



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de
Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Vara Iribarren, Judith del Pilar (ORCID: [0000-0002-3989-342X](https://orcid.org/0000-0002-3989-342X))

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: [0000-0002-4752-6072](https://orcid.org/0000-0002-4752-6072))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y por las bendiciones que me provee día a día, por haber puesto en mi camino a personas que me inspiraron a seguir durante todo el periodo de estudio, a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional en cada momento de mi vida, por formar de mí una persona con principios y valores para la sociedad.

Agradecimiento

A Dios, por haberme permitido concluir esta tesis por brindarme salud y sabiduría para cumplir con éxito cada uno de mis objetivos, a mis padres y hermanos por el apoyo y motivación constante durante mi proceso de estudio universitario. A mi asesor Dr. Carranza Estela, Teodoro por los conocimientos aportados, por la paciencia y entrega que tuvo en todo el desarrollo de mi tesis. A mi casa de estudio la Universidad César Vallejo por la coyuntura de poder seguir persistiendo profesionalmente y a todos los maestros en general que fueron partícipes de mi educación. A la empresa Sinfer Gas S.R.L. Por brindarme las facilidades y apoyo en la realización de mis tesis.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 17 |
| 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimientos | 18 |
| 3.6. Método análisis de datos | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN | 29 |
| VI. CONCLUSIONES | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES | 34 |
| REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS | 39 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Dimensiones de la variable empowerment | 16 |
| Tabla 2. Dimensiones de la variable toma de decisiones | 17 |
| Tabla 3. Validez de instrumento | 18 |
| Tabla 4. Fiabilidad de ambas variables | 18 |
| Tabla 5. Análisis de nivel de Empowerment | 20 |
| Tabla 6. Análisis de nivel de capacitación | 20 |
| Tabla 7. Análisis de nivel de responsabilidad | 20 |
| Tabla 8. Análisis de nivel de productividad | 21 |
| Tabla 9. Análisis de nivel de comunicación | 21 |
| Tabla 10. Análisis de nivel de la toma de decisiones | 21 |
| Tabla 11. Análisis de nivel de la planeación | 22 |
| Tabla 12. Análisis de nivel de organización | 22 |
| Tabla 13. Análisis de nivel de dirección | 23 |
| Tabla 14. Análisis de nivel de control | 23 |
| Tabla 15. Correlación de la hipótesis general | 24 |
| Tabla 16. Correlación de la hipótesis específica 1 | 25 |
| Tabla 17. Correlación de la hipótesis específica 2 | 26 |
| Tabla 18. Correlación de la hipótesis específica 3 | 27 |
| Tabla 19. Correlación de la hipótesis específica 4 | 28 |

Índice de figuras

Figura 1. Diseño del estudio

14

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021. La metodología de la investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional. La población del estudio fue compuesta de 20 colaboradores de la empresa Sinfer gas s.r.l., la muestra del estudio fue el total de la población por ser aleatoria simple por conveniencia, la técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados y las conclusiones fueron obtenidos con determinación de coeficiente de correlación de Rho Spearman la cual fue de 0,699 y una significancia bilateral $<0,05$, por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, aceptando que si existe una relación significativa entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021.

Palabras clave: Empowerment, toma de decisiones, colaboradores

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between empowerment and decision-making of the employees of Sinfer gas s.r.l. Stone Bridge, 2021. The research methodology was applied, non-experimental design, cross-sectional, with a quantitative approach, correlational level. The study population was composed of 20 employees of the company Sinfer gas s.r.l., the study sample was the total population because it was simple random for convenience, the technique was the survey and the instrument used was the questionnaire. The results and conclusions were obtained by determining the Rho Spearman correlation coefficient which was 0.699 and a bilateral significance <0.05 , therefore, the null hypothesis was rejected, and the alternative hypothesis is accepted, accepting that if there is a significant relationship between empowerment and decision-making of Sinfer gas srl employees Stone Bridge, 2021.

Keywords: Empowerment, decisión making, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

La **realidad problemática**, las empresas poseen grandes retos, dentro de los cuales es el desarrollo eficiente del empowerment, para cumplir con los objetivos propuestos por cada organización es necesario e importante lograr el empoderamiento de cada talento humano con ello a la vez se alcanzan resultados eficientes que permiten mejorar la rentabilidad de la empresa. Los colaboradores que se sienten efectivamente empoderados podrán tomar y compartir decisiones asertivas ante cualquier problemática que se suscite de manera interna o externa, sin temor a no ser comprendidos. Además, se ha comprobado que el empowerment es una herramienta fundamental dentro de cada organización ya que es una guía para llegar al éxito empresarial, así mismo transmite confianza y autonomía a los colaboradores, por lo tanto es relevante que los líderes de cada empresa desarrollen métodos estratégicos de comunicación estrecha con el equipo de trabajo que demuestren toda la confianza y sobre todo que sepan reconocer los resultados.

A nivel internacional por la coyuntura que se está atravesando por la pandemia del Covid 19 muchas empresas ya no funcionan de la misma manera ya que deben digitalizarse y adaptarse a los cambios para poder sobrevivir al mercado. Las empresas hoy en día no desarrollan al máximo el empoderamiento como un factor necesario para replantear procesos y lograr beneficios que mejoren la productividad. Las conclusiones demostraron que muchas empresas concuerdan que uno de los principales problemas por las que no están manejando el empoderamiento como una herramienta relevante, es debido por la escasa comunicación que existe entre los superiores y subordinados, pero no simplemente existe esta falencia dentro de una empresa; si no por el contrario se entra en detalle de que no están capacitados adecuadamente para llevar el desarrollo de un liderazgo efectivo (Acero. 2019).

A nivel nacional la falta de carencia del buen desarrollo de la gestión del empowerment dentro de la empresa nos conlleva a poder investigar y solucionar los problemas determinados con el empowerment y la toma de decisiones. Por la inexistencia de empoderamiento existen prevalencias sobre la cultura laboral donde el colaborador efectúa sus actividades de manera monótona y autónoma sin

analizar y buscar el mejor desempeño para cumplirlas. De acuerdo a un artículo del diario Gestión (2015) la expresión “mando y ordeno” ha sido empleado en diversas organizaciones volviendo sus procesos laborales improductivos, aunque puede a ver en una organización colaboradores que necesiten que se les ordene; resaltando también que los nuevos profesionales no están adaptados a estas metodologías laborales ya que es una forma de incentivar el “miedo” haciendo que el colaborador se cohiba a tomar decisiones y desarrolle sus actividades de manera adecuada por el miedo. Asimismo, Gestión (2015) sostiene que el compromiso de los colaboradores en el Perú fue alta en el 2015, siendo un índice positivo para que los colaboradores puedan desempeñarse de manera adecuada en sus funciones, incrementando su productividad, remarcando también que a nivel global el compromiso de los colaboradores dentro de las organizaciones aumento, presentándose en Latinoamérica con un 72% y en Perú con un 74% siendo el mayor de acuerdo a tendencias globales del compromiso de los empleados, aunque en Centroamérica tuvieron un 85% - 86% esto debido a las oportunidades laborales, de capacitación, empowerment, entre otros.

Remarcando esta importancia con un estudio Hecho por Deloitte Perú en el 2015, se sostuvo que el 87% de líderes del área de gestión de talento humano y negocios reconocen la falta de desarrollo del engagement y empowerment dentro de las organizaciones. Así mismo, el diario Andina (2017) detalló que el estudio Great Place to Work que evalúa de manera constante el grado de confianza de los colaboradores en las organizaciones determino que los altos grados de confiabilidad que tienen los colaboradores se reflejara en los altos índices de utilidades en los mercados, detallando que Interbank que tiene más de 7000 trabajadores, está desarrollando metodologías para el desarrollo de capacidades de los colaboradores. Detallando este aspecto el Gerente General Castellanos (2020) en su reporte detallo la relevancia que tiene las capacitaciones percibidas por los colaboradores mediante diversos formatos de aprendizaje y empleando también talleres para desarrollar las habilidades blandas, empowerment, storytelling, técnica para negociar y comunicación asertiva. Bajo esta perspectiva los colaboradores manifiestan un escaso compromiso con la organización por falta de relevancia que demuestra el empleador, también hay un claro reflejo de cuando uno toma decisiones que no son rentables para la organización se pierde el nivel

de vinculo de confianza de ambas partes afectando el compromiso de los trabajadores. La importancia del desarrollo del personal mediante el empowerment es por el aumento de mypes a partir de la Ley 28015 en el 2013 donde se detalla que puede ser operado por personas naturales o jurídicas mediante diversas formas de transformación y dedicándose a todo tipo de manufactura fomentando el incremento de mypes mediante emprendimientos.

A nivel local Sinfer gas, es una empresa que se dedicada a la fabricación y comercialización de productos y accesorios hechos a base de diferentes tipos de metal, con 12 años de experiencia en el rubro, con el tiempo lograron diversificar el portafolio con productos de alta calidad y a un buen precio. La oficina y la planta principal se encuentra ubicado en Mza f lt 19 B ensenada Puente Piedra. Esta prestigiosa empresa se encuentra representada por el Gerente General el Sr. Fernando Manchego Calderón y 20 colaboradores profesionales en el departamento administrativo, el área de calidad, producción entre otros. Sinfer Gas S.R.L. está comprometido a orientar su trabajo y esfuerzo para cumplir con las exigencias de los clientes, ya que sus esfuerzos están dirigidos a la mejora continua que garantiza la eficiencia de sus procesos cumpliendo con los requisitos legales. Dentro de las problemáticas suscitadas en la empresa de fabricación y comercialización, se tiene los siguientes: No cuenta con un adecuado desarrollo de la gestión del empowerment, los colaboradores casi nunca perciben sentirse empoderados, por lo expuesto, la investigación se centra en el adecuado manejo del empowerment y la toma de decisiones, mejorando la problemática se logra que la empresa cuente con colaboradores altamente empoderados y capaces de tomar decisiones ante cualquier circunstancia.

El **problema general** de la investigación fue: ¿Cuál es la relación entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021? Así mismo, los **Problemas específicos** fueron : (a) ¿Cuál es la relación entre capacitación y planeación de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021?; (b) ¿Cuál es la relación entre responsabilidad y organización de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021?; (c) ¿Cuál es la relación entre productividad y dirección de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021?; (d) ¿Cuál es la relación entre comunicación y control de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021?.

El proyecto se justificó teóricamente, el estudio se basó en las indagaciones realizadas para poder obtener sustento sobre la viabilidad del estudio del empowerment para mejorar la eficiencia en la organización, indiferentemente al tamaño que puedan tener. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionaron que el desarrollo teórico otorga una relevancia al estudio con la finalidad de resolver interrogantes, mejorar teorías y agregar nuevos conceptos de acuerdo con la variable de estudio. Utilizando como base la metodología expuesta por, Flores (2017) quien indica que: El empowerment significa poder, es aquel que tiene autoridad de dominio en una empresa, consecuentemente tiene la ventaja de tomar decisiones sin ser consultado y una desventaja, porque si no comparte las decisiones con los subordinados y el equipo de trabajo puede tomar decisiones que permitan alejarse del objetivo planteado. Mientras que para la variable 2 toma de decisiones, Losada (2019) quien afirma que: La toma de decisiones es un acto que se enfrenta a un problema o situación que ocurre dentro de una organización, por tal razón se debe analizar con detalle para que los resultados y objetivos sean los esperados de acuerdo con las opciones y niveles de importancia de cada situación. Por su parte el estudio se **justificó metodológicamente**, por la creación de un instrumento adecuado a los parámetros de la problemática y las variables de estudio. Además, se verifico, la relevancia que tiene los estudios no experimentales para determinar problemáticas e indicadores relevantes para poder proyectar soluciones. Así mismo la investigación se desarrolló con la colaboración de los colaboradores de la empresa Sinfer gas utilizando un cuestionario donde permitió obtener la recopilación de datos e información. La investigación fue de tipo correlacional porque estaba direccionada a una población, de los cuales los datos fueron procesados en el programa SPSS, de tal forma que también el estudio permite brindar soluciones a las otras empresas del mismo rubro, Por último, la **justificación fue de tipo práctica**, por lo que el estudio aporto información relevante sobre el empleo del empowerment en las organizaciones privadas ya que mediante esta se podrá determinar estrategias y herramientas adecuadas para poder delegar responsabilidades dentro de cada procedimiento de la organización.

