig < 0,05 entonces se rechaza la Ho

Si Sig > 0,05 entonces se acepta la Ho

Se obtuvo

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		Compromiso organizacional
N		75
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	54,20
	Desviación estándar	15,777
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,101
	Positivo	,101
	Negativo	-,089
Estadístico de prueba		,101
Sig. asintótica (bilateral)		,056 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

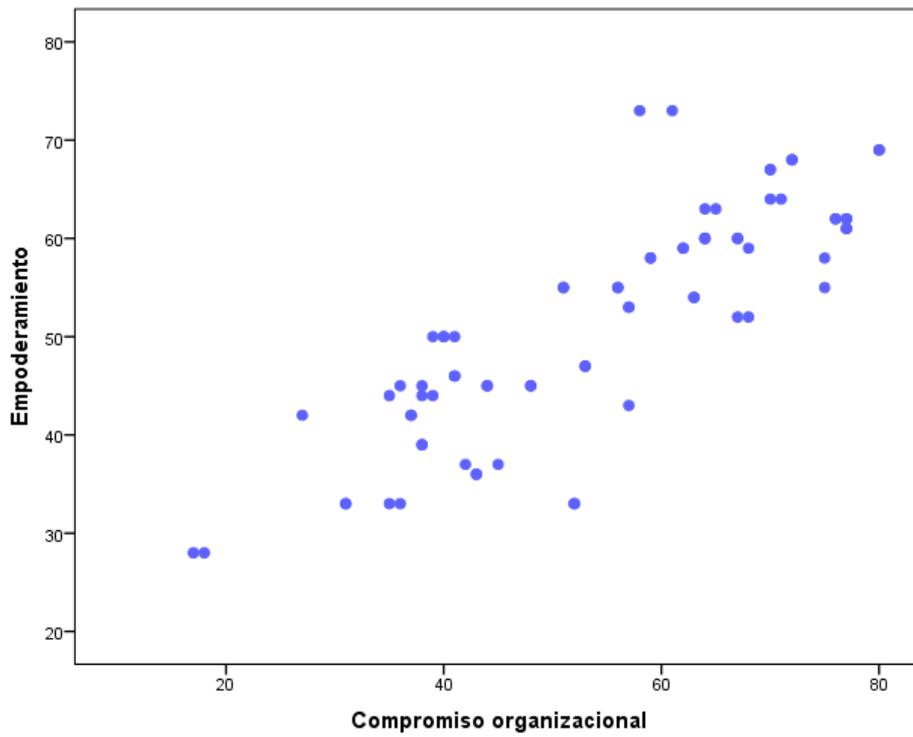
Entonces

- Si son más de 30 elementos
- Si las variables tienen una distribución normal, se aplica la prueba “Rho” de Spearman.

**Anexo 07:**

**Figuras estadísticas**

*Figura 1 Relación entre empoderamiento y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020*



*Figura 2. Percepción del empoderamiento en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote, 2020*

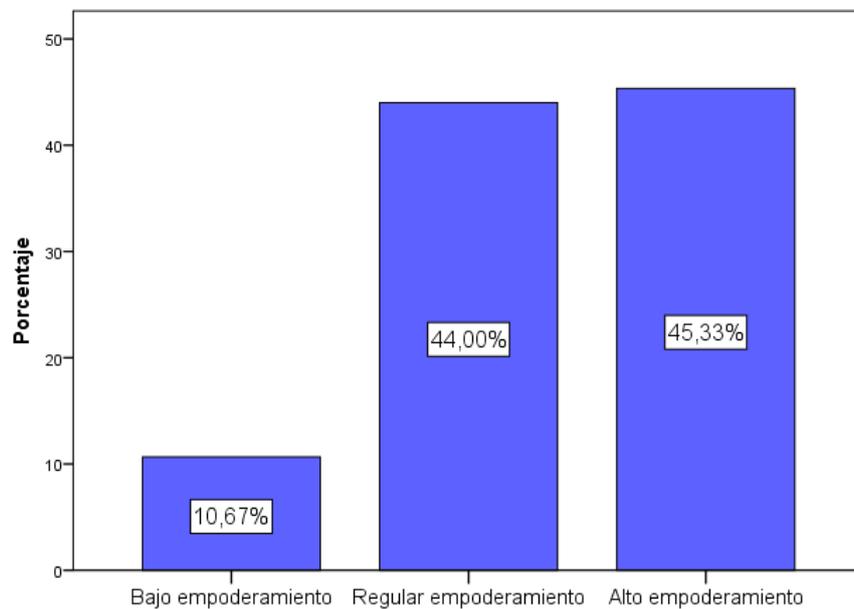


Figura 3. Percepción del compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Perú Carnes de Chimbote 2020

