TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“Empowerment y compromiso organizacional de millennials del distrito de Los Olivos (Lima - Perú), 2024”

Tesis para optar el título profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:
Michelle Alessandra Avila Cerro (0009-0009-7226-3452)
Gianella Saida Ñato Ocrospoma (0009-0002-3596-6887)

Asesor:
Ana Cecilia Napan Yactayo (0000-0002-5754-8355)

Lima – Perú
2026

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“Empowerment y compromiso organizacional de millennials del distrito de Los Olivos (Lima - Perú), 2024”

Tesis para optar el título profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:
Michelle Alessandra Avila Cerro (0009-0009-7226-3452)
Gianella Saida Ñato Ocrospoma (0009-0002-3596-6887)

Asesor:
Ana Cecilia Napan Yactayo (0000-0002-5754-8355)

Lima – Perú
2026

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 29 de mayo del 2026.

Los integrantes del jurado de tesis:

Presidente: Dr. Oscar La Cruz Arango
Miembro 1: Mg. Cesar Flores Bardales
Miembro 2: Dra. Cinthya Olivera Ángeles

EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MILLENNIALS DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS (LIMA - PERÚ), 2024, con el código de registro PRE-1-2024-01226

Presentada por las bachilleres:

- MICHELLE ALESSANDRA AVILA CERRO
- GIANELLA SAIDA ÑATO OCROSPOMA

Para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración de Empresas

Asesorados por: Mg. Ana Cecilia Napán Yactayo

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas en la sustentación, concluyen de manera unánime (X) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista: MICHELLE ALESSANDRA AVILA CERRO			Nota (en letra): QUINCE
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )
Tesista: GIANELLA SAIDA ÑATO OCROSPOMA			Nota (en letra): QUINCE
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

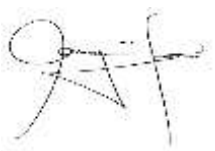
Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



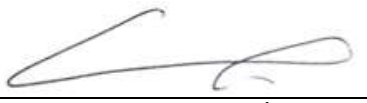
Dr. Oscar La Cruz Arango
Presidente del jurado



Mg. Ana Cecilia Napán Yactayo.
Asesor (a)



Mg. Flores Bardales Cesar Augusto.
Miembro 1



Dra. Cinthya Olivera Ángeles
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN[1]

Lima, 24 de Junio del 2026

Señor,
Dr. Percy Mayta Tristan

Vicerrectorado de Investigación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Nosotras: Michelle Alessandra Avila Cerro y Gianella Saida Ñato Ocrospoma, egresadas de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con la asesora de tesis Ana Cecilia Napan Yactayo, declaramos que este informe final de tesis titulado: "EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MILLENNIALS DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS (LIMA - PERÚ), 2024", sustentado para obtener el título/grado de Licenciadas en Administración de Empresas es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi (nuestra) investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [2], que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista
DNI: 75403413



Firma del asesor de tesis
DNI: 10066547



Firma tesista
DNI: 73019488

[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

[2] Los documentos están en: https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Empowerment y compromiso organizacional de millennials del distrito de Los Olivos (Lima - Perú), 2024