El **objetivo general** de la investigación fue: Determinar la relación entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente

Piedra, 2021. De la misma forma se plantearon para los **objetivo específicos**: (a) Determinar la relación entre capacitación y planeación de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021; (b) Determinar la relación entre responsabilidad y organización de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021; (c) Determinar la relación entre productividad y dirección de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021; (d) Determinar la relación entre comunicación y control de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021.

Por último, la investigación planteo como **hipótesis general**, Existe relación significativa entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021. De igual manera, se determinaron las **hipótesis específicas** que son (a) Existe relación significativa entre capacitación y planeación de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021; (b) Existe relación significativa entre responsabilidad y organización de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021; (c) Existe relación significativa entre productividad y dirección de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021; (d) Existe relación significativa entre comunicación y control de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con los **antecedentes internacionales**, según Geovany et al. (2016) tuvieron como objetivo: estudiar si el éxito empresarial puede ser manifestado a partir del empowerment como instrumento de gestión y a través de un conjunto de variables, utilizaron una base de 120 organizaciones de Ceiba, Honduras. Basados en la teoría de capacidades y recursos. Obteniendo como resultado que el empowerment es una variable constante de éxito en las organizaciones empresariales, además de las variables, tamaño, ingresos percibidos y antigüedad.

Amezcuca et al. (2019) en su artículo analizó al empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano, bajo la autogestión de sus colaboradores, derivando responsabilidades, ya que el empowerment ha servido como herramienta para el desarrollo de las organizaciones transnacionales Como: Cisco, Grupo Bimbo y Federal Express, ya que todas estas organizaciones se destacaron en el crecimiento y desarrollo del talento humano gracias al empoderamiento de sus colaboradores.

Troya, Vásquez y Fajardo (2019) en su artículo tuvieron como objetivo general el análisis del empowerment como estrategia competitiva en la administración de los gobiernos autónomos descentralizados GADS, siendo una estrategia para el desarrollo sostenible en instituciones públicas, por ello, analizaron el empowerment como estrategias competitivas para GADS, siendo un estudio descriptivo, exploratorio y de campo; obtuvieron como resultados, el empowerment era empleado como estrategia, de empoderamiento y sostenibilidad en la instituciones; concluyendo al empowerment como técnica para desarrollar eficazmente la mejora del talento humano dentro de las organizaciones, generando una mejor aceptación por parte de los clientes y ciudadanos de la institución.

Palacios (2018) en su artículo sobre el desarrollo del empowerment tuvo como objetivo analizar el empoderamiento como estrategia para la gestión de la cooperativa de transporte MTC en la provincia de Manabí - Ecuador. Los resultados muestran claramente que existen debilidades de dominio y conocimiento, se infiere que los trabajadores tienen debilidades en cuanto al indicador de resolución de conflictos, por ende, también debilidades en las relaciones interpersonales. El

talento humano de la organización requiere perseguir el empowerment como estrategia de empoderamiento para lograr el más alto nivel de productividad.

Castillo, Medina y Bonilla (2017), en su artículo analizaron la gestión de los conocimientos dentro de las organizaciones modernas y como genera aportes para las tomas de decisiones efectivas de los administrativos; la metodología fue cualitativa, con revisión documental y bibliográfica; obteniendo que gestionar los conocimientos inciden en las decisiones tomadas por los colaboradores administrativos de organizaciones modernas, ya que deben almacenar, recopilar, motivar e incentivar el conocimiento formando un capital humano invaluable.

En relación con los **antecedentes nacionales**, Castro y Núñez (2018) en su investigación tuvieron como objetivo manifestar como el empowerment mejora el rendimiento laboral de los colaboradores del área de RR. HH de la empresa Agropucalá S.A.A. El método que emplearon fue descriptivo explicativo y propositivo, no experimental, transaccional y cuantitativo; siendo la muestra 61 colaboradores de RRHH de la organización, concluyeron que emplear el empowerment mejoro la productividad y rendimiento de los colaboradores de la empresa, ya que a medida lograron mejorar sus tomas de decisiones con lo cual aportaron en el desarrollo empresarial, esto fue debido a la mejora de la gestión de la parte administrativa, por lo cual también mejoraron la cultura organizacional, el estudio analítico para planear y delegar labores en base a las facultades del colaborador.

Rodríguez (2017) en su investigación determino como objetivo conocer cada enfoque del empowerment para la toma de decisiones en las mypes de la región Sur, el estudio fue correlacional deductivo, la muestra de 220 mypes, concluyendo, que el enfoque del empowerment es sustentable para el desarrollo de las Mypes en base a la toma de decisiones empleadas para la optimización de la gestión de los jefes asignados, habiendo también una correlación entre los niveles de empowerment y la toma de decisión, ya que apporto e influyo directamente en la toma de decisión de los jefes de las mypes de la región sur.

Pucutay (2019) en su investigación planteó establecer las características de la gestión de calidad con uso del Empowerment en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro actividades de impresión Chimbote, 2016. El estudio fue transversal, no experimental y descriptivo, la muestra fueron 8 mypes, el

instrumento fue un cuestionario, se obtuvo como resultado que el 65,5% de colaboradores de las empresas confirmo que es relevante que la gestión con calidad permite que cada organización sea eficaz, mientras que el 75% del personal de las mypes no tuvo conocimiento del empowerment debido a la falta de capacitaciones y empleo de herramientas administrativas. Concluyendo que el empowerment es una técnica moderna que ayuda las organizaciones a lograr sus objetivos y metas.

Reyes (2017) tuvo como objetivo general establecer la relación entre la Administración estratégica y toma de decisiones en la empresa Geincos – 2017, el estudio fue cuantitativa, correlacional, transversal, descriptivo y experimental, teniendo como resultado que una gestión de calidad está relacionada con la toma de las decisiones de la empresa.

Florentino (2017) en su investigación sobre la influencia de la toma de decisiones en la eficacia organizacional de una empresa avícola S.A.C., el estudio que desarrollo fue no experimental, la muestra fueron 40 colaboradores y el instrumento una encuesta, se pudo determinar que la toma de decisiones influyo en gestión con eficacia de la organización.

Chiavenato (2019) indicó que el empowerment son los estilos de entregar a los colaboradores herramientas, informaciones y autoridad necesaria con la finalidad que desarrollen sus actividades de manera autónoma con confianza y libertad.

Acurio (2017) nos indica que el empowerment, es cuando los gerentes, administradores delegan a los colaboradores la información, conocimientos y cada recurso requerido para que se desempeñen en sus actividades laborales, permitiendo la ejecución de éstas de acuerdo a su criterio para concretar los resultados deseados teniendo siempre presente los valores organizacionales; implica que los colaboradores para poder lograr el empoderamiento debe pasar por **capacitaciones** constantes para poder mejorar los conocimiento y mejorar en cuanto a la toma de decisión, además de inculcar la **responsabilidad** para cada decisión que tomen, mejorando la **productividad** al realizar las actividades laborales que tengan asignados y mantener una **comunicación** constante con los gerentes y compañeros de trabajo mejorando el ambiente laboral y compromiso.

Se sustentó teóricamente la variable empowerment con la teoría X y Y de McGregor 1996 hace una comparación de dos tipos de administración la clásica y moderna las cuales son, La teoría X el cual hace representación a la administración mecánica, limitante, aprisionando la creatividad para el cumplimiento de las actividades laborales y la rutina dentro de una organización. Esta teoría exige a que los colaboradores efectúen sus actividades laborales de acuerdo a los parámetros que la organización pide a través de su administrador, La teoría Y muestra un estilo caracterizado por el dinamismo y democracia por medio de la administración para así incentivar la creatividad, creación de oportunidad, determinar colaboradores potenciales, derribar obstáculos, crecimiento y motivación personal; proporcionando estos factores al cumplimiento de objetivos organizacionales (Chiavenato, 2019).

En cuanto a los **enfoques conceptuales** de la primera variable empowerment, se encuentran divididos en dimensiones: Capacitación, responsabilidad, productividad y comunicación.

En cuanto a la primera dimensión **Capacitación**, Acurio (2017) nos menciona que es la gestión realizada por la organización para dejar en claro la valoración que tienen por sus colaboradores y las contribuciones que pueden aportar ya sea individualmente o en equipo; teniendo como indicadores: facultar, información, recursos, oportunidades y tecnología.

Chiavenato (2019) describió capacitación como aquellas actividades entre individuos con la finalidad de aumentar sus capacidades, obtener habilidades y práctica, generando mayor producción, reducción de costos. Turín (2016) son las adquisiciones de conocimientos prácticos, teóricos y técnicos empleados para actividades profesionales.

En cuanto a la segunda dimensión **Responsabilidad**, Acurio (2017) nos menciona que es aquel que permite a los colaboradores asumir responsabilidades, por ello, es relevante anticiparse a cada obstáculo que se presentaran, necesitando realizar una planificación, tuvo como indicadores: autoconocimiento, evaluación, actividades y verificación.

Chiavenato (2019) dice que: la responsabilidad organizacional o social son los niveles de actividades y funciones asignados a los colaboradores. Además, Taylor con su principio de ejecución detalla que son atribuciones, asignaciones para

que las actividades se realicen con responsabilidad y disciplina (como se citó en Chiavenato, 2019).

Robbins y Coulter (2014), nos mencionan que: la responsabilidad son las actividades que delega de los gerentes a los colaboradores, asumiendo el compromiso y obligación de desarrollarlas mediante el desempeño competente.

En cuanto a la tercera dimensión **Productividad**, Acurio (2017) indica que: la productividad es la valoración de las actividades que realiza los colaboradores de manera individual y en equipo; teniendo como indicadores: habilidades, experiencia y eficacia. De acuerdo con Ford en su principio de productividad es el aumento de las capacidades del hombre mediante capacitaciones y especializaciones generando un beneficio de manera individual, grupal y organizacional (como se citó en Chiavenato, 2019).

Robbins y Coulter (2014) nos indican que la productividad es la totalidad de servicios y bienes producidos entre cada insumo empleado para generarlos, teniendo la finalidad de emplear la menor cantidad de insumos mediante el desempeño laboral individual, grupal y organizacional.

En cuanto a la cuarta dimensión **comunicación**, Acurio (2017) señala que la comunicación es necesario para que se pueda realizar las actividades de manera adecuada en la organización tomando en cuenta las ideas de las personas, tuvo como indicadores: canales, relaciones interpersonales.

Chiavenato (2019) define que la comunicación son los intercambios de información entre individuos, requiriendo un mensaje y canal.

Robbins y Coulter (2014) nos indican que la comunicación es una composición de diversas interacciones e intercambios de información, empleando sistemas eficaces de comunicación mejorando el rendimiento en el centro laboral. De acuerdo, Marcó, Loguzzo y Fedi (2016).mencionaron sobre la toma de decisiones desde una perspectiva administrativa constituyen en procedimientos fundamentales que se van a presentar en diversas áreas de la organización donde todos los miembros tiene un rol importante en los factores positivos o negativos que pueda suceder sin importar el puesto laboral, por esta razón las personas deben tomar una decisión mediante etapas: a) inteligencia, es donde se buscan oportunidades de decisión surgiendo en una posición de lo que se desea a futuro haciendo que el “decisor” (colaborador de cualquier puesto laboral) decodifica datos

de la organización y contexto, empleando para el planteamiento de los beneficios desea para la organización a futuro o buscando la manera de poder lograrlo iniciando un procedimiento de decisión; b) diseño, recolecta información con la finalidad determinar la problemática y los componentes de la decisión (criterios de decisión, resultados, variables no controlables, alternativas y objetivos); c) selección, ya determinado cada elemento relevante para la decisión, sigue la etapa selectiva donde se compara datos de las alternativas que servirán para una toma de decisión de acuerdo al criterio del “decisor”; d) implementación, posteriormente se implementa la alternativa escogida el cual repercutirá en la organización, aunque de manera paralela también fomenta nuevas decisiones de la manera y el responsable de implementarla; e) control, luego de implementarse en la organización se procederá a controlar los resultados logrados. Turín (2016) describe que son procedimientos que repercutirán en cada resultado de la organización y tiene influencia en los grupos de interés externo e internos. Según Robbins y Coulter (2014) mencionan la toma de decisiones es aquel procedimiento realizado como persona, colaborador o directivo para seleccionar o decidir entre una alternativa o varias. Asimismo, la Asociación FUNDESYRAM (2011) describió la toma de decisiones son procedimientos de aprendizaje estructurado o natural para elegir entre diversas formas, opciones o alternativas, para resolverlas.