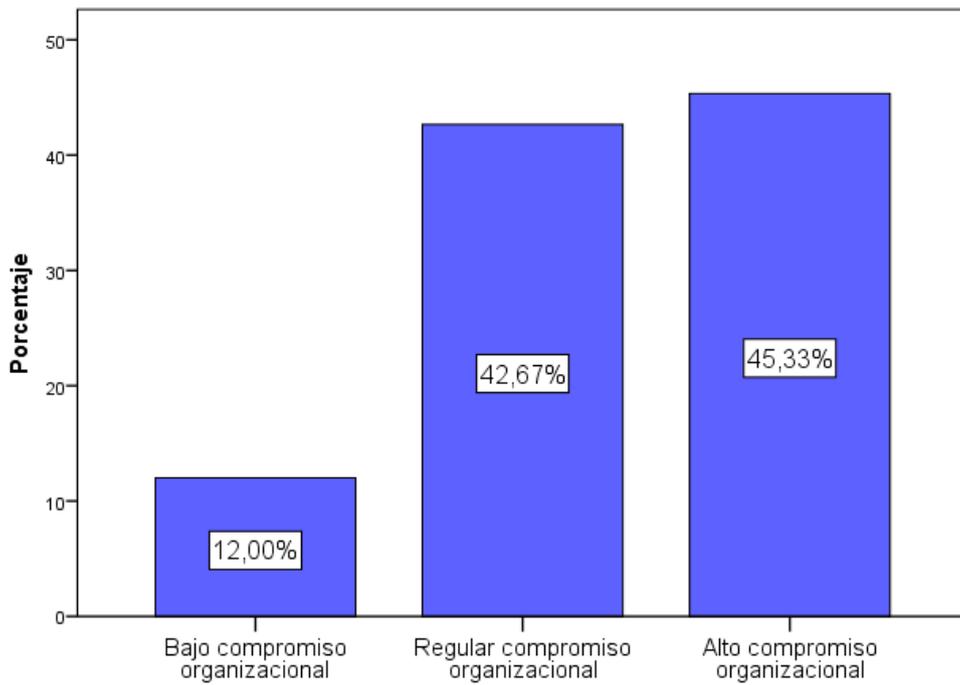


Figura 4. Relación entre Accesibilidad y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020

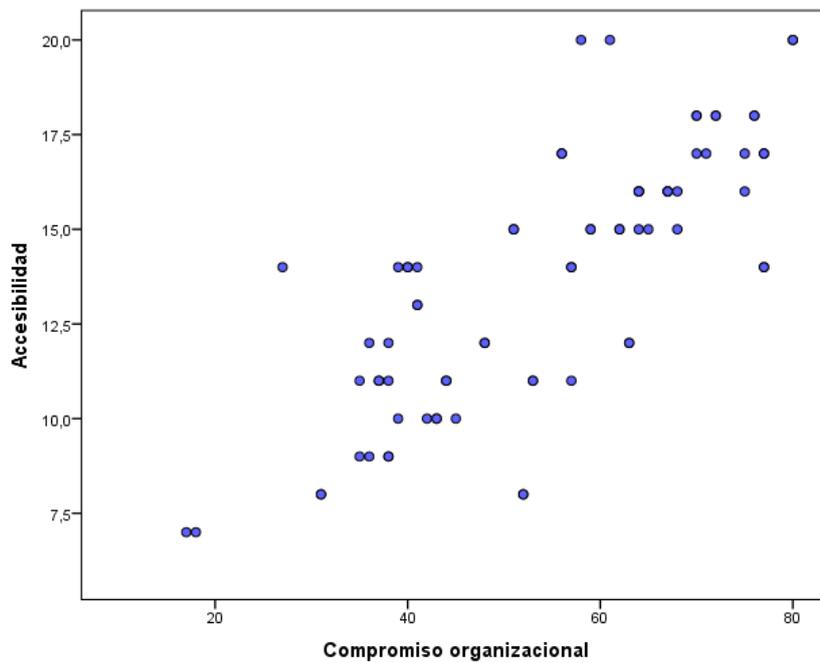


Figura 5 Relación entre Control y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020

