



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Autoridad funcional en la empresa Perfumerías Unidas S.A de
Jesús María - Lima, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Gonzales Gurmendi, Pedro Aldo (ORCID: 0000-0003-0813-708X)
Quispe Requena, Andrey Gerardo (ORCID: 0000-0001-5678-800X)

ASESORAS:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina ORCID (0000-0002-6867-0778)
Dra. Vásquez Ramírez, Mary Maribel ORCID (0000-0003-2382-0346)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A todas aquellas personas que nos apoyaron en la realización de este proyecto, en el transcurso de mi carrera y en especial. A nuestra familia ya que ellos fueron el motor y motivo, la fuerza que nos impulsaron a continuar este sendero y así poder culminar esta tesis.

Agradecimiento

A Dios por guiarnos e iluminarnos por este camino, y en segundo lugar a nuestras madrecitas (Augusta y Felicita) por sus consejos y apoyo incondicional y en tercer lugar a nuestras parejas (Nelly y Juana) por su entrega, paciencia y confianza, y a todas las personas que nos han apoyado en el transcurso de la carrera (profesores y compañeros).

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación mediante juicio de experto	17
Tabla 2 Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken	17
Tabla 3 Escala Allvariables resumen de procesamiento de casos	20
Tabla 4 Distribución de frecuencia y porcentaje de autoridad funcional	21
Tabla 5 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Poder legítimo	22
Tabla 6 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Poder de conocimiento	23
Tabla 7 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Poder referente	24
Tabla 8 Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Poder de recompensa	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución porcentual de la variable autoridad funcional	21
Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión Poder legítimo	22
Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión Poder de conocimiento	23
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión Poder referente	24
Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión Poder de Recompensa	25

Resumen

La investigación se realizó con el objetivo de poder determinar la percepción de los colaboradores sobre la autoridad funcional en la empresa Perfumerias Unidas S.A de Jesús María -Lima, 2018. Nuestra investigación tuvo un nivel descriptivo con un tipo de diseño transversal y enfoque cuantitativo. Así mismo se obtiene como referencia a las definiciones de sus teorías de Koontz, Weihrich y Cannice. La población fue conformada por 500 colaboradores y la muestra se constituyó en 81 colaboradores, siendo la muestra de tipo probabilístico. La técnica utilizada para recabar información fue a través de la encuesta y para la validación de los instrumentos de recolección de datos se recurrió a docentes expertos en el área académica de la universidad en mención y cuya confiabilidad fue determinada a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0,947), demostrando según los resultados una fuerte confiabilidad. Los resultados obtenidos por la presente investigación determinaron que la percepción de los colaboradores fue regular con 67.9%, el 22.2% fue eficiente y el 9.9% fue deficiente. Finalmente, concluyó que la percepción de los colaboradores sobre la autoridad funcional fue regular.

Palabras claves: Poder legítimo, conocimiento, referente, recompensa.

Abstract

The research was carried out with the objective of being able to determine the perception of the collaborators on the functional authority in the company Perfumerias Unidas S.A de Jesús María -Lima, 2018. Our research had a descriptive level with a type of cross-sectional design and quantitative approach. It is also obtained as a reference to the definitions of their theories by Koontz, Wehrich and Cannice. The population was made up of 500 collaborators and the sample consisted of 81 collaborators, the sample being probabilistic. The technique used to collect information was through the survey and for the validation of the data collection instruments, expert teachers in the academic area of the university in question were used and whose reliability was determined through the Cronbach's Alpha statistic: (0.947), showing strong reliability according to the results. The results obtained by the present investigation determined that the perception of the collaborators was regular with 67.9%, 22.2% was efficient and 9.9% was deficient. Finally, it concluded that the employees' perception of functional authority was regular.

Keywords: Legitimate power, knowledge, referent, reward.

I. INTRODUCCIÓN

Según Espinoza, (2018). Muchos estudios coinciden incorporar a la investigación para la solución de un problema aún desconocido, el cual debe de iniciarse con la identificación del problema o situación a la que todavía no se conoce la solución. Es así que se ha realizado la siguiente investigación de la autoridad funcional en la empresa Perfumerías Unidad S.A, así poder plantear el problema y conocer su solución.

La autoridad funcional en las empresas ha recobrado realce dentro de la agenda mundial, tenemos la investigación de La Madriz (2019). las responsabilidades del gerente, en un principio solo se basaba en las cualidades brindadas por la teoría clásica. En este estudio, las responsabilidades de los gerentes son importantes para demostrar que su desempeño es medular para que la empresa pueda alcanzar sus metas, tomando en cuenta los elementos que suelen facilitar los procesos en el contexto donde se desarrolla (p. 126); así mismo, en el artículo publicado por Reyes, González y Corona, (2018). Sostienen que la Autoridad es importante y saludable dentro de una institución ya que eso permite cumplir con los objetivos de la planificación estratégica de las empresas que dirigen, y no un autoritario que impone (pp 753-761). Además, según Hellriegel, Jackson y Slocum, (2017) hacen referencia que es un pilar importante para el avance y progreso sostenible de las empresas porque tomando en cuenta de la planeación estratégica de la autoridad funcional no tendrá éxito cuando no se cuenta con el apoyo de los colaboradores y preocupado por este problema de la autoridad funcional.

En el entorno Latinoamericana tenemos por un lado a Molina, Heredia, Romaní y Reynaga, (2020). Quien indica que dicho estudio muestra las brechas de poder como algo natural, ya que ahora las nuevas generaciones tienen mayor participación en las tomas de decisiones, por lo tanto, obtienen un nuevo contrato psicológico, donde reconfigure la relación entre jefes y trabajadores, para si empoderar a los trabajadores, mediante el poder silencioso y, así poder disminuir las brechas de poder (p. 63). Además, en la investigación Colmenares, Da Costa y Montilla, (2017). Hacen referencia que un gerente debe de tener cualidades como es el conocimiento, habilidad y destreza para poder recabar información luego

analizarlo y dar solución en un menor tiempo, así mismo poder manejar un buen planeamiento, presupuesto y organizar en forma adecuada la empresa. Y por último en la investigación de Beltrán (2012). Al examinar dichos comportamientos empresariados desde su perspectiva de sus intereses, estos pueden contradecir la teoría, ya que presentan, en muchos eventos, haber actuado en contra de sus propios intereses. Por tanto, esto no es ni excepcional ni trascendental de los empresarios latinoamericanos (p. 89).

En el ámbito nacional como hace referencia el Diario Gestión que muestra el cambio de perfil que tienen ahora los ejecutivos cuando a la hora de buscar un cargo de gerente general ha evolucionado de acuerdo va cambiando el mercado, es así que ahora el gerente solo dura un máximo de 5 años y no 10 años como era antes, y esto es de acuerdo al periodo de la empresa, el cual se han reducido y los cambios han sido de manera más rápida, de manera que cuando un Ejecutivo pide eficiencia y eficacia, normalmente se produce el cambio en el ejecutivo (Ochoa, 2018). De igual manera también en el Diario Gestión hace referencia que los gerentes de las empresas en el Perú que se dedican a los temas de planificación estratégica o planificación general son del 10% al 15% y es muy por debajo de los estándares 30% y 35%, aunque según el vocero de la empresa Hay Group S.A, José Pareja, debería ser de un 25% (Pareja, 2018).

Tal es así que en el entorno local tomamos como punto de investigación a la empresa Perfumerías Unidas, empresa peruana que se dedica al comercio de perfumes de marcas reconocidas, lleva en el mercado 26 años. Donde observamos el incumpliendo de sus metas, solo logra alcanzar el 40% de sus metas, el cual tiene un impacto en sus utilidades, con pérdidas aun 60% que significa \$ 80,000.00 aproximadamente que representa sus utilidades al no lograr alcanzar los objetivos según el planeamiento estratégico. Además, se ha notado una comunicación deficiente, debido a que hay varios jefes por área, lo cual hace que no haya coordinación entre ellos y le transmiten información equivocada a los colaboradores, los cuales se notan confundidos al no saber a quién obedecer, cada jefe tiene diversas funciones, pero no solucionan dificultades de fondo, solo le invierten tiempo a resolver problemas personales, dejando de lado lo que realmente concierne a la empresa.

En base a la realidad problemática y a los conceptos expuestos anteriormente se formuló la siguiente interrogante en el Prob. Gen. fue ¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre la autoridad funcional de la empresa Perfumerías Unidas S.A. del distrito de Jesús María para el año 2018?, y los Prob. Esp. Fueron (a) ¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre el poder legítimo de las autoridades en la empresa?, (b) ¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre el poder del conocimiento de las autoridades en la empresa?, (c) ¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre el poder referente de las autoridades en la empresa? y (d) ¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre el poder de recompensa de las autoridades en la empresa?

De acuerdo a Bernal (2010). El análisis de la Justificación teórica es el fin de la investigación es poder crear tanto el debate como la reflexión académica sobre un conocimiento real, en donde se pueda confrontar una teoría (p. 106). El estudio se justificó teóricamente porque contribuyó con los ejecutivos de la empresa para conocer la percepción de los trabajadores y mejorar la autoridad funcional y lograr una influencia positiva en los clientes para aumentar las ventas, por ende, la rentabilidad, también sirvió como un mecanismo para una buena toma de decisión en la institución.

Así mismo en la Justificación metodológica según Bernal (2010).es el estudio donde se da aportación de nuevos elementos como métodos, estrategias y así poder adquirir nuevos conocimientos que sea válidos y confiables (p.107). En el presente estudio se utilizó el método descriptivo, y fue analizado por un instrumento llamado cuestionario y su procesamiento en el SPSS para ver cómo se está dado la comunicación interna en la Autoridad Funcional de la empresa ya que se da importancia para los objetivos y el desarrollo de la empresa y de diversas organizaciones, en las cuales se podrían implantar nuestra investigación, así mismo se optará por el enfoque cuantitativo.

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) la Justificación social es el estudio cuando se va resolver problemas sociales donde afecten a un grupo social (p.109). En realidad, el estudio que se investigó en la empresa es sobre las medidas en que se concretan las acciones de la Autoridad Funcional ha favorecido y beneficiado a todos los colaboradores que trabajan en la organización y a los clientes para un buen servicio, ya que teniendo con ello se resolvió los problemas

que existen actualmente, y brindo la solución al personal para optimizar oportunidades laborales a todas las personas que busquen ascender dentro de la empresa. Según Hernández, Fernández y Batista (2014).

La Justificación práctica podrá ayudar a resolver algún problema real y que trascendencia tendrá. Esta investigación nos permitió ayudar a identificar y mejorar las actividades de la Autoridad Funcional en la compañía dedicada a la venta de Perfumes, a medida que pudimos descubrir los problemas con el personal, como es la falta de comunicación interna, el conocimiento de los objetivos de la empresa, el planeamiento estratégico, y la motivación hacia el personal y así pudimos resolver dichos problemas.