Guzmán (2018) define que la toma de decisiones hace referencia, de selección u optar por una opción que solucione un problema determinado que se presenta entre varias alternativas, desde una perspectiva administrativa determina que para tomar decisiones asertivas se cumpla el proceso de **planeación, organización, dirección y control**.

Se sustento teóricamente la variable toma de decisiones con la teoría de sistemas que detallo que las diversas actividades y procedimientos pertenecen a un todo, ya que en una organización se visualiza un proceso único productivo con requerimientos de diversas cosas (colaboradores, maquinas, instalaciones, equipos, entre otros) generando integración, conectividad y totalidad (Chiavenato, 2019).

En cuanto a los **enfoques conceptuales** de la segunda variable toma de decisiones, se encuentran divididos en dimensiones: Planeación, organización, dirección y control.

En cuanto a la primera dimensión **planeación**, Gúzman (2018) indica que la planeación se desarrolla en base al entorno, ya que cada decisión debe tener en cuenta los objetivos, metas, visión y misión de la organización.

Chiavenato (2019) menciona que la **planeación** son las funciones administrativas que determinaran anticipadamente cada objetivo que debería alcanzarse y los procedimientos para lograrlo.

Turín (2016) define que la **planeación** es aquella función que genera objetivos y establece estrategias para concretarlos, además del desarrollo de planes de integración y coordinación de actividades.

En cuanto a la segunda dimensión de **organización**, Gúzman (2018) menciona que el organizar se enfoca en determinar las acciones o divisiones de labores a realizar dentro de la organización adecuado a cada objetivo funcional de gestión del recurso humano, finanzas, comercializar o producción.

Chiavenato (2019) definió que organización social está orientado a concretar objetivos determinados y estructurados de manera deliberado y la organización en actividades administrativas son los actos de integrar, estructurar y organizar diversos recursos y cada órgano involucrado en el desarrollo de los procesos.

Turín (2016) menciona que la organización es el procedimiento realizado para diseñar y determinar cada método, sistema, procedimiento, estructura y procesos con el objetivo de simplificar y optimizar las labores de la organización.

En cuanto a la tercera dimensión **dirección**, Gúzman (2018) indica que dirección determina la toma decisiones la cual influye en la estimulación y motivación del colaborador y el liderazgo que asume.

Chiavenato (2019) definió que la dirección, es el momento donde se ejecuta las actividades planificadas y organizadas.

Turín (2016) define la dirección es el desarrollo de las actividades establecidas durante la planificación y organización, buscando concretar procesos deseables en cada miembro que compone las diversas áreas de la organización.

En cuanto a la cuarta dimensión de **control**, Gúzman (2018) menciona que el control es la decisión que se debe establecer desde un tipo de control administrativo y financiero, basándose en cada informe y reporte frecuente de la organización.

Chiavenato (2019) define que el control es aquella función que restringe, cohibe o limita diversas actividades dentro de la organización indeseable, también es la función reguladora constantemente los flujos o sistemas en funcionamiento para mantenerlos.

Turín (2016) dice que el control es donde se evalúa los rendimientos de las actividades y funciones desarrolladas en la organización. Munch (2010) describió como la etapa donde estableces los parámetros de medición de resultados logrados, con la finalidad de subsanar deficiencias, prevenirlas y mejorar el desempeño de la organización. Asimismo, Marcó, Loguzzo y Fedi (2016) indican que es aquella actividad realizada posterior de implementarse una alternativa escogida mediante la toma de decisión, ya que se procederá a controlar los resultados de esta alternativa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de Tipo **aplicada**, ya que se emplearon conocimientos ya establecidos (modelos teóricos, conceptos, estudios científicos, entre otros) posteriormente se analizaron con la finalidad de adicionar o refutar estos conocimientos. Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014) son aquellos estudios analíticos realizados con sustentos y bases teóricas.

El diseño del estudio fue **no experimental**, ya que los datos que se obtuvieron de la muestra no se alteraron ni se manipularon en el contexto o ambiente donde se realizaron la recolección. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es no experimental, porque son datos obtenidos en un escenario que no son alterados, estando la muestra en condiciones inalteradas

Por otro lado, fue de corte **transversal**, ya que la muestra fue interrogada y se obtuvieron los datos dentro de un periodo determinado. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) son estudios que emplean datos recolectados en un tiempo determinado sin alteraciones de su contexto natural.

El enfoque del estudio que se realizó fue **cuantitativo**, ya que se desarrolló mediante procedimientos ordenados con la finalidad de plantear supuestos que son los resultados mediante los datos cuantificados. Hernández, Fernández y Baptista (2014) es representado por conjuntos de pasos correlativos y probabilísticos los cuales generaron datos que darán resolución a una determinada problemática.

El nivel de estudio fue **correlacional** ya que en el estudio se emplearon dos variables, obteniendo sustento teórico y cuantificado que fueron empleados para medir la interrelación entre éstas. Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014) son estudios donde se emplean datos numéricos y teóricos con la finalidad de determinar una correlación entre dos o más variables

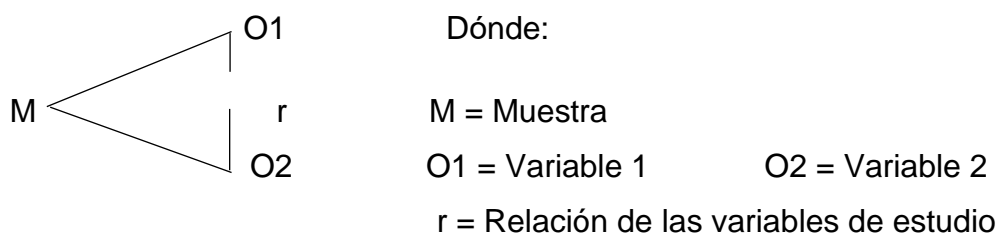


Figura 1. Diseño del estudio

3.2. Variables y operacionalización

La investigación consta de dos variables: Cada variable con cuatro dimensiones y así mismo cada dimensión con dos indicadores. Además el número de ítems en general son 16 y el instrumento utilizado es un cuestionario.

Variable 1: Empowerment

Acurio (2017) nos indica que el empowerment, es cuando los gerentes, administradores delegan a los colaboradores la información, conocimientos y cada recurso requerido para que se desempeñen en sus actividades laborales, permitiendo la ejecución de éstas de acuerdo a su criterio para concretar los resultados deseados teniendo siempre presente los valores organizacionales; implica que los colaboradores para poder lograr el empoderamiento debe pasar por capacitaciones constantes para poder mejorar los conocimientos y mejorar en cuanto a la toma de decisión, además de inculcar la responsabilidad para cada decisión que tomen, mejorando la productividad al realizar las actividades laborales que tengan asignados y mantener una comunicación constante con los gerentes y compañeros de trabajo mejorando el ambiente laboral y compromiso. Asimismo, lo dimensiono en: (a) Capacitación, es la gestión realizada por la organización para dejar en claro la valoración que tienen por sus colaboradores y las contribuciones que pueden aportar ya sea individualmente o en equipo; teniendo como indicadores: facultar, información, recursos, oportunidades y tecnología. (b) Responsabilidad, es aquel que permite a los colaboradores asumir responsabilidades, por ello, es relevante anticiparse a cada obstáculo que se presentaran, necesitando realizar una planificación, tuvo como indicadores: autoconocimiento, evaluación, actividades y verificación. (c) Productividad, la es la valoración de las actividades que realiza los colaboradores de manera individual y en equipo; teniendo como indicadores: habilidades, experiencia y eficacia. (d) comunicación, es necesario para que se pueda realizar las actividades de manera adecuada en la organización tomando en cuenta las ideas de las personas, tuvo como indicadores: canales, relaciones interpersonales.

Tabla 1.***Dimensiones de la variable empowerment***

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
|------------------------|--|--------------|--|
| Capacitación | Responsabilidad Desempeño | P1-P2 | Ordinal |
| Responsabilidad | Ideas individuales Trabajo en equipo | P3-P4 | (Likert) |
| Productividad | Habilidades Experiencia | P5-P6 | (1) Nunca (2) Casi nunca |
| Comunicación | Canales de comunicación Relaciones interpersonales | P7-P8 | (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre |

Nota: Elaboración propia del investigador

Variable 2: Toma de decisiones

Guzmán (2018) define que la toma de decisiones hace referencia, de selección u optar por una opción que solucione un problema determinado que se presenta entre varias alternativas, desde una perspectiva administrativa determina que para tomar decisiones asertivas se cumpla el proceso de planeación, organización, dirección y control. (a) planeación; se desarrolla en base en el entorno, ya que cada decisión tiene que tener en cuenta los objetivos, metas, visión y misión de la organización; (b) organizar, se enfoca en determinar las acciones o divisiones de labores a realizar dentro de la organización adecuado a cada objetivo funcional de gestión del recursos humano, finanzas, comercializar o producción; (c) dirección, la toma decisiones influirá en la estimulación y motivación del colaborador y el liderazgo que asume; (d) control, las decisiones se debe establecer desde un tipo de control administrativo y financiero, basándose en cada informe y reporte frecuente de la organización.

Tabla 2.

Dimensiones de la variable toma de decisiones

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
|---------------------|-------------------------|--------------|--|
| Planeación | Seleccionar Información | P9-P10 | Ordinal |
| | Definir problema | | |
| Organización | Objetivos | P11-P12 | (Likert) |
| | Enunciar | | |
| Dirección | Alternativa | P13-P14 | (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces |
| | Comunicar | | |
| Control | Controlar resultado | P15-P16 | (4) Casi siempre (5) Siempre |
| | Correcciones | | |

Nota: Elaboración propia del investigador

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población del estudio fue compuesta de 20 colaboradores de la empresa SINFER GAS S.R.L. Según indica Hernández, Fernández y Baptista (2014) son los elementos que tienen características similares y que pertenecen a un conjunto.

Muestra

La muestra del estudio fue aleatoria simple por conveniencia, ya que la población por ser reducida por criterio del investigador decidió que todos pertenezcan a la muestra. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que es un subconjunto de un grupo de elementos con características similares.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en esta investigación fue mediante la encuesta. Tal como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014) se emplean para indagar un grupo de personas mediante un constructo.

La recolección de datos de esta investigación fue mediante un cuestionario que es el instrumento realizado para el problema del estudio y con la información teórica obtenida. Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que se emplea

para recolectar información significativa y que aportara posteriormente al estudio siendo cuantificada.

El instrumento se validó a través de expertos con experiencia profesional y práctica sobre cada variable del estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que se obtiene a través de expertos.

Tabla 3.

Validez de instrumento

| Experto N° 1 | Calificación instrumento | Especialidad |
|---------------------------|---------------------------------|---------------------|
| Carranza Estela, Teodoro | Aplicable | Investigador |
| Experto N° 2 | Calificación instrumento | Especialidad |
| Cárdenas Saavedra Abraham | Aplicable | Investigador |
| Experto N° 3 | Calificación instrumento | Especialidad |
| Alva Arce, Rosel César | Aplicable | Investigador |

Nota: Elaboración propia del investigador

La fiabilidad del constructo se determina mediante el α de Cronbach, la cual se obtiene aplicando el instrumento a una muestra piloto.

Tabla 4.

Fiabilidad de ambas variables

| Variables | alfa de Cronbach |
|--------------------|-------------------------|
| Empowerment | 0,804 |
| Toma de decisiones | 0,802 |

Nota: En base al SPSS versión 25

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del proyecto se realizó un consentimiento informado en la empresa PENCER S.R.L. donde se realizó una prueba piloto, dicho documento se ubica en el Anexo 4. Además, se solicitó el permiso y consentimiento informado a la empresa SINFER GAS S.R.L. para recolectar los datos para el estudio, el documento se ubica en el Anexo 5.

3.6. Método análisis de datos

Estadística descriptiva

Es el primer procedimiento realizado posterior a la recolección de datos donde se procesa mediante el SPSS de manera descriptiva obteniendo tablas y figuras porcentuales y de frecuencia.

Estadística inferencial

El desarrollo del estudio se dio mediante procesos interrelacionados, comenzando con el planteamiento del problema, realidad del problema planteado de diversos contextos, determinar las variables de estudio para posterior buscar sustentos teóricos, planteado los problemas, objetivos e hipótesis del estudio, luego empleando toda la información se desarrolla un constructo para recolectar información que se procesara de manera descriptiva e inferencial. Luego se realiza el análisis inferencias para poder obtener las correlaciones significativas de acuerdo con las hipótesis planteadas, teniendo que emplear el Rho de Spearman para esto ya que las variables son cualitativas con enfoque cuantitativo por ello no llevaron una distribución normal siendo no paramétricos.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se desarrolló empleando la ética del indagador; ya que se respeta la identidad de las personas que compusieron la muestra del estudio y las respuestas que brindaron, además estos datos serán empleados para fines teóricos y no serán alterados; asimismo se respetó todos los conocimientos extraídos de diversas fuentes de información ya que se citó de acuerdo con las normas APA y se puso su referencia correspondiente.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 5.

Análisis de nivel de Empowerment

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 3 | 15,0% |
| | Medio | 7 | 35,0% |
| | Alto | 10 | 50,0% |
| | Total | 20 | 100,0% |

Nota: En base al SPSS versión 25

De un total de 20 encuestados se puede observar que el 50% de trabajadores de la empresa Sinfer gas s.r.l. demostraron un nivel alto de empowerment, mientras que el 35% de trabajadores expresaron un nivel medio y 15% nivel bajo.

Tabla 6.

Análisis de nivel de capacitación

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 6 | 30,0% |
| | Medio | 7 | 35,0% |
| | Alto | 7 | 35,0% |
| | Total | 20 | 100,0% |

Nota: En base al SPSS versión 25

De un total de 20 encuestados se puede observar que el 35% de trabajadores de la empresa Sinfer gas s.r.l. demostraron que tuvieron un nivel alto de capacitación, mientras que el 35% de trabajadores expresaron un nivel medio y 30% nivel bajo.

Tabla 7.

Análisis de nivel de responsabilidad

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 6 | 30,0% |
| | Medio | 8 | 40,0% |
| | Alto | 6 | 30,0% |
| | Total | 20 | 100,0% |

Nota: En base al SPSS versión 25

De un total de 20 encuestados se puede observar que el 30% de trabajadores de la empresa Sinfer gas s.r.l. demostraron un nivel alto de responsabilidad asumida

en la organización, mientras que el 40% de trabajadores expresaron un nivel medio y 30% nivel bajo.

Tabla 8.

Análisis de nivel de productividad

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 6 | 30,0% |
| | Medio | 9 | 45,0% |
| | Alto | 5 | 25,0% |
| | Total | 20 | 100,0% |

Nota: En base al SPSS versión 25

De un total de 20 encuestados se puede observar que el 25% de trabajadores de la empresa Sinfer gas s.r.l. demostraron un nivel alto de productividad en la realización de sus actividades laborales asignadas en la organización, mientras que el 45% de trabajadores expresaron un nivel medio y 30% nivel bajo.

Tabla 9.

Análisis de nivel de comunicación

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 4 | 20,0% |
| | Medio | 12 | 60,0% |
| | Alto | 4 | 20,0% |
| | Total | 20 | 100,0% |

Nota: En base al SPSS versión 25

De un total de 20 encuestados se puede observar que el 20% de trabajadores de la empresa Sinfer gas s.r.l. expresaron que existió un nivel alto de comunicación dentro de la organización generando un impacto positivo en las actividades laborales realizadas, mientras que el 60% de trabajadores expresaron un nivel medio y 20% un nivel bajo.

Tabla 10.

Análisis de nivel de la toma de decisiones

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 2 | 10,0% |
| | Medio | 8 | 40,0% |
| | Alto | 10 | 50,0% |
| | Total | 20 | 100,0% |

Nota: En base al SPSS versión 25

De un total de 20 encuestados se puede observar que el 50% de trabajadores de la empresa Sinfer gas s.r.l. expresaron un nivel alto ya que la toma de decisiones que asumen es adecuada y necesaria para poder cumplir sus actividades asignadas, mientras que el 40% de trabajadores expresaron que toman un nivel medio de responsabilidad al asumir su toma de decisiones y el 10% un nivel bajo.

Tabla 11.

Análisis de nivel de la planeación

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 4 | 20,0% |
| | Medio | 11 | 55,0% |
| | Alto | 5 | 25,0% |
| | Total | 20 | 100,0% |

Nota: En base al SPSS versión 25

De un total de 20 encuestados se puede observar que el 25% de trabajadores de la empresa Sinfer gas s.r.l. expresaron que la planeación estratégica en la organización es alto, ya que se da adecuadamente mediante selección de información para poder identificar y definir los problemas que puedan suscitarse y poder tomar las decisiones adecuadas, mientras que el 55% de trabajadores expresaron que la organización demostró un nivel medio y 20% un nivel bajo.

Tabla 12.

Análisis de nivel de organización

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 4 | 20,0 |
| | Medio | 11 | 55,0 |
| | Alto | 5 | 25,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

Nota: En base al SPSS versión 25

De un total de 20 encuestados se puede observar que el 25% de trabajadores de la empresa Sinfer gas s.r.l. expresaron que la organización tiene un nivel alto y adecuado planteamiento de objetivos enunciados para poder gestionar las actividades para cumplir los objetivos individuales y de la organización en corto y largo plazo, mientras que 55% de colaboradores expresaron que la organización muestra un nivel de medio de organización y 20% un nivel bajo.

Tabla 13.***Análisis de nivel de dirección***

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 3 | 15,0 |
| | Medio | 9 | 45,0 |
| | Alto | 8 | 40,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

Nota: En base al SPSS versión 25

De un total de 20 encuestados se puede observar que el 40% de trabajadores de la empresa Sinfer gas s.r.l. expresaron que la organización tuvo un nivel alto en su dirección ya que existe una comunicación adecuada dentro de la institución haciendo que los colaboradores puedan tomar las decisiones correctas para sus labores, mientras que el 45% de colaboradores expresaron que la gestión de la dirección tiene un nivel medio y 15% nivel bajo.

Tabla 14.***Análisis de nivel de control***

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 3 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | Medio | 11 | 55,0 | 55,0 | 70,0 |
| | Alto | 6 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: En base al SPSS versión 25

De un total de 20 encuestados se puede observar que el 30% de trabajadores de la empresa Sinfer gas s.r.l. expresaron que existe un alto control de las actividades y resultados de las laborales asignadas, además de generar medidas correctoras para mejorar aspectos necesarios en estas actividades, mientras que el 55% de colaboradores expreso que existe un control medio y el 15% un nivel medio de control.

Análisis inferencial**Hipótesis general**

Ho: No existe relación significativa entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Ha: Si existe relación significativa entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Si: Sig es menor o igual a 0.05 entonces rechazar hipótesis nula.

Sig: 0.001 es menor a 0.05

Rechazar la hipótesis nula. Entonces el empowerment si guarda correlación significativa con toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Tabla 15.

Correlación de la hipótesis general

| | | Empowerment | Toma de decisiones |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Empowerment | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 20 |
| | Toma de decisiones | Coefficiente de correlación | ,699** |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 20 |

Nota: En base al SPSS versión 25

Se determino un coeficiente de correlación de Rho Spearman la cual fue de 0,699 y una significancia bilateral <0,05, por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, aceptando que si existe una relación significativa entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021.

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación significativa entre capacitación y planeación de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Ha: Si existe relación significativa entre capacitación y planeación de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Si: Sig es menor o igual a 0.05 entonces rechazar hipótesis nula.

Sig: 0.013 es menor a 0.05

Rechazar la hipótesis nula. Entonces la capacitación si guarda correlación significativa con planeación de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Tabla 16.

Correlación de la hipótesis específica 1

| | | Capacitación | Planeación |
|-----------------|--------------|-----------------------------|------------|
| Rho de Spearman | Capacitación | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 20 |
| | Planeación | Coefficiente de correlación | ,547* |
| | | Sig. (bilateral) | ,013 |
| | | N | 20 |

Nota: En base al SPSS versión 25

Se determino un coeficiente de correlación de Rho Spearman la cual fue de 0,547 y una significancia bilateral <0,05, por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, aceptando que si existe relación significativa entre capacitación y planeación de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021.

Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación significativa entre responsabilidad y organización de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Ha: Si existe relación significativa entre responsabilidad y organización de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Si: Sig es menor o igual a 0.05 entonces rechazar hipótesis nula.

Sig: 0.001 es menor a 0.05

Rechazar la hipótesis nula. Entonces la responsabilidad si guarda correlación significativa con la organización de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Tabla 17.

Correlación de la hipótesis específica 2

| | | Responsabilidad | Organización |
|-----------------|-----------------|----------------------------|--------------|
| Rho de Spearman | Responsabilidad | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 20 |
| | Organización | Coeficiente de correlación | ,677** |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 20 |

Nota: En base al SPSS versión 25

Se determino un coeficiente de correlación de Rho Spearman la cual fue de 0,677 y una significancia bilateral $<0,05$, por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, aceptando que si existe relación significativa entre responsabilidad y organización de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021.

Hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación significativa entre productividad y dirección de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Ha: Si existe relación significativa entre productividad y dirección de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Si: Sig es menor o igual a 0.05 entonces rechazar hipótesis nula.

Sig: 0.001 es menor a 0.05

Rechazar la hipótesis nula. Entonces la productividad si guarda correlación significativa dirección de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Tabla 18.

Correlación de la hipótesis específica 3

| | | Productividad | Dirección |
|-----------------|---------------|-----------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Productividad | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,692** |
| | | N | 20 |
| Dirección | Dirección | Coefficiente de correlación | ,692** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 20 |

Nota: En base al SPSS versión 25

Se determino un coeficiente de correlación de Rho Spearman la cual fue de 0,692 y una significancia bilateral $<0,05$, por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, aceptando que si existe relación significativa entre productividad y dirección de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021.

Hipótesis Específica 4

Ho: No existe relación significativa entre comunicación y control de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Ha: Si existe relación significativa entre comunicación y control de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Si: Sig es menor o igual a 0.05 entonces rechazar hipótesis nula.

Sig: 0.000 es menor a 0.05

Rechazar la hipótesis nula. Entonces la comunicación si guarda correlación significativa con control de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021

Tabla 19.

Correlación de la hipótesis específica 4

| | | Comunicación | Control |
|-----------------|--------------|----------------------------|---------|
| Rho de Spearman | Comunicación | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,840** |
| | | N | 20 |
| | Control | Coeficiente de correlación | ,840** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 20 |

Nota: En base al SPSS versión 25

Se determinó un coeficiente de correlación de Rho Spearman la cual fue de 0,840 y una significancia bilateral $<0,05$, por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, aceptando que si existe relación significativa entre comunicación y control de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021, determinando un coeficiente Rho Spearman de 0,699 y una significancia bilateral $<0,05$, corroborando que si existe una relación significativa entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021.

Teniendo similitud con la conclusión de Castro y Núñez (2018), determinaron que emplear el empowerment mejoró la productividad y rendimiento de los colaboradores de la empresa, ya que a medida que mejoraron sus tomas de decisiones ayudaron en el desarrollo empresarial, esto se debió a la mejorar de la gestión de la parte administrativa mejorando la cultura organizacional, estudio analítico para planear y delegación de labores en base a las facultades del colaborador. Coincidió con Rodríguez (2017) que concluyo, que el enfoque del empowerment es sustentable para el desarrollo de las Mypes, teniendo como base la toma de decisiones para la optimización de las gestiones de los jefes asignados, además de determinar una correlación entre los niveles de empowerment y la toma de decisión, ya que apporto e influyo directamente en la toma de decisión de los jefes de las mypes de la región sur. También tuvo similitud con la conclusión de Pucutay (2019) que determino que el empowerment es una técnica moderna que ayuda las organizaciones a lograr sus objetivos y metas.

Se sustentó el resultado de manera teórica con la descripción de Chiavenato (2019) que indicó que el empowerment son los estilos de entregar a los colaboradores herramientas, informaciones y autoridad necesaria con la finalidad que desarrollen sus actividades de manera autónoma con confianza y libertad. También se corrobora con la definición de la toma de decisiones descrita por Turín (2016) como aquellos procedimientos que repercutirán en cada resultado de la organización y tiene influencia en los grupos de interés externo e internos.

El objetivo específico 1 de la investigación fue determinar la relación entre capacitación y planeación de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021, se determinó un coeficiente Rho Spearman de 0,547 y una significancia

bilateral $<0,05$, existiendo una relación significativa entre capacitación y planeación de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021.

Estos resultados tuvieron similitud con la conclusión de Amezcua, Pérez, y Monserrath, (2019) que describieron al empowerment como una estrategia de crecimiento bajo la autogestión de sus colaboradores, derivando responsabilidades, ya que el empowerment ha servido como herramienta para el desarrollo de las organizaciones transnacionales. También coincidió con la conclusión de Troya, Vásquez y Fajardo (2019) quienes expresaron que el empowerment como técnica para desarrollar eficazmente la mejora del talento humano dentro de las organizaciones, generando una mejor aceptación por parte de los clientes y ciudadanos de la institución.

Se sustentó el resultado con la definición de la dimensión capacitación, Acurio (2017) nos mencionó que es la gestión realizada por la organización para dejar en claro la valoración que tienen por sus colaboradores y las contribuciones que pueden aportar ya sea individualmente o en equipo; teniendo como indicadores: facultar, información, recursos, oportunidades y tecnología. También con la definición de la dimensión planeación, Gúzman (2018) indicó que la planeación se desarrolla en base al entorno, ya que cada decisión debe tener en cuenta los objetivos, metas, visión y misión de la organización

El objetivo específico 2 de la investigación fue determinar la relación entre responsabilidad y organización de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021, se determinó un coeficiente Rho Spearman de 0,677 y una significancia bilateral $<0,05$, por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, aceptando que si existe relación significativa entre responsabilidad y organización de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021.

Estos resultados tuvieron similitud con Geovany, Martinez, Vigier y Nuñez (2016) quienes determinó que el empowerment es una variable constante de éxito en las organizaciones empresariales, además de las variables, tamaño, ingresos percibidos y antigüedad. También coincidió con la conclusión de Reyes (2017) que explicó que la toma de decisiones en cuanto a la gestión estratégica mantiene la necesidad para evaluar los procesos estratégicos, formulación, implementación y

evaluación, así como en la evaluación de la decisión, ya que la gestión estratégica está vinculada con la toma de decisión realizado por los colaboradores y gerentes de la empresa. También tuvo concordancia con Florentino (2017) determino que emplear adecuadamente la responsabilidad del colaborador en la empresa influye en de la toma de decisiones del colaborador y en la eficacia organizacional

Los resultados del estudio también se sustentaron con la definición de la dimensión responsabilidad, Acurio (2017) nos menciona que es aquel que permite a los colaboradores asumir responsabilidades, por ello, es relevante anticiparse a cada obstáculo que se presentaran, necesitando realizar una planificación, tuvo como indicadores: autoconocimiento, evaluación, actividades y verificación. También tuvo sustento con la definición de la dimensión organización, Gúzman (2018) dice que el organizar se enfoca en determinar las acciones o divisiones de labores a realizar dentro de la organización adecuado a cada objetivo funcional de gestión del recurso humano, finanzas, comercializar o producción.

El objetivo específico 3 de la investigación fue determinar la relación entre productividad y dirección de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021, se determinó un coeficiente Rho Spearman de 0,692 y una significancia bilateral $<0,05$, aceptando que si existe relación significativa entre productividad y dirección de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021.

Estos resultados tuvieron relación con la conclusión de Palacios (2018) que determino que el talento humano de la organización requiere perseguir el empowerment como estrategia de empoderamiento para lograr el más alto nivel de productividad. También coincidió con la conclusión de Reyes (2017) que explicó sobre toma de decisiones en cuanto a la gestión estratégica mantiene la necesidad para evaluar los procesos estratégicos en base a la formulación, implementación y así como en la evaluación de la decisión, ya que la gestión estratégica está vinculada con la toma de decisiones que es realizado por los colaboradores y gerentes de la empresa.

Estos resultados se sustentaron con la definición de dimensión productividad, Acurio (2017) indicó que: la productividad es la valoración de las actividades que realiza los colaboradores de manera individual y en equipo; teniendo como indicadores: habilidades, experiencia y eficacia. Siendo sustentado

también por la definición de la dimensión dirección, Gúzman (2018) indicó que dirección determina la toma de decisiones la cual influye en la estimulación y motivación del colaborador y el liderazgo que asume.

El objetivo específico 4 de la investigación fue determinar la relación entre comunicación y control de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021, se determinó un coeficiente Rho Spearman de 0,840 y una significancia bilateral $<0,05$, por ello, aceptando que si existe relación significativa entre comunicación y control de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021

Estos resultados tuvieron similitud con la conclusión de Castillo, Medina y Bonilla (2017) quienes expresaron que se debe tener una adecuada gestión de los conocimientos que inciden en las decisiones tomadas por los colaboradores administrativos de organizaciones modernas, ya que deben almacenar, recopilar, motivar e incentivar el conocimiento formando un capital humano invaluable.

Se sustentó los resultados con la definición de dimensión comunicación, Acurio (2017) señala que la comunicación es necesario para que se pueda realizar las actividades de manera adecuada en la organización tomando en cuenta las ideas de las personas, tuvo como indicadores: canales, relaciones interpersonales. También fue sustentado con lo descrito en la dimensión control, Gúzman (2018) menciona que el control es la decisión que se debe establecer desde un tipo de control administrativo y financiero, basándose en cada informe y reporte frecuente de la organización

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó la existencia de una relación significativa entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021 ya que se evidencio una correlación de Rho Spearman de 0,699 y $p < 0,05$.

Segunda: Se concluyó la existencia directa y significativa de relación entre capacitación y planeación de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021 ya que se evidencio una correlación de Rho Spearman de 0,547 y $p < 0,05$.

Tercera: Se dedujo la existencia directa y significativa de relación entre responsabilidad y organización de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021 ya que se evidenció una correlación de Rho Spearman de 0,677 y $p < 0,05$.

Cuarta: Se determinó la existencia directa y significativa de relación entre productividad y dirección de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021 ya que se evidencio una correlación de Rho Spearman de 0,692 y $p < 0,05$.

Quinta: Se concluyó la existencia de relación significativa directa entre comunicación y control de los colaboradores de Sinfer gas s.r.l. Puente Piedra, 2021 ya que se evidencio una correlación de Rho Spearman de 0,840 y $p < 0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al administrador de la empresa Sinfer gas s.r.l., mantener la gestión y aplicación del empowerment en sus colaboradores ya que incentivara que mejoren sus habilidades, capacidades y productividad, realizando toma de decisiones que aportaran al desarrollo de la empresa.

Segunda: Se recomienda que el administrador planifique capacitaciones de los colaboradores en base a los cambios o estrategias administrativas que realizara en la empresa, con la finalidad de que los colaboradores se puedan adaptar a los cambios y salgan de su zona de confort.

Tercera: Se recomienda que los colaboradores gestionen capacitaciones externas o continúen con su desarrollo profesional, mejorando así sus capacidades, habilidades personales y profesionalismo, aportando en el desarrollo de la organización.

Cuarta: Se recomienda que el administrador de la empresa Sinfer gas s.r.l., gestione recompensas y reconocimientos en bases a la productividad mejorando así el compromiso afectivo de los colaboradores hacia la empresa.

Quinta: Se recomienda que el administrador fomente a la comunicación afectiva en la empresa Sinfer gas s.r.l., ya que podrá gestionar de una mejor manera las actividades de los colaboradores, también mejorara el clima organizacional y la imagen corporativa de la empresa.

REFERENCIAS

- Amezcu, E., Pérez, V. y Monserrath, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencia Administrativa*, 1. Recuperado de <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Andina (6 de diciembre de 2017). Las 50 mejores empresas para trabajar en Perú promueven confianza en su personal. Andina. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-las-50-mejores-empresas-para-trabajar-peru-promueven-confianza-su-personal-692075.aspx>
- Acurio, S. (2017). *Administración global. Empowerment & Outsourcing*. Recuperado de https://issuu.com/stephanieacurio/docs/empowerment___outsourcing
- Acero, I. (2019). empoderamiento, una falencia en las empresas- empowerment, a flaw in companies. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35263/AceroFerrerIngridEliana2019.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castellanos, L. (2020). Memoria anual 2019. Recuperado de <https://interbank.pe/documents/20182/10381788/memoria-anual-2019.pdf/8624b942-a809-4f60-abeb-0beea9c99ee>
- Castro, Y. y Núñez, V. (2018). *Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR. HH de la empresa Agropucalá S.A.A., Pucalá 2017*. (Tesis de Licenciatura). Pimentel – Perú: Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/270318641.pdf>
- Castillo, J., Medina, C. y Bonilla, J. (2017). La gestión del conocimiento en el proceso de la toma de decisiones administrativas. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/331601331_La_gestion_del_conocimiento_en_el_proceso_de_la_toma_de_decisiones_administrativas
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Recuperado de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Ch

- iavenato%20Idalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ma ed.). México: Mc Graw Hill Education
- FUNDESYRAM (2011). ¿Cómo enseñar a tomar decisiones acertadas? Recuperado de: http://www.ula.ve/ciencias-juridicas-politicas/images/NuevaWeb/MERCANTIL/deci_acer.pdf
- Florentino, S. (2017) La influencia de la toma de decisiones en la eficacia organizacional de Confort Avícola S.A.C. Los Olivos, año 2017. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e008b93d9da9daae1d97872bbbb1f92b
- Flores, D. (2017) El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13871/Flores_QDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Geovany, C., Martínez, L., Vigier, H. y Nuñez, J. (2016). El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. *Investig. adm.*, 45 (117). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782016000100002
- Gestión (11 de noviembre de 2015). Los equipos más eficientes no responden al 'orden y mando'. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/equipos-eficientes-responden-orden-mando-104552-noticia/?ref=gesr>
- Gestión (21 de noviembre del 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>
- Guzmán, M. (2018). *Toma de decisiones en la gestión financiera para el sistema empresarial*. Recuperado de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/278/1/LIBRO%20LISTO-ilovepdf-compressed-2.pdf>
- Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, (6ta ed.). México: Mc Graw Hill Education.

- Losada, E. (2019) Qué importancia tiene la toma de decisiones para el desarrollo empresarial. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21373/LosadaCarmachoErikaHiomara2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Marcó, F. Loguzzo, H. y Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Recuperado de <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Munch, L. (2010). *ADMINISTRACIÓN, Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Recuperado de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>
- Palacios, D. (2018). Empowerment as a strategy for business management. Manta – Ecuador. Recuperado de: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/50/53>
- Pucutay, B. (2019). *Gestión de calidad con el uso del empowerment en las micro y pequeñas empresas, sector servicio, rubro actividades de impresión, en el Jr. Elías Aguirre 5ta cdra. Chimbote, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Chimbote – Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10503>
- Reyes, Y. (2017) Administración estratégica y toma de decisiones en la Empresa Geincos: Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23080>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014) *Administración*. Recuperado de https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Rodríguez, R. (2017). Fundamentos de empowerment en la toma de decisiones de las mypes del sector manufactura de la región sur del Perú (tesis de doctor). Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8745/Rolando_Esteban_Rodriguez_Huamani.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Turín (2016). *Teoría general de la administración*. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/003354746b2f0844f6d42>

Troya, R., Vásquez, C. y Fajardo, L. (2019). Empowerment. Una herramienta estratégica como ventaja de competitividad en la administración de los gobiernos autónomos descentralizados (GADS). *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3 (1). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6796779>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: Empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021

| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variables | Diseño metodológico |
|---|--|---|--|---|
| ¿Cuál es la relación entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021? | Determinar la relación entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021 | Existe relación significativa entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021 | <p>Variable: Empowerment</p> | <p>Tipo de investigación: Aplicado</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p> <p>Población: 20 colaboradores de la empresa SINFER GAS S.R.L.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicos | Dimensiones: | |
| a) ¿Cuál es la relación entre capacitación y planeación de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021? | a) Determinar la relación entre capacitación y planeación de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021 | a) Existe relación significativa entre capacitación y planeación de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación 2. Responsabilidad 3. Productividad 4. Comunicación | |
| b) ¿Cuál es la relación entre responsabilidad y organización de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021? | b) Determinar la relación entre responsabilidad y organización de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021 | b) Existe relación significativa entre responsabilidad y organización de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021 | <p>Variable: Toma de decisiones</p> | |
| c) ¿Cuál es la relación entre productividad y dirección de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021? | c) Determinar la relación entre productividad y dirección de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021 | c) Existe relación significativa entre productividad y dirección de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021 | Dimensiones: | |
| d) ¿Cuál es la relación entre comunicación y control de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021? | d) Determinar la relación entre comunicación y control de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021 | d) Existe relación significativa entre comunicación y control de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planeación 2. Organización 3. Dirección 4. Control | |

Anexo 2. Matriz de operacionalización

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN_CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | NIVELES | ESCALA DE MEDICIÓN NIVELES |
|----------------------|--|---|-----------------|----------------------------|-------|--|----------------------------|
| Empowerment | Acurio (2017) nos indica que el empowerment , es cuando los gerentes, administradores delegan a los colaboradores la información, conocimientos y cada recurso requerido para que se desempeñen en sus actividades laborales, permitiendo la ejecución de éstas de acuerdo a su criterio para concretar los resultados deseados teniendo siempre presente los valores organizacionales; implica que los colaboradores para poder lograr el empoderamiento debe pasar por capacitaciones constantes para poder mejorar los conocimientos y mejorar en cuanto a la toma de decisión, además de inculcar la responsabilidad para cada decisión que tomen, mejorando la productividad al realizar las actividades laborales que tengan asignados y mantener una comunicación constante con los gerentes y compañeros de trabajo mejorando el ambiente laboral y compromiso. | Se va a elaborar un total de 16 preguntas de tipo Likert para analizarla estadísticamente, estarán relacionado con las dimensiones del empowerment, los cuales son: capacitación, responsabilidad, productividad y comunicación. El cuestionario que se realizará será aplicado a los colaboradores de la empresa Sinfer Gas S.R.L. | Capacitación | Responsabilidad | P1 | 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre | ORDINAL |
| | | | | Desempeño | P2 | | |
| | | | Responsabilidad | Ideas individuales | P3 | | |
| | | | | Trabajo en equipo | P4 | | |
| | | | Productividad | Habilidades | P5 | | |
| | | | | Experiencia | P6 | | |
| | | | Comunicación | Canales de comunicación | P7 | | |
| | | | | Relaciones interpersonales | P8 | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Toma de decisiones | Guzmán (2018) define que la toma de decisiones hace referencia, de selección u optar por una opción que solucione un problema determinado que se presenta entre varias alternativas, desde una perspectiva administrativa determina que para tomar decisiones asertivas se cumpla el proceso de planeación, organización, dirección y control . | Se va a elaborar un total de 16 preguntas de tipo Likert para analizarla estadísticamente, estarán relacionado con las dimensiones de toma de decisiones, los cuales son: Planeación, organización, dirección y control. El cuestionario que se realizará será aplicado a los colaboradores de la empresa Sinfer Gas S.R.L. | Planeación | Seleccionar Información | P9 | | |
| | | | | Definir problema | P10 | | |
| | | | Organización | Objetivos | P11 | | |
| | | | | Enunciar | P12 | | |
| | | | Dirección | Elegir la alternativa | P13 | | |
| | | | | Comunicar | P14 | | |
| | | | Control | Controlar resultado | P15 | | |
| | | | | Medidas correctoras | P16 | | |

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar la relación entre empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de SINFER GAS S.R.L. Puente Piedra, 2021.

INSTRUCCIONES: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponda a cada alternativa que muestra a continuación.

| | | | | |
|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ÍTEM | PREGUNTA | VALORACIÓN | | | | |
|------|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Asume responsabilidades cuando toma decisiones | | | | | |
| 2 | Las capacitaciones que recibe fomentan tu desempeño laboral | | | | | |
| 3 | Asumes la responsabilidad cuando empleas una idea individual | | | | | |
| 4 | Trabajas en equipo para cumplir los objetivos de la empresa | | | | | |
| 5 | Empleas tus habilidades para poder cumplir tus actividades laborales | | | | | |
| 6 | La experiencia obtenida ayuda en tu productividad laboral | | | | | |
| 7 | Existe una buena comunicación en la organización | | | | | |
| 8 | Las relaciones interpersonales ayudan al desempeño de las labores | | | | | |
| 9 | Cuando tomas una decisión, primero planteas varias opciones de información antes de seleccionarla | | | | | |
| 10 | Primero defines las causas del problema, para luego en base a ello tomar decisiones de mejora | | | | | |
| 11 | Estas comprometido con los objetivos de la organización | | | | | |
| 12 | Cuando tomas una decisión comunicas a tu equipo de trabajo | | | | | |
| 13 | Antes de elegir las alternativas de solución, tomas en cuenta las ideas de tu equipo de trabajo | | | | | |
| 14 | El gerente de la empresa se comunica contigo para informarte de las decisiones que toma | | | | | |
| 15 | Antes de resolver un problema específico, analiza el impacto que tendrá como resultado | | | | | |
| 16 | Cuando la decisión que tomas es buena o mala, tomas las medidas correspondientes para establecerla o cambiarla. | | | | | |

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4. Consentimiento informado de la empresa piloto



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE, PEDRO ARAPA HUANCA GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA PENCER S.R.L. – DISTRITO DE PUENTE PIEDRA.

HACE CONSTAR:

Que la Srta.: JUDITH DEL PILAR VARA IRRIBARREN identificado con DNI N° 71637108, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, tiene la autorización para aplicar los instrumentos de recojo de información dirigido a los colaboradores de la empresa, con respecto a su trabajo de investigación.

Se expide la presente a solicitud de la persona interesada, para fines que estime conveniente

Puente Piedra, 24 de junio del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Pedro Arapa Huanca", is written over a horizontal line.

PEDRO ARAPA HUANCA
GERENTE GENERAL

Anexo 5. Consentimiento informado



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE, FERNANDO MANCHEGO CALDERON GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA SINFER GAS S.R.L.- DISTRITO DE PUENTE PIEDRA.

HACE CONSTAR:

Que la Srta: **JUDITH DEL PILAR VARA IRRIBARREN** identificado con DNI N° **71637108**, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, tiene la autorización para aplicar los instrumentos de recojo de información dirigido a los colaboradores de la empresa, con respecto a su trabajo de investigación cuyo titulo se denomina "Empowerment y toma de decisiones de los colaboradores de Sinfer Gas S.R.L. Puente Piedra, 2021"

Se expide la presente a solicitud de la persona interesada, para fines que estime conveniente

Sinfer Gas s.r.l. Puente Piedra, 9 de junio del 2021

FERNANDO MANCHEGO CALDERON
GERENTE GENERAL

Anexo 6. Prueba piloto

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | |

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,810 | 16 |

Anexo 7 Instrumentos validados por expertos

Lima, 15 de junio del 2021

Estimado Dr.: CARRANZA ESTELA, TEODORO

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizare en la investigación denominada: **EMPOWERMENT Y TOMA DE DECISIONES DE LOS COLABORADORES DE SINFER GAS S.R.L. PUENTE PIEDRA, 2021.**

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- A) Matriz de operacionalización.
- B) Instrumento de obtención de datos.
- C) Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.


Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted.

Atentamente.



Vara Iribarren Judith del Pilar
DNI: 71637108

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Título de investigación: "EMPOWERMENT Y TOMA DE DECISIONES DE LOS COLABORADORES DE SINFER GAS S.R.L. PUENTE PIEDRA, 2021" | | | | | | | | | |
|--|--------------------|----------------------------|---|--|---|------------|-----------------------------|--|--|
| Apellidos y Nombres del investigador: VARA IRRIBARREN JUDITH DEL PILAR | | | | | | | | | |
| Apellidos y Nombres del experto: Dr. CARRANZA ESTELA TEODORO | | | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS | | |
| Empowerment | Capacitación | Responsabilidad | Asume responsabilidades cuando toma decisiones | 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre | X | | | | |
| | | Desempeño | Las capacitaciones que recibe fomentan tu desempeño laboral | | X | | | | |
| | Responsabilidad | Ideas individuales | Asumes la responsabilidad cuando empleas una idea individual | | X | | | | |
| | | Trabajo en equipo | Trabajas en equipo para cumplir los objetivos de la empresa | | X | | | | |
| | Productividad | Habilidades | Empleas tus habilidades para poder cumplir tus actividades laborales | | X | | | | |
| | | Experiencia | La experiencia obtenida ayuda en tu productividad laboral | | X | | | | |
| | Comunicación | Canales de comunicación | Existe una buena comunicación en la organización | | X | | | | |
| | | Relaciones interpersonales | Las relaciones interpersonales ayudan al desempeño de las labores | | X | | | | |
| | Toma de decisiones | Planeación | Seleccionar Información | | Cuando tomas una decisión, primero planteas varias opciones de información antes de seleccionarla | 5= Siempre | X | | |
| | | | Definir problema | | Primero defines las causas del problema, para luego en base a ello tomar decisiones de mejora | | X | | |
| Organización | | Objetivos | Estas comprometido con los objetivos de la organización | X | | | | | |
| | | Enunciar | Cuando tomas una decisión comunicas a tu equipo de trabajo | X | | | | | |
| Dirección | | Elegir la alternativa | Antes de elegir las alternativas de solución, tomas en cuenta las ideas de tu equipo de trabajo | X | | | | | |
| | | Comunicar | El gerente de la empresa se comunica contigo para informarte de las decisiones que toma | X | | | | | |
| Control | | Controlar resultado | Antes de resolver un problema específico, analiza el impacto que tendrá como resultado | X | | | | | |
| | | Medidas correctoras | Cuando la decisión que tomas es buena o mala, tomas las medidas correspondientes para establecerla o cambiarla. | X | | | | | |
|  DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171 | | | Fecha: <u>15</u> / <u>06</u> / <u>21</u> | | | | | | |

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 15 de junio del 2021

Estimado Dr.: CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizare en la investigación denominada: **EMPOWERMENT Y TOMA DE DECISIONES DE LOS COLABORADORES DE SINFER GAS S.R.L. PUENTE PIEDRA, 2021.**

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- A) Matriz de operacionalización.
- B) Instrumento de obtención de datos.
- C) Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted.

Atentamente.

Vara Irribarren Judith del Pilar
DNI: 71637108

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Título de investigación: "EMPOWERMENT Y TOMA DE DECISIONES DE LOS COLABORADORES DE SINFER GAS S.R.L. PUENTE PIEDRA, 2021" | | | | | | | | |
|---|-----------------|----------------------------|---|---|-------------------------------------|-----------|-----------------------------|--|
| Apellidos y Nombres del investigador: VARA IRRIBARREN JUDITH DEL PILAR | | | | | | | | |
| Apellidos y Nombres del experto: Dr. CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM | | | | | | | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM PREGUNTA | ESCALA | OPINIÓN DEL EXPERTO | | | |
| | | | | | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS | |
| Empowerment | Capacitación | Responsabilidad | Asume responsabilidades cuando toma decisiones | Libert ordinal: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | Desempeño | Las capacitaciones que recibe fomentan tu desempeño laboral | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | Responsabilidad | Ideas individuales | Assumes la responsabilidad cuando empleas una idea individual | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | Trabajo en equipo | Trabajas en equipo para cumplir los objetivos de la empresa | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | Productividad | Habilidades | Empleas tus habilidades para poder cumplir tus actividades laborales | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | Experiencia | La experiencia obtenida ayuda en tu productividad laboral | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | Comunicación | Canales de comunicación | Existe una buena comunicación en la organización | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| | | Relaciones interpersonales | Las relaciones interpersonales ayudan al desempeño de las labores | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| Toma de decisiones | Planificación | Seleccionar información | Cuando tomas una decisión, primero planteas varias opciones de información antes de seleccionarla | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| | | Definir problema | Primero defines las causas del problema, para luego en base a ello tomar decisiones de mejora | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| | Organización | Objetivos | Estas comprometido con los objetivos de la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| | | Tranquilizar | Cuando tomas una decisión comunicas a tu equipo de trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| | Dirección | Elegir la alternativa | Antes de elegir las alternativas de solución, tomas en cuenta las ideas de tu equipo de trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| | | Comunicar | El gerente de la empresa se comunica contigo para informarte de las decisiones que toma | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| | Control | Controlar resultado | Antes de resolver un problema específico, analiza el impacto que tendrá como resultado | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| | | Medidas correctoras | Cuando la decisión que tomas es buena o mala, tomas las medidas correspondientes para establecerla o cambiarla. | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | |
| Firma del experto: | | | Fecha: <u>25</u> / <u>06</u> / <u>21</u> | | | | | |

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, se derivan de la metodología de la investigación y de las variables.

Lima, 15 de junio del 2021

Estimado Dr.: ALVA ARCE, Rosel César

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizare en la investigación denominada: **EMPOWERMENT Y TOMA DE DECISIONES DE LOS COLABORADORES DE SINFER GAS S.R.L. PUENTE PIEDRA, 2021.**

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- A) Matriz de operacionalización.
- B) Instrumento de obtención de datos.
- C) Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.


Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted.

Atentamente.



Vara Iribarren Judith del Pilar
DNI: 71637108

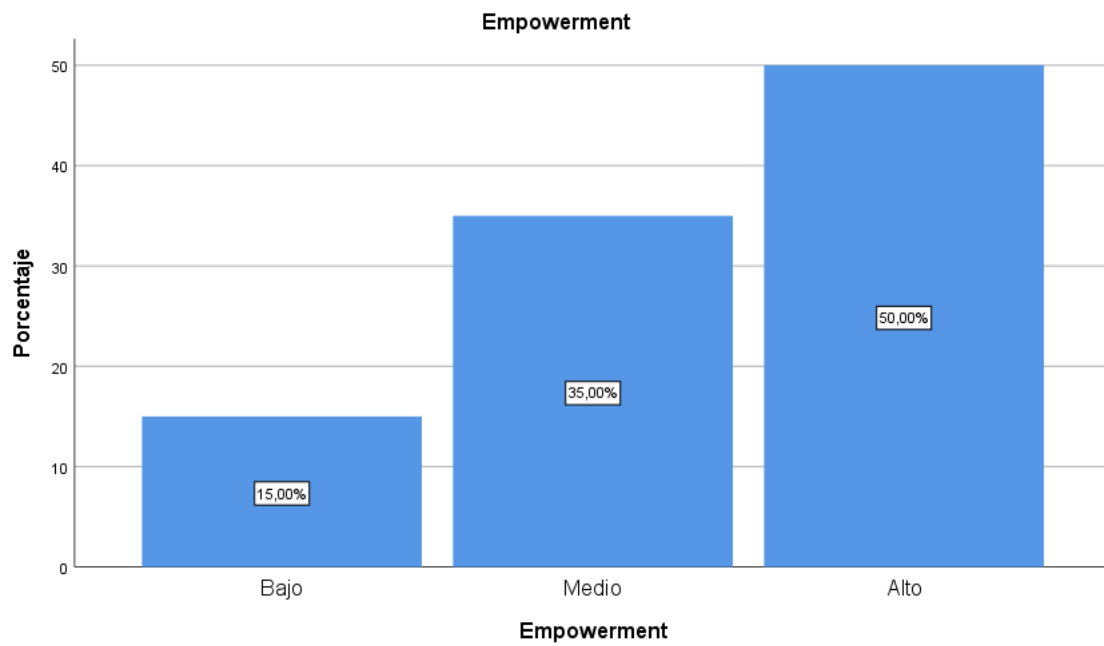
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Título de investigación: "EMPOWERMENT Y TOMA DE DECISIONES DE LOS COLABORADORES DE SINFER GAS S.R.L. PUENTE PIEDRA, 2021" | | | | | | | |
|--|-----------------|----------------------------|---|--|---------------------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y Nombres del investigador: VARA IRRIBARREN JUDITH DEL PILAR | | | | | | | |
| Apellidos y Nombres del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Empowerment | Capacitación | Responsabilidad | Asume responsabilidades cuando toma decisiones | 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre | X | | |
| | | Desempeño | Las capacitaciones que recibe fomentan tu desempeño laboral | | X | | |
| | Responsabilidad | Ideas individuales | Asumes la responsabilidad cuando empleas una idea individual | | X | | |
| | | Trabajo en equipo | Trabajas en equipo para cumplir los objetivos de la empresa | | X | | |
| | Productividad | Habilidades | Empleas tus habilidades para poder cumplir tus actividades laborales | | X | | |
| | | Experiencia | La experiencia obtenida ayuda en tu productividad laboral | | X | | |
| | Comunicación | Canales de comunicación | Existe una buena comunicación en la organización | | X | | |
| | | Relaciones interpersonales | Las relaciones interpersonales ayudan al desempeño de las labores | | X | | |
| Toma de decisiones | Planeación | Seleccionar Información | Cuando tomas una decisión, primero planteas varias opciones de información antes de seleccionarla | 4= Casi siempre 5= Siempre | X | | |
| | | Definir problema | Primero defines las causas del problema, para luego en base a ello tomar decisiones de mejora | | X | | |
| | Organización | Objetivos | Estas comprometido con los objetivos de la organización | | X | | |
| | | Enunciar | Cuando tomas una decisión comunicas a tu equipo de trabajo | | X | | |
| | Dirección | Elegir la alternativa | Antes de elegir las alternativas de solución, tomas en cuenta las ideas de tu equipo de trabajo | | X | | |
| | | Comunicar | El gerente de la empresa se comunica contigo para informarte de las decisiones que toma | | X | | |
| | Control | Controlar resultado | Antes de resolver un problema específico, analiza el impacto que tendrá como resultado | | X | | |
| | | Medidas correctoras | Cuando la decisión que tomas es buena o mala, tomas las medidas correspondientes para establecerla o cambiarla. | | X | | |
|  Firma del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César Lic. En Administración. CLAD 14501 | | | Fecha: 28/06/2021 | | | | |

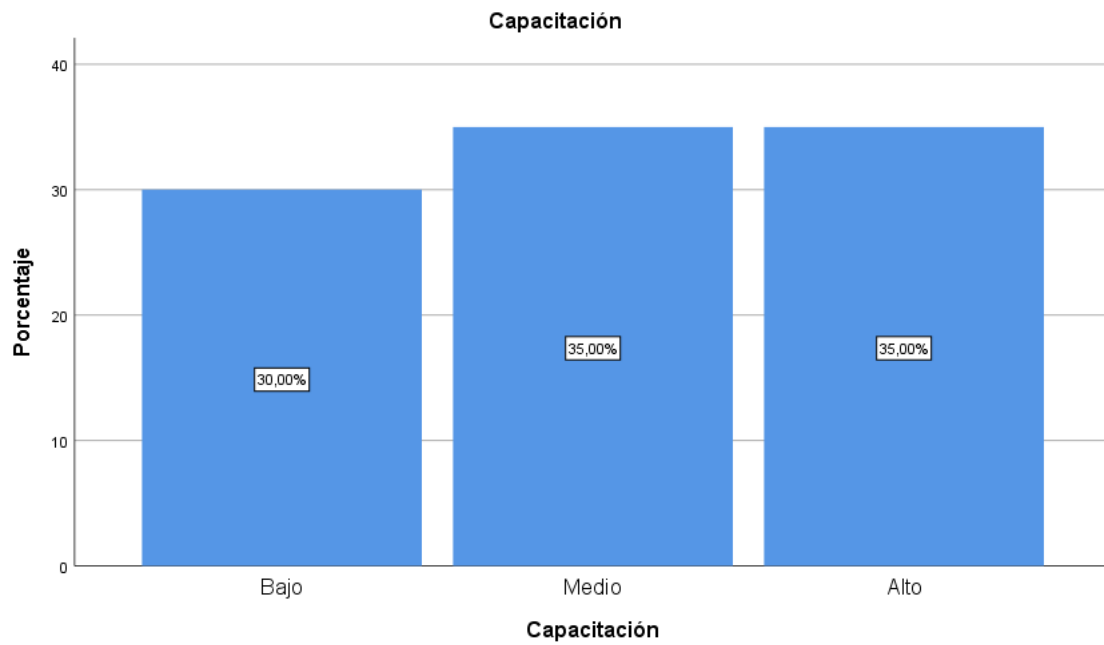
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 8 Gráficos de resultados

