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

003

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 Victor 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

pertenecía a los jefes o a la gerencia (Obando et al., 2020), trayendo como consecuencia cambios positivos, pues según la literatura científica, el empoderamiento tiene una influencia positiva en el compromiso organizacional, generando grandes cambios, incremento de responsabilidad y el sentido de permanencia, obteniendo así mayor satisfacción y motivación por parte los trabajadores (Murray & Holmes, 2021) (Molina et al., 2009).

Específicamente el empoderamiento hace hincapié en la situación en la que se otorga a los empleados la autoridad para tomar decisiones relacionadas con la organización, conduciendo a los empleados a la mejora de sus conocimientos y habilidades (Adi, 2020), el nivel de empoderamiento de los trabajadores se ha estudiado como un importante recurso personal que incrementa los niveles de engagement (Juyumaya et al., 2021), siendo así, el comportamiento de los empleados empoderados incluyen acciones que mejoran la eficacia y la eficiencia del trabajo dentro de la organización (Boudrias et al., 2009), esto implica un fiel compromiso por parte de los directivos al brindarles las suficientes herramientas, conocimientos, motivación y feedback necesarios para ejercer sus labores (Boudrias & Savoie, 2006); al respecto, Amezcua et al. (2019) menciona que cuando el empowerment se convierte en una estrategia adecuada para aunar el bienestar del trabajador con los criterios de productividad y competitividad empresarial (Mendoza, 2002), mejora también la flexibilidad y la prontitud en la toma de decisiones al nivel de servicio (Kanter, 1997).

Por su parte, Chiang et al. (2014) señalan que es importante que el empoderamiento tenga un referente contextual, ya que las personas pueden experimentarlo en algunos ámbitos de la vida; de esta manera, se ha reconocido que este contribuye de manera importante al éxito organizacional, al tener un impacto positivo en la motivación laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional (Yoon et al., 2022). En esta instancia, Perkins & Zimmerman (1985) establecen que el empoderamiento en las organizaciones muestran el incremento de la participación de sus miembros en los procesos y estructuras, además de poder demostrar un incremento en la creatividad, emprendimiento laboral, mayor estima y lealtad ante sus superiores (Basu & Green, 1995); presentando además un reflejo de resultados no solo en el individuo, sino también en la comunidad en la cual se desempeña (Fang, 2011).

Otras investigaciones afirman que el empowerment fortalece y predice el compromiso organizacional (Ríos et al., 2010)(Chiang et al., 2014), presentando un impacto positivo con el sentimiento de compromiso a la organización, profesión y conducta ciudadana (Bogler & Somech, 2004), como también al compromiso afectivo y normativo, este se puede utilizar como una estrategia para mejorar el compromiso organizacional de los empleados (Adi, 2020). De este modo, Spreitzer (1995) establece que el empowerment es un predictor de éxito que apoya a la toma decisiones, mejorando la proactividad ante los cambios organizacionales (Amezcua et al., 2019) (Ríos, 2011). Adicionalmente, la literatura científica establece que es precisamente el empowerment y el compromiso un mecanismo que puede predecir el desempeño laboral, pues tiene como función mejorar el involucramiento entre el individuo y la organización (Rocha & Pelaez, 2004) (Meyer & Allen, 1991), siendo ese el momento preciso en el que el colaborador toma la decisión de permanencia en la organización, recibiendo este acto el nombre de apego afectivo hacia la organización (Bayona Sáez et al., 2000; Meyer & Allen, 1991).

Si bien, las investigaciones realizadas desde el 2000 hasta la actualidad demuestran que el 80% de los empleados afirman que no utilizan al máximo sus capacidades diariamente, es importante resaltar que esto se debe, básicamente a que los empleadores no se preocupan por el aporte que podría dar un trabajador, pues su preocupación está más centrada en delegar actividades sin tantas responsabilidades; de este modo, solo un 20 % del personal laboral llega a usar sus capacidades máximas a diario (Branham, 2005). Otra de las cifras establece que solo el 40% de los empleados se sienten preparados y capacitados para resolver retos, mientras que el otro 60% siente que no es necesario explotar al máximo su capacidad en las labores diarias (Deloitte, 2015).

A raíz de lo referido en los párrafos anteriores se destaca que el empowerment y el compromiso están referidos a dos conceptos de suma importancia dentro de la gestión de recursos humanos y de la cultura organizacional; por lo tanto, se establece como propósito de estudio, determinar si el empowerment predice el compromiso organizacional; además contrastar la

correlación de las dimensiones, así como demostrar si las dimensiones competencia, significado, autonomía e impacto predicen el compromiso organizacional. Para el caso específico de este estudio, se ha realizado la investigación en la empresa Medlog S.A ubicada en la provincia constitucional de Callao, con 28 años en el mercado y cuyo giro de negocio está relacionado con actividades logísticas, cabe destacar que la empresa en estudio atraviesa por una situación en la que los trabajadores no han alcanzado la capacidad de sobrellevar un problema y no se le ha delegado autoridad de poder realizar o planificar algo que ayude y mejore la estabilidad de la empresa.