En lo que respecta al Obj. Gen. Este correspondió a Determinar la percepción de los colaboradores sobre la autoridad funcional en la empresa Perfumerías Unidas S.A. del distrito de Jesús María para el año 2018. Y los Obj. Esp. son. (a) Determinar la percepción de los colaboradores sobre el poder legítimo de las autoridades en la empresa, (b) Determinar la percepción de los colaboradores sobre el poder del conocimiento de las autoridades en la empresa, (c) Determinar la percepción de los colaboradores sobre el poder referente de las autoridades en la empresa y (d) Determinar la percepción de los colaboradores sobre el poder de recompensa de las autoridades en la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

Por el ámbito nacional se presenta la tesis de Contreras (2019), lo cual sostuvo que su objetivo se centró en la manera que se relaciona la planificación estratégica con el empowerment. Se contó con el apoyo de 68 sujetos. Estudio descriptivo, logra como resultado que las variables están en un nivel medio, mostrando una correlación moderada. La planificación del tipo estratégica tiene importancia cuando los maestros participan al momento de desarrollar sus actividades, dado que esta motiva a las decisiones que deben tomar para la ejecución de las acciones en el desarrollo de las clases con los estudiantes, ya que las actividades se han planificado con antelación en base al diagnóstico que pudieron estudiar para el fortalecimiento de la Facultad y para que se encuentre alineada a las metas de la casa de estudio.

En la tesis de Vivanco (2018), El autor examina el vínculo que hay entre las dos variables, dicho estudio es cuantitativo, correlacional, transversal; se contó con el apoyo de 50 colaboradores que laboran en el nosocomio, a quienes se le sometió a una encuesta que fue analizada posteriormente para recopilar datos que sirvan para darle solución a las problemáticas que se suscitaron en la empresa. Se concluye que se implementa un sistema moderno y tiene resultado (86%), y por otro lado está el modelo mecanicista en un (14%). Los encargados toman sus propias decisiones en cuanto a un (56%), una decisión media en un (44%). Muestra que la planificación de las actividades hace que los encargados del nosocomio puedan tomar mejores decisiones en cuanto a la mejora de las dificultades que atraviesa la entidad, por lo tanto, se puede manifestar que las decisiones que se basan en los planes donde se respetan las estrategias que se han sugerido pensado en el diagnóstico empresarial donde se pretende mejorar en cuanto a las debilidades.

Por otra parte, Tuanama (2018) en su trabajo de investigación examinó el vínculo que hay entre las dos variables. Dicho estudio es explicativo, se contó con la participación de 36 trabajadores. deductivo, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional. Se llega a la conclusión de que la variable Empowerment influye de manera positiva a la variable en los colaboradores de la New Athletic, ya que repercute significativamente en los colaboradores dentro de la empresa,

aunque no se aplique correctamente el uso de esta herramienta. Hay una relación entre las variables, lo que según los estadísticos aplicados dan como resultado que la relación es significativa, por otro lado, los colaboradores sienten que solo algunas veces las delegaciones de las responsabilidades van de acuerdo al cargo que ocupan, la mayoría de las veces, delegan la responsabilidad a quien menos se encuentra preparado, esta acción repercute en el colaborador. Hay relación entre la autoridad y la satisfacción laboral, las pruebas estadísticas demuestran que la autoridad no toma la decisión adecuada, es por ello, que da el alcance a los colaboradores de tomar la decisión que ellos crean conveniente.

Por lo expuesto por Romero (2018) en su tesis buscó plasmar el vínculo que hay entre las dos variables. Estudio descriptivo correlacional cuantitativo. no experimental, transversal. Se empleó una encuesta para la recolección de datos que sirvieron para un análisis posterior que ayudara a resolver las dificultades de la organización y mostrar que estrategias se han considerado para que pueda haber un mejor ambiente de trabajo en la municipalidad, Los datos se procesaron aplicando el SPSS. Hay una relación baja con un valor de (21.2%) donde los colaboradores sostienen que están satisfechos con el ambiente de trabajo que se le da en esa entidad, es en cuanto al trato que le brindan los encargados, que por lo visto están aplicando el liderazgo de manera adecuada en beneficio de la empresa.

De igual manera Flores (2017) en su tesis buscó establecer el vínculo que, entre las dos variables, Estudio básica, no experimental, descriptivo, correlacional, transversal, cuantitativo. Se contó con el apoyo de los colaboradores de la empresa, a quienes se le sometió a una encuesta que ayudo a recopilar datos para el análisis posterior. Se obtuvo una relación con un valor de $r=0.784$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$), donde se puede apreciar que el empowerment tiene una relación directa en una empresa productiva en mención, puesto que le brinda herramientas necesarias a los colaboradores para poder actuar en ausencia de los jefes cuando se presente dificultades y se puedan solucionar de manera inmediata sin esperar la llegada de los gerentes, este procesos hará que la producción de la empresa continúe y no se detenga, con lo cual también se gana un mayor aprovechamiento del tiempo y de las maquinas, seis se diera el caso que la empresa sea de producción y si es de servicio se ahorraría el tiempo de los colaboradores.

Se consideró los antecedentes internacionales según Rothman, De Vijlder, Schalk y Van Regenmortel (2019) en el artículo, en donde concluyeron que luego de catorce años después de que se presentó el modelo empoderamiento organizacional, la evidencia generalmente ha aumentado en los procesos de empoderamiento intraorganizacional. Se necesita más investigación sobre todos componentes, pero específicamente en los resultados intraorganizacionales, inter y extraorganizacionales componentes. Esto plantea la pregunta de qué causa esta brecha en la literatura. Una explicación podría ser que la complejidad de estos componentes los hace complicado de estudiar, otra razón podría ser que la investigación simplemente se centró demasiado en el primer componente, que ha creado un punto ciego para los otros dos componentes.

Además, el tipo de investigación que se ha realizado se basa principalmente en un diseño cuantitativo. Esto podría ser un sesgo porque se necesita investigación cualitativa para comprender cómo los profesionales obtienen empoderamiento y cómo la organización influye en esto proceso. Además, parece que los componentes del empoderamiento organizacional son más bien artificiales, lo que plantea la cuestión de cómo empoderamiento organizacional trata con la fluidez y la dinámica de una organización (pp. 1-26)

De acuerdo a Pandian y Ganesan (2019) en el artículo, concluyeron que la participación activa y un agricultor comprometido son factores muy importantes para el éxito de empresa productora El enfoque inferior parece ser un modelo sucesivo y que pueda sostener a la larga. La participación y el compromiso de los agricultores les hace tomar posesión de la organización que carecía de los otros modelos. El presente se estudió sobre empresas productoras indica que los agricultores son justos precios de sus productos, aumento en el margen de beneficio, reducción en el costo de los insumos y vinculación con instituciones financieras que tienen un impacto positivo en el estado socioeconómico de sus miembros y hacen que los agricultores tengan más poder que los no miembros.

Mientras que Phillips, Lindeman, Adames, Bettin y Bayston (2019) en el artículo, sostuvieron que el VIH continúa impactando significativamente la salud de las comunidades, particularmente afectando a hombres con diversidad racial y etnias. En respuesta, los departamentos de salud a menudo financian una serie de organizaciones comunitarias para proporcionar a cada uno de estos subgrupos

servicios integrales y culturalmente receptivos. El Centro de Evaluación fue financiado por la Ciudad de Chicago en 2015 para realizar una evaluación en toda la ciudad de todos los programas de prevención del VIH. Este artículo describirá nuestro enfoque novedoso para adaptar los principios y métodos del enfoque de evaluación de empoderamiento, para participar de manera efectiva con 20 programas de prevención financiados por la ciudad para recopilar y sintetizar datos de evaluación multisitio y, en última instancia, crear capacidad en estas organizaciones para fomentar un enfoque centrado en el aprendizaje comunitario.

Según el estudio de Chaudhuri y Morash (2019) en el artículo, sostuvieron que la importancia y el impacto de las prioridades de financiamiento para los programas de empoderamiento de las mujeres en un estado que ha sido declarado "desarrollado" por el gobierno. La ubicación de la investigación es Gujarat, India, un "estado modelo" con informes oficiales de cero incidentes de violencia contra las mujeres. Estos programas a menudo dependen de fondos de donantes, y el impacto del empoderamiento a menudo no se realiza plenamente antes de que se agoten los fondos, ya que las agencias de financiación gubernamentales e internacionales ya no priorizan los programas de igualdad de género en Gujarat debido a su estado "desarrollado".

Las organizaciones locales de mujeres ahora dependen de las subvenciones que resultan de la responsabilidad social corporativa. Estos fondos, como todos los recursos de las agencias de financiación, vienen con sus propios dictados sobre cómo se usará el dinero (saneamiento; educación; salud versus abordar la violencia contra las mujeres), dejando comprometidas las metas de las organizaciones de terminar con la desigualdad de género. El impacto de la falta de fondos es mayor en los programas que se enfocan en terminar con la VCM, en comparación con los que se enfocan en el empoderamiento económico.

En cuanto Harcourt y Brown (2018) en el artículo, concluyeron que el empoderamiento de los empleados también es fundamental para la innovación y efectividad de la organización. La resiliencia organizacional puede, por lo tanto, deducirse en el empoderamiento de los colaboradores en el beneficio de la empresa. Se concluye que hay relación entre las variables, que existe una asociación significativa entre el empoderamiento de los empleados y la resistencia de los QSR; y que la resistencia de los QSR se basa principalmente en DoA, EPDM

y ECD. Por lo tanto, el estudio recomienda que los QSR que desean resiliencia en el entorno empresarial deben actualizar continuamente las competencias de sus empleados de contacto con el cliente, involucrarlos en las decisiones de asuntos que conciernen a sus trabajos y delegarles poderes adecuados para que puedan realizar sus tareas eficientemente.

De acuerdo a Chhotray, Sivertsson y Tell (2018) en el artículo, concluyeron con la contribución a la teoría del liderazgo con su descubrimiento de que los gerentes (es decir, todos los líderes) requieren el apoyo de sus seguidores. Esto significa que el liderazgo y el empoderamiento están estrechamente relacionados. El estilo de liderazgo solidario e igualitario de los gerentes en las dos BG fue el factor más importante que permitió el empoderamiento de los empleados. Este estilo de liderazgo promovió la independencia entre los empleados. Como resultado de esta responsabilidad los empleados estaban muy comprometidos con sus empresas y con su trabajo. Ellos apreciaron la confianza que los gerentes tenían en ellos.

Así mismo Espinoza (2017) En el artículo El Fayolismo y la organización contemporánea. En lo cual concluye que Fayol en uno de sus principios de la administración hace referencia que la que el empleado solo debe recibir órdenes de su superior eso es unidad de mando, en lo cual si un trabajador dependiera de más de un superior esto traería conflicto, es así que este principio clásico quedaría sin efecto cuando la empresa aplica una organización matricial. Las empresas de hoy están evolucionando hacia formas organizacionales basadas en la producción ligera, la flexibilidad y la comunicación.