Autores. Michelle Alessandra Avila Cerro; Gianella Saida Ñato Ocrospoma

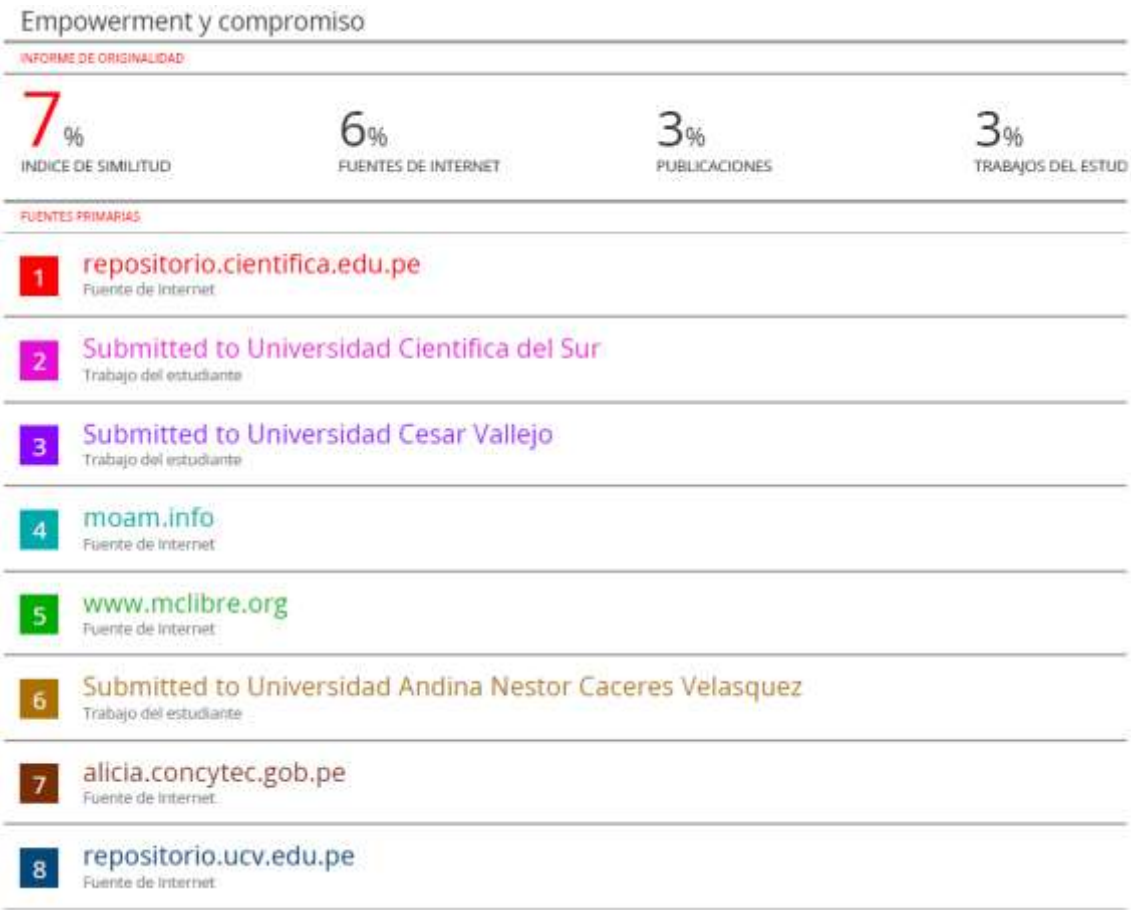
Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2995882931)

Código de registro. PRE-1-2024-01226

Resultado de la evaluación. 7%

Revisado por. Herlyss Leonel Sovero Navarro.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

"EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MILLENNIALS DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS (LIMA - PERÚ), 2024"

"EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN MILLENNIALS FROM THE DISTRICT OF LOS OLIVOS (LIMA - PERÚ), 2024"

Michelle Alessandra Avila Cerro [1], Gianella Saida Ñato Ocrospoma [2*], Ana Cecilia Napán Yactayo [3].

[1] Carrera del tesista, 100074471@cientifica.edu.pe , Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.
[2] Carrera del tesista, 100074471@cientifica.edu.pe , Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.
[3]Docente investigador asociado, anapan@cientifica.edu.pe. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.
[*]Corresponding Author: Napán Yactayo, Ana Cecilia.

Revista Estudios de Administración

Resumen

Dentro del contexto de alta rotación en las empresas y la renuncia silenciosa, se presentó la indagación sobre el empowerment y compromiso organizacional, buscando determinar la influencia de una variable sobre otra en la población de millennials de un distrito limeño. Se aplicó una encuesta bajo la confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach y la validez de jueces expertos a 382 personas. Basados en un modelo de regresión logística, los resultados revelaron que el empoderamiento explica el 36.2% de la predictibilidad del compromiso organizacional. La dimensión significado surgió como el predictor más influyente sugiriendo que la conexión emocional en el trabajo es una estrategia de retención de talento y puede mitigar fenómenos como la renuncia silenciosa cuando el colaborador estrecha vínculos afectivos con la organización. La autodeterminación se presentó como el segundo predictor con un (Pseudo R^2 = 26.2%). Se concluye que, para lograr un compromiso organizacional efectivo entre los millennials, es necesario fomentar una gestión que les permita desempeñar sus actividades de manera autónoma bajo la línea de confianza y valoración.

Palabras clave: Compromiso organizacional, empoderamiento, significado, autodeterminación.

Códigos JEL: JEL M12; JEL J24, JEL D23.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Abstract

Within the context of high employee turnover and silent resignation, this study explored empowerment and organizational commitment, seeking to determine the influence of one variable on the other among millennials in the Lima district. A survey, validated by Cronbach's alpha coefficient and expert judges, was administered to 382 individuals. Based on a logistic regression model, the results revealed that empowerment explains 36.2% of the predictive value of organizational commitment. The meaning dimension emerged as the most influential predictor, suggesting that emotional connection at work is a talent retention strategy and can mitigate phenomena such as silent resignation when employees develop strong emotional bonds with the organization. Self-determination was the second strongest predictor (pseudo $R^2 = 26.2\%$). The study concludes that, to achieve effective organizational commitment among millennials, it is necessary to foster management practices that allow them to perform their activities autonomously within a framework of trust and appreciation.

Keywords: Organizational commitment, empowerment, meaning, self-determination.

JEL Code: JEL M12; JEL J24, JEL D23.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis