



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“EL EMPOWERMENT Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA GAS CORINA S.A.C., CALLAO,
2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Núñez Agui, Luz Vanessa

ASESOR:

Dr. Arce Álvarez, Edwin

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA –PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

.....
PRESIDENTE

.....
SECRETARIO

.....
VOCAL

DEDICATORIA

A mi maravillosa familia, pero principalmente a mis progenitores Jacky y Marco por su gran apoyo incondicional y a mi hija Darnelle quien es mi todo, y el motivo de salir adelante día tras día.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis grandiosos progenitores, por ser base en el transcurso de mis estudios sobre todo por ofrecerme la gran oportunidad de poder desarrollarme profesionalmente y a el Dr. Edwin Arce Álvarez, quien es un gran asesor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Núñez Agui, Luz Vanessa con DNI N° 75336045, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “EL EMPOWERMENT Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA GAS CORINA, CALLAO, 2018” y toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 09 de julio de 2018

Núñez Agui Luz Vanessa

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “EL EMPOWERMENT Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA GAS CORINA S.A.C., CALLAO, 2018”, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

Núñez Agui Luz Vanessa

INDICE

Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Resumen	9
Summary	9
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	20
1.5. Justificación del estudio	21
1.6. Objetivos	22
1.7. Hipótesis	22
II. MÉTODOS	24
2.1. Tipo, diseño y nivel de la investigación	24
2.2. Variables	26
2.3. Población y muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6 Aspectos éticos	40
III RESULTADOS	41
3.1. Análisis inferencial de los Datos	41
IV DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES	71
VI RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73

RESUMEN

La investigación sostuvo como propósito describir el empowerment y su influencia en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018. El estudio que se planteó fue de tipo explicativa, fue constituida por una población de 35 empleados y su muestreo fue censal. Se empleó la técnica de la encuesta, siendo el instrumento un cuestionario constituido por 34 interrogantes para las 2 variables, para diagnosticar la medición se empleó la Escala de Likert. También se empleó la herramienta estadística SPSS versión n° 24 para el procesamiento de la información y se logró diagnosticar la confiabilidad del instrumento a través del uso del alfa de Cronbach, de igual forma para comprobar la influencia existente entre la variable "Empowerment" y la variable "Productividad", se usó Chi cuadrado de Pearson. Al término de la indagación, se concluyó que el empowerment influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Palabras clave: Empowerment, calidad, responsabilidad, producción, esfuerzo.

SUMMARY

The purpose of the research was to describe the empowerment and its influence on the productivity of the distribution company GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018. The study that was proposed was of an explanatory type, it was constituted by a population of 35 employees and its sampling was census. The survey technique was used, the instrument being a questionnaire consisting of 34 questions for the two variables, to diagnose the measurement the Likert Scale was used. The statistical tool SPSS version 24 was also used to process the information and the reliability of the instrument was diagnosed through the use of Cronbach's alpha, in the same way to check the existing influence between the variable "Empowerment" and the variable "Productivity", Pearson's Chi square was used. At the end of the investigation, it was concluded that the empowerment influences the productivity of the distribution company GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Keywords: empowerment, quality, responsibility, production, effort.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo como título “El empowerment y su influencia en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018”.

El objetivo general fue diagnosticar la influencia del empowerment en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018, como primer objetivo fue diagnosticar la influencia de los empleados en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018, como segundo objetivo fue diagnosticar la influencia de la calidad en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018, y como tercer objetivo fue diagnosticar la influencia de la responsabilidad en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Se procedió con la explicación de las dos variables y el recogimiento de información necesaria para el sustento científico y teórico de la investigación.

Para la realización óptima del proceso de datos e interpretación y obtención de resultados estadísticos se empleó el estadístico SPSS versión N° 24, donde se procesó los resultados de la información, respecto a las variables en estudio del empowerment y productividad.

Para lograr los resultados de la investigación, se organizó varios capítulos, así como los anexos de acuerdo a los lineamientos y la formalidad establecida por la Universidad, conforme se muestra en los siguientes párrafos.

El primer capítulo, consideró la introducción del trabajo de investigación, se analizó antecedentes, se procedió con la justificación y se examinó marco teórico de las variables empowerment y productividad para proceder con la investigación. De igual manera, se hizo la realización del planteamiento del problema con las hipótesis y objetivos correspondientes.

El segundo capítulo, abordó respecto al marco metodológico del estudio en investigación, en la cual se detalló el tipo y el diseño de estudio, de la misma forma se refirió

la población, tipo de muestra y la manera de la realización del procesamiento de los datos conseguidos.

En el tercer capítulo, se desarrolló el análisis e interpretación de los resultados adquiridos en la indagación en la cual se aplicó los instrumentos estadísticos respectivos en las variables, de la misma manera la hipótesis se contrastó.

En el cuarto capítulo, se elaboró la discusión del objetivo general, la cual influyó en la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., en el capítulo quinto se mostraron las conclusiones respectivas para la empresa, en el capítulo sexto se desarrollan las recomendaciones para la empresa, además se desarrollan las referencias bibliografías, anexos y el resultado del turnitin. Finalmente, se ha preparado los anexos.

1.1. Realidad Problemática

A nivel global el empowerment es considerado muy importante, debido a que permite el crecimiento y la toma de decisiones que mejoran su rentabilidad.

Algunas grandes empresas de EE.UU, Brasil, Colombia, según sus cifras han determinado que desde que emplearon el empowerment han obtenido mejor desempeño frente a la competencia por lo cual incrementaron un mayor nivel de productividad en estos últimos años.

A nivel nacional es utilizado por algunas empresas como una herramienta útil y estratégica que genera calidad total, con el fin de retroalimentar los procesos que dirigen a su desarrollo y así generar productividad en las empresas. Sin embargo son pocas las empresas que lo emplean debido a que los tienen cargos superiores guardan temor respecto a los empleados, que al cederles cierto poder, que se conviertan superior a ellos, como líderes o que puedan conseguir más potestad en el interior de una organización.

A nivel local y específico se observó escasa influencia sobre los estándares de calidad de los empleados, baja responsabilidad, baja eficiencia del negocio, que trae como consecuencia el desequilibrio, baja producción, bajos esfuerzos para la obtención de resultados y metas proyectadas de la empresa.

Los trabajadores necesitan tener confianza en su trabajo para que la empresa logre mayor productividad.

Por ende, lo expuesto anteriormente la investigación se desarrollará en el contexto del Empowerment y su influencia en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Ojeda, R. (2006), en su tesis “Modelo basado en la herramienta Empowerment para incrementar la calidad de atención al cliente en una pequeña empresa del sector Manufacturero en Huajuapán de León, Oaxaca”. Tesis para obtener el grado de: Licenciado en ciencias empresariales, con especialización en Administración en la Universidad Tecnológica de la Mixteca, México, 2006.

El investigador planteó como el empowerment ha logrado incrementar la calidad y el servicio brindado con respecto a la adecuada atención ofrecida al consumidor dentro de la organización, se observó que hay bajo nivel de calidad por parte de la atención al cliente, ya que las prácticas administrativas elaboradas han sido de manera ineficiente, que se ejecutaron en el área de recursos humanos, se realizó una evaluación en la cual un 85% han señalado que nunca han tenido un curso de capacitación, por otro lado, un 80% señala que nunca ha percibido una gratificación, ni agradecimiento por sus horas laboradas por parte de la empresa.

Sin embargo, concluyó que la capacitación fue la característica más relevante, puesto que una vez empleada, los trabajadores tuvieron habilidades y conocimientos, logrando así un alto índice respecto al desempeño.

El resultado final de la investigación fue de manera eficaz, puesto que el resultado aprobó establecer un patrón en la cual se han podido implementar funciones a base del empowerment, a la vez brindándole un buen servicio y así poder satisfacer sus necesidades.

Merlin, M. y Ovalles, R. (2002), en su tesis “Relación entre el empowerment, los estilos de gerencia, la orientación motivacional y variables sociodemográficas: un diagrama de ruta”. Tesis para obtener el grado de: Licenciado en Psicología, Facultad de Humanidades y Educación, Escuela de Psicología, Universidad Católica Andrés Bello, 2002.

El investigador propuso como objetivo delimitar las posibles vinculaciones que puedan coexistir entre las variables de la herramienta empowerment, estilo de gerencia y orientación motivacional, mediante un estudio de ruta.

Para llevar a cabo la investigación, el autor dispuso de una muestra de 181 sujetos, 87 hombres y 94 mujeres. Se empleó el cuestionario de Estilos de dirección y gestión de Likert. El autor señaló que la variable más relevante fue de “estilos y gerencia” puesto que no tuvo relación directa ni indirecta con el empowerment, y que a su vez no aportó lo suficiente sobre los conocimientos de empowerment en el ámbito organizacional.

El autor concluyó a través de la investigación que los niveles de empowerment han tenido influencia por las variables sociodemográficas, es decir por el grado jerárquico, y la edad en determinada organización, las cuales suelen aumentar tanto y como los niveles de impacto y autodeterminación.

Perez, C. (2002), en su tesis “Empowerment y su relación en la productividad del trabajador en el departamento de radiología de los hospitales de la ciudad de Monterrey Nuevo León”. Tesis para obtener en grado de: Maestría en Psicología Laboral, facultad de psicología en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México, 2002.

El investigador analizó la relación posible entre el empowerment y la productividad en las organizaciones hospitalarias.

El rango de la correlación positiva media tiene que ser equivalente a +0.50 y rango positiva considerable a +0.75, y en el trabajo de investigación la correlación entre las variables dio como resultado +0.658, confirmando la hipótesis planteada.

El autor concluyó que el trabajo de investigación tiene relevancia en el área hospitalaria debido a que carece de la herramienta empowerment en su área de trabajo, que refuerce la enseñanza del empowerment. Además, para que exista un incremento en el estudio, se hace una búsqueda continua, en la cual se puede utilizar en diferentes etapas, generando altos índices de productividad en el área de radiología.

Sosa, M; Williams M. (2004), en su tesis “El nivel de Empowerment de los profesores del Colegio Menor San Francisco de Quito”. Tesis para obtener el grado de: Maestría en Artes con mención en Educación, Universidad San Francisco de Quito, Ecuador, 2004.

El investigador analizó la relación existente entre el grado de jerarquía de empowerment de los pedagogos de la institución educativa, donde el labora. Se realizó un estudio piloto para averiguar las razones que a los trabajadores les hacían sentirse motivados o desmotivados, en la cual el resultado fue que los trabajadores se motivaban al trabajar en grupo, al tener apoyo por el área administrativa y al ser incluidos en la toma de decisiones. Se utilizó como instrumento “The school Participant Empower Scale” creado por James Rinehart Y Paula Short.

El autor concluyó que los trabajadores presentaron tener un grado elevado de empowerment, por lo que manifiesta que se sienten alto índice de comodidad, tanto con los compañeros, como al laborar en la institución. Y a su vez que la institución educativa no se compara con otros colegios, ya que posee de características únicas que los diferencian, todo esto gracias a que han implementado la herramienta empowerment.

Morales, E. (2016), en su tesis “Empoderamiento y desempeño laboral”. Tesis para obtener el grado de: Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, facultad de humanidades en la Universidad Rafael Landívar, en Quetzaltenango, 2016.

El autor analizó la importancia que tiene el empoderamiento en el desempeño laboral en el personal del Colegio Cristiano Nueva Nación, Se desea determinar si el grado de empowerment está establecido para fomentar iniciativas propias y tomar decisiones en su puesto de trabajo, con el fin de aumentar la productividad y garantizar el proceso de la mejora continua.

El autor concluyó que el éxito de la institución se debe a que sus trabajadores se sienten motivados e identificados con su puesto de trabajo, ya que en el estudio realizado el resultado fue que, el empowerment favorece de manera parcial respecto a la toma de decisiones, en generar líderes, en los procesos internos del trabajo y en brindar un servicio de excelencia para los usuarios del servicio.

1.2.2. Nacionales

Torres, A. (2014), en su tesis “El empowerment como estrategia de gestión en el Hotel Ensueño, Arequipa2014”, Tesis para obtener el grado: Licenciada en Turismo y Hotelería, Facultad de ciencias tecnológicas sociales y humanidades, escuela profesional de Turismo y Hotelería, Universidad Católica de Santa María, 2014.

El autor desarrolló como estrategia al empowerment ante los empleados. Se realizó una entrevista al gerente y administrador, a su vez una encuesta a sus 22 empleados, en donde el 95% señaló que en el hotel no existía el liderazgo, 75% no recibió capacitación, 47% no estaba motivado al momento de realizar sus labores.

El autor concluyó que, no se emplea el empowerment en la empresa como estrategia de gestión, puesto que la aplicación desarrolló el nivel de desempeño laboral y la satisfacción a los empleados, permitiendo tener empleados motivados, nueva clientela y rentabilidad superior.

Malpartida, C. (2016), en su tesis “Empowerment y desempeño laboral en la tienda Comercial Rivera”. Tesis para obtener el grado: Licenciada en Administración de empresas, facultad de ciencias empresariales, del departamento de Huánuco, 2016.

El autor analizó el empowerment y cómo fue el vínculo con el desempeño laboral ejecutado en la empresa.

En la cual se buscó conocer si los trabajadores fueron capacitados para otorgarles poder y responsabilidad respecto a cómo han tomado las decisiones al interior de la tienda.

El tipo de estudio empleado en la investigación fue documental, tuvo un nivel descriptivo y la técnica que usó en la recaudación de datos fue la observación documental.

Ante los resultados obtenidos el autor concluyó que en la tienda Comercial Rivera el Empowerment no fue empleado como herramienta, por lo tanto sus trabajadores no se consideraban protagonistas, respecto a las metas a largo y corto plazo que se trazó la empresa para ser totalmente exitosa.