Empowerment

Según Spreitzer (1995) el empowerment es una iniciativa de las organizaciones que promueve el éxito, permitiendo a las comunidades empresariales ganar mayor control y maestría en el dominio de sus propios destinos (Rappaport, 1981), como un facilitador de cambios que genera alta productividad (Bartunek & Spreitzer, 2006; Jáimez & Bretones, 2011). En este mismo orden de ideas, Adams (1990) enfoca al empowerment como aquella acción que permite a los trabajadores tener un mayor control de sus actividades y dominio en relación al contexto laboral (Mendoza, 2002); en este contexto, Amezcua et al., (2019) (Morales & Carrasco, 2018) indican que es importante que los administradores puedan guiar a sus trabajadores hacia caminos en los cuales puedan ser especialistas, con capacidad de toma de decisiones eficientes.

Por otro lado, Zimmerman (2000) afirma que el empowerment se relaciona promoviendo la capacidad de ser proactivos al cambio y la competencia por objetivos (Ríos, 2011), complementando esta idea Wilson (1997) (Mendoza, 2002) mencionan que esta variable conduce a incrementar la misión, la comunicación y la responsabilidad de los trabajadores con importantes repercusiones tanto para la salud laboral como para la eficacia organizacional.

Adicionalmente, esta variable de estudio está compuesta por las siguientes dimensiones: Significado, definida como el valor que se le asigna a una meta o propósito, en el cual se involucran creencias, valores y comportamientos de un trabajador, esto implica que los trabajadores tienen que realizar una alineación entre los objetivos de la empresa y sus metas personales (Pérez & Guerrero, 2012); competencia, hace referencia al grado de realización de las actividades, en el cual tiene influencia las capacidades y habilidades que posee una persona, para Jáimez & Bretones (2011) es el grado que posee una persona para realizar actividades que requieren el uso de habilidades, a esto Thomas & Velthouse (1990) acotan que es la creencia individual en las capacidades que determinan las actividades, sumándole confianza y destreza para tener un mejor desempeño (Chiang et al., 2014) y así lograr la realización de tareas con maestría (Bandura, 1987); autonomía, puede ser entendido como el sentimiento individual de elección, pues refleja autodeterminación para iniciar o no actividades con la capacidad de realizar un buen desempeño en cualquier área de trabajo; de este modo, Deci & Ryan (1985) lo definen como una sensación de posesión ante una elección de inicio o continuidad, esta idea es también apoyada por Thomas & Velthouse (1990) que a su vez agregan el sentimiento de individualidad o autodeterminación (Orgambídez et al., 2017) con capacidad para tomar decisiones que permitan lograr desempeños en cualquier puesto de trabajo (Rico et al., 2016); impacto, conceptualizada como la influencia que puede tener un trabajador en su entorno laboral y con ello lograr resultados dentro y fuera de la empresa; al respecto, Ashforth (1989) lo define como una referencia al grado conductual que tomaría un trabajador con el propósito de lograr influencia en la estrategia de la empresa (Chiang et al., 2014) sin embargo, cabe resaltar que la influencia no solo se daría en un entorno laboral (Thomas & Velthouse, 1990), sino que externamente podría influir en la incorporación de otros trabajadores a la empresa (Spreitzer, 1995).

Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional puede ser entendido como el grado de identificación psicológico entre el individuo y la organización, es un conjunto de vínculos que brinda lealtad o apego, permitiendo que este tome la decisión de continuar o dejar la organización. Según Lodahl &

Kejner (1965) el compromiso organizacional es el grado de identificación (Steers, 1977) e involucramiento psicológico entre el individuo y la organización, Meyer & Allen (1991) establecen que el compromiso organizacional caracteriza la relación y promueve la participación activa (Newstrom & Davis, 2003).
Para Arciniega (2002) el compromiso organizacional es un conjunto de vínculos, que mantienen la lealtad (Bozeman & Perrewé, 2001) y el apego afectivo del individuo a la organización dando una fuerte convicción de aceptación (Bayona et al., 2000) (Mowday et al., 1979); esto genera que este se comprometa con el trabajo y la realización de tareas según el grado de importancia (Leigh & Brown, 1996). De este modo, Rocha & Böhrt (2004) afirman que el compromiso organizacional es un mecanismo predictor de desempeño y contribución del capital humano generando vínculos (Mathieu & Zajac, 1990) y deseo de permanencia en el estado interno de una persona (Lagomarsino, 2003), permitiéndole tomar la decisión de continuar o dejar la organización (Meyer & Allen, 1991).

