



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

EMPODERAMIENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA
FORTE S.A.C., LIMA, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

NAUPAY HUANCA, NOYMY MAYUMY

ASESOR

DR. COSTILLA CASTILLO, PEDRO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERÚ

AÑO 2018

PÁGINA DE JURADO

Dr. Pedro Constante Costilla Castillo

Mg. Liliana Petronila Mairena Fox

Dr. Ivan Orlando Tantalean Tapia

Dedicatoria

Primero a Dios por ser el principal pilar en mi vida, después a mi hermosa familia, ya que gracias a ellos ha sido posible la realización de este trabajo.

Agradecimiento

A Dios y a mi familia, ya que con su gran amor me han enseñado cómo ser una gran persona, además agradecer por sus conejos incondicionales, que me han servido durante el transcurso de mi carrera. Además del gran apoyo brindado por mi única hermana, a quien amo y admiro demasiado.

Declaración de Autenticidad

Yo Noymy Mayumy Naupay Huanca con DNI N° 72410980, a efecto de cumplir con la disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Título de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencia Empresarial, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se representa en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Julio, 2018

Noymy Mayumy Naupay Huanca

Presentación

Señores(as) miembros del jurado:

Se pone a su disposición, el informe de la investigación titulada “empoderamiento y compromiso organizacional en la empresa Fortel S.A.C., lima, 2018”, en la que se buscó determinar la relación entre las variables empoderamiento y el compromiso organizacional.

El informe constituye la tesis con la que se optará el grado académico de licenciado en Administración Empresarial, en la Universidad César Vallejo.

La publicación de las conclusiones de esta investigación, ponen a disposición de la comunidad empresarial, alcances de la asociación entre ambas variables, a la espera que constituyan en referentes útiles para que asuma en forma más efectiva la gestión del talento humano, apuntando al trabajador, donde se permita potenciar su compromiso en la organización.

En tal sentido, la relevancia social que cobra la investigación la investigación realizada por el alcance que se pretende en esta dimensión, requiere de una revisión y análisis exhaustivo. Ante ello, quedo a la espera de las sugerencias que tengan a bien realizar sobre el trabajo desarrollado.

La autora

Índice

Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación del estudio	23
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos	24
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de investigación	26
2.2. Variables y operacionalización	27
2.3. Población y muestra	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad	29
2.5. Métodos de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
3.1. Estadística descriptiva- Tabla de frecuencias	34
3.2. Estadística Inferencial	53

IV.	DISCUSIÓN	58
V.	CONCLUSIONES	62
VI.	RECOMENDACIONES	64
VII.	REFERENCIAS	66
VIII.	APÉNDICES	71

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables	28
Tabla 2. Puntuación de Ítems en la escala tipo Likert	30
Tabla 3: Validación de expertos	30
Tabla 4: Resumen del procesamiento de los casos	31
Tabla 5: Confiabilidad del Cuestionario	31
Tabla 6: Dimensión Empoderamiento de Significado	34
Tabla 7: Dimensión Empoderamiento de significado	35
Tabla 8: Dimensión Empoderamiento de significado	36
Tabla 9: Dimensión Empoderamiento de Competencia	37
Tabla 10: Dimensión Empoderamiento de Competencia	38
Tabla 11: Dimensión Empoderamiento de Competencia	39
Tabla 12: Dimensión Empoderamiento de Autodeterminación	40
Tabla 13: Dimensión Empoderamiento de Autodeterminación	41
Tabla 14: Dimensión Empoderamiento de Impacto	42
Tabla 15: Dimensión Empoderamiento de Impacto	43
Tabla 16: Dimensión Compromiso Afectivo	44
Tabla 17: Dimensión Compromiso Afectivo	45
Tabla 18: Dimensión Compromiso Afectivo	46
Tabla 19: Dimensión Compromiso Continuo	47
Tabla 20: Dimensión Compromiso Continuo	48
Tabla 21: Dimensión Compromiso Continuo.	49
Tabla 22: Dimensión Compromiso Normativo	50
Tabla 23: Dimensión Compromiso Normativo	51
Tabla 24: Dimensión Compromiso Normativo.	52
Tabla 25. Pruebas de normalidad	53
Tabla 26. Correlación del empoderamiento y el compromiso organizacional	54
Tabla 27. Baremo de correlación	55
Tabla 28. Correlación de Empoderamiento de Impacto y Compromiso Afectivo	55
Tabla 29. Correlación del empoderamiento de autodeterminación y el compromiso Continuo	56
Tabla 30. Correlación del empoderamiento de competencia y el compromiso normativo	57