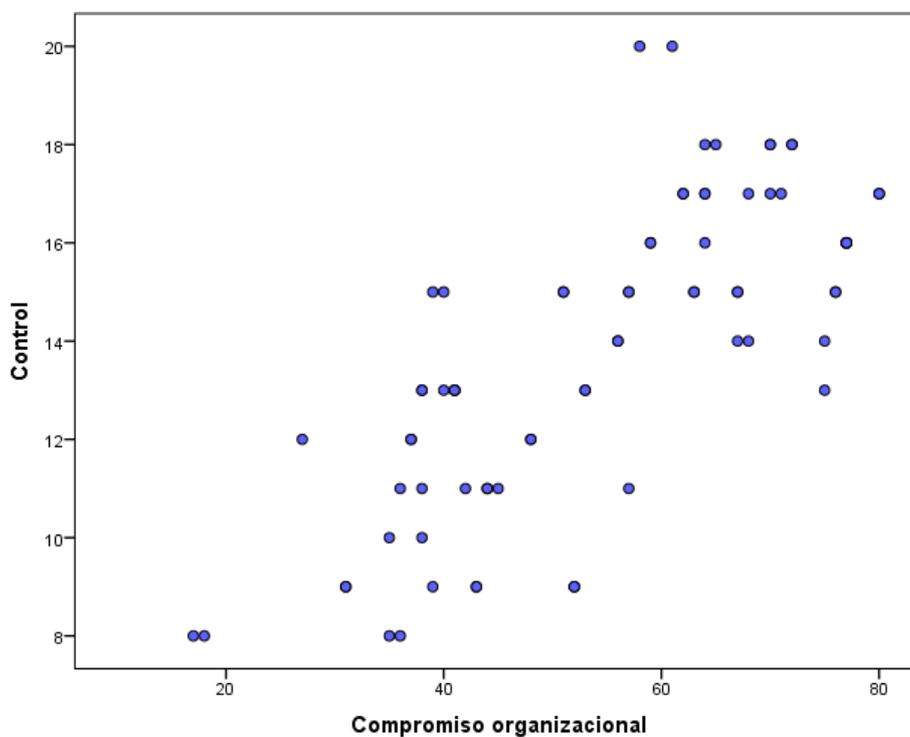


Figura 6 Relación entre Bienestar material y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020

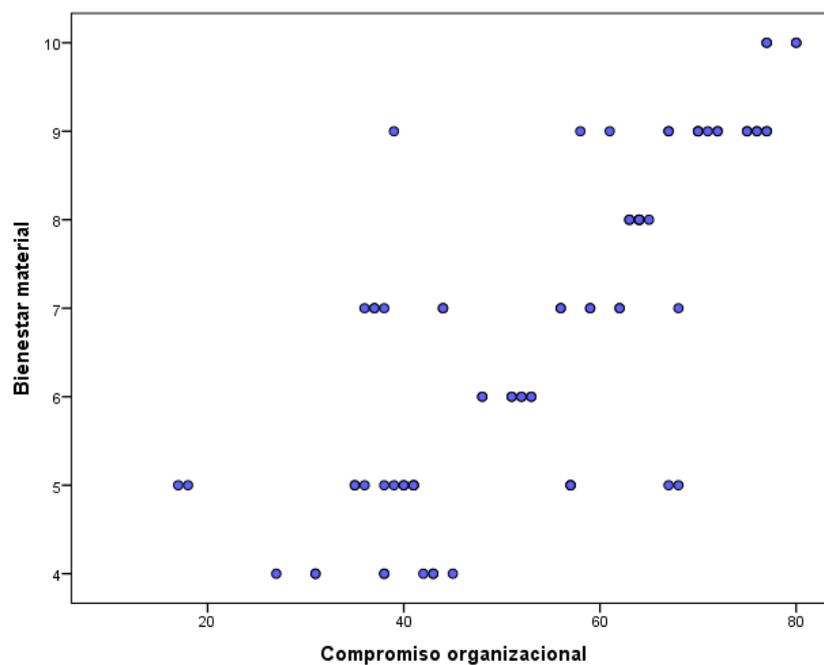


Figura 7 Relación entre Conciencia organizacional y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020