2. Materiales y método

Tipo de estudio y diseño
Por su tipo de estudio se trata de una investigación cuantitativa debido a que los resultados serán sometidos a tratamiento estadístico de naturaleza numérica. Por su diseño es una investigación no experimental de corte transversal, pues no se manipulo ninguna de las variables de estudio y la recopilación de información fue tomada en un solo momento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019) (Mata, 2019). Asimismo, este estudio es de enfoque predictivo; para efectos de este estudio se analizó si el empowerment predice el compromiso organizacional (Díaz, 2006).

2.1. Participantes y muestra

Lo participantes del estudio fueron trabajadores que laboran en la empresa Medlog S.A en Callao – Perú. Respecto a la muestra, se trabajó con un muestreo censal; es decir, el 100% de la población participó de este estudio, previo consentimiento informado.

2.2. Procedimiento

Para la aplicación de este estudio, se solicitó en primera instancia, la autorización del comité de ética de la Universidad Peruana Unión, cuyo documento de aprobación es CE-000030. Posteriormente, se solicitó además la autorización del jefe de área, luego de obtener el permiso respectivo, se le compartió a través del WhatsApp el enlace de Google Forms donde estuvieron alojadas las encuestas. Mediante un muestreo censal, se alcanzó la participación de todos los trabajadores del área de logística, según planilla corresponde a 300 trabajadores; posteriormente, se procedió a cerrar la encuesta, descargar la información recopilada, codificarla en la hoja de cálculo de Excel para luego ser trasladada al software estadístico SPSS V.25.

2.3. Instrumentos

Información demográfica, las características demográficas consideradas en el estudio fueron: sexo, edad, grado de instrucción, estado civil, tiempo en la empresa, tiempo en el puesto a cargo y puesto a cargo. Para medir el empowerment, se empleó el cuestionario de empowerment (EP) creado originalmente por el autor Spreitzer (1995), cuestionario que con el pasar de los años ha sido aplicado en diferentes contextos, adoptando para este estudio la última versión denominada "Escala de que empoderamiento" en la versión española de los autores Bretones & Jáimez (2022), el cuestionario referido evalúa el nivel de empowerment basándose en la evaluación de los colaboradores, consta de 13 ítems de tipo Likert: 1= Muy poco, 2= Poco, 3= Regular, 4=Suficiente, 5= Bastante, 6= Mucho y 7= Demasiado y está conformada por las cuatro principales dimensiones: Significado, competencia, autonomía e impacto. Para medir el compromiso organizacional, se empleó el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) creado originalmente por los autores Allen & Meyer (1990), cuestionario que con el pasar de los años ha sido aplicado en diferentes contextos, adoptando para este estudio la última versión en la

versión española de los autores Ávila & Pascual (2020) ,el instrumento mide el compromiso organizacional, consta de 24 ítems de tipo Likert: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Neutral, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo. Está conformada por las tres principales dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Cabe resaltar que la versión del instrumento aplicada en este estudio está la versión española, por lo tanto, se procedió a validarlo mediante una prueba piloto, conformada por 80 participantes, luego de obtener una alta confiabilidad de los elementos garantizando así la compresión de cada uno de los ítems, se realizó la aplicación del instrumento a la población de estudio, identificando así el índice de confiabilidad, cuyos variables de consistencia interna se detallan en la tabla 1.

Tabla 1
Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	N de items
Empowerment	0.894	13
Compromiso Organizacional	0.941	24

Así también se realizó una evaluación de confiabilidad para las dimensiones que conforman las variables de estudio, obteniendo los resultados que ponen en evidencia la consistencia que poseen los ítems, frente a los valores especificados se afirma que los ítems miden una característica determinante que incrementa la confianza de su aplicación.

Tabla 2
Prueba de confiabilidad de las dimensiones del EP y CO

	Alfa de Cronbach	N de ítems
Competencia	0.634	3
Significado	0.882	3
Autonomía	0.913	4
Impacto	0.680	3
Compromiso Afectivo	0.942	8
Compromiso de Continuidad	0.852	8
Compromiso Normativo	0.910	8

2.4. Análisis de datos

Se usó estadística descriptiva para resumir las características de los participantes, así como describir el nivel de percepción de las variables y sus dimensiones. Se aplicó la prueba de normalidad deKolmogórov-Smirnov para establecer el estadístico para la prueba de correlación, con esos resultados se determinó el uso de Rho de Spearman para conocer las correlaciones con variables y dimensiones, aplicando además regresión lineal múltiple para establecer efectos predictivos entre las variables y sus dimensiones.

3. Resultados y discusión

Tabla 1
Características demográficas

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	173	57.7
	Femenino	127	42.3
	Total	300	100
Edad	18 a 35 años	219	73.0
	36 a 49años	73	24.3
	Más de 50 años	8	2.7
	Total	300	100
Grado de instrucción	Secundaria	37	12.3
	Superior técnica	131	43.7
	Universidad sin concluir	65	21.7
	Universidad concluida	67	22.3
	Total	300	100
Estado Civil	Soltero(a)	238	79.3
	Casado(a)	45	15.0
	Otros	17	5.7
	Total	300	100
Tiempo en la empresa	Entre 3 a 11 meses	69	23.0
	De 1 a 5 años	155	51.7
	De 5 a 10 años	57	19.0
	Más de 10 años	19	6.3
	Total	300	100
Tiempo en el puesto de trabajo	Entre 3 a 11 meses	73	24.3
	De 1 a 4 años	169	56.3
	De 5 a 9 años	54	18.0
	Más de 10 años	4	1.3
	Total	300	100
	Gerente	24	8.0
Puesto a cargo	Administrativo	136	45.3
	Operario	38	12.7
	Otro puesto	102	34.0
	Total	300	100

En la tabla 1 se muestra la información sociodemográfica de los 300 trabajadores del área de logística, la cual se distribuye de la siguiente manera: el 57.7% es de sexo masculino mientras que un 42.3% es de género femenino. Con respecto a la edad, el mayor porcentaje está representado por el 73% cuyas edades oscilan entre 18 a 35 años, por otro lado, el menor porcentaje corresponde a los mayores de 50 años con un 2.7%. Respecto al grado de instrucción el 43.7% tienen superior técnico y tan solo el 12.3% indicaron solo tener secundaria. Dentro del estado civil se destaca que más del 50% de la población del estudio son solteros(as), seguidos de los casados con un 15% y otros con un 5.7%. Con respecto al tiempo en la empresa el 51.7% indicaron que llevan laborando de 1 a 5 años y solo el 6,3% más de 10 años. Dentro del tiempo en el puesto de trabajo indicaron que llevan de 1 a 4 años el 56.3%, mientras que 1.3% llevan más de 10 años. Dentro del puesto a cargo se destaca que el 45.3% de la población de estudio son personal administrativo.

Nivel	Com		Sig		Aut		Imp		Afec		Con		Nor		Emp		Comp	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	120	40.0	93	31.0	83	27.7	47	15.7	99	33.0	25	8.3	54	18.0	106	35.3	61	20.3
Medio	69	23.0	71	23.7	85	28.3	186	62.0	149	49.7	159	53.0	121	40.3	85	28.3	136	45.3
Bajo	111	37.0	136	45.3	132	44.0	67	22.3	52	17.3	116	38.7	125	41.7	109	36.3	103	34.3
Total	300	100	300	100	300	100	300	100	300	100	300	100	300	100	300	100	300	100.0

Tabla 2
Nivel de percepción de empowerment y compromiso organizacional

En la tabla 2, los trabajadores de la empresa Medlog S.A afirman un nivel de empowerment (36.2%) y compromiso organizacional (45.3%) en niveles bajo y medio. También la percepción que tienen los trabajadores está en los niveles alto, medio y bajo para las dimensiones de empowerment: competencia (40%) en nivel alto; impacto (62%) en nivel medio; significado (45.3%) y autodeterminación (44%) en nivel bajo respectivamente, asimismo para las dimensiones de compromiso organizacional: compromiso afectivo (49.7%); compromiso continuo (53%) en nivel medio, y compromiso normativo (41.7%) en nivel bajo.

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia	,169	300	0.000
Significado	,151	300	0.000
Autonomía	,153	300	0.000
Impacto	,144	300	0.000
Compromiso Afectivo	,138	300	0.000
Compromiso Continuo	,176	300	0.000
Compromiso Normativo	,120	300	0.000

Para poder proceder con la contrastación de hipótesis, se procedió en primera instancia a realizar la prueba de normalidad para posteriormente definir el estadístico a aplicar. La tabla 3 muestra una significancia de 0,000; es decir, la distribución de datos es no paramétricos, bajo estos resultados se procedió a definir la prueba estadística a aplicar.

Análisis de correlación
Tabla 4
Correlación entre dimensiones de empowerment y compromiso organizacional

		Competencia	Significado	Autonomía	Impacto	Compromiso Organizacional
Competencia	Coeficiente de correlación	1,000	,720**	,560**	,366**	,170**

	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,003
	N	300	300	300	300	300
Significado	Coeficiente de correlación	,720**	1,000	,764**	,305**	,142*
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,014
	N	300	300	300	300	300
Autonomía	Coeficiente de correlación	,560**	,764**	1,000	,516**	,152**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,008
	N	300	300	300	300	300
Impacto	Coeficiente de correlación	,366**	,305**	,516**	1,000	-,103
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,075
	N	300	300	300	300	300
Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,170**	,142*	,152**	-,103	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	,014	,008	,075	.
	N	300	300	300	300	300

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

Los análisis inferenciales de las variables de estudio, de acuerdo con los objetivos tuvieron como resultados basados en el compromiso organizacional como variable dependiente. La correlación; entre la dimensión competencia y compromiso organizacional es de, 0,142; con significado 0,142; con autonomía 0,152 y con impacto -103; en todos los casos con una alta significancia.