En el presente trabajo se llegará a definir la variable, dimensiones e indicadores. Se inicia el marco teórico con las definiciones de la variable *autoridad funcional* que de acuerdo con Koontz, Weihrich y Cannice (2016) consiste en un atributo al cargo que le permite al gerente tomar decisiones que se encaminen los esfuerzos de los colaboradores hacia el logro de las metas. Y esa facultad es inherente a los cargos gerenciales, ya que este debe contar con atributos para el logro de una gestión eficiente. (p. 236). Otra definición es de Minsal y Pérez (2018) que es una Autoridad que sustenta en el conocimiento, donde ninguna superior tiene autoridad total sobre los subordinados.

De acuerdo con el autor principal, deben considerarse algunas dimensiones que busquen explicar la variable con certeza minuciosa. Estas dimensiones pueden ser:

La primera dimensión: *Poder legítimo*, este poder según Koontz, Weihrich y Cannice (2016) se da en nuestra cultura, en cuanto a los cargos de gerencia en base a las obligaciones inherentes al cargo, que le da autoridad para tomar decisiones que transformen la realidad de la empresa, además que debe trabajar con todos los recursos disponibles en beneficio de la misma. (Brigido, 2020).

La segunda dimensión: *Poder del conocimiento*, consiste según Koontz, Weihrich y Cannice (2016) Cuando la experiencia hace que la persona encargada pueda asumir las responsabilidades que están direccionadas a poder cumplir los objetivos y metas de la empresa, además que estas personas suelen especializarse de manera continua y les brinda las facilidades de tomar decisiones acertadas en beneficio de la empresa.

La tercera dimensión: *Poder referente*, consiste según Koontz, Weihrich y Cannice (2016) se refiere a la influencia que el gerente pueda tener sobre los colaboradores, está estrechamente relacionada con el liderazgo, ya que motiva a los colaboradores a realizar sus responsabilidades de manera eficiente, usando los recursos que se le brindan y así poder cumplir con los objetivos y las metas de la empresa. Se considera a personas con habilidades interpersonales que son capaces de mover masas para lograr un objetivo de la empresa.

La cuarta dimensión: *Poder de recompensa*, consiste según Koontz, Weihrich y Cannice (2016) dentro de las empresas se aprueban planes de recompensas a los colaboradores destacados, para ello los gerentes son los encargados de brindarles al colaborador que haya cumplido con los requerimientos, para ello tiene el poder de seleccionar a los que califican en base a indicadores que han propuesto en los planes. (Yomaha, 2020).

Poder legítimo: es el atributo que se le brinda a un gerente para que pueda dirigir una empresa, tomar las decisiones que ayuden a lograr las metas y este en la capacidad de poder premiar a los colaboradores que hayan cumplido con el perfil que se desea, considerando los aportes de Carol Loray, encargada de una empresa que tiene a su cargo a 15 diseñadores. Ella está en la potestad de poder contratar y recompensar a los que forman parte de su equipo de trabajo, siempre que se

relacionen con las metas de la empresa. (Torres, 2017). Trata de establecer el beneficio de la eficacia para asegurar el cumplimiento de sus metas, con los cuales puede desarrollar los proyectos que le han encomendado y lograr el máximo provecho de los recursos humanos con, los que cuenta (Porrás, 2018).

Poder de recompensa: es facultad del gerente brindar premios a los colaboradores que cumplan con sus metas mensuales o trimestrales, ya que le proporcionan a la empresa mayor productividad, y además los colaboradores se encuentran más estimulados, y así lograr las metas y/o objetivos en beneficio de las Organizaciones, este puede ser físicos o también intangibles, en las que el colaborador se sienta retribuido por sus esfuerzos realizados. (Alzamora, 2018). Busca tener motivación entre los colaboradores y se comprometan en realizar sus actividades de manera eficiente, la cual vaya relacionada con los procesos que aplica la empresa, (Ruz, 2020).

Poder coercitivo: El gerente también tiene la potestad de infringirle castigos a los colaboradores, pero esta debe ser según las normas que se manejan dentro de la empresa, las cuales son aplicadas cuando el colaborador incumpla con sus funciones de manera reiterativa, las cuales pueden ser motivo de despido. (Link, 2020). Pero no se recomienda el uso de este tipo de poder, ya que causa resentimiento en los colaboradores quienes muchas veces pueden mostrar desgano al momento de realizar las acciones correspondientes a sus deberes dentro de la empresa. (Tabío, 2020).

Poder experto: es observada en las personas que han experimentado situaciones de realización de sus funciones y conocen los procesos que le puedan servir a los líderes para poder gestionar de manera adecuada a los colaboradores y a las actividades de la empresa, es pertinente al momento de interactuar con los colaboradores al momento de realizar la planificación y las estrategias para la empresa. (González, 2020).

Poder de referencia: es un atributo que tienen un gerente para poder representar un modelo para los colaboradores, este tipo de poder es aquel que le sirve para poder ejercer el dominio sobre las actitudes de los trabajadores, las cuales deben provocar respeto y consideración hacia el líder que está dirigiendo la empresa. (García, 2020).

En donde según Gaski (1986) hace referencia que el poder de recompensa y el poder coercitivo por parte del gerente eso puede influir en los otros tres poder.

La administración relacionada con el poder es aquel que se les otorga a los gerentes, ya que es inherente a su cargo, ya que es necesario para una convivencia armoniosa dentro de la empresa, con la intención de vigilar las valoraciones, recompensa, recompensas, ascensos. (Alvarado, Paucar y Arandia, 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para esta investigación se aplicó una Investigación de tipo aplicada que también se le conoce como empírica y/o práctica. La cual se conoce porque realiza una búsqueda de la utilización de dichos conocimientos que se adquieren, dicha investigación esta entrelazada con la investigación básica porque ya tienen marco teórico en este tipo de investigación lo que importa primordialmente al investigador son las consecuencias prácticas (Marín y Ibáñez 2008)

En el siguiente estudio el Diseño de Investigación fue no experimental de corte transversal, el termino diseño se define como un camino realizado para poder obtenerla la información que se necesita con el objetivo de responder al problema de investigación según (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

Así mismo, el estudio es de diseño no experimental es de investigación transeccional o transversales donde recogen la información en un determinado instante y un mismo momento de acuerdo a (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

En el nivel de Investigación en este caso, el estudio tendrá un nivel descriptivo, ya que el investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar como son y se manifiestan, también buscan especificar las propiedades, características y perfiles de persona o grupos y que se someten a un análisis, esto quiere decir que lo único que se pretende medir y recolectar datos de manera independiente o conjunta sobre las definiciones o variable es decir de la autoridad funcional.

El enfoque de investigación para Hernández, et al. (2014) describe que se ha establecido el estudio, es necesario que se determine el alcance del enfoque que tendrá. Por tanto, el enfoque de investigación es cuantitativa, ya que tiene la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación.

3.2. Variables y operacionalización

En la variable, la Autoridad Funcional se define como la libertad o el derecho que se da a un tipo de persona para poder tomar una decisión sin que afecte a otro

superior, el cual se da en un área especializada. Tal es así que es un tipo de poder que se da en el contexto de una organización (Koontz y Weihrich, 2013, p. 178)

Y en tanto a la definición operacional se puede decir que es la percepción sobre la autoridad funcional está definido por el puntaje alcanzado en el poder legítimo, poder del conocimiento, poder referente y poder de recompensas. Lo que nos permitió clasificar a los colaboradores de acuerdo a los siguientes niveles y rangos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según Hernández et al. Describió que la población es el conjunto de personas, cosas, etc., que es sometido al estudio (p. 174). Asimismo, en la presente investigación se realizó con 500 trabajadores que laboran en la entidad mencionada.

Sobre los criterios de inclusión mencionamos a los Estables, contratados y practicantes, Ambos sexos, Diferente escala remunerativa, Criterios de exclusión, Proveedores y trabajadores de seguridad y mantenimiento.

En la Muestra donde según Hernández et. al. (2014) describió que es una parte de la población que se considera representativa del total y que se toma o se separa de ella con ciertos métodos para someterla a estudio (p. 173).

Y en el Muestreo no dice que la muestra fue determinada por una formula, el cual se ha tomado una población de 500 personas de la empresa y de acuerdo a la fórmula hallada, nos daría una muestra total de 81 personas donde se dirigirá el instrumento.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

En tanto Yuni y Urbano (2014) nos hizo referencia que el investigador tiene que buscar la técnica más adecuada según a la naturaleza del objeto, es así que la técnica en este trabajo se va a utilizar una técnica llamada encuesta, lo cual nos va a permitir obtener una información acerca de la variable el cual se está investigando, así mismo según Gauchi (2017) Dicha encuesta es una forma de poder adquirir una información de interés sociológico, donde se elabora previamente un cuestionario, y través de dicho cuestionario se pueda conocer la opinión del sujeto, seleccionado en una muestra sobre un asunto dado, una vez

confeccionado el cuestionario, no requiere de personal calificado a la hora de hacerla llegar al encuestado.

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

En el estudio se utilizó un instrumento llamado cuestionario el cual nos permitió recoger y recolectar datos en forma organizada de la variable, en donde según Hernández et al. (2014), en un estudio de investigación podemos tener varios tipos de instrumentos para poder medir las variables y hay algunos casos que se pueden utilizar dos o más instrumentos para la recolección de datos. (p. 217).

En la Validez de acuerdo a Hernández *et al.* (2014), es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (p. 200).

Para el estudio se elaboró un formato de validación con los datos de la investigación, en la cual se ha sometido a juicio de dos expertos, un temático y el otro metodólogo, donde dieron por validado el cuestionario.

Resultado de la Validez Para la validación se sometió a juicio de dos expertos un metodólogo y un teórico:

En el estudio la Confiabilidad del instrumento se va a medir el coeficiente de correlación de Alpha o Alfa de Cronbach (Ver el anexo), ya que, de acuerdo a Martínez, (2006) La fiabilidad demuestra que las operaciones de un estudio pueden repetirse con los mismos resultados. Está vinculada con la calidad de la medición. Un estudio es más fiable cuanto mayor es la consistencia de sus mediciones (p.20).

3.5. Procedimiento

Se describe el modo de recolección de información, la manipulación o control de variables y las coordinaciones institucionales requeridas para la realización de la investigación, cuyo documento de aceptación debe ser incluido en anexos.

3.6. Método de análisis de datos

Se va utilizar una estadística descriptiva en donde se va a procesar en el programa SPSS 26 de los datos obtenidos en la encuesta, el cual se va ordenar y analizar por intermedio de las tablas y los gráficos que resulten de tabular la información con la ayuda del Microsoft Excel, puesto que según Villegas (2019),

describió que la estadística descriptiva es una rama de las matemáticas que recolecta, presenta y caracteriza un conjunto de datos, con el fin de describir apropiadamente las diversas características de ese conjunto.

3.7. Aspectos éticos

Los resultados obtenidos de información mediante la encuesta se realizaron bajo aspecto ético, donde se protegió los datos y la información obtenida de los trabajadores de la empresa, además, la información fue empleada responsablemente manejada para evitar desprestigiar a la empresa.

Confidencialidad: Se aseguró la protección de la institución y las personas que participa como informantes de la investigación ya que le encuestas será dirigida en forma anónima a los trabajadores. Declarar turniting

Originalidad: Se citaron las fuentes bibliográficas de la información mostrada, a fin de demostrar la inexistencia del Plagio

Veracidad: La información que se mostró es auténtica, según el estatus actual de la empresa, cuidando la confidencialidad de todos los participantes.

IV. RESULTADOS

Resultado de la Validez Para la validación se sometió a juicio de dos expertos un metodólogo y un teórico:

Tabla 1

Validación mediante juicio de experto

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleon	Aplicable
Experto 2.	Mg. Nerio Janampa Acuña	Aplicable

Nota: Muestra a los dos expertos un metodólogo y un teórico, para la validación que se sometió a juicio de expertos.

Formula

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{x} = Promedio de calificación de Jueces

k = rango de calificaciones (Max – Min)

l = Calificaciones más baja posible

Resultado

Tabla 2

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken

N° Items		\bar{x}	DE	VAiken
Item 1	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item 2	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item 3	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item 4	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1

	Claridad	4	0	1
Item 5	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item6	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item 7	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item 8	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item 9	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item 10	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item 11	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item 12	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item 13	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item 14	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
Item 15	Relevancia	4	0	1
	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1

Item 16	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 17	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 18	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 19	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 20	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 21	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 22	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 23	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 24	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 25	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 26	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 27	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1

	Relevancia	4	0	1
Item 28	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 29	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1
	Relevancia	4	0	1
Item 30	Pertinencia	4	0	1
	Claridad	4	0	1

Interpretación: Según los datos encontrados en la tabla de evaluación sobre cada ítem por parte de los jueces (expertos), se determina que existe una alta validez equivalente a 1.00.

Resultado de la Confiabilidad

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K : El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
 S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Resultados de Fiabilidad

Tabla 3

Escala: ALLVARIABLES

Resumen de procesamientos de casos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	30

Estadísticas de fiabilidad

Interpretación: El Alfa o Alpha de Cronbach de este instrumento de medición de la variable en estudio, el cual está conformado por treinta (30) ítems politómicos, tiene un coeficiente de 0.947, el mismo que es considerado como alto, es decir que la confiabilidad del cuestionar es bastante buena.

Descripción de los resultados de la variable: Autoridad funcional

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentajes de la autoridad funcional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	9,9	9,9	9,9
	Regular	55	67,9	67,9	77,8
	Eficiente	18	22,2	22,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

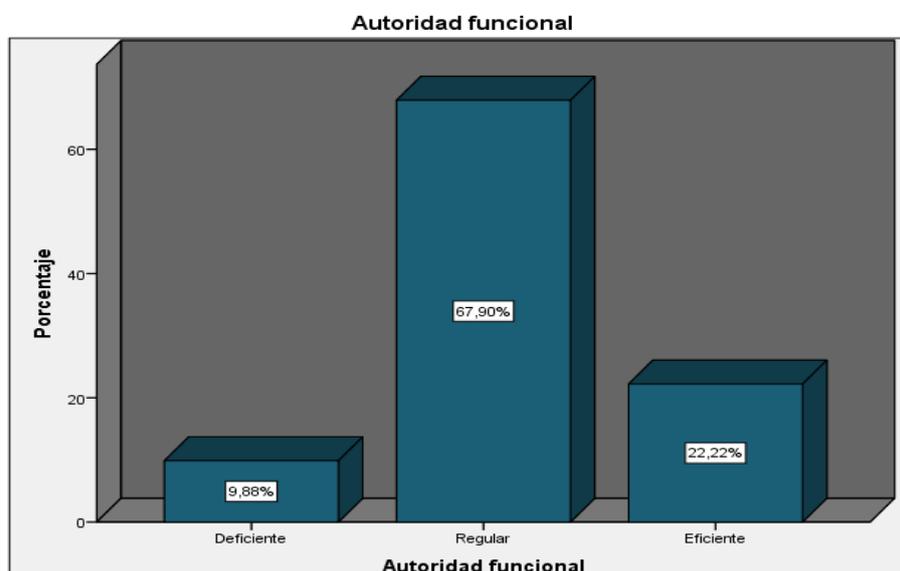


Figura 1. Distribución porcentual de la variable autoridad funcional

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4 y Figura 1, se observa que un 67.9% de los trabajadores de la empresa, consideraron que la autoridad funcional fue “regular”, para un 22.2% fue “eficiente” y para un 9.9% fue “deficiente”. Por lo tanto, los trabajadores percibieron que la autoridad funcional fue regular en la empresa.

Descripción de los resultados según las dimensiones de la variable Autoridad funcional

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Poder legítimo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	16,0	16,0	16,0
	Regular	50	61,7	61,7	77,8
	Eficiente	18	22,2	22,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

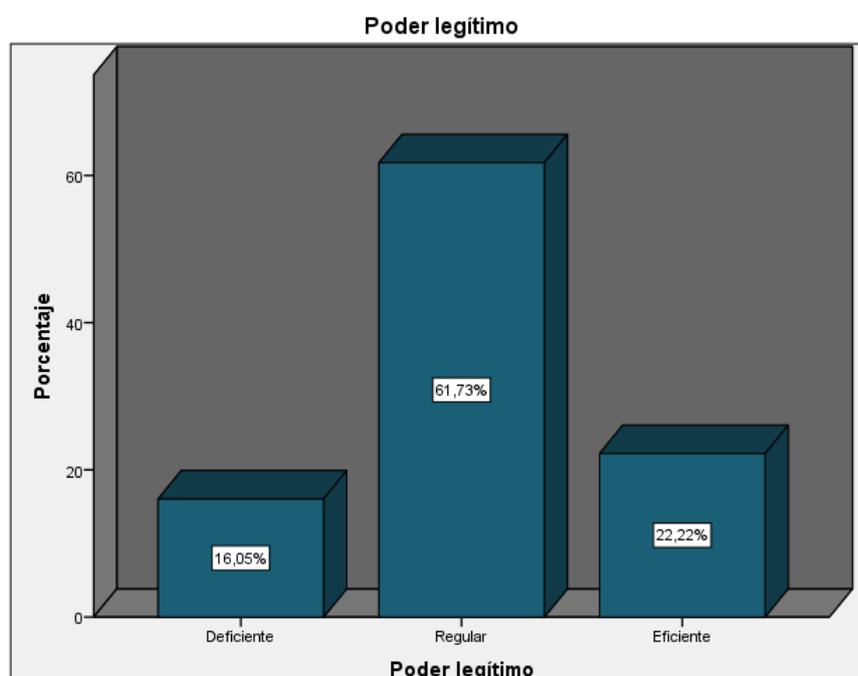


Figura 2 Distribución porcentual de la dimensión Poder legítimo

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5 y Figura 2, se observa que un 61.7% de los trabajadores de la empresa, consideraron que el poder legítimo fue "regular", para un 22.2% fue "eficiente" y para un 16.0% fue "deficiente". Por lo tanto, los trabajadores percibieron que el poder legítimo fue regular en la empresa.

Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Poder de conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Deficiente	6	7,4	7,4	7,4
	Regular	50	61,7	61,7	69,1
	Eficiente	25	30,9	30,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

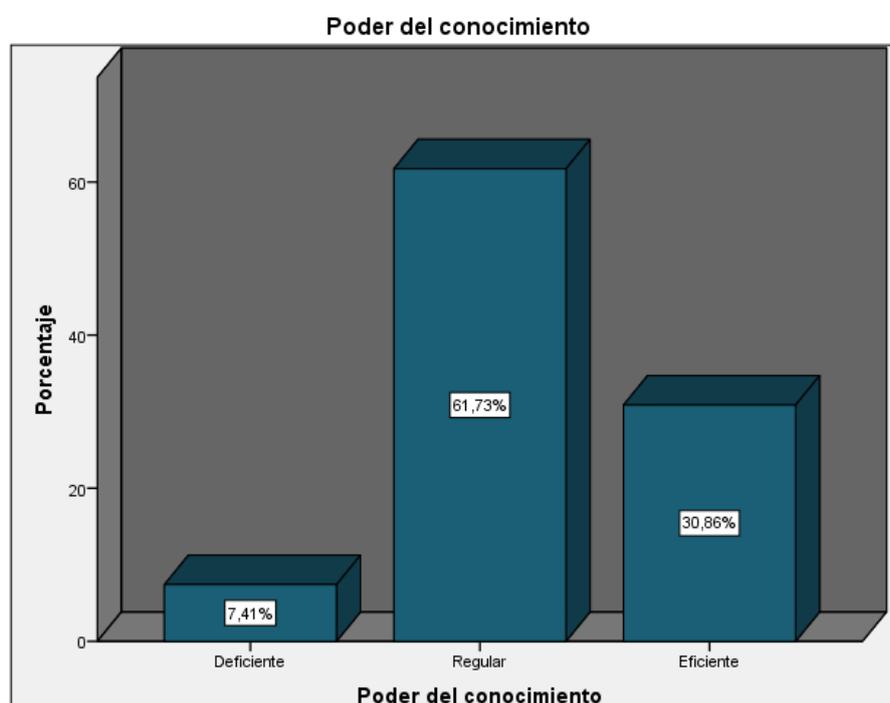


Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión Poder de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6 y Figura 3, se observa que un 61.7% de los trabajadores de la empresa, consideraron que el poder de conocimiento fue “regular”, para un 30.9% fue “eficiente” y para un 7.4% fue “deficiente”. Por lo tanto, los trabajadores percibieron que el poder de conocimiento fue regular en la empresa.

