

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Empowerment y compromiso organizacional en los
trabajadores de la empresa Medlog S.A, Callao- Perú**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en
Administración y Negocios Internacionales

Autores:

Adriana Milene Trillo Pino
Omar Zolly Ureta Terrel

Asesora:

Dany Yudet Millones Liza

Lima, mayo 2024

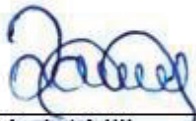
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Dany Yudet Millones Liza, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Medlog S.A, Callao- Perú”** de los autores Adriana Milene Trillo Pino y Omar Zolly Ureta Terrel tiene un índice de similitud de 11 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 7 días del mes de mayo del año 2024.



Dany Yudet Millones Liza

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 07 días del mes de mayo del año 2024 siendo las 15:30 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Mg. David Junior Elias Aguilar Panduro, el secretario: Mg. Santos Víctor Burgos Chavez, como miembro: Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez y el asesor Mg. Dany Yudet Millones Liza, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“Empowerment y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Medlog S.A, Callao-Perú*

- a. OMAR ZOLLY URETA TERREL
- b. ADRIANA MILENE TRILLO PINO

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

- a. Candidato (a): OMAR ZOLLY URETA TERREL

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	14	C	ACEPTABLE	BUENO


- b. Candidato (a): ADRIANA MILENE TRILLO PINO

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	14	C	ACEPTABLE	BUENO

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Empowerment y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Medlog S.A, Callao-Perú

Adriana Trillo / Omar Ureta.

Resumen

Se ha demostrado que el compromiso organizacional es una preocupación de toda organización siempre y cuando se quieran obtener mejor desempeño de los trabajadores haciendo que estos se sientan identificados con la empresa mediante el empowerment. El propósito de este estudio es determinar si el empowerment predice al compromiso organizacional; además contrastar la correlación de las dimensiones de empowerment. Se utilizó el diseño no experimental transversal y el tipo de estudio correlacional y explicativo en 300 trabajadores de la empresa Medlog S.A a quienes se aplicó los instrumentos de Spreitzer para medir el empowerment y Allen & Meyer para medir el compromiso organizacional. Se aplicó estadísticos descriptivos y de inferencia. Como resultado se obtuvo una correlación positiva entre las variables de estudio, así como las dimensiones de empowerment y compromiso organizacional. También se encontró que sexo, estado civil y tiempo en el puesto a cargo se asocian al compromiso organizacional. Además, autonomía e impacto se constituyen en predictores del compromiso organizacional.

Abstract

It has been shown that organizational commitment is a concern for the entire organization as long as we want to obtain better performance from workers by making them feel identified with the company through empowerment. The purpose of this study is to determine if empowerment predicts organizational commitment; also contrast the acceleration of the dimensions of empowerment. The non-experimental cross-sectional design and the type of correlational and explanatory study were used in 300 workers from the company Medlog S.A to whom the Spreitzer instruments were applied to measure empowerment and Allen & Meyer to measure organizational commitment. Descriptive and inferential statistics were applied. As a result, a positive improvement was obtained between the study variables, as well as the dimensions of empowerment and organizational commitment. It was also found that sex, marital status and time in the position in charge are associated with organizational commitment. Furthermore, autonomy and impact are predictors of organizational commitment.

Palabras clave

Empoderamiento, compromiso organizacional, autonomía, impacto.

Keywords

Empowerment, organizational commitment, autonomy, impact.

1. Introducción

Hoy en día la idea de la aldea global genera la necesidad de cambio en la organización pues los antiguos modelos de gestión limitan el crecimiento y no se toma en cuenta el potencial de los trabajadores por la aparente falta de innovación (Chiang et al., 2014) (Ríos et al., 2010) (Silva & Martínez, 2007) representando este hecho una limitación de empoderar al empleado, y es que el proceso de facultarlos puede ser largo puesto que se presentan diversos obstáculos, tales como el miedo de los gerentes a ser desplazados, la inseguridad de los empleados y el miedo a tomar decisiones erróneas (Morales & Morales, 2018). En el otro extremo se encuentran situaciones en las que se toma en cuenta el potencial de los trabajadores, empoderándolos y asignándoles la autoridad para tomar decisiones; esto significa que se cambia la idea de la función que solo