Análisis de regresión entre variables de estudio

Tabla 6

Regresión entre variables de estudio

Modelo	Resumen de modelo		Anova		Coeficiente beta	
	R	R^2	gl	Sig	B	Sig
1	0.301	0.090	1	<000	1.351	<000

a. Variable dependiente: compromiso_r

b. Predictores: (Constante), empowerment_r

En la tabla 6 mediante regresión lineal se establece la condición de la variable empowerment y sus dimensiones como predictores del compromiso organizacional. Se demostró que el empowerment explica de manera significativa (<0.001) en un 9% el compromiso organizacional (R^2 0.090). Esto se entiende que en la medida que los trabajadores son empoderados transmiten mejor compromiso organizacional (B 1,351) con un coeficiente mayor a 0.

Tabla 7

Regresión entre dimensiones de empowerment y compromiso organizacional (regresión múltiple)

Modelo	Resumen de modelo		Anova	
	R	R^2	gl	Sig
1	0.372	0.138	4	<000

a. Variable dependiente: Compromiso

b. Predictores: (Constante), Impacto, Significado, Competencia, Autonomía.

En la Tabla 7 mediante la regresión lineal se estable la condición de las dimensiones de la variable empowerment como predictores del compromiso organizacional. Se demostró que la autonomía e impacto explican de manera significativa (<0.001) en un 13% el compromiso organizacional en la organización (R^2 0.138). Esto se entiende que a medida que los trabajadores perciben más autonomía esto impacta de manera positiva en el compromiso organizacional. No así la competencia (0.215) y significado (0.323), obteniendo valores mayores a 0.005. Después se volvió a realizar el análisis, obteniéndose indicadores para autonomía (0.000) mejorando la condición de este predictor del compromiso organizacional.

Tabla 8
Coeficiente beta

Modelo		Coeficientes no estandarizados	Sig
		B	
1	(Constante)	1,771	0.000
	Competencia	0,064	**0.215**
	Significado	0,078	**0.323**
	Autonomía	0,213	0.006
	Impacto	-,291	0.000

a. Variable dependiente: Compromiso
b. Predictores: (Constante), Impacto, Significado, Competencia, Autonomía.

Tabla 9
Coeficiente beta con valores significativos

Modelo		Coeficientes no estandarizados	Sig
		B	
1	(Constante)	1,771	0.000
	Autonomía	0,321	0.000
	Impacto	-,292	0.000

a. Variable dependiente: Compromiso
b. Predictores: (Constante), Impacto, Autonomía.

La tabla 8 y 9 muestra alta significancia de los modelos predictivos, donde se muestra que la autonomía e impacto tienen la capacidad de predecir el compromiso organizacional, este indicador afirma que a medida que aumenta el nivel de autonomía experimentado por los individuos en la organización, es probable que su compromiso también aumente. Este hallazgo podría indicar que brindar a los empleados la capacidad de tomar decisiones y controlar su trabajo contribuye significativamente a su compromiso con la organización. Por otro lado, la variable "impacto" también se destaca como un predictor significativo, aunque con un coeficiente negativo, esta relación sugiere que a medida que el percibido impacto personal disminuye (es decir, la sensación de que el trabajo de uno realmente afecta positivamente a la organización), el compromiso organizacional tiende a disminuir. Este resultado puede indicar la importancia de asignar tareas que permitan a los empleados sentir que su labor contribuye de manera tangible al éxito y la misión de la organización. Según el análisis de regresión, la ecuación a partir del modelo se detalla a continuación:

$CO = \beta 0 + (-0.291) * \text{Impacto} + (0.213) * \text{Autonomía} + \varepsilon$