Arana, C. (2011), en su tesis “Aplicación del empowerment en la gestión gerencial de los hoteles y hostales de tres estrellas de la ciudad de Iquitos”. Tesis para obtener el grado: Licenciada en Administración, Escuela de Administración, Facultad de ciencias Económicas y de Negocios, Universidad de la Amazonia Peruana, Iquitos, 2011.

El autor analizó como el empowerment contribuyó en el área de gerencia de hoteles y hostales, el objetivo fue determinar la importancia de las necesidades y credibilidades del departamento de gerencia y así mismo aplicar la técnica llamada empowerment. Ya que en la zona, algunas empresas fueron innovado con nuevas herramientas como el empowerment, que les dio resultados eficaces a corto plazo. En la investigación el diseño fue transversal. Su muestra utilizada fue de 29. La técnica utilizada fue la entrevista.

Por lo que el autor concluyó que lo más relevante fue de que los gerentes estaban conscientes que el empowerment debe ser aplicado en todos los trabajadores, así mismo asignarse a un logro de metas. Los resultados obtenidos fueron muy significativos para la organización, ya que permite para mejorar los aspectos defectuosos.

Patilla, J. (2016), en su tesis “El empowerment organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Portaimport S.A.C.”. Tesis para obtener el grado: Licenciado en Administración. Facultad de Ciencias de la Empresa, Universidad Continental, Huancayo, 2016.

El autor propuso identificar el grado y las dimensiones que posee el empowerment y como fue la satisfacción laboral en relación a los colaboradores en la empresa.

La investigación tuvo una muestra de 24 trabajadores, por ello el estudio fue censal. El diseño utilizado fue descriptivo correlacional.

El resultado del análisis estadístico permitió afirmar que existió relación respecto al empowerment con la satisfacción laboral, señalando que el 95% de los trabajadores no estaba empoderado, es decir en la empresa no trabajaban correctamente.

Por lo que el autor concluyó, que los empleados desconocían la herramienta del empowerment y que gracias a la investigación se pudo proyectar planes diagnosticando las acciones, que permitió la mejoría del empowerment esperando que afecte positivamente en los empleados respecto a la satisfacción laboral en la organización.

Castro, Y. y Riveros, W (2015), en su tesis “Empowerment y gestión empresarial en la facultad de ciencias empresariales” Tesis para obtener el grado: Licenciado en administración, facultad de ciencias empresariales en la universidad nacional de Huancavelica, 2015.

Los autores plantearon la influencia del empowerment con la gestión en el ámbito empresarial.

El tipo empleado según los autores en el estudio de investigación fue básica, el nivel ejecutado en el estudio fue descriptivo –correlacional, el diseño empleado fue No experimental. Los resultados fueron muy significativos ya que pudieron determinar los factores que les estaba generando leves pérdidas, y como poder emplear correctamente el empowerment en los trabajadores.

El autor concluyó que existió la presencia del empowerment y que contribuyó de manera eficaz respecto a la gestión empresarial.

1.2.3. Libros

Blanchard, K. (1998), *“Empowerment: 3 claves para lograr que el proceso de facultad a los empleados funcione en su empresa”*. Colombia: Editorial Norma

El autor describió el empowerment como una gran fuente de ayuda para la mejoría de los procesos en muchas organizaciones, narró la historia de un gerente llamado Marvin Pitts, quien usó sus estrategias y liderazgo pero no obtuvo buenos resultados para la empresa, por ello analizó sus actos y buscó ayuda con Sandy Fitzman, una exitosa empresaria quien le recomendó emplear tres secretos o claves principales para obtener que el procesamiento de delegar dominio a los empleados logre desarrollarse en la organización, difundir los acontecimientos ocurridos con todo personal, procreando independencia mediante límites establecidos y hacer cambios de la jerarquía tradicional con equipos auto dirigidos. Finalmente concluyó que la manera más eficaz para efectuar los objetivos planteados fue que los trabajadores se sientan que son valiosos para la empresa, otorgándoles confianza respecto a la información interna de la empresa, tales como análisis de mercado, estados financieros, entre otros para que se sientan comprometidos y crear el hábito de la responsabilidad.

Scott, C. Y Jaffe, D. (1992), *Empowerment: Cómo otorgar poder y autoridad a su equipo de trabajo*. México: Editorial Rústica

Los autores hicieron referencia al empowerment para dar poder y autoridad a sus trabajadores, señalando que es un desarrollo estratégico que buscó el nexo de los socios entre la organización y sus empleadores, buscó el incremento de la responsabilidad, de la autoridad, del compromiso y de la confianza para orientar con veracidad al consumidor. También mencionó que en algunas empresas el facultar poder exige cambios en las organizaciones, por eso los gerentes deben estipular responsabilidades en los distintos quehaceres a desarrollar, facilitando capacitaciones necesarias para que adquirir los estándares de calidad, con la finalidad de promover la innovación, facilitar la toma de decisiones y disminuyendo la resistencia al cambio.

Bain, D. (1995), *“Productividad: La solución a los problemas de la empresa”*. México: McGraw Hill.

El objetivo del autor fue analizar los problemas de productividad, vinculando principios de economía e ingeniería. Se mencionó estrategias para medir el nivel de productividad en cualquier tipo de organización sea grande o pequeña, buscó como motivar a los empleados y considerar los comportamientos en un programa factible y fácil de llevar a la práctica con para el aumento de la calidad, el servicio y las utilidades, a su vez señaló que la productividad puede incrementarse y puede llevarse a cabo dentro del contexto de los enfoques y métodos propios.

1.3. Teorías relacionadas al tema

El realizado trabajo indagara las diversas teorías de la investigación, las cuales guardan nexo directo a la situación problemática:

1.3.1. Variable independiente: Empowerment

Koontz y Weichrich (1993), “El empowerment que decir que es procrear un ambiente en el cual los empleados de todos los grados jerárquicos experimenten que tienen una influencia real e importante respecto a los estándares de calidad, servicio y eficiencia del negocio dentro de sus áreas de responsabilidad donde han sido derivadas”.

Alles, M. (2007), “El empowerment es una herramienta moderna para administrar las empresas, en donde se prepara, se capacita a los empleados para facultarle responsabilidades importantes y poder para la toma de decisiones internas” (p.76).

Diaz, J. (2005), “El empowerment también puede decirse que es un empoderamiento potenciación, y tiene como base principal realizar la capacitacion para facultar dominio y autoridad, a los empleadores, a su vez omitiendo las estructuras piramidales, impersonales y adjudicarles el sentimiento de que son amos de su propio trabajo respecto a la toma de decisiones en el área laboral, puesto que en la organización se daba prioridad sólo en altos cargos” (p.52).

1.3.2. Variable dependiente: Productividad

Drucker, P. (1999), “Es aquella igualdad que debe de existir entre todos los factores de la producción realizada que tiene como función proveer el producto más elevado, empleando el esfuerzo mínimo”.

Smith, E. (2002), “Es el resultado conseguido a través de los esfuerzos organizacionales empleados y esfuerzos personales realizados que están coligados con la producción, utilización con respecto de la entrega de productos y servicios”.

Schroeder, R. (2009), “Un vínculo existente entre productos e insumos de un sistema lucrativo, cada cierto tiempo se hace una medición, y se obtiene que a la mínima cantidad de insumos, aumenta la producción” (p.533).

1.4. Formulación del problema

Se procedió en el Distrito del Callao, en el 2018, y se observó “El empowerment y su influencia en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018”, por lo cual, pasamos a describir la investigación planteada estos cuestionamientos:

1.4.1. Problema General

¿Cómo influye el empowerment en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo influye los empleados en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018?

¿Cómo influye la calidad en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018?

¿Cómo influye la responsabilidad en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La indagación tuvo como el principal objeto recopilar todo el conocimiento previo con respecto a la importancia que tiene la herramienta empowerment y como causó impacto relevante en la productividad dentro de la distribuidora GAS CORINA S.A.C., conceptualizándose del siguiente modo:

Relevancia Social

La indagación realizada sirvió de apoyo a empresas de rubro comercial, público en general y a distintas organizaciones que presenten una semejante problemática planteada, a su vez favorecer la situación ya que se les brindó soluciones en base al empowerment y la productividad en las empresas.

Implicaciones prácticas

La investigación fue empleada como materia de propuesta, generando sostenibilidad tanto como en las pequeñas compañías y a las grandes compañías. El trabajo de investigación realizada, asimismo tiene que ser empleado por sujetos que guarden interés en el estudio realizado y por las organizaciones que requieran adquirir información respecto al empowerment y la productividad.

La finalidad del estudio fue brindar una solución a la problemática del empowerment y la productividad en la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Valor teórico

La investigación ayudó a personas interesadas en la indagación, y público en general con respecto a las variables: el empowerment y la productividad en la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018, ya que contó con definiciones y conceptos de diversos autores; con respecto al contenido sirve de soporte para investigaciones futuras.

Utilidad Metodológica

La investigación aplicó el método descriptivo, debido a que se describieron de modo sistemático las características de cada variable de la investigación, y evaluó la influencia

existente entre el empowerment y la productividad, se mostró un diseño no experimental, debido a que no se manipuló las variables, y es transversal, puesto que solamente se utilizó el instrumento de investigación una vez y en un solo momento determinado.

Viabilidad

La elaboración del estudio así como el contenido mostrado fue factible, porque se detalló con la requerida información para obtener el desarrollo y análisis. Para un mejor resultado se estableció los interrogantes del problema tanto específicos como generales como la hipótesis correspondiente por cada problemática.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar la influencia del empowerment en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

1.6.2. Objetivos Específicos

Determinar la influencia de los empleados en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018

Determinar la influencia de la calidad en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Determinar la influencia de la responsabilidad en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

El empowerment influye la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C.,

Callao, 2018.

1.7.2. Hipótesis Específicas

Los empleados influyen en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

La calidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

La responsabilidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

II. MÉTODOS

La investigación discernió el desarrollo como metodología el hipotético deductivo, puesto que busco obtener explicación de lo general a lo particular para fomentar así soluciones a hechos particulares respecto a falsear u objetar las hipótesis planteadas del empowerment y su influencia en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Según Bunge (2010), “Son los pasos a seguir respecto a las deducciones de consecuencias de la hipótesis y el planteamiento del problema, en el cual formulan su hipótesis de sus variables que se realizaran una comprobación de experimentos controlados”. (p.184)

Según (Bernal, 2010), “Es el argumento que busca realizar conclusiones generales para la obtención del resultado tenga particulares explicaciones.” (p.59).

2.1. Tipo, diseño y nivel de la investigación

Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo aplicada.

McMillan y Schumacher (2005), “Tiene como base principal poner en campo de la práctica, teniendo cierta preocupación por la aplicación y el proceso de desarrollo respecto al conocimiento previos conseguidos a través del estudio en función a las prácticas realizadas.” (p.23).

La investigación realizada fue del tipo aplicada, debido a que se adhirió y utilizó los conocimientos adquiridos teniendo como enfoque principal del desarrollo, en la cual se demostró la importancia del empowerment para dar información útil para crear alternativas de soluciones a un problema general en un determinado tiempo, la información que recolecte en esta área de exploración podrá plasmarse concretamente y hacerse un análisis.

Diseño de Investigación

En el estudio, fue de diseño no experimental - transversal, puesto que no existió manipulación de la variable “Empowerment” y respecto a su eventualidad, es trasversal porque el instrumento de investigación se aplicó por única vez y en una sola circunstancia.

Carrasco (2005), Diseño no experimental “Las variables que no dependen, respecto a la manipulación intencional tienen escasas, además de no tener grupos formados de control, exiguamente experimental.” (p.71).

Además de ello es transversal, según Carrasco (2005), “Es empleado eficazmente con la finalidad de desarrollar investigaciones de hechos ocurridos” (p.72).

Nivel de Investigación

El nivel empleado fue explicativo- causal, ya que averiguó explicar el porqué de los hechos y los diversos aspectos, como dimensiones o componentes del empowerment y el grado de su influencia en la productividad distribuidora Gas Corina.

Asimismo, Bernal (2010), “La investigación explicativa tendrá como principal base de soporte la ejecución de la prueba de la hipótesis y paralelamente indaga que las conclusiones se realizaran con éxito al momento de la formulación o también la contrastación de leyes.” (p.115).

Según Gordillo, Mayo & Gigante. (2010), “El estudio causal guarda interés en establecer los vínculos que tienen un causante y un efecto, no obstante la consecuencia tiene como resultado ser imposible por alguna causa el hecho de manipular experimentalmente las variables que se va a estudiar”. (p.7).

La investigación explicativa tuvo por finalidad explicar y concluyó formulando una comparación con principios ya establecidos.

2.2. Variables

En la investigación encontramos dos variables de estudio, la independiente, El empowerment y su influencia en la productividad de la distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018, que se operacionalizaron de la siguiente manera:

Definición de variables

Variable independiente: “Empowerment”

Definición teórica:

Koontz y Weichrich (1993), señalaron que el “Inventar un entorno en donde los empleados de todo tipo de cargo empresarial, que sientan que poseen un poder autentico y/o influencia respecto a la eficiencia, dándose dentro de su centro de labores”.

Alles, M. (2007), “Manera moderna de administrar una organización, en la cual se enseña a los empleados para generarle cierto compromiso y otorgarle un dominio superior respecto a al proceso de acotar decisiones en el interior de una organización” (p.76).

Diaz, J. (2005), “Significa potenciación o empoderamiento, y su principal función es capacitar para delegar autoridad y poder a los empleadores y ellos así se sientan motivados y sean dueños de su labor propia” (p.52).

Definición conceptual:

Es una forma de administrar creando un ambiente, y empoderamiento tiene influencia real, porque capacita y delega poder y autoridad, confiere sentimiento de ser dueño de su propio trabajo, entrena a los asalariados dando responsabilidad, en el proceso de acotar decisiones, compartiendo información respaldando objetivos y funciones se basa en mostrar un servicio y eficacia en el negocio, en el interior del área fundamental que es la responsabilidad, dejando atrás los esquemas jerárquicos.

Definición operacional:

Operativamente la investigadora definió que los jefes extendieron poder, a sus trabajadores al realizar el proceso de acotar decisiones en el interior de una organización, sin tener que buscar solicitudes complementarias de sus gerentes, obteniendo resultados favorables de la empresa.

Dimensión: “Empleados”

Diccionario Real Academia, “Es la persona que por un salario o sueldo desempeña los trabajos domésticos o ayuda a ellos”.

Indicadores

Indicador 1: Salario

Ley Orgánica: Venezuela. (Artículo 13), “Retribución, o paga que debe continuamente estimarse en monedas y/o billetes en mano, la cual tiene que incumbir al empleador por la labor realizada en la organización”.

Indicador 2: Sueldo

Según el “Código”. (Artículo 27), “Es un pago o jornal que se concede a una persona al momento de ejercer una labor en una institución, puede ser quincenal o mensual, a cambio se les da una retribución por su tiempo y labor otorgada”.

Indicador 3: Desempeño

Según Chiavenato (2000), “Las tareas cedidas a los empleadores son examinados y comparados cuando llegan a su meta planeada, el esfuerzo por parte de ellos sea positiva o negativa percute en la rentabilidad empresarial”.

Indicador 4: Trabajo

Blanch, (1996), “Es un esfuerzo relacionado con la producción, servicios y elaboración de bienes y productos que tiene, para cumplir con las metas y objetivos planteados”.

Indicador 5: Persona.

Kant, (1785), “Es un agente racional y moral”.

Dimensión: “Calidad”

Según Deming (1989), “Son las necesidades y características de servicio o producto que brinda la organización, para diferenciarse en el mercado y fidelizar a los clientes en cambio de un pago.

Indicadores:

Indicador 1: Necesidad

Philip Kotler, “Es querer lograr o tener algo que beneficia a un individuo o grupo”.

Indicador 2: Producto

Stanton, Etzel y Walker (1994), "Es un atributo que está conformado por su calidad, calidad y marca, este puede ser un servicio, idea o una persona, con el fin de diferenciarse de los demás.

Indicador 3: Diseño

Según Reswch (1982), "Es la creación de algo deferente en un producto, que se diferencia por sus características, detalles, modelo, con el fin de atraer la atención del público en general."

Indicador 4: Precio

Kotler, P. Armstrong, G., “Es lo que cuenta un producto o servicio determinado, con el fin de satisfacer una necesidad de compra en el individuo”.

Indicador 5: Satisfacción

Halstead, Hartman y Schmidt (1994), “Es estar conforme consigo mismo, cuando se logra resultados favorables al momento de realizar un trabajo o actividad”.

Dimensión: “Responsabilidad”

Wester, (2008), “Es tener una obligación con una persona o institución, en la cual tiene que desarrollar acciones propias que cumplir respetando las normas que se especulen en un determinado lugar” (p.3).

Indicadores

Indicador 1: Capacidad

Petrosk, A., “Es un talento, que posee el ser humano para desarrollar actividades, por adquirir conocimiento innatos o estudiados, que tiene como finalidad resolver las incógnitas propuestas”.

Indicador 2: Evaluación

Egg, A. (2000), “Es una manera de realizar un estudio, midiendo e identificando problemáticas a corregir y tiene como finalidad de afianzar resultados corroborando el conocimiento y el desarrollo de la indagación hecha”

Indicador 3: Consecuencias

R.A.E., “Proposición deducida, en la cual una o más premisas de tal manera que al ser estas afirmadas o negadas es ineludible su afirmación o negación”.

Indicador 4: Acción

Según Glosario Finanzas para Todos, “Es una cualidad que está al alcance de la importancia, que tiene una reacción que puede ser favorable no, sin embargo se confiere a los hechos y comportamientos que posee un ser.

Indicador 5: Obligación

Abeliuk, R., “Es un enlace de un deber que poseen las personas como tarea establecida, que goza de requisito de emplear y conceder para realizar algún que hacer o actividad”

Variable Dependiente: “Productividad”

Definición teórica:

Drucker, P. (1999), sostiene, “Significa poseer igualdad en los coeficientes en donde abastece el producto a vender a un costo mayor con un pequeño sacrificio”.

Smith, E. (1993), “Son las consecuencias del esfuerzo de la empresa y de los empleadores, que obtiene el resultado de los esfuerzos organizacionales y personales asociados con la producción, utilización y/o entrega de productos y servicios” (p.2).

Schroeder, R. (2009), “Es un nexo existente entre los materiales y productos terminados en la cual se va a detallar el nivel que se ha producido, midiendo el rendimiento dentro de una organización” (p.533).

Definición conceptual:

La investigadora definió la productividad como una relación, un equilibrio entre insumos, productos y servicios en la cual hay esfuerzos organizacionales y personales, en donde al existir más producción, existe mejora en los insumos y a su vez se proporciona el producto con más potencial a base de un menor sacrificio al momento de ejecutar, es de suma importancia medir los factores de producción para una mayor productividad y lograr resultados.

Definición operacional

La autora plantea como la producción de una empresa puede mantener la eficiencia relacionando tanto la productividad que se ha logrado, como la cantidad de productos empleados.

Dimensión: “Equilibrio”

Melvill (2001), “Una circunstancia de fuerzas que al tener un encuentro proporcionan una posición ansiada y avanza conforme el desplazamiento anhelado”.

Indicadores

Indicador 1: Fuerzas

Becali (2011), “Una autoridad que tiene la capacidad de alterar el reposo, y desplazamiento de un lugar a otro con energía y habilidad”.

Indicador 2: Cuerpo

Foucault, (1999), “Es un elemento o sólido que goza de volumen debido a los sentidos, con el conjunto de sistemas que forman a un ser. También está forzado ya que su entorno está conformado con fuerzas, retenidos por artilugios del dominio”.

Indicador 3: Posición

Bragado (2006), “Es la ubicación de un objeto que posee una postura en un determinado periodo, se reemplaza por un vector”.

Indicador 4: Movimiento

Rodríguez, (2006), “Es un desplazamiento de un ser en un lugar específico, la cual está presente siempre desde los inicios de la existencia”. (p.18).

Indicador 5: Estado

Weber, M. (2009). “Es usada para detallar la circunstancia en donde se descubre al ser vivo” (p.53).

Dimensión: “Producción”

Levitan (1984), “Hace alusión a los actos realizados con responsabilidad de generar ingresos, de tal manera que se lleva el proceso mostrando lo bien que se está explotando el recurso”.

Indicadores

Indicador 1: Recursos

Grant (2006), “Los recursos son factores disponibles o inputs dentro del proceso de generación de valor en la empresa. En el análisis vamos a considerar dos tipos de recursos”.

Indicador 2: Bienes y servicios

Kummerow, G, “Son las conclusiones de los sacrificios humanos que tiene como finalidad el complacer las necesidades y anhelo de los usuarios”.

Indicador 3: Eficiencia

Chiavenato, I, “Significa cuando uno hace el uso correcto de los recursos manejables, consumando con el estatuto”.

Indicador 4: Capital

Según Economipedia, “Describe a los requerimientos, bienes o valores, y se utilizan para producir valoración a través de la fabricación de otros bienes o servicios o la obtención de ganancias o utilidades sobre la tenencia o venta de valores”.

Indicador 5: Mercado

Mankiw, G, “Se dispone con constante demanda, en el ámbito social para hacer mención a todo lugar, en el cual se intercambia dinero por algún producto concluido”.

Dimensión: “Esfuerzo”

R.A.E., “Significa usar energía o sacrificio ante alguna actividad a llevarse a cabo, con el fin de adquirir algo, ganando a los obstáculos”.

Indicadores

Indicador 1: Empleo

Keynes, “Un cargo importante que se le deriva a una persona que va a prestar servicios con esfuerzos consecutivos, y generando un pago según las horas laboradas dentro de una empresa”.

Indicador 2: Energía

Einstein, A, “Es cuando se multiplica la masa y la rapidez de la luz, se puede decir que se genera un movimiento para conseguir los cambios de algún elemento”.

Indicador 3: Vigor

R.A.E., “Viveza o eficacia de las acciones en la ejecución de las cosas”.

Indicador 4: Actividad

Davidov, (1983), “Son acciones necesarias que son generadas por un ser, institución, día tras día con el fin de cumplir deberes, compromisos, cargos establecidos”. (p.253).

Indicador 5: Conseguir

Según la RAE, “Alcanzar, obtener o lograr lo que se pretende o desea”.

Tabla N°1: Matriz de operacionalización de las variables

Título: “El empowerment y su influencia en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018”

PROBLEMAS	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉC.	ESC.
VARIABLE INDEPENDIENTE: Empowerment	Koontz y Weichrich (1993) analizan: Empowerment significa crear un ambiente en el cual los empleados de todos los niveles sientan que tienen una influencia real sobre los estándares de calidad, servicio y eficiencia del negocio dentro de sus áreas de responsabilidad.”	Operativamente los autores señalan que los jefes delegan poder a sus trabajadores para tomar decisiones sin tener que requerir autorización de sus superiores, obteniendo resultados favorables de la empresa.	Empleados	Salario	1.1	Encuesta y cuestionario tipo Lickert	ORDINAL
				Sueldo	1.2		
				Desempeño	1.3		
				Trabajo	1.4		
				Persona	1.5		
			Calidad	Necesidad	1.6		
				Producto	1.7		
				Diseño	1.8		
				Precio	1.9		
				Satisfacción	1.10		
			Responsabilidad	Capacidad	1.11		
				Evaluación	1.12		
				Consecuencias	1.13		
				Acciones	1.14		
				Obligación	1.15		
VARIABLE DEPENDIENTE: Productividad	Peter Drucker (1999) analiza: “La productividad significa ese equilibrio entre todos las causas de la producción que suministra el más elevado producto con el mínimo esfuerzo”	El autor plantea Como la producción de una empresa puede mantener la eficiencia relacionando la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.	Equilibrio	Fuerzas	2.16		
				Cuerpo	2.17		
				Posición	2.18		
				Movimiento	2.19		
				Estado	2.20		
			Producción	Recursos	2.21		
				Bienes Y Servicios	2.22		
				Eficiencia	2.23		
				Capital	2.24		
				Mercado	2.25		
			Esfuerzo	Empleo	2.26		
				Energía	2.27		
				Vigor	2.28		
				Actividad	2.29		
				Conseguir	2.30		

2.3. Población y muestra

Población

La investigación tuvo una población de 35 colaboradores en total, la que está dado por el personal de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C.

Según Carrasco (2005), “Grupo de todos los componente establecidos, las cuales corresponden a el entorno que van desarrollándose en el estudio” (p.236).

Muestra

Tamayo, T. Y Tamayo, M., (1997), “El grupo de individuos agarrados de la población, para analizar las evidencias estadísticas” (p.38).

La población total son 35 colaboradores, siendo la población pequeña el método será censal.

Muestreo

Carrasco (2005), “Aquel que elige un criterio personal en un área determinada, y no tiene necesidad en persistir leyes estadísticas” (p.243).

En la población se consideró los 35 colaboradores, por lo tanto el método será censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Encuesta

Carrasco (2005), “Una técnica eficaz, ya que tiene es muy usada por que es sencillo y objetivo al difundir datos” (p.314).

2.4.2. Instrumento

En el estudio realizado se aplicó el cuestionario, para las dos variables: independiente, empowerment y dependiente, productividad.

Según Carrasco (2005), “El cuestionario es un instrumento muy conocido y muy empleado por autores, ya que se logra la obtención rápida de la solución planteada por medio de interrogantes entregadas” (p. 318).

2.4.3. Validez

Está definida como el grado en que este cumple realmente la función de medir lo que se pretende (Hernández, 2010, p. 201).

Según Rusque, M. (2003), “Es cuando se busca resolver la problemática propuesta a través de un estudio midiendo las premisas” (P.134).

El cuestionario fue subyugado a juicio de 3 expertos a fin de garantizar su validez, los siguientes docentes pertenecen a la Escuela de Administración, los cuales son:

Tabla N°01:

Grado	Apellidos y Nombres	Resultado
<i>Dr.</i>	Arce Álvarez, Edwin.	<i>Aplicable</i>
<i>Dr.</i>	Costilla Castillo, Pedro.	<i>Aplicable</i>
<i>Mg.</i>	Rosales Domínguez, Edith	<i>Aplicable</i>

Elaboración: Fuente Propia

Los cuales dieron su aprobación firmando los formatos de validez entregados a cada uno.

2.4.4. Confiabilidad

Frías, D. (2014), “Se centra en buscar y medir la fiabilidad, por medio de un grupo de palabras clave, se determinó que si el resultado de alfa de C. es tenua entonces no existe efecto significativo en las mediciones” (p.2).

Se adhirió el cuestionario tipo Likert (con cinco catg.), buscando resultados favorables en la

fiabilidad, se utilizó para calibrar la influencia que existe en ambas variables, El empowerment y la Productividad en la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C.

Tabla N°02: Coeficientes de Alfa de Cronbach

ESCALA DE VALORES PARA DETERMINA LA CONFIABILIDAD	
-Coeficiente alfa >.9 significa excelente	FIABLE y
- Coeficiente alfa >.8 significa bueno	CONSISTENTE
-Coeficiente alfa >.7 significa aceptable	
- Coeficiente alfa >.6 significa cuestionable	INCONSISTENTE,
- Coeficiente alfa >.5 significa pobre.	INESTABLE
-Coeficiente alfa <.5 significa inaceptable	
-Coeficiente alfa de 01. A 0.49 baja confiabilidad	
-Coeficiente alfa 0 es No confiable	NO CONFIABLE.

Fuente: George & Malery (2003, p.231)

Análisis de Fiabilidad

Como antes se comentó, para poder adquirir el nivel de confiabilidad adherimos el Alfa de Cronbach la cual fue representado por 34 interrogantes, obteniendo una confiabilidad de 0.950, en el cual se ingresaron los datos al SPSS versión 24, en donde se obtuvo lo siguiente:

Tabla N°03: Resumen de procesamientos de datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°04: Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	34

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla N° 04, muestra los resultados obtenidos con el SPSS 24, con un índice de confiabilidad de 0.950, nivel considerada como excelente, fiable y consistente de acuerdo a los criterios de George y Mallery (2003, p.231), por otro lado este resultado es elevada de acuerdo a los criterios de Sampieri R. (20, P. 221.), significando que los instrumentos de medición aplicados están correlacionados para cada variable consideradas en el cuestionario aplicado, con la escala de lickert de 5 criterios; es internamente fuerte, pues mide con exactitud los ítems, que se pretende.

2.5. Métodos de análisis de datos

Según Fernández, Hernández y Baptista (2006), “El SPSS es un programa la cual nos muestra la recopilación estadística, con la finalidad de resolver problemáticas, analizando la información brindada” (p.410).

Al realizar la validez, el juicio de expertos fue empleado según lo que mencionan:

Fernández, Hernández y Baptista (2006) “Es primordial la opción de expertos en el tema cuando se realiza un estudio” (p.566).

Coeficiente Alfa de Crombach,

Hernández, (2003), “Es un factor que la medición es requerido una vez, la cual crea valores, tiene como merito el no separar en mitad el ítem, al calcular el coeficiente, a medición es fundamental para emplear”

Utilizamos el Chi cuadrado de Pearson que según Fernández, Hernández y Baptista (2006): “Sirve para realizar la evaluación de la hipótesis entre dos variables” (p. 471).

Las encuestas realizadas fueron procesadas utilizando el sistema estadístico SPSS 24, (Statistical Package for the Social Sciences) se aplicó las medidas de tendencia central con el fin de detallar las principales particularidades de los indicadores de las sub variables que tienen valor numérico de las variables planeamiento estratégico.

2.5.1. Análisis Descriptivo

a. La estadística aplicada en la investigación desarrolló la obtención, recuento, ordenación, clasificación, descripción, análisis de datos obtenidos por los procedimientos de construcción de tablas y representación gráfica, medidas de dispersión y análisis descriptivos de datos, así como las pruebas de normalidad y correlación.

b. La estadística inferencial que aplica métodos y procedimientos por medio de la inducción con análisis de las propiedades de la población, teniendo como objetivo: resumir, obtener información del análisis de la muestra, generando inferencias predicciones y conclusiones haciendo deducciones sobre la totalidad de la muestra o población.

La investigación dividió su población libremente por lo tanto es no paramétrica, es decir el método de distribución es libre; la población involucrada no se distribuye en cierta forma de probabilidad específica, no requieren conocer la distribución de la muestra.

2.5.2 Análisis inferencial:

Al realizar la contrastación de la hipótesis general se empleó la correlación de Pearson, dicha correlación permite saber si las variables en estudio de la presente tesis guardan algún tipo de relación entre ellas, Así mismo se empleó la no paramétrica “Coeficiente rho Spearman”

2.6 Aspectos éticos

Para un mejor resultado progresivo de la investigación se tomó importancia a los valores resaltantes e importantes el cual todo ser humano debe de poseer, la responsabilidad, honestidad, honradez y ética eficaz al ejecutar el estudio. Asimismo las consecuencias alcanzadas han sido conseguidas en el proceso del ejercicio con mucha confianza.

III RESULTADOS

3.1. Análisis inferencial de los Datos

3.1.1. Prueba de hipótesis

Se verificó que las dimensiones y las variables tienen una distribución “no normal”, por lo que se ejecutó la “Prueba no paramétrica”. Prueba “R” de Pearson.

Tabla N°5: Niveles de correlación

Coefficiente	Correlación
-1.00	Correlación significa negativa grande o perfecta.
-0.90	Correlación significa negativa muy alta o muy fuerte.
-0.75	Correlación significa negativa alta o considerable.
-0.50	Correlación significa negativa moderada o media.
-0.25	Correlación significa negativa baja o débil.
-0.10	Correlación significa negativa muy baja o muy débil.
+0.00	La Correlación es nula
+0.10	Correlación significa positiva muy baja o muy débil.
+0.25	Correlación significa positiva baja o débil.
+0.50	Correlación significa positiva moderada o media.
+0.75	Correlación significa positiva alta o considerable.
+0.90	Correlación significa positiva muy alta o muy fuerte.
+1.00	Correlación significa positiva grande y perfecta.

Fuente: Hernandez, S. y Fernandez C. y Baptista, P.(2010),(p.238)

A) Prueba de Hipótesis de Relación por Variables Agrupadas

Hipótesis General

Existe la influencia entre empowerment y la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

I. Planteamiento de Hipótesis

Ho: El empowerment no influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Ha: El empowerment si influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

II. Regla de decisión:

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la **H₀** (Hipótesis Nula)

Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la **H_a** (Hipótesis Alternativa)

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N°6: Análisis de correlación de “Empowerment” y “Productividad”.

		EMPOWERMENT (Agrupado)	PRODUCTIVIDAD (Agrupado)
EMPOWERMENT (Agrupado)	Correlación de Pearson	1	.703**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	35	35
PRODUCTIVIDAD (Agrupado)	Correlación de Pearson	.703**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	35	35

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla N°6 se observa el resultado de la aplicación del instrumento con una población de 35 trabajadores, teniendo una correlación de 0.703 para ambas variables, comparado con los niveles de correlación del cuadro N° 5 existe una correlación positiva alta o considerable; y la significancia bilateral encontrada es 0.000, con un 95% de confianza el p-valor = 0.000 < alfa (α)=0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo que el empowerment influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

B). Prueba de Hipótesis de Relación por Dimensiones Agrupadas

Hipótesis Específica 1

Los empleados influyen en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

I. Planteo de Hipótesis

Ho: Los empleados no influyen en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Ha: Los empleados influyen en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

II. Regla de decisión:

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, $Z=1.96$ ”

Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la **Ho** (Hipótesis Nula)

Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la **Ha** (Hipótesis Alternativa)

Cuadro N° 7: Análisis de correlación de “Empleados” y “Productividad”.

		EMPLEADOS (Agrupado)	PRODUCTIVIDAD (Agrupado)
EMPLEADOS (Agrupado)	Correlación de Pearson	1	.652**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	35	35
PRODUCTIVIDAD (Agrupado)	Correlación de Pearson	.652**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	35	35

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla N°7, se observa el resultado de la aplicación del instrumento con una población de 35 trabajadores, teniendo la correlación de 0.652 para la variable dependiente “Productividad” y dimensión “Empleados”, comparado con los niveles de correlación del cuadro N° 5 existe una correlación positiva alta o considerable; Así mismo se observa que la significancia bilateral encontrada es 0.000, con un 95% de confianza el p-valor = 0.000 < alfa (α)=0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alterna, por lo que los empleados influyen en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Prueba de Hipótesis Específica 2

La calidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

I. Planteo de Hipótesis

Ho: La calidad no influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Ha: La calidad si influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018

II. Regla de decisión:

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la **Ho** (Hipótesis Nula)

Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la **Ha** (Hipótesis Alterna)

Tabla N° 8: Niveles de correlación de “Calidad” y “Productividad”

		CALIDAD (Agrupado)	PRODUCTIVIDAD (Agrupado)
CALIDAD (Agrupado)	Correlación de Pearson	1	.745**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	35	35
PRODUCTIVIDAD (Agrupado)	Correlación de Pearson	.745**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	35	35

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

Fuente: Elaboracion Propia

Interpretación: En la tabla N°8, se observa el resultado de la aplicación del instrumento

con una población de 35 trabajadores, teniendo la correlación de 0.745% para la variable dependiente productividad y la dimensión calidad, comparado con los niveles de correlación del cuadro N° 5 existe una correlación positiva alta o considerable; Así mismo se observa que la significancia bilateral encontrada es 0.000, con un 95% de confianza el p-valor = $0.000 < \alpha (\alpha)=0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que la calidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Prueba de Hipótesis Específica 3

La responsabilidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

I. Planteo de Hipótesis

Ho: La responsabilidad no influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018

Ha: La responsabilidad si influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018

II. Regla de decisión:

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la **Ho** (Hipótesis Nula)

Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la **Ha** (Hipótesis Alterna)

Tabla N° 9: Niveles de correlación de “Responsabilidad” y “Productividad”

		RESPONSABILIDAD (Agrupado)	PRODUCTIVIDAD (Agrupado)
RESPONSABILIDAD (Agrupado)	Correlación de Pearson	1	.737**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	35	35
PRODUCTIVIDAD (Agrupado)	Correlación de Pearson	.737**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	35	35

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

Fuente: Elaboración del investigador

Interpretación: En la tabla N°9 se observa el resultado de la aplicación del instrumento con una población de 35 trabajadores, teniendo la correlación de 0,737 para la variable dependiente productividad y la dimensión responsabilidad, comparando los niveles de correlación del cuadro N° 5 existe una correlación positiva alta o considerable; Así mismo se observa que la significancia bilateral encontrada es 0.000, con un 95% de confianza el p-valor = $0.000 < \alpha = 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que la responsabilidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

2) Prueba de regresión lineal (Chi cuadrado)

A). Prueba de regresión lineal por variable agrupado

Hipótesis General:

El empowerment influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

I. Planteamiento de Hipótesis

Ho: El empowerment no influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Ha: El empowerment influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la **Ho** (Hipótesis Nula)

Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la **Ha** (Hipótesis Alternativa)

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N° 10: Regresión Lineal – Chi Cuadrado

Resumen del modelo									
Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado Ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.703 ^a	.494	.478	.732	.494	32.193	1	33	.000

a. Predictores: (Constante), Empowerment (agrupado)

Fuente: Elaboración Propia

R: coeficiente de correlación R de Pearson

R²: Coeficiente de determinación (Proporción de varianza de variable dependiente en %)

Interpretación: En la tabla N° 10 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson (R=0.626), éste es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (R cuadrado), se concluye que la variable dependiente (Productividad) está cambiando en 47,8%, por acción o causa de la variable independiente “Empowerment”. Por tanto según la tabla 11 de porcentajes esta variación es moderada.

Tabla N° 11: Porcentajes estandarizados

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Tabla N° 12: ANOVA

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	17.269	1	17.269	32.193	.000 ^b
	Residuo	17.702	33	.536		
	Total	34.971	34			

a. Variable dependence: Productividad (Agrupado)

b. Predictores: (Constante), Empowerment (Agrupado)

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla N° 12 Se observa el análisis de ANOVA donde el valor de “sig.” es de 0,000 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (H_a), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que el empowerment influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018. Así mismo se observa que el valor F= 32.193 y el valor Gl.= 34., lo cual se traduce que la variable independiente “Empowerment” y sus dimensiones empleados, calidad, responsabilidad, influyen en la variable dependiente “Productividad” y sus dimensiones equilibrio, producción, esfuerzo.

Tabla N° 13: Coeficientes de “Empowerment” y “Productividad”

Fuente: Elaboración Propia

Modelo	Coeficientes ^a					
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	
	B	Error estándar	Beta			
	(Constante)	.856	.369		2.318	.027
1	Empowerment (Agrupado)	.776	.137	.703	5.674	.000

a. Variable dependiente: Productividad (Agrupado)

Interpretación: En la tabla N°13 se observa que $B_0 = 0,856$ con un nivel de sig. de 0,027 y $B_1 = 0,776$ con un nivel de significancia de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05 ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z = 1.96$)., que el empowerment influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018. También se muestra el error estándar de 1,37 y la $t = 8.410$ demostrando con mayor certeza, que la variable “Empowerment” influye en la “Productividad”.

Formula de la ecuación de la Regresión Lineal Simple

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

Con los coeficientes B que aparece en la tabla 13 escribimos la ecuación antes mencionada:

$$Y = 0.856 + 0.776 X$$

$$Y = 1.632$$

Interpretación: La variable “Empowerment” aporta con un 77.6% para que la variable “Productividad” varíe, se observa que el punto de corte de la recta regresión lineal con la variable productividad tiene un valor de 0.856.

B) Prueba de regresión lineal por dimensiones agrupados

Hipótesis específica 1:

Los empleados influyen en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA

S.A.C., Callao, 2018.

I. Planteamiento de Hipótesis

Ho: Los empleados no influyen en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Ha: Los empleados influyen en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Nivel de aceptación: 95%

- a) Si $\text{Sig.E} < \text{Sig.T}$, entonces, se rechaza Ho
- b) Si $\text{Sig.E} > \text{Sig.T}$, entonces, aceptamos Ho.

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N° 14: Resumen “Empleados” y la “Productividad”.

Resumen del modelo									
Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio en F	g1	g2	Sig. Cambio en F
1	.652 ^a	.425	.408	.780	.425	24.435	1	33	.000

a. Predictores: (Constante), EMPLEADOS (agrupado)

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla N° 14 Se observa el resultado del coeficiente de Pearson $R_0=0,652$, $R_1.=0,425$, con un valor de Sig de 0.000 lo que es menor a 0.05, indicando que la variable empowerment está cambiando en 40,8% por acción de la dimensión objetivos, siendo significativa. Por lo tanto, según la tabla N°11 de porcentajes estandarizados esta variación es moderada. A su vez aceptando la hipótesis Ha, demostrando que los empleados influyen en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao,

2018.

Tabla N° 15: ANOVA de “Empleados” y “Productividad” (agrupado)

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	14.878	1	14.878	24.435	.000 ^b
	Residuo	20.093	33	.609		
	Total	34.971	34			

a. Variable dependiente: Productividad (Agrupado)

b. Predictores: (Constante), EMPLEADOS (Agrupado)

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla N° 15 se observa el análisis de ANOVA donde el valor con un nivel de significancia de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05 ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (H_a), y se afirma con un nivel de confianza que los empleados influyen en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018. Así mismo se observa que el valor $F= 24.435$ y el valor $Gl.= 34.$, lo cual se traduce que la variable que la dimensión “Empleados” de la variable “Empowerment”, influyen en la variable dependiente “Productividad” y sus dimensiones “Equilibrio”, “Producción”, “Esfuerzo”.

Tabla N°16: Coeficiente de “Calidad” y “Productividad”

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	.627	.362		1.731	.093
	CALIDAD (Agrupado)	.886	.138	.745	6.415	.000

a. Variable dependiente: Productividad (Agrupado)

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: “En el cuadro N°16 se observa que $B_0=0,627$ con un nivel de significancia de 0,093 y $B_1=0,886$ con un nivel de significancia de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05 ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (H_a), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, También se muestra el error estándar de 0.138 y la $t = 6.415$ demostrando con mayor certeza, que la dimensión “Calidad” si influye en la “Productividad” de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Formula de la ecuación de la Regresión Lineal Simple:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

Con los coeficientes B que aparece en la tabla 16 escribimos la ecuación antes mencionada:

$$Y = 0.627 + 0.886 X$$

$$Y = 1.513$$

Interpretación: La dimensión “Calidad” aporta con un 88.6% para que la variable “Empowerment” varíe, se observa que el punto de corte de la recta regresión lineal con la variable productividad tiene un valor de 62.7%.

Prueba de Hipótesis Específica 2

La calidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

I. Planteamiento de hipótesis

H₀: La calidad no influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

H_a: La calidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Nivel de aceptación: 95%

Si Sig.E < Sig.T, entonces, se rechaza H_0

Si Sig.E > Sig.T, entonces, aceptamos Ho.

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N° 17: Resumen “Responsabilidad” y “Productividad”.

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	.737 ^a	.544	.530	.695	.544	39.350	1	33	.000

a. Predictores: (Constante), RESPONSABILIDAD (Agrupado)

Interpretación: En la tabla N° 17, se observa el resultado del coeficiente de Pearson $R_0 = 0,737$, $R_1 = 0,544$, con un valor de Sig de 0.000 lo que es menor a 0.05, indicando que la variable “Productividad” está cambiando en 5.30% por acción de la dimensión “Responsabilidad”, aceptando la hipótesis H_a , demostrando con certeza que la responsabilidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Tabla N°18: ANOVA de “Responsabilidad” y “Productividad”.

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19.020	1	19.020	39.350	.000 ^b
	Residuo	15.951	33	.483		
	Total	34.971	34			

a. Variable dependiente: Productividad (Agrupado)

b. Predictores: (Constante), RESPONSABILIDAD (Agrupado)

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla N° 18 Se observa el análisis de ANOVA, con un nivel de significancia de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05 ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (H_a), que la responsabilidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018. Así mismo se observa que el valor $F= 39.350$ y el valor $Gl.= 34.$, lo cual se traduce que la dimensión “Responsabilidad” de la variable independiente “Empowerment”, influyen en la variable dependiente “Productividad” y sus dimensiones “Equilibrio”, “Producción”, “Esfuerzo”.

Tabla N°19: Coeficientes de “Responsabilidad” y “Productividad”

Modelo	Coeficientes ^a				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	.936	.324		2.893	.007
1 RESPONSABILIDAD (Agrupado)	.697	.111	.737	6.273	.000

a. Variable dependiente: productividad (agrupado)

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla N°19 se observa que $B_0= 0,936$ con un nivel de sig. de 0,007 y $B_1=0,697$ con un nivel de significancia de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05 ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (H_a), y se afirma con un nivel de confianza del 95% de la responsabilidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Prueba de Hipótesis Específica 3

La responsabilidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

I. Planteamiento de hipótesis

Ho: La responsabilidad no influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Ha: La responsabilidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la **Ho**

Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la **Ha**

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N° 20: Resumen de “Responsabilidad” y “Productividad”

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						F	gl1	gl2	
1	,737 ^a	,544	,530	,695	,544	39,350	1	33	,000

a. Predictores: (Constante), RESPONSABILIDAD (agrupado)

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla N°20, Se observa el resultado del coeficiente de Pearson R0= 0,737, R1.= 0,544, indica que la variable “Productividad” está cambiando en 0.530% por acción de la dimensión “Responsabilidad”, siendo significativa. Por lo tanto según la tabla N°11 de porcentajes estandarizados, esta variación es moderada.

Tabla N° 21: ANOVA de “Responsabilidad” y “Productividad”

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19,020	1	19,020	39,350	,000 ^b
	Residuo	15,951	33	,483		
	Total	34,971	34			

a. Variable dependiente: productividad (agrupado)

b. Predictores: (Constante), RESPONSABILIDAD (agrupado)

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla N°21 Se observa el análisis de ANOVA donde el valor de “sig.” es de 0,000 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna (Ha), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que la responsabilidad influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018. Así mismo se observa que el valor F= 39,350 y el valor Gl.= 34. Y se traduce que la dimensión “Responsabilidad” influye en la productividad y sus dimensiones “Equilibrio”, “Producción”, “Esfuerzo”.

Tabla N° 22:

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	,936	,324		2,893	,007
RESPONSABILIDAD (agrupado)	,697	,111	,737	6,273	,000

a. Variable dependiente: productividad (agrupado)

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla N°22 se observa que Bo= 0,936 con un nivel de significancia de 0,003 y B1=0,697 con un nivel de significancia de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05 ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$), entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho),

por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (Ha), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, También se muestra el error estándar de 0.111 y la $t = 6.273$ demostrando con mayor certeza, que la dimensión “Responsabilidad” si influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

Formula de la ecuación de La Regresión Lineal Simple

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

Con los coeficientes B que aparece en la tabla 22 escribimos la ecuación antes mencionada:

$$Y = 0,936 + 0,697 X$$

$$Y = 1.633$$

Interpretación: La dimensión “Responsabilidad” aporta con un 69,7 % para que la variable desarrollo organizacional varié, se observa que el punto de corte de la recta regresión lineal con la variable desarrollo organizacional tiene un valor de 0.936.

3.3. Graficas de frecuencia

Tabla N°23: Barra de estadísticos

		Estadísticos					
		EMPLEADOS	CALIDAD	RESPONSA-	EQUILIBRIO	PRO-	ESFUERZO
		(Agrupado)	(Agrupado)	BILIDAD	(Agrupado)	DUCCIÓN	(Agrupado)
				(Agrupado)	(Agrupado)	(Agrupado)	(Agrupado)
N	Válido	35	35	35	35	35	35
	Perdidos	0	0	0	0	0	0

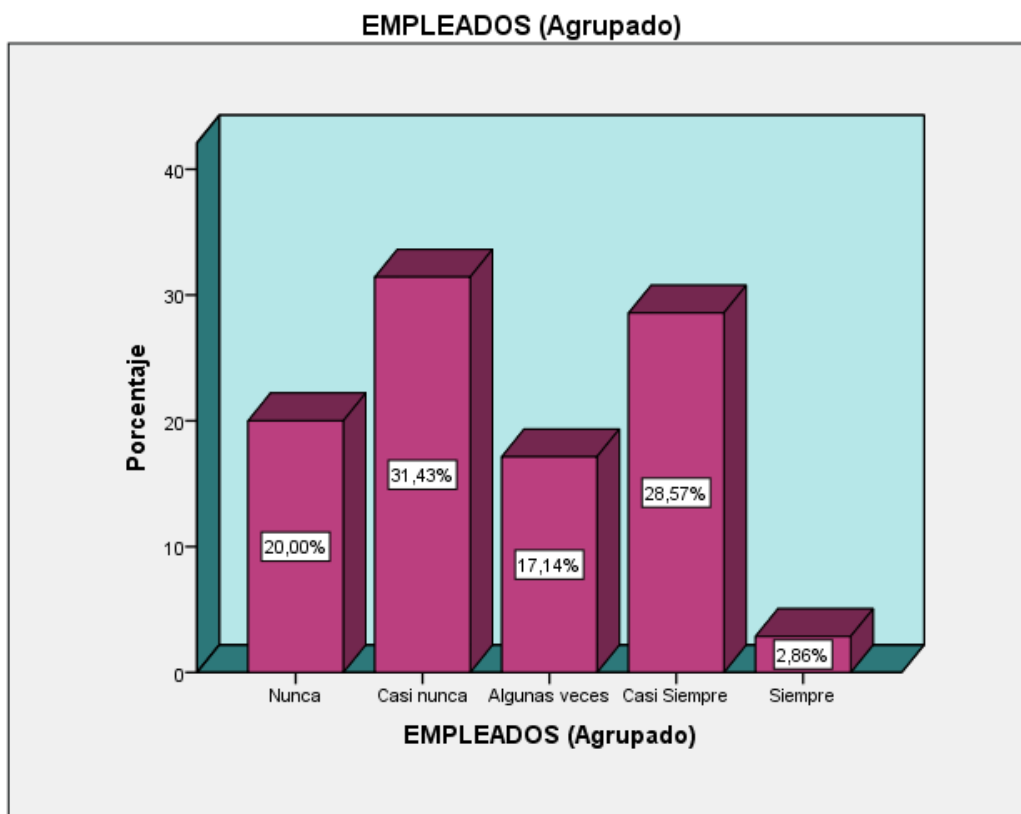
Fuente: Elaboración Propia

Tabla N°24: Barra de la dimensión “Empleados”- variable “Empowerment”

¿Los mensajes que se efectúan son claros y precisos para su cumplimiento?

EMPLEADOS (Agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	11	31,4	31,4	51,4
	Algunas veces	6	17,1	17,1	68,6
	Casi Siempre	10	28,6	28,6	97,1
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Grafica N°1: Dimensión Empleados

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De acuerdo a la gráfica N° 1, de 35 trabajadores encuestados, el 31,43% de los encuestados afirma que “Casi Nunca” los empleados se desempeñan en la empresa de acuerdo a los estándares de calidad, el 28,57% afirma que “Casi Siempre”, los empleados se desempeñan en la empresa de acuerdo a los estándares de calidad, el 20,00% afirma que

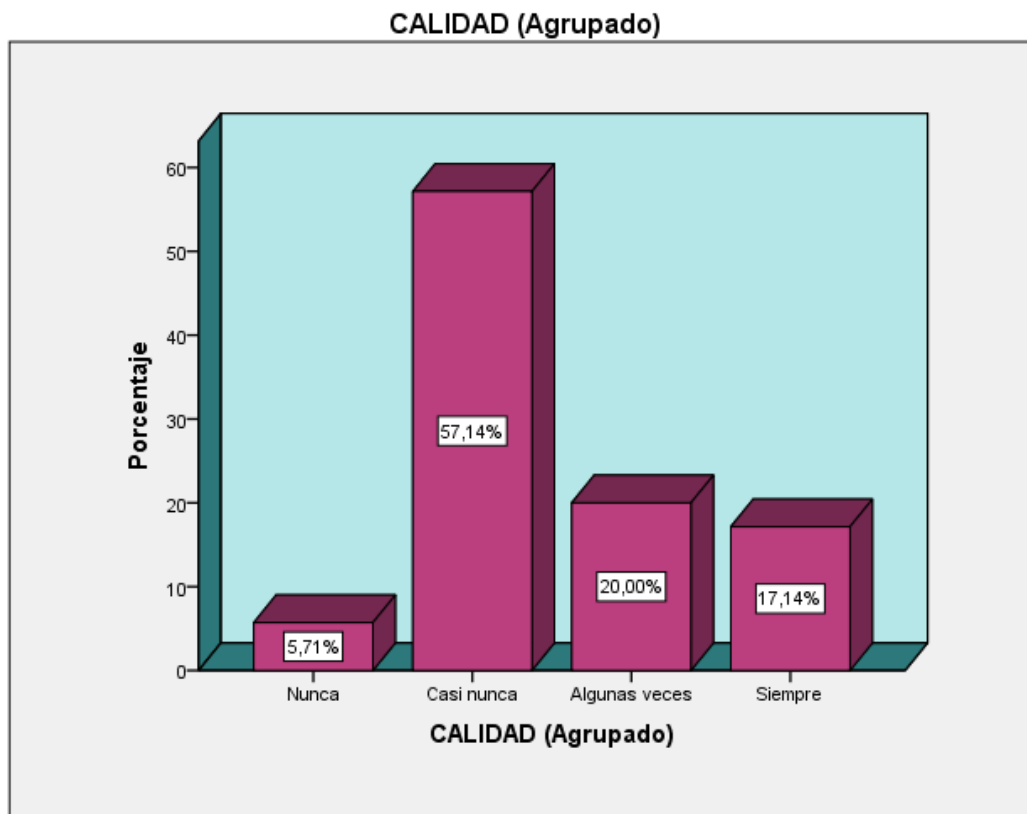
“Nunca”, los empleados se desempeñan en la empresa de acuerdo a los estándares de calidad y el 17,14% afirma que “Algunas veces”, los empleados se desempeñan en la empresa de acuerdo a los estándares de calidad, el 2.86% afirma que “Siempre” los empleados se desempeñan en la empresa de acuerdo a los estándares de calidad. Por lo tanto la mayoría de los encuestados afirman que los empleados no se desempeñan en la empresa de acuerdo a los estándares de calidad.

Tabla N°25: Barra de “Calidad”

¿El servicio que brinda la empresa satisface las necesidades del cliente?