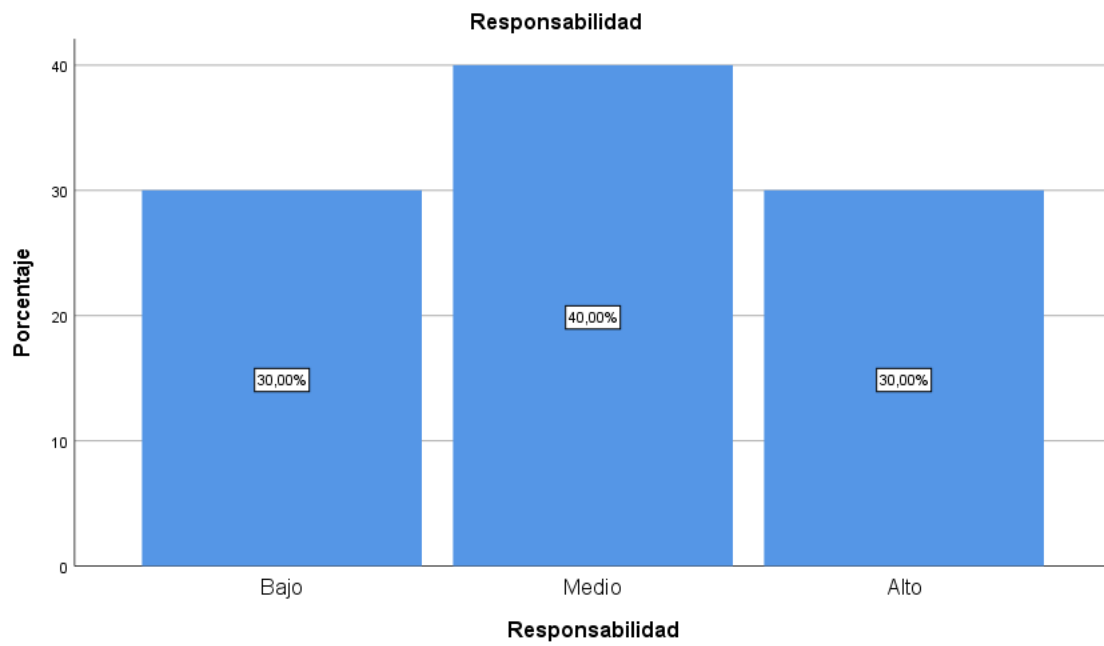
Nivel porcentual de Empowerment



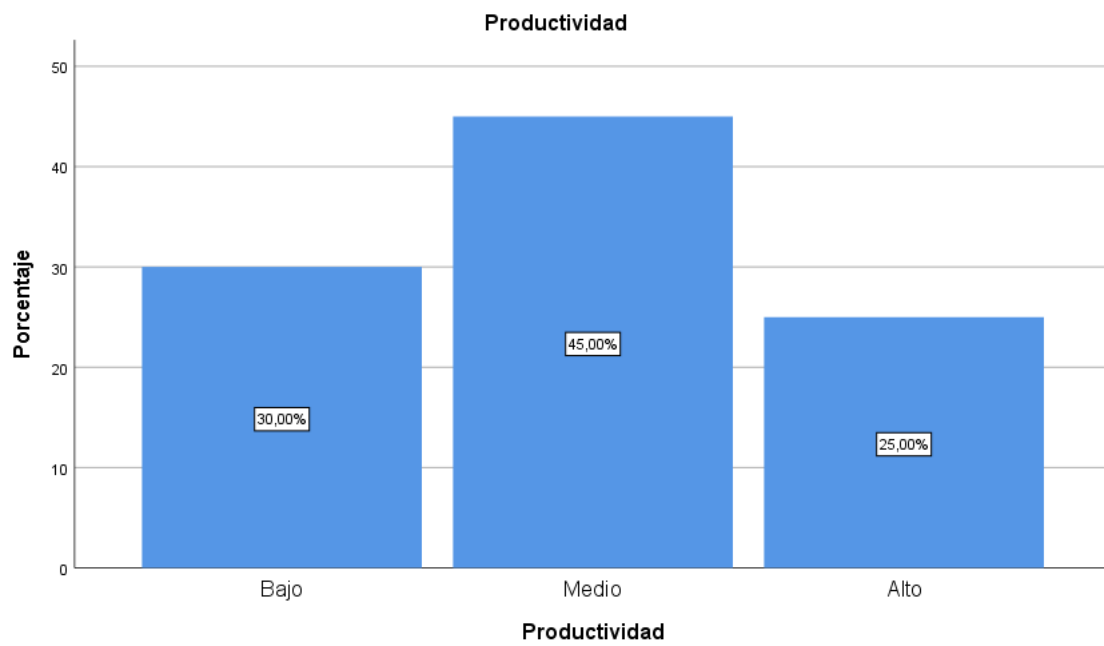
Nivel porcentual de capacitación



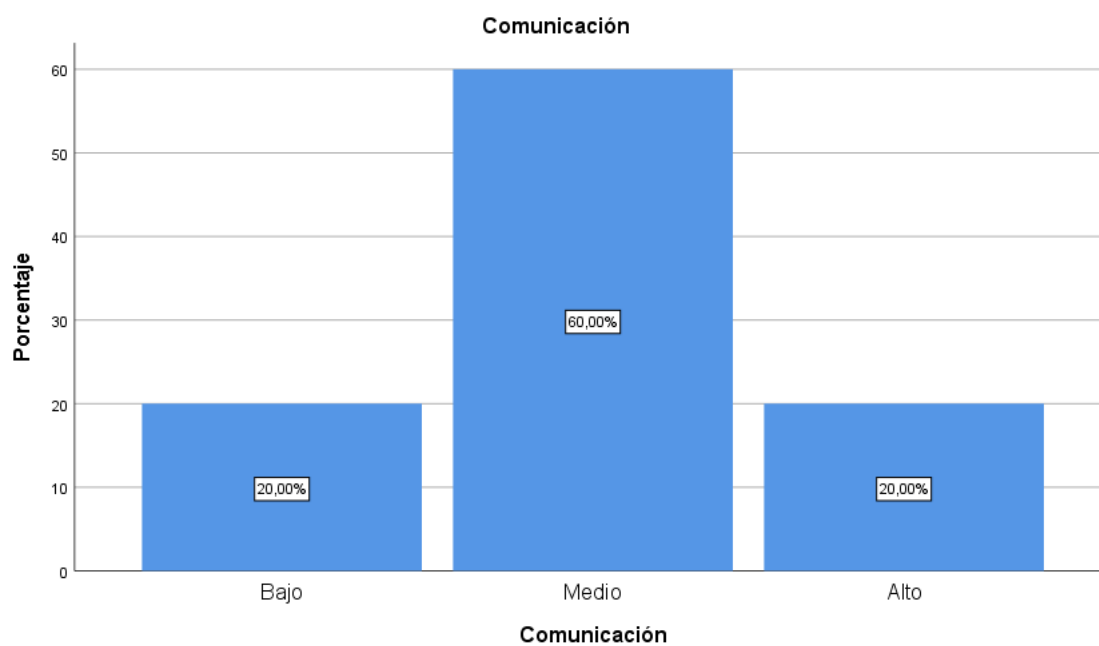
Nivel porcentual de responsabilidad



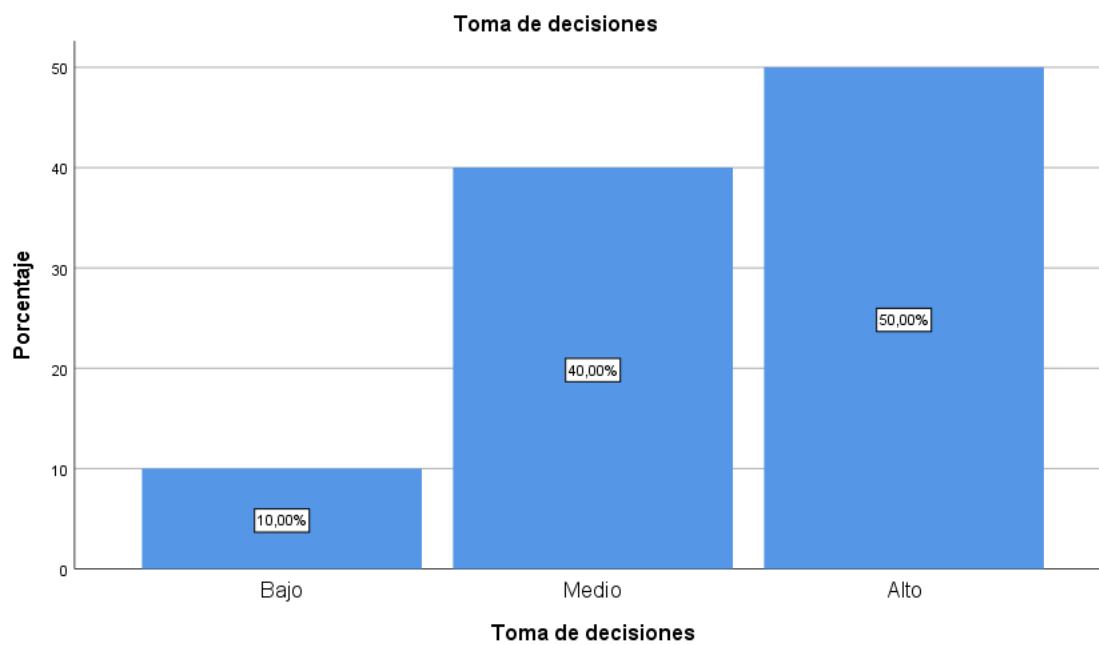
Nivel porcentual de productividad



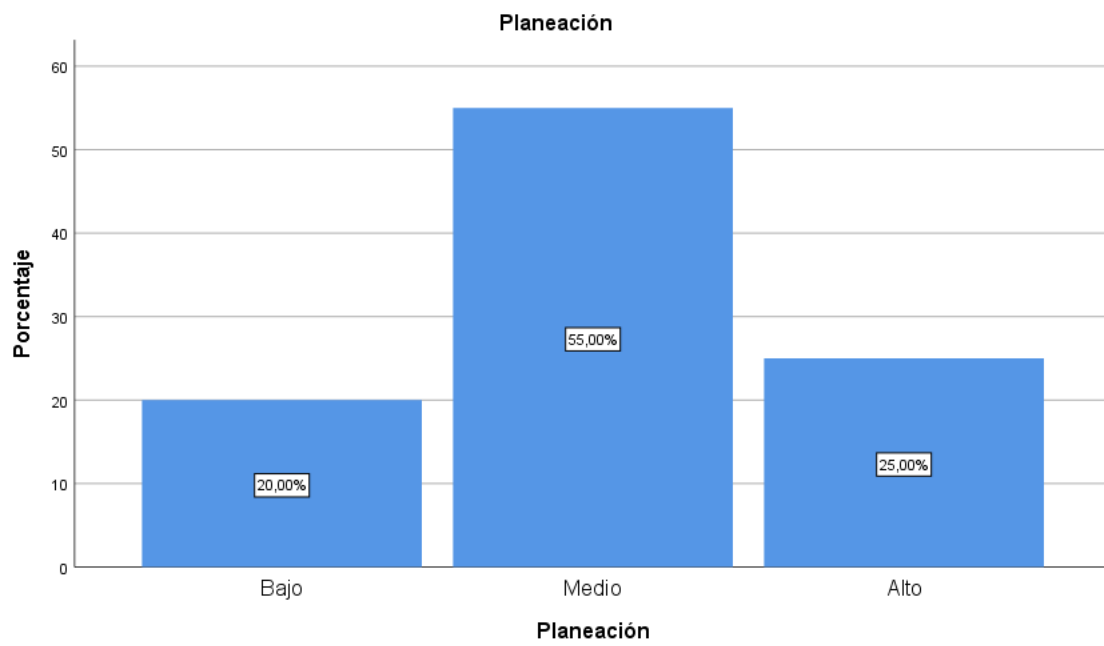
Nivel porcentual de comunicación



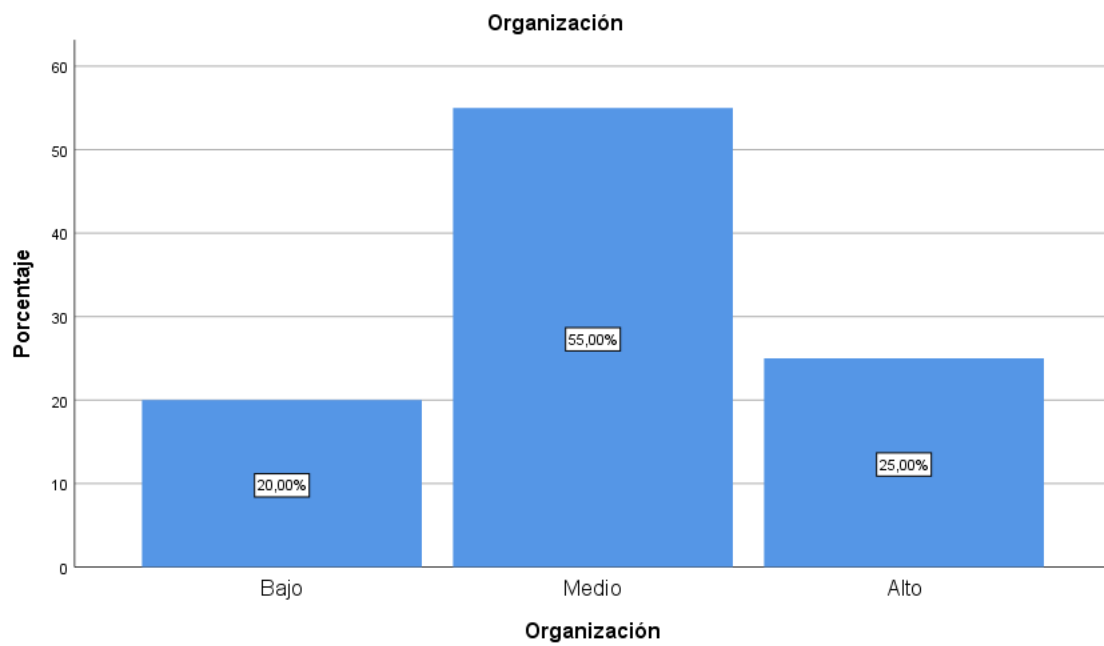
Nivel porcentual de toma de decisiones



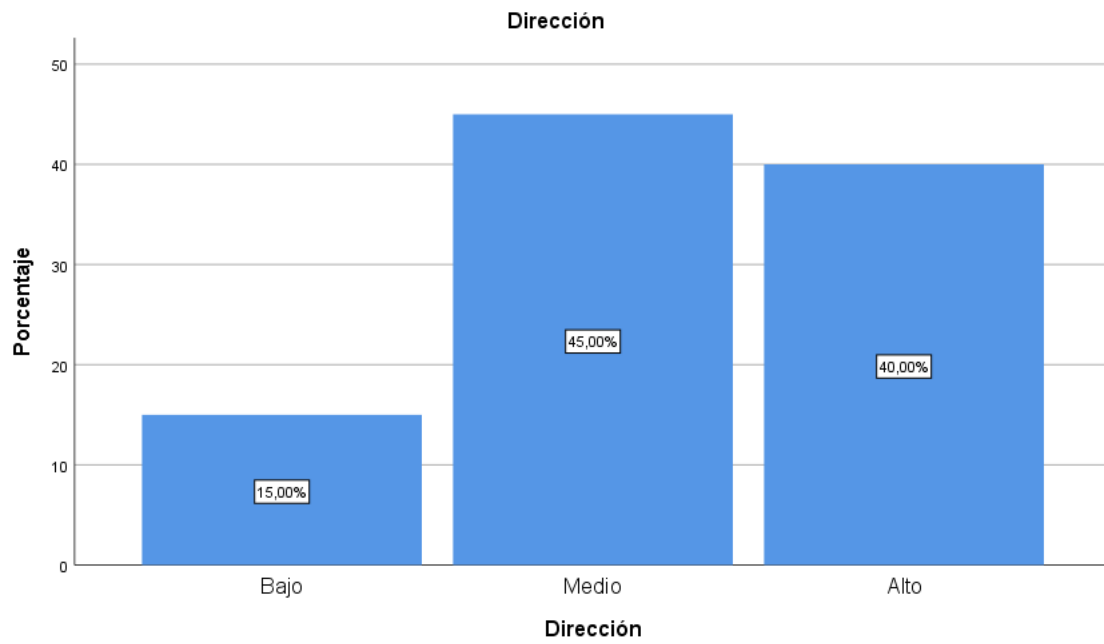
Nivel porcentual de planeación



Nivel porcentual de organización



Nivel porcentual de dirección



Nivel porcentual de control