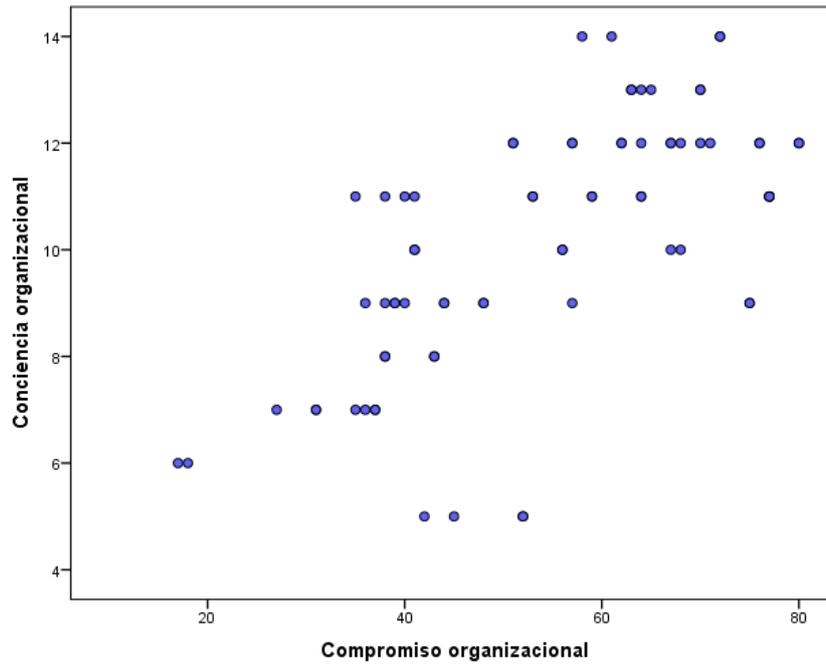
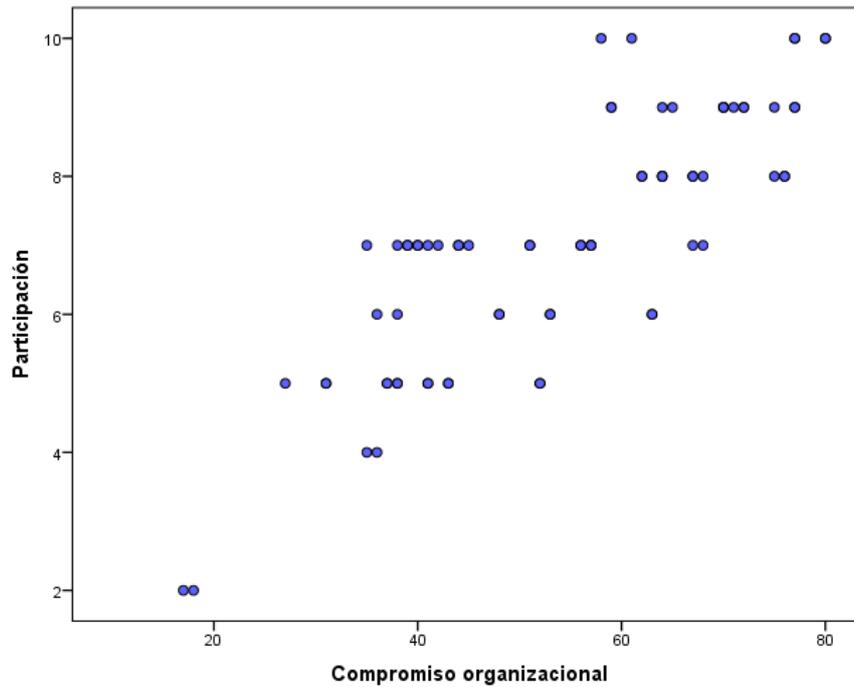
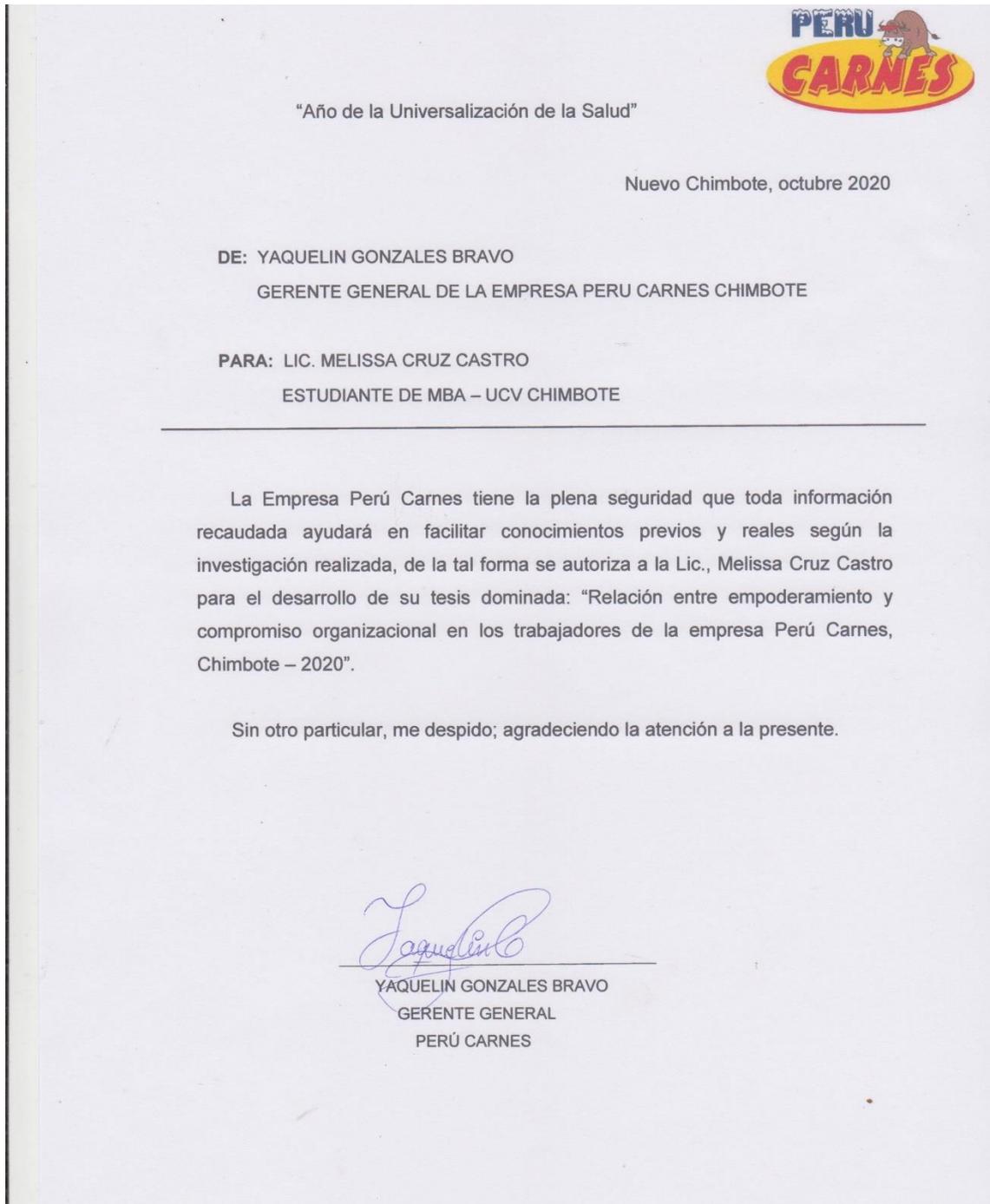


Figura 8 Relación entre Participación y compromiso organizacional según los trabajadores de la empresa Perú Carnes Chimbote, 2020



**Anexo 08:**

**Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación**



**Anexo 09: Declaración jurada de autoría y Autorización de publicación del artículo científico**



**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Melissa Lisbeth Cruz Castro, estudiante del Programa Académico de MBA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, identificado con DNI 72735313, con el artículo denominado "Relación entre empoderamiento y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Empresa Perú Conces, Chimbote - 2020"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha

firma

DNI: 72735313