CALIDAD (Agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	Casi nunca	20	57,1	57,1	62,9
	Algunas veces	7	20,0	20,0	82,9
	Siempre	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Grafica N°2: Dimensión Calidad

Fuente: Elaboración Propia

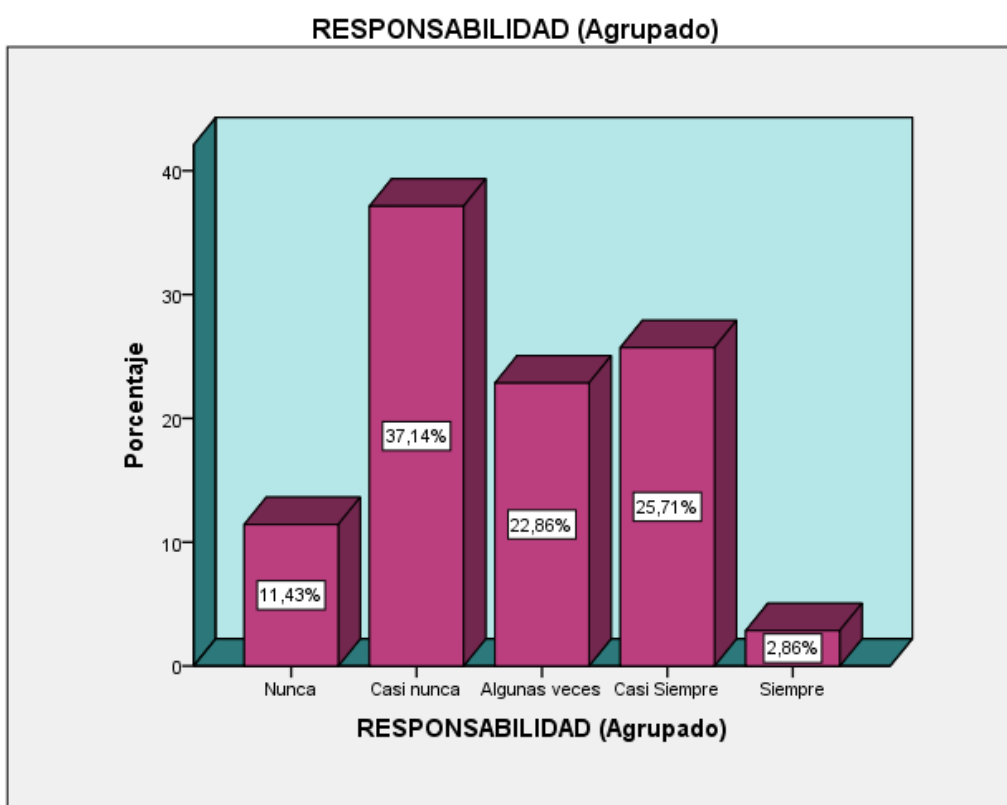
Interpretación: De acuerdo a la gráfica N° 2, de 35 trabajadores encuestados, el 57,14% de los encuestados afirma que “Casi Nunca” la calidad que brinda la empresa satisface las necesidades del cliente, el 20,00% afirma que “Algunas Veces”, la calidad que brinda la empresa satisface las necesidades del cliente, el 17,14% afirma que “Siempre”, la calidad que brinda la empresa satisface las necesidades del cliente y el 5,71% afirma que “Nunca”, la calidad que brinda la empresa satisface las necesidades del cliente Por lo tanto la mayoría de los encuestados afirman que la calidad que brinda la empresa si satisface las necesidades del cliente.

Tabla N°26: Barra de “Responsabilidad”

¿Las obligaciones del personal cumplidas se evalúan con indicadores de cumplimiento?

		RESPONSABILIDAD (Agrupado)				
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
	Nunca	4	11,4	11,4	11,4	
	Casi nunca	13	37,1	37,1	48,6	
	Algunas veces	8	22,9	22,9	71,4	
	Casi Siempre	9	25,7	25,7	97,1	
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0	
	Total	35	100,0	100,0		

Fuente: Elaboración Propia



Grafica N°3: Dimensión Responsabilidad

Fuente: Elaboración Propia

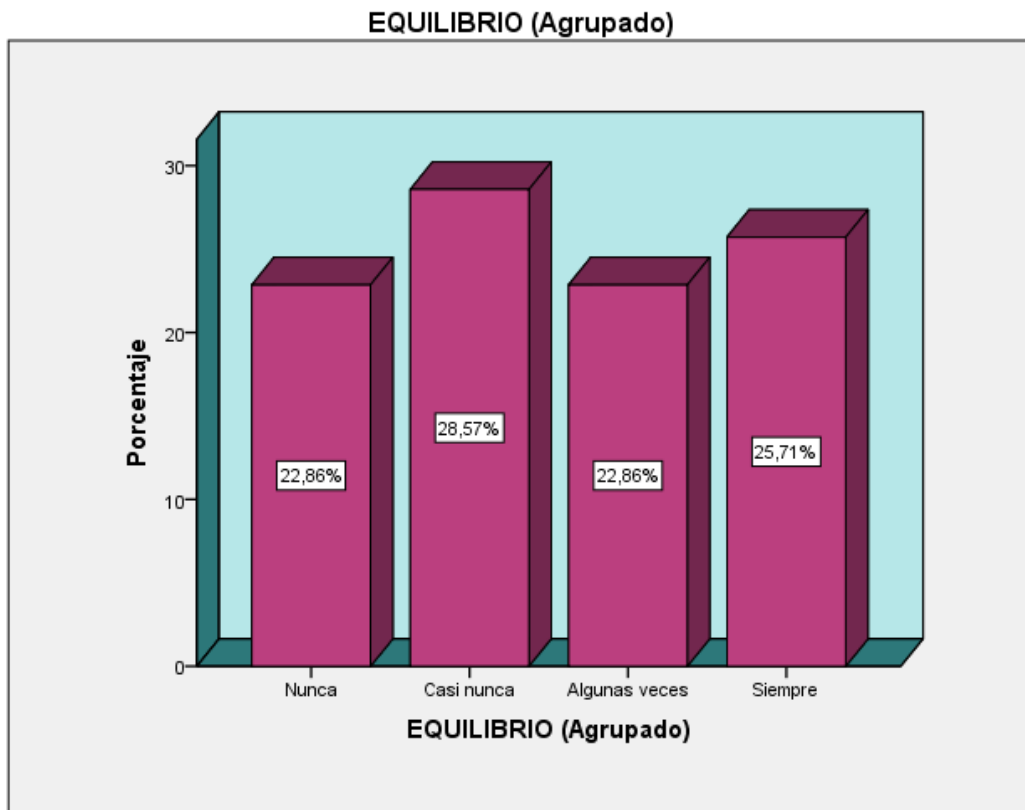
Interpretación: De acuerdo a la gráfica N° 3, de 35 trabajadores encuestados, el 37,14% de los encuestados afirma que “Casi Nunca” la responsabilidad se evalúa con indicadores de cumplimiento, el 25,71% afirma que “Casi Siempre”, la responsabilidad se evalúa con indicadores de cumplimiento, el 22,86% afirma que “Algunas Veces”, la responsabilidad se evalúa con indicadores de cumplimiento, el 11,43% afirma que “Nunca” la responsabilidad se evalúa con indicadores de cumplimiento y que el 2.86% afirma que “Siempre” la responsabilidad se evalúa con indicadores de cumplimiento. Por lo tanto la mayoría de los encuestados afirman que la responsabilidad mayormente se evalúa con indicadores de cumplimiento.

Tabla N°27: Barra de equilibrio.

¿La fuerza productiva de la empresa está basada en la innovación tecnológica?

		EQUILIBRIO (Agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	22,9	22,9	22,9
	Casi nunca	10	28,6	28,6	51,4
	Algunas veces	8	22,9	22,9	74,3
	Siempre	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Grafica N°4: Dimensión Equilibrio

Fuente: Elaboración Propia

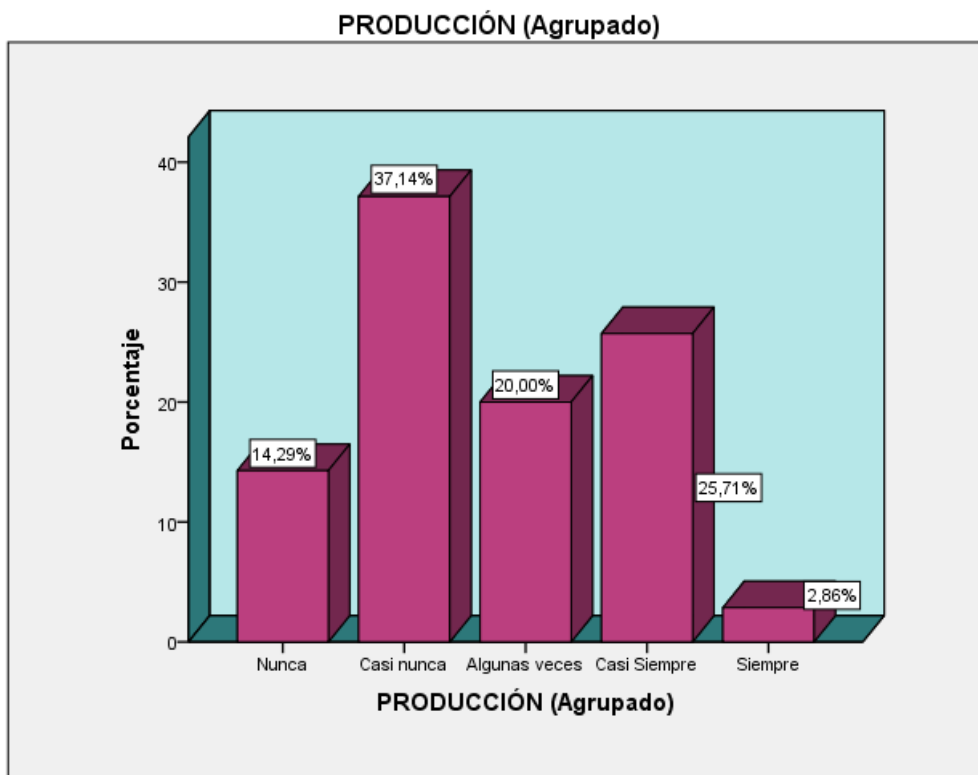
Interpretación: De acuerdo a la gráfica N° 4, de 35 trabajadores encuestados, el 28,57% de los encuestados afirma que “Casi Nunca” el equilibrio de la empresa está basada en la innovación tecnológica, el 25,71% afirma que “Siempre”, el equilibrio de la empresa está basada en la innovación tecnológica, el 22,86% afirma que “Algunas Veces”, el equilibrio de la empresa está basada en la innovación tecnológica y el 22,86% afirma que “Nunca” el equilibrio de la empresa está basada en la innovación tecnológica, Por lo tanto la mayoría de los encuestados afirman que el equilibrio de la empresa está basada en la innovación tecnológica.

Tabla N°28: Barra de producción.

¿Los recursos humanos que laboran en el área operativa son eficientes?

		PRODUCCIÓN (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	14,3	14,3	14,3
	Casi nunca	13	37,1	37,1	51,4
	Algunas veces	7	20,0	20,0	71,4
	Casi Siempre	9	25,7	25,7	97,1
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Grafica N°5: Dimensión Producción

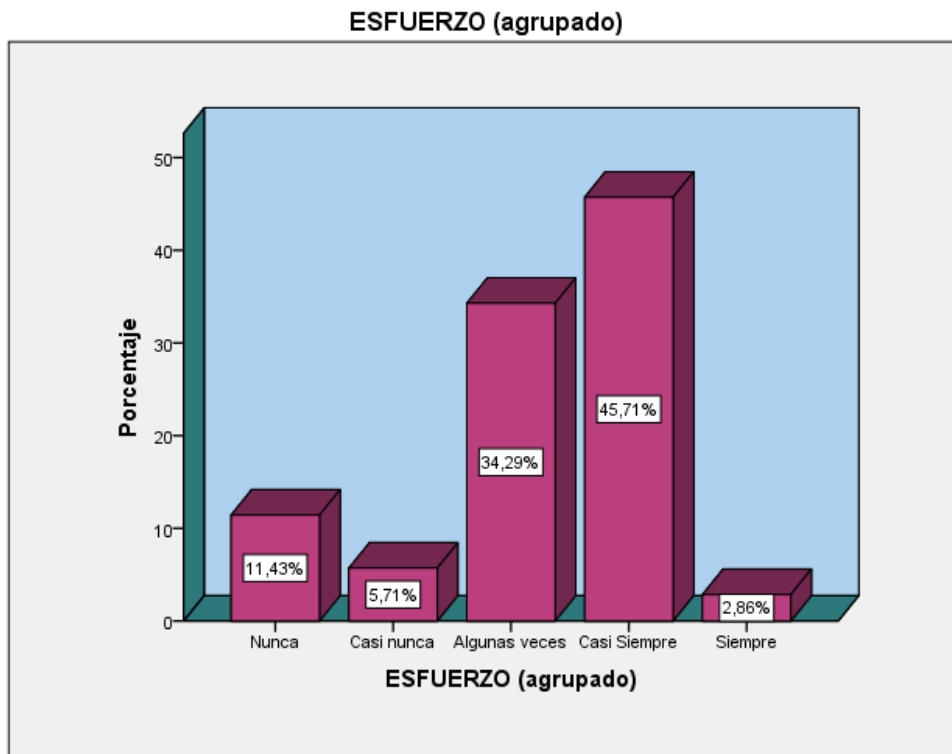
Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De acuerdo a la gráfica N° 5, de 35 trabajadores encuestados, el 37,14% de los encuestados afirma que “Casi Nunca” la producción que laboran en el área operativa son eficientes, el 25,71% afirma que “Casi Siempre” la producción que laboran en el área operativa son eficientes, el 20,59% afirma que “Algunas Veces” la producción que laboran en el área operativa son eficientes y el 17,65% afirma que “Nunca” la producción que laboran en el área operativa son eficientes y el 2,86% afirma que “Siempre” la producción que laboran en el área operativa son eficientes. Por lo tanto la mayoría de los encuestados afirman que la producción que laboran en el área operativa es eficiente.

Tabla N°29: Barra de “Esfuerzo”

¿La empresa consigue metas y resultados con trabajo en equipo?

ESFUERZO (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11,4	11,4	11,4
	Casi nunca	2	5,7	5,7	17,1
	Algunas veces	12	34,3	34,3	51,4
	Casi Siempre	16	45,7	45,7	97,1
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



Grafica N° 6: Dimensión Esfuerzo

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De acuerdo a la gráfica N° 6, de 35 trabajadores encuestados, el 5,71% de los encuestados afirma que “Casi Nunca” el esfuerzo consigue metas y resultados con trabajo en equipo, el 34,29% afirma que “Algunas Veces”, el esfuerzo consigue metas y resultados con trabajo en equipo, el 45,71% afirma que “Casi Siempre”, el esfuerzo consigue metas y resultados con trabajo en equipo y el 2,86% afirma que “Siempre” el esfuerzo consigue metas y resultados con trabajo en equipo. Por lo tanto la mayoría de los encuestados afirman que el esfuerzo consigue metas y resultados con trabajo en equipo.

IV DISCUSIÓN

Para fundamentar similitudes o disconformidades de la investigación con otros autores, se examinaron aspectos similares, y/o discrepancias con otros estudios realizados en el país. La hipótesis de la investigación y los resultados se han confirmado; el objetivo primordial de la investigación fue determinar la influencia del empowerment en la productividad de la distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018; como objetivo específico uno es determinar la influencia los empleados en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018, como objetivo específico dos determinar la influencia de la calidad en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018. Como objetivo tres es determinar la influencia de la responsabilidad en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

La investigación es no paramétrica por que la población no se clasifica ni distribuye específicamente; se desarrolla con un 0.95 % de confianza y un 0.05% de significancia tiene una población de 34. Se realiza la prueba de correlación lineal obteniendo un resultado de $R_h = 0.703$ que significa una correlación positiva alta o considerable como se muestra la tabla de Niveles de correlación con el coeficiente Rho **N°5** para la contratación de la hipótesis general obtuvimos como resultado $R = 0.703$ que se muestra en la tabla N° 6 Donde la significancia bilateral encontrada es de 0.000, y se tiene como resultado un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$), Por lo que podemos decir que el empowerment influye en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

El resultado de la investigación es coherente y se ratifica la similitud con lo obtenido por Pérez, C. (2002) en su tesis "Empowerment y su relación en la productividad del trabajador en el departamento de radiología de los hospitales de la ciudad de Monterrey Nuevo León". Tesis para obtener en grado de: Maestría en Psicología Laboral, facultad de psicología en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México, 2002. Tuvo como objetivo "Conocer si existe una relación entre el Empowerment y la productividad en el área de Radiología de las organizaciones Hospitalarias". El autor nos menciona que el empowerment es una herramienta que brinda fortaleza al momento de ejecutar las acciones con liderazgo, dando sentido al momento de trabajar en equipo, respecto a la productividad que es consecuencia de los esfuerzos de los integrantes de un organismo cuando ejecutan sus laborales, y tiene como objetivo primordial averiguar si hay relación entre el empowerment y la productividad

en el área de Radiología. Pérez concluye a través de los resultados, que el empowerment tiene relación directamente para aumentar la productividad debido a que en las organizaciones hospitalarias no existe una herramienta que ayude de manera directa el estudio del empowerment, trayendo a su vez índices de menor productividad en el área de Radiología de las organizaciones hospitalarias.

Ambos resultados muestran que el empowerment tiene relación directa con la productividad, influencia la labor con equipos de trabajo, logrando la calidad total en un sistema funcional, con información sistematizada, al servicio de los clientes, con el cumplimiento de metas, objetivos y resultados trazados.

Así mismo el objetivo general planteado es coherente con los objetivos específicos y la conclusión por lo que se ratifican. Siendo ambas conclusiones complementarias para lograr un buen servicio al cliente.

DISCUSION POR HIPOTESIS

La hipótesis general de la investigación es “El empowerment influye la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018. Como primera hipótesis específica es Los empleados influyen la productividad de la empresa Distribuidora Gas Corina, Callao, 2018. Como segunda hipótesis específica La calidad influye la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018. Y como tercera hipótesis específica es La responsabilidad influye la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018. Los resultados de la investigación muestran que el empowerment influye la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

La investigadora sostiene la hipótesis propositiva que el empowerment influye en la productividad de la empresa porque es una herramienta que respalda el comportamiento de los empleados, la calidad y responsabilidad por parte de los trabajadores al realizar sus labores, mejorando la coordinación de las actividades de la empresa, facilitando información relevante y oportuna para el logro de resultados deseados.

El resultado de la investigación es similar a lo obtenido por Pérez, C. (2002) quien asume en la aplicación del Empowerment los trabajadores del departamento de radiología de los Hospitales, existe también índices de mayor productividad".

La investigación presenta como conclusión que un adecuado manejo del empowerment mejoraría la productividad, así como también en la responsabilidad de los colaboradores de la empresa, ambas conclusiones ratifican que un adecuado manejo del empowerment mejorara la productividad de la empresa.

DISCUSION POR METODOS

La información que muestra el estudio, nos concede aportar algunas sugerencias específicas para la obtener gran eficacia en el ámbito organizacional relacionadas con la aplicación del Empowerment. La investigación logra analizar la situación problemática y obtiene resultados positivos y evidencia que mejorando el empowerment en las empresas, cumpliendo los objetivos y metas al servicio del cliente y los resultados de la empresa logra el desarrollo empresarial y de la sociedad, habiendo aplicado el método hipotético deductivo, del tipo aplicada, con un nivel explicativo causal, con diseño no experimental de corte transversal. Siendo similar la investigación de Pérez, C. (2002). Quien aplicó la investigación correlacional de nivel descriptiva - explicativa de tipo aplicada y diseño no experimental.

DISCUSION POR TEORIA

La investigación corrobora que las teorías de ambas investigaciones son semejantes porque muestran la utilidad al aplicarlos en la realidad y lograr los resultados, pues el empowerment ayuda el cumplimiento de responsabilidades, calidad de servicio por parte de los empleados. La investigación tiene como base teórica principal al autor Koontz y Weichrich (1993). Quienes recalcan que el empowerment significa "Crear un ambiente en el cual los empleados de todos los niveles sientan que tienen una influencia real sobre los estándares de calidad, servicio y eficiencia del negocio dentro de sus áreas de responsabilidad".

Se acepta la teoría planteada por Pérez, C. (2002), citando a (Wilson, 1999 p.8). El Empowerment real y con futuro sólo tiene lugar si la organización cambia su cultura para eliminar el bloqueo al Empowerment, y si a toda su gente se le anima a desarrollar talentos y alcanzar su potencial. Realizar este cambio de cultura es muy complejo y se requiere de tiempo, una importante capacidad de entendimiento y considerables recursos para poder llevarlos a la práctica.

Los autores recalcan la relevancia e importancia del empowerment de las empresas con un crecimiento continuo empresarial.

DISCUSION POR CONCLUSION

Las conclusiones de la investigación muestran que el empowemwent, influye en el desarrollo organizacional de la empresa, puesto que esta herramienta respalda a los empleados, la calidad, la responsabilidad, incentivando la mejora de las habilidades, productividad y proporciona información relevante y oportuna para el logro de metas y resultados deseados.

Es coherente con la conclusión de Morales, E. (2016). En su tesis “Empoderamiento y desempeño laboral”. Tesis para obtener el grado de: Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, facultad de humanidades en la Universidad Rafael Landívar, en Quetzaltenango, 2016. Quien concluye que el empowerment influye la productividad, ya que un adecuado manejo de la herramienta Empowerment o empoderamiento llevó al éxito a la institución, ya que sus trabajadores se sienten motivados e identificados con su puesto de trabajo fomentando el trabajo en equipo llevando al éxito en el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Como primera conclusión: Se ha determinado que el empowerment influye en la productividad de la empresa, creando un ambiente adecuado y motiva el desarrollo del buen servicio, logrando eficiencia y responsabilidad para el logro de las metas y de resultados planteados.

Como segunda conclusión Se ha determinado que los empleados de la empresa influyen en el empowerment, otorgando una adecuada responsabilidad y poder para la toma de decisiones, logrando que respalden los objetivos de la empresa.

En la tercera conclusión Se ha determinado que la calidad influye en la productividad de la empresa mejorando las necesidades futuras de los consumidores en características medibles para dar satisfacción a un precio accesible, logrando así la rentabilidad para la empresa.

En la cuarta conclusión Se ha determinado que la responsabilidad de los empleados influye en la productividad de la empresa, pues esta actúa con capacidad de evaluar consecuencias de las propias acciones, contribuyendo al trabajo en equipo obteniendo resultados favorables.

VI RECOMENDACIONES

Tomando como base los resultados obtenidos en la investigación, podemos emitir las siguientes sugerencias:

Se recomienda programar la capacitación hacia los empleados sobre el empowerment, para que tengan más conocimientos del tema, y lograr confianza en el desempeño de sus funciones laborales y no generen resistencia al cambio.

Se recomienda el mejoramiento continuo de los servicios logrando estándares de calidad, y eficiencia del negocio en la labor de los empleados con la responsabilidad, toma de decisiones, logrando cumplir los objetivos planteados en la empresa.

Para lograr la calidad de servicio y la productividad se recomienda desarrollar los servicios con eficiencia y lograr la rentabilidad.

Se recomienda para lograr el desarrollo de las actividades con responsabilidad, motivar al personal, otorgando incentivos para lograr la identificación del personal hacia la empresa y lograr resultados y metas favorables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arana, C. (2011). Aplicación del empowerment en la gestión gerencial de los hoteles y hostales de tres estrellas de la ciudad de Iquitos. (Tesis de grado)

Recuperado de

<http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3907>

Blanchard, K. (2008). Empowerment, (2da ed). Editorial norma s.a. Bogota-Colombia.

Boglander, G. (2008). Administración de recursos humanos, (14va ed). Editora cengage learning, México.

Castro, Y. y Riveros, W (2015). Empowement y gestión empresarial en la facultad de ciencias empresariales. (Tesis de grado)

Recuperado de:

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/58>

Carrasco, s. (2005). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyecto de investigación. San Marcos. Perú.

Chiavenato, i. (2000). Administración de recursos humanos (5ª ed.). Colombia: Mcgraw-hill interamericana.

Chiavenato, i. (2009). Gestión del talento humano. (3ra ed.). México: Mc graw-hill.

Drucker, p. (2002). Los desafíos de la gerencia del siglo xxi. Bogotá: grupo Editorial norma.

Figuera, m., & paisano, m. (2006). El empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional (tesis de licenciatura). Universidad de oriente, Venezuela. Recuperado de http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/652/1/tesis658.312404_f476_01.pdf

Gil, f. (2013). Empowerment: democratización de la gestión empresarial. Perú. Recuperado de <http://www.fernandogil.org/2013/02/empowerment-democratizacion-de-la-gestion-empresarial/>

Hernandez, S. y Fernandez, C. y Baptista, I, (2006). Metodología de la investigación. (4ta ed.). Mexico: Mc graw-hill.

Malpartida, C. (2016). Empowerment y desempeño laboral en la tienda Comercial Rivera. (Tesis de grado)
Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/316738874/TESIS-II-EMPOWERMENT-Y-EL-DESEMPENO-LABORAL-EN-LA-TIENDA-COMERCIAL-RIVERA-HUANUCO-2016>

Martha, A. (2007). Rol de jefe. Como ser un buen jefe, Editorial Grancia. Argentina.

Mcmillan, J. y schumacher, S. (2005). Investigación educativa. Pearson Education. España.

Merlin, M. y Ovalles, R. (2002). Relación entre el empowerment, los estilos de gerencia, la orientación motivacional y variables sociodemográficas: un diagrama de ruta. (Tesis

de grado)

Recuperado de

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP8315.pdf>

Morales, E. (2016). Empoderamiento y desempeño laboral. (Tesis de grado)

Recuperado de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/06/14/Morales-Edswin.pdf>

Ojeda, R. (2006). Modelo basado en la herramienta Empowerment para mejorar la Calidad de atención al cliente en una pequeña empresa del sector Manufacturero en Huajuapán de León, Oaxaca. (Tesis de grado)

Recuperado de

http://biblioteca.utm.mx/resultados2_se.php?folio=9946&rconsulta=datos&cadenal=comp&pos=1943&viene=1

Perez, C. (2002). Empowerment y su relación en la productividad del trabajador en el departamento de radiología de los hospitales de la ciudad de Monterrey Nuevo León. (Tesis de grado)

Recuperado de

<http://eprints.uanl.mx/6763/1/1080124403.PDF>

Robbinson, S. y Coulter, M. (2005). Administración de recursos humanos, (8va ed). Editorial person. Mexico.

Torres, A. (2014). El empowerment como estrategia de gestión en el Hotel Ensueño, Arequipa 2014. (Tesis de grado)

Recuperado de

http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_4ffc0fabdab5bf90d8cf5bf6e518059e

Wilson, t. (2004). Manual del empowerment (1ra ed.). Ediciones gestión 2000. España.

ANEXOS

CUESTIONARIO:

El presente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer “El empowerment y su influencia en la productividad de la empresa. Por lo cual se solicita marcar con una X donde corresponda con la mayor sinceridad posible.

N°	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSION: EMPLEADOS						
1	¿El Salario que paga la empresa distribuidora Gas Corina satisface las necesidades básicas de la familia?					
2	¿Los sueldos que paga la empresa se incrementan de acuerdo al costo de vida?					
3	¿Los trabajadores se desempeñan en la empresa de acuerdo a los estándares de calidad?					
4	¿El trabajo que desarrolla en la empresa distribuidora Gas Corina es de su agrado?					
5	¿El personal de la empresa presta servicio las 8 horas?					
DIMENSION: CALIDAD						
6	¿El servicio que brinda la empresa satisface las necesidades del cliente?					
7	¿Los clientes expresan conformidad por el producto vendido por la empresa?					
8	¿Los diseños de los productos coadyuvan en la compra por los clientes?					
9	¿La empresa ofrece bienes y servicios a precios accesibles?					
10	¿Los clientes expresan satisfacción por los servicios brindados?					
DIMENSION: RESPONSABILIDAD						
11	¿La empresa toma en consideración su capacidad en el desarrollo sus funciones asignadas?					
12	¿La empresa evalúa permanente las metas de las ventas programadas?					
13	¿Los logros obtenidos en la empresa son consecuencia del trabajo en equipo?					
14	¿Las acciones planeadas coadyuvan al cumplimiento de los objetivos?					
15	¿Las obligaciones del personal cumplidas se evalúan con indicadores de cumplimiento?					
DIMENSION: EQUILIBRIO						
16	¿La fuerza productiva de la empresa está basada en la					

	innovación tecnológica?					
17	¿El personal desarrolla objetivos comunes haciendo un solo esfuerzo para lograr los resultados?					
18	¿El posicionamiento en el mercado se logró con estrategias de ventas?					
19	¿El mayor movimiento económico de la empresa se registra los fines de mes?					
20	¿Los estados económicos financieros muestran resultados favorables en la empresa?					
DIMENSION: PRODUCCION						
21	¿Los recursos humanos que laboran en el área operativa son eficientes?					
22	¿Los bienes y servicios que ofrece la empresa satisfacen las expectativas del cliente?					
23	¿La distribución de los bienes y servicios se desarrollan eficientemente?					
24	¿El capital de trabajo de la empresa muestra solvencia económica?					
25	¿El mercado cautivo de la empresa está dado por las familias de ingresos económicos altos?					
DIMENSION: ESFUERZO						
26	¿La empresa promueve el empleo formal?					
27	¿Las actividades realizadas por la empresa requieren de mucha energía en la distribución de bienes y servicios?					
28	¿Las acciones ejecutadas en la distribución de bienes y servicios requieren de voluntad y vigor?					
29	¿Las actividades planeadas en la empresa se desarrollan con plazos fijados?					
30	¿La empresa consigue metas y resultados con trabajo en equipo?					
31	¿El empowerment influye en la productividad?					
32	¿Los empleados influyen en la productividad?					
33	¿La calidad influye en la productividad?					
34	¿La responsabilidad influye en la productividad?					

Gracias por su colaboración

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El empowerment y su influencia en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye el empowerment en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia del empowerment en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.</p>	<p>General:</p> <p>El empowerment influye la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.</p>
<p>Específicos:</p> <p>a) ¿Cómo influye los empleados en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018?</p>	<p>Específicos:</p> <p>a) Determinar la influencia de los empleados en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.</p>	<p>Específicos:</p> <p>a) Los empleados influyen la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.</p>
<p>b) ¿Cómo influye la calidad en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018?</p>	<p>b) Determinar la influencia de la calidad en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.</p>	<p>b) La calidad influye la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.</p>
<p>c) ¿Cómo influye la responsabilidad en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018?</p>	<p>c) Determinar la influencia de la responsabilidad en la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.</p>	<p>c) La responsabilidad influye la productividad de la empresa distribuidora GAS CORINA S.A.C., Callao, 2018.</p>

MATRIZ DE VALIDACION DE OBTENCION DE DATOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "El empowerment y su influencia en la productividad de la empresa Distribuidora Gas Corina, Callao, 2017"		Apellidos y nombres del Investigador: Núñez Agui Luz Vanessa		Apellidos y nombres del experto: Arce Alvarez, Edwin			
VARIABLES		ASPECTO POR EVALUAR		OPINION DEL EXPERTO			
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Empowerment	Empleados	Salario	1.- ¿El Salario que paga la empresa Distribuidora Gas Corina satisface las necesidades básicas de la familia?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre			
		Sueldo	2.- ¿Los sueldos que paga la empresa se incrementan de acuerdo al costo de vida?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre			
		Desempeño	3.- ¿Los trabajadores se desempeñan en la empresa de acuerdo a los estándares de calidad?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre			
		Trabajo	4.- ¿El trabajo que desarrolla en la empresa Distribuidora Gas Corina es de su agrado?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre			
		Persona	5.- ¿El personal de la empresa presta servicio las 8 horas?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre			
		Calidad	Necesidad	6.- ¿El servicio que brinda la empresa satisface las necesidades del cliente?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
			Producto	7.- ¿Los clientes expresan conformidad por el producto vendido por la empresa?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
			Diseño	8.- ¿Los diseños de los productos coadyuvan en la compra por los clientes?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
			Precio	9.- ¿La empresa ofrece bienes y servicios a precios accesibles?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
			Satisfacción	10.- ¿Los clientes expresan satisfacción por los servicios brindados?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Responsabilidad	Capacidad	11.- ¿La empresa toma en consideración su capacidad en el desarrollo sus funciones asignadas?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
			Evaluación	12.- ¿La empresa evalúa permanente las metas de las ventas programadas?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
			Consecuencias	13.- ¿Los logros obtenidos en la empresa son consecuencia del trabajo en equipo?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
			Acción	14.- ¿Las acciones planeadas coadyuvan al cumplimiento de los objetivos?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "El empowerment y su influencia en la productividad de la empresa Distribuidora Gas Corina, Callao, 2017"		Apellidos y nombres del investigador: Núñez Agui Luz Vanessa		Apellidos y nombres del experto: Rosales Domínguez, Edith Geobana	
ASPECTO POR EVALUAR					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO
					SI CUMPLE / NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Empleados	Salario	1.- ¿El Salario que paga la empresa Distribuidora Gas Corina satisface las necesidades básicas de la familia?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			2.- ¿Los sueldos que paga la empresa se incrementan de acuerdo al costo de vida?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			3.- ¿Los trabajadores se desempeñan en la empresa de acuerdo a los estándares de calidad?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			4.- ¿El trabajo que desarrolla en la empresa Distribuidora Gas Corina es de su agrado?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			5.- ¿El personal de la empresa presta servicio las 8 horas?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			6.- ¿El servicio que brinda la empresa satisface las necesidades del cliente?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			7.- ¿Los clientes expresan conformidad por el producto vendido por la empresa?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			8.- ¿Los diseños de los productos coadyuvan en la compra por los clientes?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			9.- ¿La empresa ofrece bienes y servicios a precios accesibles?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			10.- ¿Los clientes expresan satisfacción por los servicios brindados?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			11.- ¿La empresa toma en consideración su capacidad en el desarrollo sus funciones asignadas?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			12.- ¿La empresa evalúa permanentemente las metas de las ventas programadas?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			13.- ¿Los logros obtenidos en la empresa son consecuencia del trabajo en equipo?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	
			14.- ¿Las acciones planeadas coadyuvan al cumplimiento de los objetivos?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	

Productividad	Equilibrio	Obligación	15.- ¿Las obligaciones del personal cumplidas se evalúan con indicadores de cumplimiento?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Fuerzas	16.- ¿La fuerza productiva de la empresa está basada en la innovación tecnológica?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Resultado	17.- ¿El personal desarrolla objetivos comunes haciendo un solo esfuerzo para lograr los resultados?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Posicionamiento	18.- ¿El posicionamiento en el mercado se logró con estrategias de ventas?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Movimiento	19.- ¿El mayor movimiento económico de la empresa se registran los fines de mes?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Estado	20.- ¿Los estados Económico financiero muestran resultados favorables en la empresa?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
	Producción	Recursos	21.- ¿Los recursos humanos que laboran en el área operativa son eficientes?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Bienes y Servicios	22.- ¿Los bienes y servicios que ofrece la empresa satisfacen las expectativas del cliente?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Eficiencia	23.- ¿La distribución de los bienes y servicios se desarrollan eficientemente?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Capital	24.- ¿El capital de trabajo de la empresa muestra solvencia económica?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Mercado	25.- ¿El mercado cautivo de la empresa está dado por las familias de ingresos económicos altos?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
	Esfuerzo	Empleo	26.- ¿La empresa promueve el empleo formal?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Energía	27.- ¿Las actividades realizadas por la empresa requieren de mucha energía en la distribución de bs, y ss.?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Vigor	28.- ¿Las acciones ejecutadas en la distribución de bs y ss., requieren de voluntad y vigor?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Actividad	29.- ¿Las actividades planeadas en la empresa se desarrollan con plazos fijados?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
		Consecución	30.- ¿La empresa consigue metas y resultados con trabajo en equipo?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre		
Firma del experto				Fecha: 30/ 10/2017		

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

ASPECTO POR EVALUAR		OPINION DEL EXPERTO							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
Empowerment	Empleados	Salario	1.- ¿El Salario que paga la empresa Distribuidora Gas Corina satisface las necesidades básicas de la familia?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>				
			2.- ¿Los sueldos que paga la empresa se incrementan de acuerdo al costo de vida?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		capacidad		
			3.- ¿Los trabajadores se desempeñan en la empresa de acuerdo a los estándares de calidad?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>				
			4.- ¿El trabajo que desarrolla en la empresa Distribuidora Gas Corina es de su agrado?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>				
			5.- ¿El personal de la empresa presta servicio las 8 horas?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>				
			Calidad	Necesidad	6.- ¿El servicio que brinda la empresa satisface las necesidades del cliente?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
					7.- ¿Los clientes expresan conformidad por el producto vendido por la empresa?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
				Producto	8.- ¿Los diseños de los productos coadyuvan en la compra por los clientes?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
					9.- ¿La empresa ofrece bienes y servicios a precios accesibles?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
				Satisfacción	10.- ¿Los clientes expresan satisfacción por los servicios brindados?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
					11.- ¿La empresa toma en consideración su capacidad en el desarrollo sus funciones asignadas?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Responsabilidad	Evaluación	12.- ¿La empresa evalúa permanentemente las metas de las ventas programadas?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
					13.- ¿Los logros obtenidos en la empresa son consecuencia del trabajo en equipo?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
				Consecuencias	14.- ¿Las acciones planeadas coadyuvan al cumplimiento de los objetivos?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		

Título de la investigación: "El empowerment y su influencia en la productividad de la empresa Distribuidora Gas Corina, Callao, 2017"

Apellidos y nombres del investigador: Núñez Agui Luz Vanessa

Apellidos y nombres del experto: Costilla Castillo, Pedro

Productividad	Obligación	15.- ¿Las obligaciones del personal cumplidas se evalúan con indicadores de cumplimiento?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Equilibrio	16.- ¿La fuerza productiva de la empresa está basada en la innovación tecnológica?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Resultado	17.- ¿El personal desarrolla objetivos comunes haciendo un solo esfuerzo para lograr los resultados?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Posicionamiento	18.- ¿El posicionamiento en el mercado se logra con estrategias de ventas?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Movimiento	19.- ¿El mayor movimiento económico de la empresa se registran los fines de mes?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Estado	20.- ¿Los estados Económico financiero muestran resultados favorables en la empresa?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	COPRESA
	Producción	21.- ¿Los recursos humanos que laboran en el área operativa son eficientes?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Bienes y Servicios	22.- ¿Los bienes y servicios que ofrece la empresa satisfacen las expectativas del cliente?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Eficiencia	23.- ¿La distribución de los bienes y servicios se desarrollan eficientemente?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Capital	24.- ¿El capital de trabajo de la empresa muestra solvencia económica?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Mercado	25.- ¿El mercado cautivo de la empresa está dado por las familias de ingresos económicos altos?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Esfuerzo	26.- ¿La empresa promueve el empleo formal?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Energía	27.- ¿Las actividades realizadas por la empresa requieren de mucha energía en la distribución de bs, y ss.?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Vigor	28.- ¿Las acciones ejecutadas en la distribución de bs y ss, requieren de voluntad y vigor?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Actividad	29.- ¿Las actividades planeadas en la empresa se desarrollan con plazos fijados?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	COPRESA
	Consecución	30.- ¿La empresa consigue metas y resultados con trabajo en equipo?	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	/	
	Firma del experto	Fecha: 30/ 10/2017			

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

datos Aislada 29-10-17.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

No.	Etiqueta	Valores	Perdidos	Co.	Alineación	Medida	Rol
1	1-¿El Salario que paga la empresa Distribuidora Gas Coma satisface las necesidades básicas de la fami...	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	2-¿Los sueldos que paga la empresa SE incrementan de acuerdo al costo de vida?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	3-¿Los trabajadores se desempeñan en la empresa de acuerdo a los estándares de calidad?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	4-¿El trabajo que desarrolla en la empresa Distribuidora Gas Coma es de su agrado?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	5-¿El personal de la empresa presta servicio las 8 horas?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	6-El empowement influye en la productividad	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	7-¿Los empleados influyen en la productividad	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	8-¿El servicio que brinda la empresa satisface las necesidades del cliente?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	9-¿Los clientes expresan conformidad por el producto vendido por la empresa?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	10-¿Los diseños de los productos coadyuvan en la compra por los clientes?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	11-¿La empresa ofrece bienes y servicios a precios accesibles?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	12-¿Los clientes expresan satisfacción por los servicios brindados?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	13-¿La calidad influye en la productividad	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	14-¿La empresa toma en consideración su capacidad en el desarrollo sus funciones asignadas?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	15-¿La empresa evalúa permanentemente las metas de las ventas programadas?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	16-¿Los logros obtenidos en la empresa son consecuencia del trabajo en equipo?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	17-¿Las acciones planeadas coadyuvan al cumplimiento de los objetivos?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	18-¿Las obligaciones del personal cumplidas se evalúan con indicadores de cumplimiento?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	19-¿La responsabilidad influye en la productividad.	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	20-¿La fuerza productiva de la empresa está basada en la innovación tecnológica?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	21-¿El personal desarrolla objetivos comunes haciendo un solo esfuerzo para lograr los resultados?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	22-¿El posicionamiento en el mercado se logró con estrategias de ventas?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	23-El mayor movimiento económico de la empresa se registran los fines de mes?	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	24-¿Los estados Económico financiero muestran resultados favorables en la empresa	(1. Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
or							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://e.turned.com/app/cards/es/?lang=es&student_user=18&=&u=1075593940&o=984971250

Vanessa Nuñez Agui | empowerment y su influencia la productividad

feedback studio

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“EL EMPOWERMENT Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA GAS CORINA S.A.C., CALLAO, 2018”

Página: 1 de 85 | Número de palabras: 15060 | Text-only Report | High Resolution | [Activado](#)