Tabla 7

Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Poder referente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	13,6	13,6	13,6
	Regular	48	59,3	59,3	72,8
	Eficiente	22	27,2	27,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

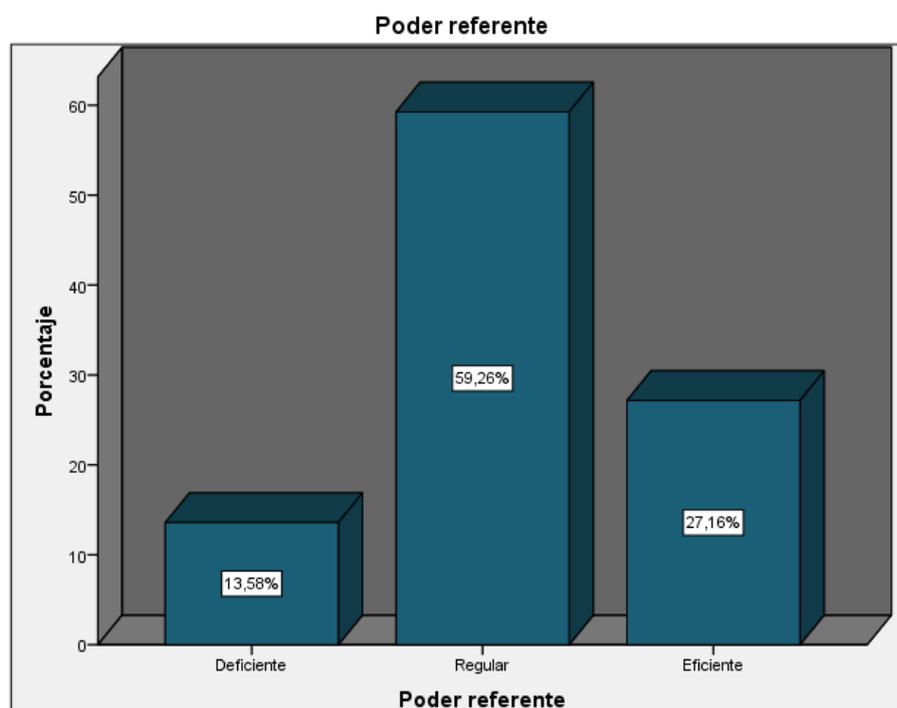


Figura 4 Distribución porcentual de la dimensión Poder referente

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7 y Figura 4, se observa que un 59.3% de los trabajadores de la empresa, consideraron que el poder referente fue “regular”, para un 27.2% fue “eficiente” y para un 13.6% fue “deficiente”. Por lo tanto, los trabajadores percibieron que el poder referente fue regular en la empresa.

Tabla 8

Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Poder de recompensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	12,3	12,3	12,3
	Regular	56	69,1	69,1	81,5
	Eficiente	15	18,5	18,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

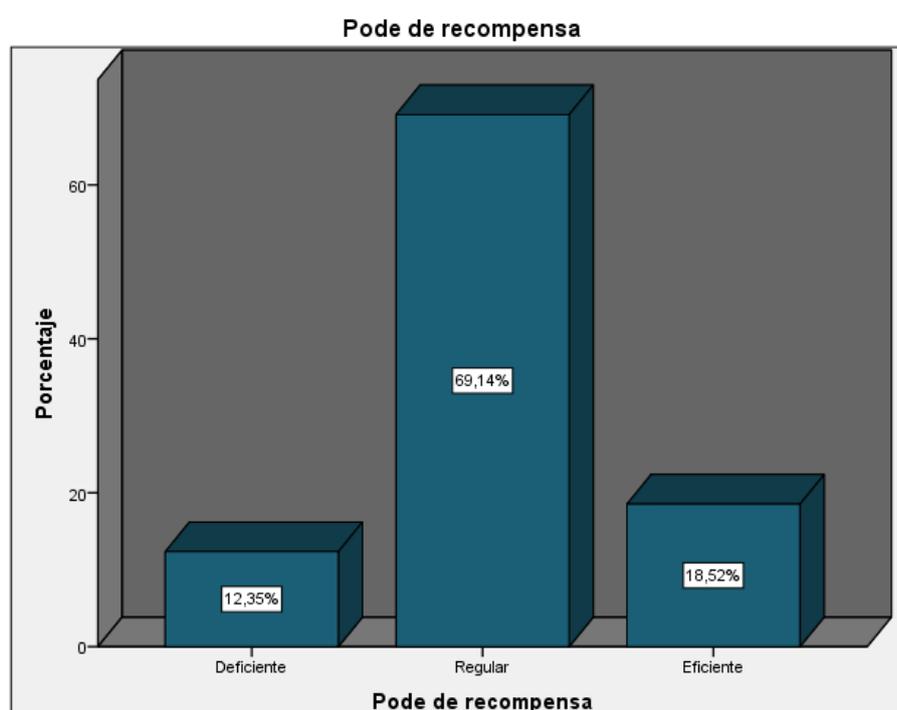


Figura 5 Distribución porcentual de la dimensión Poder de recompensa

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 8 y Figura 5, se observa que un 69.1% de los trabajadores de la empresa, consideraron que el poder de recompensa fue “regular”, para un 18.5% fue “eficiente” y para un 12.3% fue “deficiente”. Por lo tanto, los trabajadores percibieron que el poder de recompensa fue regular en la empresa.

V. DISCUSIÓN

Se demostró que la percepción de los colaboradores sobre la autoridad funcional en la compañía de perfumes denominado Unidas S.A. Jesús María fue regular, de igual manera analizando la respuesta al primer objetivo específico se llegó a determinar que el poder legítimo tuvo un nivel regular, en cuanto al segundo objetivo específico planteado, se demostró que el poder del conocimiento tuvo un nivel regular, con respecto al tercer objetivo específico se logró demostrar que el poder referente fue de nivel regular y se demostró en el quinto objetivo específico que el nivel del poder de recompensa fue regular.

Estos resultados fueron contrastados y corroborados por la tesis de Contreras (2019) en el cual se indica que el poder legítimo es mantenido por la planificación estratégica y el empowerment muestra un valor medio. Hay una correlación significativa entre la planificación estratégica y el empowerment. Asimismo. La planificación estratégica está ligada a la colaboración laboral de los directivos, con la toma de decisiones de los directivos. La planificación estratégica halla correspondencia con la satisfacción laboral de los directivos. De igual modo Vivanco (2018) sostuvo que la variable diseño de modelo organizacional relacionada con el poder del conocimiento, hay un 86% de respuestas relacionado el método mixto, y 14% del modelo mecánico, sobre la delegación de responsabilidades, en este caso las decisiones muestran que el (56%) muestra una percepción baja y sobre las decisiones hay un valor medio con un (44%). En conclusión, se puede declarar que el paradigma que muestra la empresa es aquella que se basa en el desarrollo de una planificación para poder actuar de manera a favor de la consecución de los objetivos. Chiavenato (2012), ratifico que la organización funcional sienta la basa en la autoridad funcional, es apalancada en la especialización y el conocimiento; y no en la autoridad lineal, que sienta su base en la jerarquía y en el mando.

En la organización funcional predomina la subordinación múltiple. Se infiere, que esta autoridad no tiene atribuciones externas más que en sus espacios subordinadas, los colaboradores de la sección de operaciones en Mibanco del el Agustino informan a varios jefes de la empresa, uno más superior que otro, los cuales tienen responsabilidades y funciones específicas según su manual de

funciones, es la autoridad que imparte la sabiduría a sus colaboradores haciendo que se desenvuelvan y desempeñen creando importancia a la organización.

En la tesis de Tuanama (2018) se ratifica la existencia de entre el Empowerment y la satisfacción de los trabajadores de la compañía New Athletic, ya que repercute significativamente en los colaboradores dentro de la empresa, aunque no se ejecute de forma correcta el uso de esta herramienta. Hay una relación estrecha entre el poder y la satisfacción laboral, lo que según informan los estadísticos aplicados dan como conclusión que la relación es significativa, por otro lado, los colaboradores perciben que solo algunas veces las delegaciones de funciones y responsabilidades van de acuerdo al cargo que ocupan en la empresa, la mayoría de las veces, delegan la las funciones y responsabilidad a quien menos se encuentra preparado de asumir el cargo, está acción recae directamente en el colaborador. Hay una relación estrecha entre la autoridad y la satisfacción laboral, las muestras estadísticas nos informan que la autoridad no toma las decisiones adecuadas, es por ello, que le dan las facilidades y el alcance a los colaboradores de tomar la decisión que ellos crean conveniente.

En cuando al poder de recompensa, Romero (2018) menciona que un clima ideal para que los colaboradores desarrollen sus actividades diarias es medular, ello acompañado de reconocimientos por logro de resultados, incentivos y reconocimientos que pueden ser otorgados por los gerentes, es un liderazgo aplicado de la mejor manera para que con ello se pueda llegar a las metas de la empresa. Es decir, representa la relación de mando especializado, no la de dependencia jerárquica. La autoridad funcional puede estar presente en forma paralela a la autoridad de la línea o entre un órgano especializado y los subordinados de otras unidades de línea. La organización funcional se basa en dividir el trabajo y delegar responsabilidades estableciendo la especialización de manera que cada nombre, desde el Gerente hasta el empleado y obreros, realicen el menor número posible de funciones. Beneficios: Mayor especialización. Se obtiene el más alto rendimiento y eficiencia de cada colaborador. La división del trabajo es planificada y no accidental.

El trabajo manual se separa del trabajo intelectual para mejores resultados. Disminuyendo la presión que se ejerce sobre un solo jefe o gerente por el número de especialistas con que cuenta la organización. Desventajas: Dificultad de ubicar

y establece las responsabilidades, lo que perjudica seriamente la disciplina en la empresa y moral de los trabajadores por contradicción aparente o real de las órdenes. - Se violenta el principio de la unidad de mando, lo que trae como consecuencia la confusión y conflictos. El no tener claro la definición de la autoridad da lugar al intercambio de ideas y rozamientos entre los jefes.

También con la tesis de Vivanco (2018) se confirmó que en el sistema mixto hay una mayor cantidad de personas que han coincidido en un (86%), y un 14% en cuanto al modelo mecánico, un 56% en cuanto a la toma de decisiones, un 44% respecto a la toma de decisiones. Se apoyó a la teoría de Amorós (2007), manifiesta que los modelos y paradigmas que están basados en planes previos en base al estudio y diagnóstico de la empresa son trascendentales y son más sencillos para orientar los esfuerzos de los colaboradores hacia el logro de las metas de la empresa. Es decir, en la presente investigación nos arrojó que el 61.7% de los trabajadores de la compañía de perfumes Unidas S.A ubicado en Jesús María, concordaron que el poder legítimo fue “regular”, para un 22.2% fue “eficiente” y para un 16.0% fue “deficiente”.

A cada grado de responsabilidad otorgado, debe corresponder el grado de autoridad necesaria y suficiente para cumplir dichas responsabilidades encomendadas. No tiene razón hacer responsable a una persona por determinado trabajo si no se le da la autoridad necesaria y suficiente para poder realizarlo. De la misma manera, es absurdo otorgar autoridad a un empleado para llevar a cabo una función si no es responsable de los resultados. Este principio determina que en la determinación de una autoridad y un centro de toma de decisiones para cada función se debe asignar un solo jefe, y que los subordinados ya no deben considerarse un superior, como el empleado que un personal recibe órdenes de dos o más jefes. Causar fuga de responsabilidades, generando confusión e ineficiencia.