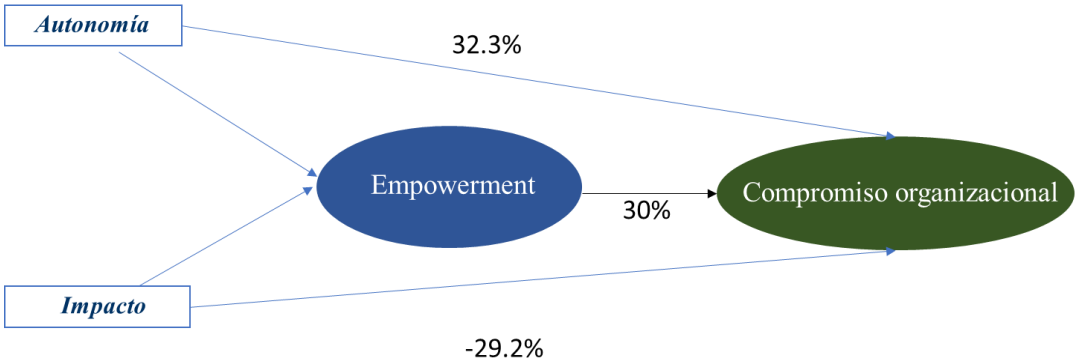
Donde:

CO: Representa el puntaje de compromiso organizacional

ε: Es el término de error, que representa la variabilidad no explicada por el modelo.

La figura 1 establece además el análisis de regresión, donde se demuestra que la autonomía

predice el 32.3% del compromiso organizacional, en tanto el impacto tiene un afecto predictor inverso con un -29.2%; además presentando el empowerment con efecto predictor con el 30% al compromiso organizacional.



Esta investigación deja al descubierto la perspectiva en el personal administrativo de una empresa de transporte, los resultados establecen que el impacto y la autonomía predicen el comportamiento organizacional; al respecto, se han registrado otras investigaciones que confirman estas predicciones, donde el impacto y la autonomía explican a la variable compromiso organizacional (Ríos et al., 2010);esto dependiendo el entorno a donde haya sido aplicado el estudio, por ejemplo dentro del entorno sector hotelero es el significado (Murray & Holmes, 2021); además, en un contexto empresarial la única dimensión del empowerment que predice el compromiso organizacional es la influencia 4.48 (Kim et al., 2012); en tanto, en la investigación de Chiang et al., (2014), el impacto y autonomía son significativas tal como se muestra en este estudio; esto quiere decir que el contexto educativo y de servicios de transporte podrían tener el mismo comportamiento.
Por otro lado, frente a los resultados, se destaca que es importante tener empleados empoderados que demuestran mayor responsabilidad (Obando et al., 2020), al tener mayor control de sus actividades (Adams, 1990), así como el dominio del contexto laboral (Mendoza, 2002), pues queda demostrado que el empowerment predice el compromiso organizacional.

Otras evidencias que respaldan esta investigación confirman que el empowerment es un predictor del compromiso organizacional por lo que los administradores pueden conocer el grado que tienen sus trabajadores para poder crear estrategias.

4. Discusiones y Conclusiones

El empowerment en los últimos años ha sido tomado de gran relevancia con la evolución de diversas teorías que se adaptan o son apropiadas en diferentes circunstancias. El objetivo principal del trabajo de investigación es determinar si el empowerment predice el compromiso organizacional en la empresa Medlog S.A.
Este estudio ha demostrado que el empowerment predice el compromiso organizacional, específicamente las dimensiones de impacto y autonomía predicen dicha variable, para dar soporte a este hallazgo se ha identificado estudios que establecen que las dimensiones de empowerment: significado, competencia, autodeterminación e impacto, explican a la variable compromiso organizacional (Ríos et al., 2010). No obstante otras investigaciones establecen que de las dimensiones del empowerment solo significado tiene la capacidad de predecir el compromiso organizacional (Murray & Holmes, 2021); en otros casos se ha encontrado estudios que sustentan que es el impacto la dimensión que predice el compromiso organizacional, representando estos una alta significancia (Kim et al., 2012) (Chiang et al., 2014). Esto quiere decir que es una ventaja tener empleados empoderados que demuestran mayor responsabilidad

(Obando et al., 2020), al tener mayor control de sus actividades (Adams, 1990), así como el dominio del contexto laboral (Mendoza, 2002).

Por otro lado hay antecedentes que han demostrado que el empowerment es un predictor del compromiso organizacional por lo que los administradores requieren identificar el nivel de empowerment que pueden otorgar a sus trabajadores a fin de establecer políticas que les permita apoyar la toma de decisiones, según sus funciones (Ríos et al., 2010). De este modo se afirma que todo empleado consentido de empoderamiento genera un sentimiento de conexión con su trabajo, lo que lo conduce a contribuir con el éxito de una empresa debido al sentido de permanencia y lealtad hacia sus centros de labores.

Referencias

Adams, R. (1990). *Social Work and Empowerment*. *3*, 16.

Adi, M. (2020). Job Enrichment, Empowerment, and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *8*(1), 1031–1040. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1031

Amezcua, E., Pérez, V., & Quiroz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano (Empowerment as a strategy for the growth of human talent). *Administración y Desarrollo*, 15. https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf

Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Dirección Estratégica*, *11*, 21–23.