Índice de Figuras

Figura 1: Trabajo de la mejor manera para contribuir con los objetivos de la empresa	34
Figura 2: Resuelvo los problemas e inconvenientes que pueda tener en mi trabajo con facilidad	35
Figura 3: Cumpló con las expectativas de la empresa en mi puesto de trabajo	36
Figura 4: Tengo confianza de lo que hago al momento de realizar mi trabajo	37
Figura 5: Empleo mis habilidades de manera factible cuando realizo mis labores.	38
Figura 6: Mi desempeño laboral va mejorando día a día.	39
Figura 7: Manejo mis emociones ante algún inconveniente o problema que pueda tener al momento de estar laborando.	40
Figura 8: Tengo una comunicación eficaz con mis compañeros de trabajo.	41
Figura 9: Al momento de trabajar, es importante que mis superiores me estén ayudando siempre.	42
Figura 10: Me enfoco en mis labores para tener buenos resultados.	43
Figura 11: Me identifico y conozco la misión de mi empresa.	44
Figura 12: Me identifico y conozco la visión de mi empresa.	45
Figura 13: Soy una persona que respeta los valores planteados por la empresa.	46
Figura 14: El sueldo que recibo es el adecuado para el trabajo que realizo.	47
Figura 15: Estoy en el puesto de trabajo donde me desenvuelvo bien y me siento cómodo (a).	48
Figura 16: Mí puesto de trabajo me permite tener un buen estatus	49
Figura 17: Me es satisfactorio trabajar dando todo de mí.	50
Figura 18: Cumpló con las normas que la empresa tiene	51
Figura 19: Me siento comprometido y leal para con la empresa.	52
Apéndice 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	72
Apéndice 2: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	73
Apéndice 3: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	74

RESUMEN

Se realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Fortel. Se desarrolló el estudio bajo las medidas de la investigación de naturaleza básica, con un diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional. En la investigación se empleó el método hipotético deductivo y el correlacional, bajo un enfoque cuantitativo. Se trabajó con 45 trabajadores de la empresa Fortel SAC. La información sobre el empoderamiento y compromiso organizacional fue recogida con la escala de valoración "Cuestionario tipo Likert" aplicada a los trabajadores, donde fue procesada y analizada mediante el uso del programa SPSS 20. Se obtuvo como resultado que el valor del coeficiente de correlación de Spearman 0,423, indica que existe una correlación positiva débil entre las variables, con un valor de 0,004 que resulta menor al valor 0,05 de la significancia; por lo tanto se tiene evidencia estadística para afirmar que "Existe relación directa entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Fortel S.A.C., 2018.

Palabras Clave: Empoderamiento, Compromiso Organizacional

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between empowerment and organizational commitment in the Fortel Company workers. The study was conducted within the parameters of the investigation of basic nature, with a non-experimental and correlational descriptive level design. In the research, the hypothetical deductive method and correlational under a quantitative approach was used. We worked with 45 employees of the company Fortel SAC. The information about the empowerment and organizational commitment was collected with the "Likert Questionnaire" scale applied to the workers, where it was processed and analyzed through the use of the SPSS 20 program. It was obtained as a result that the value of the Spearman correlation coefficient 0.423, indicates a weak positive correlation between the variables, with a value of 0.004 that is less than the value of 0.05 significance; therefore, there is statistical evidence to say that "There is a direct relationship between empowerment and organizational commitment in the workers of Empresa Fortel S.A.C., 2018.

Key Words: Empowerment, Organizational Commitment