De la misma forma hay una similitud con la tesis de Flores (2017) se arribó el 55% de los participantes considera que el empowerment muestra un nivel regular, el 18% nivel bueno en la compañía de Industrias y Servicios El Tigre S.A. Asimismo, en la presente investigación se arribó que un 61.7% de los trabajadores de la compañía de perfumes Unidas S.A -Jesús María, consideraron que el poder de conocimiento fue “regular”, para un 30.9% fue “eficiente” y para un 7.4% fue

“deficiente”. También, un 59.3% de los trabajadores de la compañía de perfumes Unidas S.A ubicado en Jesús María, consideraron que el poder referente fue “regular”, para un 27.2% fue “eficiente” y para un 13.6% fue “deficiente”. De la misma manera tenemos, un 69.1% de los trabajadores de la empresa, consideraron que el poder de reconocer por desempeño fue “regular”, para un 18.5% fue “eficiente” y para un 12.3% fue “deficiente”. Los empleados y jefes dentro de las divisiones funcionales de una organización tienden a realizar un conjunto específico de tareas, por ejemplo, el departamento de ingeniería estaría conformado únicamente con los ingenieros. Esto conduce a la eficiencia operativa dentro de ese grupo. Sin embargo, también podría conducir llevando a la empresa a una falta de comunicación entre los grupos funcionales dentro de una organización, lo que hace a la organización lenta e inflexible.

En su conjunto, una empresa y organización funcional es más adecuada, para un productor de bienes y servicios estandarizados en gran volumen y bajo costo. La coordinación de una empresa y la especialización de las tareas para el personal se centraliza en una estructura funcional, lo que hace producir a la empresa una cantidad limitada de productos o servicios eficientes y predecibles. Se entiende por autoridad a la capacidad que tiene el colaborador y a esto se le otorga una responsabilidad de un puesto para mandar y hacerse obedecer. Y por poder, a la capacidad de influir en las personas. Tal concepto se relaciona con la jerarquía; lo que le da el derecho de mandar sobre los demás trabajadores con liderazgo y responsabilidad, para que los colaboradores actúen de determinada forma; así es como se da la relación de poder, entre un superior y un subordinado.

Las competencias que tiene el líder en la empresa, para desempeñar la función asignada por a misma, es un factor importante para que los trabajadores a cargo o subalternos entiendan que tiene la capacidad para desarrollar sus funciones y, por tanto, guiará al grupo con eficiencia y eficacia hacia el logro de los objetivos planteados por la empresa.

Existen varios tipos de autoridad: la autoridad lineal, que es la autoridad que se ejerce en forma directa entre jefe y subordinado. La autoridad staff, que no da órdenes directas, sino sugerencias; este tipo de autoridad se clasifica en staff de asesoramiento, staff funcional y staff. Aquí abordaremos de manera detallada cada una de ellas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se logró determinar que el nivel de la autoridad funcional desde la percepción de los trabajadores de la empresa fue regular, lo que quedó demostrado por el 67.9% de los trabajadores, por otro lado, el 22.2% de los trabajadores indicaron que fue eficiente y un 9.9% indicaron que fue deficiente.

Segunda: Se logró determinar que el nivel del poder legítimo desde la percepción de los trabajadores de la empresa fue regular, lo que quedó demostrado por el 61.7% de los trabajadores, por otro lado, el 22.2% de los trabajadores indicaron que fue eficiente y un 16.0% indicaron que fue deficiente.

Tercera: Se logró determinar que el nivel del poder del conocimiento desde la percepción de los trabajadores de la empresa fue regular, lo que quedó demostrado por el 61.7% de los trabajadores, por otro lado, el 30.9% de los trabajadores indicaron que fue eficiente y un 7.4% indicaron que fue deficiente.

Cuarto: Se logró determinar que el nivel del poder referente desde la percepción de los trabajadores de la empresa fue regular, lo que quedó demostrado por el 59.3% de los trabajadores, por otro lado, el 27.2% de los trabajadores indicaron que fue eficiente y un 13.6% indicaron que fue deficiente.

Quinto: Se logró determinar que el nivel del poder de recompensa desde la percepción de los trabajadores de la empresa fue regular, lo que quedó demostrado por el 69.1% de los trabajadores, por otro lado, el 18.5% de los trabajadores indicaron que fue eficiente y un 12.3% indicaron que fue deficiente.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a la empresa Perfumerias Unidas S.A. para que mejore la autoridad funcional de sus superiores a partir del conocimiento y percepción de los poderes otorgados tanto el legítimo, de conocimiento, referente y de recompensa, con el propósito de generar un clima laboral agradable a los trabajadores.

Segundo: Se recomienda a la empresa Perfumerias Unidas S.A. para que mejore el poder legítimo a través de la delegación eficiente de los puestos jefaturales, mejorando el poder legítimo de las autoridades, aplicando la cultura para que el poder de las autoridades sea más eficiente, obligando a las autoridades a transmitir la cultura organizacional para que cumplan con sus obligaciones delegativas y transmitiendo los deberes correctamente.

Tercera: Se recomienda a la empresa Perfumerias Unidas S.A. para que las autoridades apliquen el poder del conocimiento a sus trabajadores, a través de la delegación basándose en la experiencia del superior, adquiriendo experiencia en el puesto donde el trabajador se desempeña mejor, tomando en consideración la pericia del superior para cumplir sus funciones y solucionar los conflictos que se puedan presentar durante el desarrollo de las actividades.

Cuarta: Se recomienda a la empresa Perfumerias Unidas S.A. para que las autoridades apliquen el poder referente a sus trabajadores, a través de la personalidad de los jefes y que esta motive a los trabajadores a realizar eficientemente sus funciones, sin que esta personalidad afecte la autoridad del superior, que mantengan ideas similares o que estén dirigidas a realizar eficientemente sus funciones.

Quinto: Se recomienda a la empresa Perfumerias Unidas S.A. para que las autoridades apliquen el poder de recompensa a sus trabajadores, a través de la aplicación de recompensas o sanciones debidamente corroboradas, mejorando y actualizando la política de sanciones en la empresa, evitando el crecimiento de la rotación del personal debido a despidos, recompensando al personal con incremento de su remuneración por su eficiencia.

REFERENCIAS

- Alvarado, H., Paucar, C. y Arandía, J. (2020). El principio de interdicción de la arbitrariedad: fin al abuso de poder. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 223-229. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-223.pdf>
- Alzamora, E. (2018). El poder del conocimiento y de la información como generador de valor en las organizaciones. *Conocimiento global*, 3(1), 10-20. <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/3>
- Beltrán, G. J. (2012). Las prácticas del poder. Discusiones en torno al problema de la acción política empresarial. Apuntes. *Revista De Ciencias Sociales*, 39(70), 69-102. <https://doi.org/10.21678/apuntes.70.646>
- Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación. Tercera edición PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010 ISBN: 978-958-699-128-5 <https://acortar.link/ZkQiG>
- Brigido, R. (2020). El concepto de derecho como concepto funcional. *Revus: Journal for Constitutional Theory & Philosophy of Law*, 42. <https://doi.org/10.4000/revus.6151>
- Chaudhuri, S. and Morash, M. (2019), "Analyzing the Importance of Funding for Gender Focused Empowerment Programs", Demos, V., Segal, M.T. and Kelly, K. (Ed.) *Gender and Practice: Insights from the Field (Advances in Gender Research*, Vol. 27), Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 167-181. <https://doi.org/10.1108/S1529-212620190000027010>
- Chhotray, S., Sivertsson, O. & Tell, J. (2018). The Roles of Leadership, Vision, and Empowerment in Born Global Companies. *J Int Entrep* 16, 38–57 <https://doi.org/10.1007/s10843-017-0201-8>
- Colmenares, L. y Da Costa, M. y Montilla, J. (2017). Competencias gerenciales del contador público demandadas por las entidades del estado Trujillo, Venezuela. *Visión Gerencial*, (1),73-86 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465549683006>
- Contreras, E. (2019). *Planificación estratégica y empowerment en directivos de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima, Perú: (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_7e7b06b455d0066ed01097092cee966e/Details#description

- Espinoza, E. (2018). EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. *Conrado*, 14(64), 22-32. Epub 08 de junio de 2019. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000400022&lng=es&tlng=es.
- Espinoza, R. (2017). El Fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, núm. 1, pp. 53-62 <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Flores, D. (2017). *El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A. en el distrito de Comas, año 2017*. Lima, Perú: (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_3cf0660d2f2d68743d445a7c99162721
- García, A. (2020). Del poder del discurso al discurso del poder. *Eudeba*. <https://www.eudeba.com.ar/E-book/9789502330686/Del+poder+del+discurso+al+discurso+del+poder>
- Gaski, J. (1986). Interrelations among a Channel Entity's Power Sources: Impact of the Exercise of Reward and Coercion on Expert, Referent, and Legitimate Power Sources. *Journal of Marketing Research*, 23(1), 62-77. <https://doi.org/10.2307/3151777>
- Gauchi Risso, V. (2017). Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información. *Revista Española de Documentación Científica*, 40 (2): e175. <http://doi.org/10.3989/redc.2017.2.1333>
- González, A. (2020). La producción de conocimiento experto: un eje central en la implementación del aborto legal en Colombia. *Cadernos de Saúde Pública*, 36, e00132719. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00132719>
- Harcourt, Horsfall, & Ateke, Brown Walter. (2018). CUSTOMER-CONTACT EMPLOYEE EMPOWERMENT AND RESILIENCE OF QUICK SERVICE RESTAURANTS. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 1(2). <http://doi.org/10.5281/zenodo.1147175>

- Hellriegel, D., Jackson, S y Slocum, J. (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. 12a. edición ISBN: 978-607-526-301-4
<https://acortar.link/fMS1o>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill. ISBN: 978-1-4562-2396-0
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Koontz, A., Weihrich, H. y Cannice, M. (2016). *Administración una perspectiva global*. México D.F.: McGraw Hill ISBN: 978-607-15-0759-4
<https://acortar.link/9Bv9p>
- La Madriz, M. (2019). Plan Estratégico para Optimizar la Incidencia del Desempeño Gerencial del Sector Construcción en la Gestión de Gobierno del Estado Barinas. *Revista Digital de Ingeniería, Arquitectura y Tecnología*, 1(1)
<http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rredinartec/article/view/720>
- Link, R. (2020). O povo apurinã contra o poder coercitivo. *Revista Canoa do Tempo*, 12(01), 367-394.
<https://doi.org/10.38047/rct.v12.n01.2020.al6.p.367.394>
- Marín, A. y Ibáñez, C. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista EAN*
<https://doi.org/10.21158/01208160.n64.2008.450>
- Martínez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 07-33 de.
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002&lng=es&tlng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002&lng=es&tlng=es)
- Minsal, D, & Pérez, Y. (2007). Organización funcional, matricial...: En busca de una estructura adecuada para la organización. *ACIMED*, 16(4).
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007001000010&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007001000010&lng=es&tlng=es)
- Molina, C., Heredia Rojas, B., Romaní, G., & Reynaga, R. (2020). Power Asymmetries: An Analysis of Gaps between Hierarchical Levels and Organizational Culture. *Journal of Business*, Universidad Del Pacífico (Lima, Peru), 11(1), 49-67. <https://doi.org/10.21678/jb.2019.1245>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis* (4ta ed.).