Ashforth, B. E. (1989). *The Experience of Powerlessness in Organizations Great progress has been made in recent years toward understanding how individuals adapt or adjust to particular work environments (Dawis administrative , and operating decisions . Autonomy concerns the fre*.

Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, *1*(1), 201–226. https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12

Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción: fundamentos sociales* [Book].

Bartunek, J. M., & Spreitzer, G. M. (2006). The interdisciplinary career of a popular construct used in management: Empowerment in the late 20th century. *Journal of Management Inquiry*, *15*(3), 255–273. https://doi.org/10.1177/1056492606291201

Basu, R., & Green, S. G. (1995). Subordinate Performance, Leader-Subordinate Compatibility, and Exchange Quality in Leader-Member Dyads: A Field Study. *Journal of Applied Social Psychology*, *25*(1), 77–92. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1995.tb01585.x

Bayona Sáez, C., Goñi Legaz, S., & Madorrán García, C. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Direccion y Economia de La Empresa*, *9*(1), 139–149.

Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship

behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, *20*(3), 277–289. https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.02.003

Boudrias, J. S., Gaudreau, P., Savoie, A., & Morin, A. J. S. (2009). Employee empowerment: From managerial practices to employees' behavioral empowerment. *Leadership and Organization Development Journal*, *30*(7), 625–638. https://doi.org/10.1108/01437730910991646

Boudrias, J. S., & Savoie, A. (2006). Les manifestations comportementales de l'Habilitation au travail: Développement d'Un cadre conceptuel et d'Un instrument de mesure. *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, *12*(2), 119–138. https://doi.org/10.1016/j.pto.2006.03.005

Bozeman, D. P., & Perrewé, P. L. (2001). The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire-turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*, *86*(1), 161–173. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.161

Branham, L. (2005). *7 Razones ocultas por las que los empleados se van*. 1–8.

Bretones, F. D., & Jáimez, M. J. (2022). Spanish adaptation and validation of the Psychological Empowerment Scale. *Interdisciplinaria*, *39*(1), 195–210. https://doi.org/10.16888/INTERD.2022.39.1.12

Chiang, M., Valenzuela, L., & Lagos, M. (2014a). Modelo de regresión entre compromiso organizacional y empoderamiento psicológico en pequeñas y medianas empresas en Chile. *Multidisciplinary Business Review*, *7*(1), 1–10.

Chiang, M., Valenzuela, L., & Lagos, M. (2014b). Modelo de regresión entre compromiso organizacional y empoderamiento psicológico en pequeñas y medianas empresas en Chile. *Multidisciplinary Business Review |*, *7*(1), 1–10.

Chiang, M., Valenzuela, L., & Lagos, M. (2014c). *MODELO DE REGRESIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN CHILE*. *7*(Diciembre), 1–10.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self- Determination in Human Behavior* (Vol. 59).

Deloitte. (2015). Tendencias Globales en Capital Humano 2015. *Deloitte University Press*.

Díaz, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. *V*.

Fang, Y. (2011). *Empoderamiento en los sectores comercial y de servicios*.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana.

Jáimez, M., & Bretones, F. (2011). El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable del trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, *344*(January 2011), 209–232. https://www.researchgate.net/publication/302164187%0AEl

Juyumaya, J. E., Alvarado, N., & Rojas, C. (2021). Efectos del empoderamiento y el compromiso en el rendimiento de los trabajadores de la industria textil chilena. *Estudios de Administración*, *28*(2), 97. https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.61108

Kanter, R. M. (1997). *Men and Women of the Corporation*. BASIC BOOKS.

Kim, B. C., Lee, G., Murrmann, S. K., & George, T. R. (2012). Motivational effects of empowerment on employees' organizational commitment: A mediating role of management trustworthiness. *Cornell Hospitality Quarterly*, *53*(1), 10–19. https://doi.org/10.1177/1938965511426561

Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos Del IEEM*, *6*, 79–83.

Leigh, T. W., & Brown, S. P. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *American Sociological Review*, *32*(5), 11. https://doi.org/10.2307/2092060

Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, *49*(1), 24–33. https://doi.org/10.1037/h0021692

Mata, L. (2019). *Diseños de investigacion con enfoque cuantitativo de tipo no experimental-Investigalia.*

Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, *108*(2), 171–194. https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171

Mendoza, I. (2002). *El empowerment Psicológico en el trabajo*. *11*(2002), 157–168.

Mendoza, M. (2002). El empowerment psicológico en el trabajo. *Trabajo*, *11*(2002), 157–168. https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.172

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). High Performance Work Systems and the Technical Worker. *Partnership and the High Performance Workplace*, *1*(1), 108–135. https://doi.org/10.1057/9780230501997_5

Molina, R., Vázquez, G., & Ramírez, M. (2009). Empowerment Como Elemento Para El Desarrollo Empresarial. *Revista de Investigación En Ciencias de La Administración*, *IV*(6), 79–94.