- Colombia: Ediciones de la U ISBN 978-958-762-188-4
<https://acortar.link/rOryJ>
- Ochoa, V. (2018). Ingresos: ¿Cuánto ganan los gerentes en el Perú? *Diario Gestión*. <https://acortar.link/Od9Jt>
- Pandian, V. y Ganesan, M. (2019). Empowerment of farmers through organization of producer companies for Their Yield. *Kamla Raj*, 36 (3) pp. 1-12. <https://doi.org/10.31901/24566802.2019/36.1-3.2035>
- Pareja, J. (2018). *Gerentes en Perú solo dedican hasta 15% de su tiempo al planeamiento en sus empresas* *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/noticias/haygroup-peru/>
- Phillips G, Lindeman P, Adames CN, et al. (2019). Empowerment Evaluation: A Case Study of Citywide Implementation Within an HIV Prevention Context. *American Journal of Evaluation*. 2019;40(3):318-334. <https://doi.org/10.1177/1098214018796991>
- Porras, N. (2017). Nuevas relaciones de poder/saber en la psicología de las organizaciones: una aproximación desde Foucault. *Revista Espiga*, 16(34), 270-285. <https://doi.org/10.22458/re.v17i34.1168>
- Reyes, J., González, C. y Corona, A. (2018). Ser docente: entre la autoridad y el autoritarismo. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 753-761 <https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/307>
- Romero, F. (2018). *La delegación de funciones y su influencia en la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Hualay – 2016*. Huacho, Perú: (Tesis de pregrado) Universidad San Pedro. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE_46e8e295d9a7e6f5e43d99d891f0ce44
- Rothman, L., De Vijlder, F., Schalk, R. and Van Regenmortel, M. (2019), "A systematic review on organizational empowerment", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 27 No. 5, pp. 1336-1361. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2019-1657>
- Ruz, M. (2020). Gabriela Solís Robleda, Los Beneméritos y la Corona. Servicios y recompensas en la conformación de la sociedad colonial yucateca. *Estudios de cultura maya*, 55, 323-331. <https://doi.org/10.19130/iifl.ecm.55.2020.0012>

- Tabío, L. (2020). Estados Unidos, geoeconomía y poder mundial: una perspectiva Latinoamericana/United States, geoeconomics & world power: a Latin American perspectives. *Revista Cubana de Economía Internacional*, 7(1), 44-58. <http://www.rcei.uh.cu/index.php/RCEI/article/view/127/128>
- Torres, J. (2017). La teoría del Garantismo: poder y constitución en el Estado contemporáneo. *Revista de Derecho*, (47), 138-166. <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n47/0121-8697-dere-47-00138.pdf>
- Tuanama, D. (2018). *Empowerment y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa New Athletic Group SAC, distrito Cercado de Lima* https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_85c7e4185f4aa7f04f8ec5b659c1cd89
- Villegas, D. (2019). La importancia de la estadística aplicada para la toma de decisiones en Marketing. *Revista Investigación y Negocios*, 12(20), 31-44. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372019000200004&lng=es&tlng=es.
- Vivanco, L. (2018). *Relación entre el modelo de diseño organizacional y la delegación de toma de decisiones del Centro Médico "San Pablo" San Juan de Lurigancho 2018*. Lima, Perú: (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. http://www.alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_2b5e3c274191777dfe72fc669dfa689/Details
- Yomaha, S. (2020). Ver-se y ser visto. Una interpretación de las escenas de recompensa en la narrativa funeraria amarniana: la audiencia 'habilitante'. *Arqueología*, 26(3 Dossier), 143-165. <https://doi.org/10.34096/arqueologia.t26.n3.8450>
- Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas. <https://acortar.link/h5iXl>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES				
GENERAL	GENERAL	Variable única: Autoridad funcional				
		Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Rangos
¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre la autoridad funcional en la empresa Perfumerías Unidas S.A. del distrito de Jesús María para el periodo 2018?	Determinar la percepción de los colaboradores sobre la autoridad funcional en la empresa Perfumerías Unidas S.A. del distrito de Jesús María para el periodo 2018.	Poder legítimo	Puestos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8		
			Sistema cultural			
			Obligaciones			
			Deberes			
¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre el poder legítimo de las autoridades en la empresa Perfumerías Unidas S.A. del distrito de Jesús María para el periodo 2018?	Determinar la percepción de los colaboradores sobre el poder legítimo de las autoridades en la empresa Perfumerías Unidas S.A. del distrito de Jesús María para el periodo 2018.	Poder del conocimiento	Experiencia	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	Ordinal	
			Pericia			
			Habilidades			
			Conocimiento			
¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre el poder del conocimiento de las autoridades en la empresa Perfumerías Unidas S.A. del distrito de Jesús María para el periodo 2018?	Determinar la percepción de los colaboradores sobre el poder del conocimiento de las autoridades en la empresa Perfumerías Unidas S.A. del distrito de Jesús María para el periodo 2018.	Poder referente	Personalidad	17, 18, 19, 20, 21, 22	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	(1) Deficiente (30 - 70) (2) Regular (70 - 110) (3) Eficiente (110 - 150)
			Ideas			
			Capacidad de oratoria			
			Sanciones			
¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre el poder de recompensa de las autoridades en la empresa Perfumerías Unidas S.A. del distrito de Jesús María para el periodo 2018?	Determinar la percepción de los colaboradores sobre el poder de recompensa de las autoridades en la empresa Perfumerías Unidas S.A. del distrito de Jesús María para el periodo 2018.	Poder de recompensa	Despidos	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		
			Aumento salariales			
			Compensaciones			

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Autoridad funcional	Es el derecho inherente que otorga un puesto (y, por consiguiente, el derecho de la persona que lo ocupa) a ejercer la libertad en la toma de decisiones que afecta a otros. Desde luego, es un tipo de poder que se da en el contexto de la organización. (Koontz y Wehrich, 2013, p. 178)	La percepción sobre la autoridad funcional está definido por el puntaje alcanzado en el poder legítimo, poder del conocimiento, poder referente y poder de recompensas. Lo que permite clasificar a los colaboradores de acuerdo a los siguientes niveles y rangos. (1) Deficiente (30 - 70) (2) Regular (70 - 110) (3) Eficiente (110 - 150)	Poder legítimo	Puestos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
				Sistema cultural		
				Obligaciones		
				Deberes		
			Poder del conocimiento	Experiencia	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
				Pericia		
				Habilidades		
			Poder referente	Conocimiento	17, 18, 19, 20, 21, 22	
				Personalidad		
				Ideas		
			Poder de recompensa	Capacidad de oratoria	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	
				Sanciones		
				Despidos		
Aumento salariales						
				Compensaciones		

Anexo 3: Carta de Autorización



Lima, 09 de octubre del 2018

Señores -

Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Autorización de ejecución de tesis

Luego de haber revisado el proyecto de tesis titulado: "AUTORIDAD FUNCIONAL EN LA EMPRESA PERFUMERÍAS UNIDAS S.A DE JESÚS MARÍA - LIMA, 2018", nuestra empresa autoriza su ejecución dentro de nuestro establecimiento. Comprometiéndonos a darle todas las facilidades para la recolección de datos y la información que fuese necesaria.

Atentamente



Anexo 4: Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TEST DE LA AUTORIDAD FUNCIONAL

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre la gestión en la empresa. Lee cada pregunta con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor consideras con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
 CS = Casi Siempre
 AV = Algunas Veces
 CN = Casi Nunca
 N = Nunca

N°	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	Los puestos jefaturales delegan correctamente las actividades.					
2	Consideran el poder legítimo de las autoridades es bien utilizado.					
3	La cultura afecta el poder de las autoridades.					
4	Las autoridades transmiten la cultura organizacional.					
5	La autoridad de los superiores le permite cumplir con sus obligaciones.					
6	La gerencia y jefaturas cumplen con sus obligaciones delegativas.					
7	La gerencia y jefaturas transmiten los deberes adecuadamente.					
8	Sus deberes los cumple gracias a la autoridad.					
9	Su superior delega correctamente por su experiencia.					
10	Considera que está adquiriendo experiencia en su puesto laboral.					
11	Considera que gracias a la pericia de su superior cumple con sus labores.					
12	Considera que su superior le transmitió cierta pericia para trabajar.					
13	Considera que está adquiriendo habilidades en su puesto laboral.					
14	Su superior instruye correctamente en base a sus habilidades.					
15	Su superior labora adecuadamente en base a su conocimiento.					
16	Considera que en base al conocimiento de su superior cumple con sus labores.					
17	La personalidad del gerente o jefe lo motiva en sus labores.					
18	Considera que la personalidad afecta en la autoridad.					
19	Las ideas son compartidas entre todos los colaboradores.					
20	Sus ideas están influenciadas por su gerente o jefe.					
21	Su gerente o jefe lo ayudo en su oratoria.					
22	La empresa promueve la oratoria.					
23	El gerente o jefe sanciona adecuadamente.					
24	Está de acuerdo con la política de sanciones de la empresa.					
25	Hay rotación de personal por despidos.					
26	La sanción más grave es el despido.					
27	Dentro de la empresa el aumento salarial lo otorga el jefe.					
28	Considera que su labor debe tener una mejor remuneración.					
29	Las compensaciones son otorgadas por el jefe.					
30	La gerencia y jefatura compensan equitativamente a los colaboradores.					

Gracias por completar el cuestionario.



N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Poder legítimo														
1	Considera que la autoridad de la empresa delega correctamente las actividades.				///				///				///	
2	Consideran que el poder legítimo de las autoridades es bien utilizado.				///				///				///	
3	La cultura afecta el poder de las autoridades.				///				///				///	
4	Las autoridades transmiten la cultura organizacional.				///				///				///	
5	La autoridad de los superiores le permite cumplir con sus obligaciones.				///				///				///	
6	La gerencia y jefaturas cumplen con sus obligaciones delegativas.				///				///				///	
7	La gerencia y jefaturas transmiten los deberes adecuadamente.				///				///				///	
8	Los deberes de la autoridad son cumplidos con responsabilidad.				///				///				///	
DIMENSIÓN 2: Poder conocimiento														
9	Su superior delega correctamente por su experiencia.				///				///				///	
10	Considera que la autoridad tiene experiencia para cumplir las metas y objetivos de la empresa.				///				///				///	
11	Considera que gracias a la pericia de su superior cumple con sus labores.				///				///				///	
12	Considera que su superior le transmitió cierta pericia para trabajar.				///				///				///	
13	Considera que la autoridad tiene habilidades para manejar un buen clima laboral.				///				///				///	
14	Su superior instruye correctamente en base a sus habilidades.				///				///				///	
15	Su superior labora adecuadamente en base a su conocimiento.				///				///				///	
16	Considera que en base al conocimiento de su superior cumple con sus labores.				///				///				///	
Dimensión 3: Poder referente														
17	La personalidad del gerente o jefe lo motiva en sus labores.				///				///				///	
18	Considera que la personalidad afecta en la autoridad.				///				///				///	
19	Las ideas son compartidas entre todos los colaboradores.				///				///				///	
20	Sus ideas están influenciadas por su gerente o jefe.				///				///				///	
21	Su gerente o jefe lo ayudo en su oratoria.				///				///				///	
22	La empresa promueve la oratoria.				///				///				///	
Dimensión 4: Poder recompensa														
23	El gerente o jefe sanciona adecuadamente.				///				///				///	
24	Está de acuerdo con la política de sanciones de la empresa.				///				///				///	
25	Hay rotación de personal por despidos.				///				///				///	
26	La sanción más grave es el despido.				///				///				///	
27	Dentro de la empresa el aumento salarial lo otorga el jefe.				///				///				///	
28	Considera que su labor debe tener una mejor remuneración.				///				///				///	
29	Las compensaciones son otorgadas por el jefe.				///				///				///	
30	La gerencia y jefatura compensan equitativamente a los colaboradores.				///				///				///	

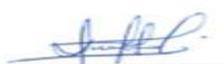
Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DIANA LUCILA HUAMANÍ CAJALEÓN DNI: 43648948Especialidad del validador: ADMINISTRACION

.....de..... del 201...

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 6: Base de Datos

Encuesta	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	DIVI	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	DIVI	P17	P18	P19	P20	P21	P22	DIVI	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	DIVI	V1	
1	2	3	1	3	5	2	2	3	21	4	3	2	2	3	2	3	1	20	2	1	2	2	2	4	13	3	3	5	1	3	2	2	3	22	75	
2	4	3	2	2	3	3	4	4	25	4	4	2	3	3	4	4	5	29	4	4	5	4	4	4	25	4	2	3	2	2	2	3	2	20	99	
3	4	2	2	2	3	1	1	2	17	3	4	4	2	2	1	2	3	21	3	3	4	4	5	3	22	4	2	3	2	2	4	2	2	21	81	
4	4	3	3	4	4	3	2	2	25	1	2	4	4	3	3	5	4	26	3	4	4	5	5	1	22	2	4	4	3	4	4	4	4	29	102	
5	2	2	2	3	3	4	3	2	21	3	3	4	5	5	4	3	3	30	4	3	4	5	4	3	23	3	3	3	2	3	4	5	3	26	100	
6	3	2	2	4	4	5	1	2	23	3	3	2	5	5	3	3	4	28	2	3	2	4	5	3	19	3	4	4	2	4	2	5	4	28	98	
7	3	2	2	2	2	1	3	3	18	4	3	5	5	5	3	4	3	32	4	3	1	1	4	4	17	3	2	2	2	2	5	5	2	23	90	
8	4	2	5	4	3	4	4	3	29	2	3	1	4	3	5	4	4	26	3	4	5	3	4	2	21	3	4	3	5	4	1	4	4	28	104	
9	4	3	1	4	2	4	3	2	23	5	4	2	1	4	4	2	4	26	3	2	5	2	1	5	18	4	4	2	1	4	2	1	4	22	89	
10	4	3	3	4	2	2	2	3	23	3	3	4	3	5	4	3	4	29	3	3	4	4	3	3	20	3	4	2	3	4	4	3	4	27	99	
11	5	3	2	4	1	4	3	5	27	1	3	4	1	3	2	3	4	21	2	3	1	3	5	1	15	3	4	1	2	4	4	1	4	23	86	
12	3	2	3	3	4	4	5	5	29	5	4	4	2	3	4	3	3	28	2	5	2	1	5	5	20	4	3	4	3	3	4	2	3	26	103	
13	2	5	3	2	2	4	3	2	23	5	1	4	2	3	3	2	4	24	2	3	2	5	5	5	22	1	2	2	3	2	4	2	2	18	87	
14	3	4	5	4	3	1	3	5	28	2	4	2	4	3	3	2	1	21	3	3	4	4	4	2	20	4	4	3	5	4	2	4	4	30	99	
15	5	4	4	3	3	5	4	4	32	3	3	4	4	4	2	1	1	22	3	4	2	2	5	3	19	3	3	3	4	3	4	4	3	27	100	
16	4	4	5	5	5	3	4	3	33	3	3	5	5	4	5	5	4	34	3	2	4	3	5	3	20	3	5	5	5	5	5	5	5	38	125	
17	2	3	3	3	1	4	3	2	21	4	1	2	5	4	4	3	3	25	3	4	2	5	5	4	23	1	3	1	3	3	2	5	3	21	91	
18	2	4	5	1	3	3	4	4	25	3	3	3	4	2	4	3	5	27	1	3	4	3	5	3	19	3	1	3	5	1	3	4	1	21	93	
19	3	3	3	3	4	2	4	4	25	3	4	4	3	4	3	3	3	27	4	3	2	3	3	3	18	4	3	4	3	3	4	3	3	27	98	
20	3	2	4	3	3	2	3	4	24	4	3	2	3	3	3	3	2	23	2	3	4	3	3	4	19	3	3	3	4	3	2	3	3	24	90	
21	2	2	3	2	2	3	3	1	18	2	2	3	1	2	3	4	3	20	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	3	2	3	1	2	17	66	
22	3	4	3	4	2	2	3	4	25	2	2	4	4	3	2	4	3	24	3	3	4	2	4	2	18	2	4	2	3	4	4	4	4	27	94	
23	1	4	1	3	3	2	3	3	20	2	3	3	2	2	1	1	1	15	3	1	3	2	3	2	14	3	3	3	1	3	3	2	3	21	70	
24	4	4	1	3	2	4	2	4	24	3	2	3	2	3	4	4	3	24	3	3	2	2	2	3	15	2	3	2	1	3	3	2	3	19	82	
25	1	3	3	1	1	1	3	3	16	3	4	3	1	1	1	5	3	21	1	1	3	5	1	3	14	4	1	1	3	1	3	1	1	15	66	
26	2	2	2	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	3	2	22	2	2	2	2	2	3	13	3	2	3	2	2	3	2	20	75		
27	3	3	5	1	3	4	2	1	22	3	5	4	2	3	3	2	4	26	3	1	1	5	2	3	15	5	1	3	5	1	4	2	1	22	85	
28	2	1	3	3	4	2	2	3	20	3	3	2	2	3	2	3	1	19	2	1	2	2	2	3	12	3	3	4	3	3	2	2	3	23	74	
29	3	3	2	3	4	3	3	2	23	4	4	3	2	2	2	3	3	23	4	2	3	2	3	4	18	4	3	4	2	3	3	2	3	24	88	
30	2	4	3	3	3	4	3	2	24	2	4	3	3	4	2	2	2	22	1	2	2	3	2	2	12	4	3	3	3	3	3	3	3	25	83	
31	4	4	2	3	4	4	3	4	28	4	4	4	3	3	4	4	3	29	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	2	3	4	3	3	26	104	
32	2	3	2	3	2	2	3	1	19	4	2	4	2	2	2	2	2	20	3	2	3	2	2	4	16	2	3	2	2	3	4	2	3	21	76	
33	4	1	2	1	4	1	5	1	19	3	2	4	4	2	3	4	4	24	4	2	4	2	4	3	19	2	1	4	2	1	4	4	1	19	81	
34	3	2	2	2	2	3	2	2	18	2	2	3	2	2	2	2	2	17	1	2	3	3	1	2	12	2	2	2	2	2	3	2	2	17	64	
35	4	5	4	4	3	3	3	3	29	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	5	5	5	3	5	27	4	4	3	4	4	4	4	4	121	121	
36	4	5	3	5	4	4	5	4	34	3	4	5	4	4	5	4	3	32	4	4	4	5	4	3	24	4	5	4	3	5	5	4	5	35	125	
37	5	3	2	3	4	2	3	4	25	2	3	2	4	3	2	3	4	23	2	3	2	4	2	2	15	3	3	4	2	3	2	4	3	24	88	
38	4	3	4	3	4	3	4	3	28	4	4	5	5	5	4	3	2	32	3	3	4	4	3	4	21	4	3	4	4	3	5	5	3	112	112	
39	2	3	2	4	3	2	3	2	21	4	3	2	1	3	2	1	3	19	5	2	2	3	3	4	19	3	4	3	2	4	2	1	4	23	82	
40	3	4	5	3	2	4	3	2	25	4	3	3	4	3	3	4	2	26	3	4	2	3	2	4	18	3	3	2	5	3	3	4	3	26	96	
41	2	2	1	2	3	2	1	3	15	2	5	3	2	1	2	2	3	20	3	2	5	2	2	2	16	5	2	3	1	2	3	2	2	20	72	
42	1	2	3	2	1	2	3	1	15	1	2	3	2	3	2	4	4	2	19	4	2	4	2	2	1	15	2	3	2	2	3	3	2	3	20	70
43	4	3	4	3	4	3	3	4	3	27	4	5	4	2	4	4	4	2	29	3	3	3	4	4	21	5	4	3	3	4	4	4	4	29	106	
44	3	5	4	4	3	5	4	5	33	4	3	4	2	4	5	5	5	32	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	4	4	4	4	4	28	114	
45	3	2	3	1	3	2	1	2	17	3	3	3	2	4	3	2	1	21	2	3	2	1	4	3	15	3	1	3	3	1	3	2	1	17	70	
46	2	1	2	3	2	1	3	2	16	3	5	3	2	4	2	3	2	24	1	2	3	2	3	3	14	5	3	2	2	3	3	2	3	23	77	
47	3	5	3	5	3	5	3	2	29	4	3	4	3	1	3	5	3	26	2	4	2	4	5	4	21	3	5	3	3	5	4	3	5	3	107	
48	3	4	2	4	1	4	3	4	25	2	4	5	3	4	2	4	3	27	2	4	3	2	3	2	16	4	4	1	2	4	5	3	4	27	96	
49	4	5	4	2	3	3	5	3	31	5	5	4	5	5	4	5	4	37	3	4	5	3	4	5	24	5	4	2	5	4	4	5	4	33	125	
50	4	4	4	4	3	3	4	5	31	5	5	4	3	4	4	4	3	32	3	4	5	4	2	5	23	5	4	3	4	4	4	3	4	31	117	
51	3	2	4	1	2	3	4	4	23	4	3	3	3	4	4	2	3	26	2	5	4	1	2	4	18	3	4	1	4	4	3	3	4	26	93	
52	5	4	4	5	5	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	4	5	5	5	5	39	143	
53	5	4	3	4	3	2	1	2	24	4	5	3	3	3	4	4	4	30	3	5	3	3	4	4	22	5	4	3	3	4	3	3	4	29	106</	



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, Gonzales Gurmendi Pedro Aldo y Quispe Requena Andrey Gerardo, estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

Autoridad funcional en la empresa Perfumerías Unidas S.A de

Jesús María – Lima, 2018

es de nuestra autoría, por tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima, 27 de marzo del 2021

Apellidos y Nombres del Autor: Gonzales Gurmendi, Pedro Aldo	
D.N.I.: 41564916	
ORCID: 0000-0003-0813-708X	
Apellidos y Nombres del Autor: Quispe Requena, Andrey Gerardo	
D.N.I.: 41446809	
ORCID: 0000-0001-5678-800X	