Morales, P., & Carrasco, C. (2018). Empowerment como productor del compromiso laboral en docentes de la UTA. *Ciencia Digital*, *2*(4), 231–249. https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i4.224

Morales, P., & Morales, C. (2018). Empowerment como productor del compromiso laboral en docentes de la UTA. *Ciencia Digital*, *2*(4), 225–235. https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i4.224

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224–247. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

Murray, W. C., & Holmes, M. R. (2021). Impacts of employee empowerment and organizational commitment on workforce sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(6). https://doi.org/10.3390/su13063163

Newstrom, J., & Davis, K. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*.

Obando, M., Cuenca, V., & Rea, M. (2020). El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. *Ciencia Digital*, *4*(September), 81–88. https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp81-88

Orgambídez, A., Moura, D., & De Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicologia*, *35*(1), 257–278. https://doi.org/10.18800/psico.201701.009

Pérez, L., & Guerrero, A. (2012). Empowerment, un análisis desde el perfil demográfico. *Revista Panorama Administrativo*, *6*(11), 5–18.

Perkins, D. D., & Zimmerman, M. A. (1985). Empowerment Theory, research, and Application. *Chemistry - A European Journal*, *21*, 4613–4620. https://doi.org/10.1002/1521-3765(20011105)7:21<4613::AID-CHEM4613>3.0.CO;2-2

Rappaport, J. (1981). In praise of paradox: A social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, *9*(1), 1–25. https://doi.org/10.1007/BF00896357

Rico, J., Peinado, Á., Reyes, S., & González, F. (2016). Empowerment, satisfacción laboral e identificación organizacional en funcionarios andaluces. *ReiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*, 33–39. https://doi.org/10.30827/digibug.41431

Ríos, M. (2011). Empowerment y el compromiso organizacional en las PYMES: Evidencia empírica en Guanajuato. *Estudios Gerenciales*, 1–25. http://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento25894.pdf

Ríos, M., Téllez, M., & Ferrer, J. (2010a). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Empowerment as a Predictive Indicator of Organizational Commitment in SMEs. (English)*, *231*, 103–125.

Ríos, M., Téllez, M., & Ferrer, J. (2010b). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y Administración*, *231*, 103–125. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2010.251

Rocha, M. C., & Pelaez, M. R. B. (2004). Tres Dimensiones Del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía Y Lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBSP*, *2*(1), 77–83.

Silva, C., & Martínez, L. (2007). Empoderamiento, participación y autoconcepto de persona socialmente comprometida en adolescentes Chilenos. *Interamerican Journal of Psychology*, *41*(2), 129–138.

Spreitzer, G. (1995). Psychological, Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, *38*(5), 1442–1465. https://doi.org/10.2307/256865

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace. In *Academy of Management Journal* (Vol. 38, pp. 1442–1465).

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, *22*(1), 46–56. https://doi.org/10.2307/2391745

Thomas, K. W., & Velthouse, B. a. (1990). of Empowerment : Elements " Interpretive " Model An MThomas, K. W., & Velthouse, B. a. (1990). of Empowerment : Elements "

Interpretive " Model An Motivation Task Intrinsic of. The Academy of Management Review, 15(4), 666–681.otivation Task Intrinsic of. *The Academy of Management Review*, *15*(4), 666–681.

Wilson, T. (1997). *Manual de empowerment : cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores* (1ª ed.). :Gestión 2000. http://catalogo.rebiun.org/rebiun/record/Rebiun16663104

Yoon, D. Y., Han, C. S. H., Lee, S. K., Cho, J., Sung, M., & Han, S. J. (2022). The critical role of job embeddedness: The impact of psychological empowerment and learning orientation on organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, *13*(December), 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1014186

Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment Theory. *Handbook of Community Psychology*, *1984*, 43–63. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6_2

UPeU
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

RESOLUCIÓN N° 0095A-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 17 de mayo del 2023

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Adriana Milene Trillo Pino**, identificado(a) con código Universitario N° 201911500, **Omar Zolly Ureta Terrel,** identificado(a) con código Universitario N° 201522264, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Adriana Milene Trillo Pino** y **Omar Zolly Ureta Terrel**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado "*"Empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa MEDLOG PERU S.A en el periodo 2022"*" y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 17 de mayo del 2023, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Adriana Milene Trillo Pino Omar Zolly Ureta Terrel	201911500 201522264	Administración y Negocios Internacionales	"Empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa MEDLOG PERU S.A en el periodo 2022"	Mg. Dany Yudet Millones Liza	Dictaminador 1: Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez Dictaminador 2: Mg. Santos Victor Burgos Chavez

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA

Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA