



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Estudio de las Habilidades Directivas y Empoderamiento en
la Empresa Chinawok, Surquillo–2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Martínez Aguilar, Sally Giovanna (ORCID:0000-0001-8721-3188)

Soria Valles, Homero (ORCID:0000-0003-2536-8840)

ASESOR:

Mgtr. Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo (ORCID:0000-0002-1353-1463)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

El presente estudio de investigación está dedicado de manera muy especial a nuestros padres por el apoyo incondicional y la motivación constante que nos dieron para seguir esforzándonos hasta lograr nuestro objetivo.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por brindarnos salud y fortaleza, a nuestros familiares por el apoyo constante y a nuestros asesores por dedicar su tiempo en esta travesía académica, quienes nos han orientado en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Agradezco a la empresa Chinawok por habernos abierto las puertas y los permisos necesarios para la realización de nuestra investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vii
Resumen	viii
Abstractix	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables, operacionalización	23
3.3. Población y muestra.....	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	34
3.6. Método de análisis de datos	35
3.7. Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	58
VI. CONCLUSIONES	64
VII. RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS	70
ANEXOS	76

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la V1: Habilidades directivas.....	24
Tabla 2. Operacionalización de la V2: Empoderamiento	25
Tabla 3. Matriz de Operacionalización de Variables.....	26
Tabla 4. Coeficiente de Aiken de la variable habilidades directivas.....	30
Tabla 5. Coeficiente de Aiken de la variable empoderamiento	32
Tabla 6. Estadística de fiabilidad para la variable habilidades directivas.....	36
Tabla 7. Alpha de Cronbach para la variable Habilidades directivas	36
Tabla 8. Estadística de fiabilidad para la variable empoderamiento	37
Tabla 9. Alpha de Cronbach para la variable Empoderamiento	37
Tabla 10. Medidas de tendencia central de la variable Habilidades Directivas	38
Tabla 11. Tabla de frecuencias de la variable Habilidades Directivas.....	38
Tabla 12. Medidas de tendencia central de la variable empoderamiento.....	39
Tabla 13. Tabla de frecuencias de la variable empoderamiento	39
Tabla 14. Prueba de normalidad para la variable Habilidades Directivas	40
Tabla 15. Prueba de normalidad para la variable Empoderamiento	41
Tabla 16. Prueba de hipótesis general	42
Tabla 17. Prueba de hipótesis específico 1.....	43
Tabla 18. Prueba de hipótesis específico 2.....	44
Tabla 19. Prueba de hipótesis específico 3.....	45
Tabla 20. Prueba de hipótesis específico 4.....	46
Tabla 21. Prueba de hipótesis específico 5.....	47
Tabla 22. Prueba de hipótesis específico 6.....	48
Tabla 23. Prueba de hipótesis específico 7.....	49
Tabla 24. Tablas cruzadas para la variable habilidades directivas y empoderamiento.....	50
Tabla 25. Tablas cruzadas para la dimensión organización y variable atención al cliente	50
Tabla 26. Tablas cruzadas para la dimensión dirección y variable atención al cliente.....	52
Tabla 27. Tablas cruzadas para la dimensión control y variable atención al cliente	53

Tabla 28. <i>Tablas cruzadas para la dimensión control y variable atención al cliente</i>	54
Tabla 29. <i>Tablas cruzadas para la dimensión control y variable atención al cliente</i>	55
Tabla 30. <i>Tablas cruzadas para la dimensión control y variable atención al cliente</i>	56
Tabla 31. <i>Tablas cruzadas para la dimensión control y variable atención al cliente</i>	57

Índice de gráficos

Gráfico 1. Frecuencias de la variable habilidades directivas.....	99
Gráfico 2. Frecuencias de la variable empoderamiento	100
Gráfico 3. Correlación de habilidades directivas y empoderamiento.....	101
Gráfico 4. Correlación de administrar el tiempo y empoderamiento.....	102
Gráfico 5. Correlación de interpersonales y empoderamiento	103
Gráfico 6. Correlación de conceptuales y empoderamiento	104
Gráfico 7. Correlación de diagnosticar y empoderamiento.....	105
Gráfico 8. Correlación de comunicación y empoderamiento.....	106
Gráfico 9. Correlación de toma de decisiones y empoderamiento.....	107
Gráfico 10. Correlación de técnicas y empoderamiento.....	108

Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre las habilidades directivas y empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. Las habilidades directivas y sus dimensiones, administrar el tiempo, interpersonales, conceptuales, diagnosticar, comunicación y toma de decisiones, basado en la teoría de los autores Griffin y Van Fleet (2016); del mismo modo, empoderamiento con sus dimensiones, autoconfianza, autodeterminación, relevancia personal, significado y confianza, tuvo como base la teoría de los autores Whetten y Cameron (2016). La investigación se desarrolló utilizando el método científico, descriptivo correlacional, diseño no experimental de tipo transversal; la muestra son 30 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta de 60 preguntas en la escala Likert. Se validó el instrumento a través del juicio de expertos y la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos se ingresaron al programa estadístico SPSS versión 25.0, donde se demostró que existe relación entre las habilidades directivas y el empoderamiento en la empresa investigada.

Finalmente, se concluye que existe una relación perfecta entre la variable habilidades directivas y empoderamiento, según el estadígrafo de Rho de Spearman alcanzó ($Rho = 1$; Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras Clave: *Habilidades interpersonales, comunicación, administrar el tiempo, programar, confianza.*

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between managerial skills and empowerment in the Chinawok company, Surquillo-2019. Management skills and their dimensions, managing time, interpersonal, conceptual, diagnosing, communication and decision-making, based on the theory of the authors Griffin and Van Fleet (2016); Similarly, empowerment with its dimensions, self-confidence, self-determination, personal relevance, meaning and trust, was based on the theory of the authors Whetten and Cameron (2016). The research was developed using the scientific method, descriptive correlational, non-experimental design of a cross-sectional type; The sample is 30 workers, the survey technique of 60 questions on the Likert scale was used. The instrument was validated through expert judgment and reliability with Cronbach's alpha coefficient. The data were entered into the statistical program SPSS version 25.0, where it was demonstrated that there is a relationship between managerial skills and empowerment in the investigated company.

Finally, it is concluded that there is a perfect relationship between the managerial skills and empowerment variable, according to the Spearman Rho statistic it reached ($Rho = 1$; Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)). Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

Keywords: *Interpersonal skills, communication, time management, programming, confidence.*

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el mundo cambiante y de globalización marcan nuevas tendencias, que llevan a las organizaciones a crear ventajas competitivas para permanecer en el mercado, los empresarios emplean distintas estrategias que les ayude a fortalecer las capacidades de sus líderes, una de ellas es desarrollar las habilidades de sus directores para empoderar adecuadamente a sus colaboradores, de tal forma logren obtener resultados positivos que ayude a mantener la rentabilidad y sostenibilidad. La investigación tuvo como objetivo identificar las habilidades directivas con que cuentan los líderes de la empresa Chinawok y la manera en que estas contribuyen para ejercer sus labores. Varios trabajos de investigación han sido analizados a lo largo de todo este tiempo desde distintas perspectivas y en función al objetivo de cada empresa, a continuación, presentaremos las más relevantes para este proyecto de investigación.

Diario Gestión (2014) mencionó que es importante que existan líderes con habilidades gerenciales en todas las etapas del ciclo de vida de las empresas, que les permita gestionar a las personas para un trabajo eficaz y eficiente. Ramírez (2017), manifestó que las habilidades directivas cada vez adquieren mayor importancia en las empresas, también se está volviendo importante a nivel personal para el desarrollo y crecimiento profesional, cada año las empresas exigen a sus gerentes habilidades de liderazgo, motivación, manejo de conflictos y comunicación que generen en los colaboradores satisfacción laboral. Naranjo (2015) enfatizo que el trabajo de un gerente es muy complejo y variado, por ello es esencial que cuente con habilidades directivas para desenvolverse eficientemente en las actividades inherentes a su cargo, entre las principales habilidades se debe potenciar el liderazgo, ya que se ha convertido en todo un desafío desarrollarla, por ello es importante analizar los recursos necesarios que nos permita potenciarla; respecto a esta problemática se revisaron artículos científicos relacionados al tema, los mismos que se seleccionaron utilizando criterios de actualidad y relevancia para el tema que está siendo estudiado.

En Nicaragua, EAE Business School (2019), Mencionaron que los empleados de la compañía Banco de América Central poseen total autonomía para contribuir

sus opiniones sobre nuevos productos para lanzar al mercado o sobre perfeccionar productos ya existentes, de hecho varios de los productos que presenta esta institución han sido creado por los trabajadores y gracias a este método de empoderar a sus colaboradores esta organización tiene una gran variedad de productos, ya que los colaboradores se ponen en la situación de los clientes y diseñan lo que realmente necesitan. Seguidamente, Ramírez (2018), precisó que las habilidades directivas son capacidades y conocimientos necesarios para poder manejar una organización, asimismo mejorar las relaciones interpersonales con los demás. Pérez, López y Gonzales (2014), sostuvieron que, el desarrollo de habilidades da confianza a las personas y aumenta su seguridad. Cálix, Martínez, Vigier y Jairo (2016), manifestaron que el empowerment es una herramienta de gestión, cuyo objetivo del estudio consiste en examinar los factores que toman parte en el éxito de una organización, su investigación realizada en la ciudad de La Ceiba, Honduras concluyen que el empoderamiento incrementa las probabilidades de éxito de una empresa en un 70%. Esto pone de manifiesto la relevancia del uso de las habilidades directivas para el empoderamiento de los colaboradores y que les permita dirigir con éxito el futuro de una organización.

En el Perú Gandhi (2016), manifestó que en la compañía Minsur S.A. planta ubicada en la ciudad de Chichas, se desarrolla un programa de liderazgo y trabajo en equipo dirigido a supervisores de operaciones y toda la planta, además temas de competencias blandas para el personal operativo propio y de las contratistas que operan en dicha refinería, gracias a esta estrategia los colaboradores incrementaron sus habilidades, se volvieron más creativos e innovadores, mejoró las relaciones entre colaboradores y disminuyó el estrés laboral, tienen mayor confianza de expresarse libremente ante los demás, seguidamente Pérez, Romero y Valderrama (2017), enfatizaron en los programas que se viene trabajando en Aceros Arequipa, que fue parte de la iniciativa de uno de los directivos de la gerencia quien había visto un modelo de equipo de alto desempeño trabajado en una empresa del Perú y que, más adelante generó el interés y lo implementaron para mejorar sus procesos con este modelo en su empresa. Este modelo proporcionó habilidades y herramientas de mejora continua y trabajo en equipo entre los trabajadores, liderazgo, toma de decisiones, comunicación y mejoró las

relaciones interpersonales, de esta manera se pudo estandarizar los procesos y el uso de las herramientas de manufactura.

En el ámbito local, la empresa Chinawok realiza una evaluación cada tres meses para medir el clima laboral en la tienda, en donde se hacen preguntas sobre el desempeño de los administradores y la gestión que tienen tanto con los recursos materiales y humanos, esta evaluación la realizan los colaboradores, tanto el personal de producción como el de atención. Los resultados obtenidos en esta investigación fue desaprobatoria en gran medida, donde los colaboradores señalaron que los gerentes carecen de habilidades de comunicación ya que los líderes no informan a tiempo las metas y cambios de la empresa; liderazgo ya que sienten que solo reciben órdenes y no hay una enseñanza previa; trabajo en equipo donde indican que los líderes no demuestran interés y preocupación por los demás compañeros y sienten que están solos; motivación porque los jefes no reconocen ni agradecen el esfuerzo y buen trabajo de cada colaborador; por último relaciones interpersonales donde sienten que no hay empatía hacia ellos, ocasionando insatisfacción en los colaboradores y un bajo rendimiento en sus actividades por la desmotivación que sienten, todo esto se evidencia en los resultados de las auditorías mensuales y en el proyectado de ventas con bajos resultados, esto ha generado una preocupación por mejorar los indicadores mencionados por parte del personal administrativo y de la empresa en general ya que se quiere obtener la certificación Great Place to Work.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los trabajos a nivel mundial encontramos: Pereda (2016), en la postulación denominada "Investigación de las habilidades administrativas y la mano superior, investigación ajustada al ámbito público en el territorio de Córdoba introducido a la Universidad de Córdoba", cuyo objetivo general de la exploración fue difundir las habilidades de los directivos generalmente valoradas por los socios del Estado en la región de Córdoba, que pueden ser habilidades privadas, relacionales o administrativas. El creador tomó como alimento a Thomas & Inkson (2011), alimento para la variable habilidades administrativas quienes caracterizaron las habilidades relacionales como prácticas importantes para garantizar la suficiente interrelación, trabajar en la asociación entre individuos y cumplir con las metas de correspondencia.

La revisión tiene una metodología cuantitativa ya que, según el creador, trabaja con los resultados obtenidos de las visiones generales, se utilizó una encuesta con 27 cosas, y la teoría razona que hay una enorme conexión entre los factores referenciados por la prueba Rho Spearman = 0.658, con sig. = 0,000; lo que demuestra que las organizaciones que tienen trabajadores que conocen y utilizan útilmente las habilidades administrativas e individuales obtendrán un beneficio que las separa de diferentes asociaciones. El compromiso de este examen es importante y fortalece aún más esta exploración, ya que nos muestra la prueba de que las organizaciones que cuentan con pioneros que tienen habilidades administrativas impactarán la presentación de los diferentes trabajadores de la organización, permitiéndoles trabajar en su exposición y naturaleza de la administración.

Alcón (2014), cuyo título es "Habilidades administrativas y desempeño ocupacional en instructores de escuelas básicas de la zona de Caño Nuevo de la región de Tinaquillo, expresa Cojelles", la revisión tiene como objetivo amplio, retratar las habilidades de los supervisores y su significación en el desempeño del educador de las escuelas básicas; tomó como ayuda a Kantz (2005), respaldo de la variable habilidades administrativas quien expresó que la idoneidad de un jefe depende en gran medida de las habilidades humanas y teóricas. Asimismo, fue sostenido por Martín (2010), quien sostuvo que el fortalecimiento impacta

directamente en la satisfacción de las tareas y amplía la exposición del individuo. El examen fue atractivo ya que busca determinar propiedades significativas de la conducta de los individuos. Se utilizó como instrumento un estudio compuesto por 26 preguntas con una escala likert. El creador presume que existe una relación crítica según la medida Rho Spearman = 0,780, con sig. = 0,000. Esto demuestra que los instructores no tienen un lugar de trabajo satisfactorio para realizar una acción instructiva decente, de igual manera el director no tiene lo necesario para atender los problemas que surgen en el establecimiento, no estima lo elaborado por los educadores y no tiene compasión con su grupo de trabajo, siendo estas variables las razones de la ejecución del trabajo. El compromiso de esta postulación construye este proyecto de exploración, ya que es evidente que en una asociación que no tiene administradores y compañeros de equipo con habilidades administrativas, la ejecución será menor, no habrá compasión y se hará un clima problemático.

Reyes (2016). En su postulación "Habilidades administrativas y giro autoritario" (estudio dirigido con directores de hospedajes inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango), cuyo motivo fue decidir la conexión entre las habilidades administrativas y el ascenso jerárquico de los administradores de hospedajes inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango. El creador utilizó como ayuda a Whetten y Cameron (2011), quienes caracterizaron las habilidades administrativas como aquellas habilidades importantes para lidiar con la propia vida, al igual que la relación con los demás y a Chiavenato (2008) para el fortalecimiento de la variable que la caracterizó como la investigación de la conducta de los individuos correspondiente a los destinos de una asociación, involucró la técnica expresiva para el examen y la estrategia de posibilidad y significado de los alcances para los insights. En este concentrado se utilizó un resumen con 32 cosas en una escala Likert como instrumento para cuantificar las perspectivas y las prácticas, el creador infiere que hay una enorme relación según la medida Rho Spearman = 0,633, con sig. = 0,000. Demostrando que para cumplir con los destinos es importante que los administradores tengan habilidades específicas que les permitan dirigir una asociación.

El compromiso de esta postulación construye este trabajo de examen, ya que exhibe la importancia de dominar habilidades específicas para equilibrar y abordar los obstáculos que surgen en la organización, además permitirá desarrollar aún más la utilidad y dirigirlos al cumplimiento de los objetivos planteados.

De León (2018), Estudio realizado con socios de la región empresarial de la organización Decorabaños S.A. en la ciudad de Quetzaltenango cuyo objetivo general de la exploración fue distinguir la relación de administración y fortalecimiento que se presenta en los compañeros del grupo de extensión de la organización Decorabaños S.A. El creador tomó como ayuda a Galiano (2009), soporte de la variable habilidades administrativas quien aclara que la iniciativa es la capacidad que tiene el individuo para estructurar y estimular la energía en los especialistas, llenando como ilustración para hacerlos satisfacer su obligación.

Adicionalmente tomo como ayuda Cipriano (2014), apoyo para la variable fortalecimiento quien divulga que es comprometer el activo humano de la asociación para obtener las ventajas ideales de la innovación de datos, grupos de trabajo, el instrumento utilizado para esta exploración fue la encuesta tipo escala Likert, la revisión tiene una metodología cuantitativa y su población fue de 46 individuos, la proposición autora finaliza, que existe una enorme conexión entre los factores referenciados por la prueba Rho Spearman = 0.95, con sig. = 0,000; lo que demuestra que los especialistas de la organización Decorabaños S.A. presentan un innegable grado de autoridad y fortalecimiento. El compromiso de este examen es aplicable y refuerza aún más esta exploración, ya que nos muestra la prueba de que las organizaciones que cuentan con pioneros con habilidades administrativas impactarán la exposición de los diferentes trabajadores de la organización, permitiéndoles trabajar en su presentación y naturaleza de la administración.

Como precursores públicos tenemos: Castillo (2017). En su postulación "Habilidades Administrativas y Control Administrativo en la organización de vuelo panameña Jorge Chávez-Lima terminal aérea global, 2017" la revisión fue llevada a cabo para obtener el nivel de Licenciatura en Administración en la Universidad César Vallejo, su objetivo fundamental es percibir la conexión entre las Habilidades Gerenciales y el Control Administrativo, para garantizar la inmutabilidad de la

organización aeronáutica. Para su hipótesis de apoyo tomó a Katz (2009), quien caracterizó a las habilidades administrativas como capacidades que debe tener cada individuo responsable de una organización para tener la opción de enfrentar cualquier asunto que pueda surgir, y a Gonzales (2014), quien expresó que los jefes son responsables de garantizar el control de la organización y del componente humano. Para este concentrado en la estrategia gráfica especulativa de nivel correlacional, tipo aplicado y plan transversal no test, se utilizó la metodología cuantitativa, el procedimiento utilizado es el surtido de información a través del estudio, utilizó como instrumento de estimación la encuesta de 25 preguntas en vista de la escala Likert y que fueron terminadas por 30 trabajadores de la organización. El creador dedujo que según la prueba Rho Spearman = 0,700, con sig. = 0,000 < 0,05 Sig. Por lo tanto, se descarta la especulación inválida y se reconoce la teoría electiva. Razona que: los representantes no están de acuerdo con las elecciones de los ejecutivos o con las capacidades que se les asignan. El compromiso dado por este creador es vital para esta exploración que se dirigió a la luz del hecho de que él recomienda que para fomentar sus habilidades los responsables de la alta administración deben estar preparados ya, para que puedan ampliar sus habilidades e información que les ayudará a mantener la estabilidad de la organización y puede lograr las metas y objetivos de la organización.

Chumioque (2017). Refirió en su postulación de título "Evaluación de la Ejecución y Empowerment en la división de dependientes de las tiendas Ripley, San Miguel-2017" la propuesta que realizó fue con el objetivo de cumplir con el nivel de experto de Licenciatura en Administración de la Universidad César Vallejo, su objetivo general fue establecer el nexo que existe entre el Desempeño con el Empowerment en la organización Ripley, para comprender el nivel de correlación que existe entre ambos factores. El científico tomó como ayuda a Werther, W (2008); quien caracterizó que la evaluación de la exposición establece la interacción por la cual se evalúa la ejecución y a Alles, M. (2008), quien expresa que el fortalecimiento es una interacción que ofrece una independencia más prominente a los representantes, adicionalmente tomó a Roobins, Decenzo y Moon caracterizaron que el diagnóstico es un dispositivo que permite conocer la condición de su organización en varias regiones de la administración. Este trabajo de examen

es de metodología cuantitativa ya que utilizó estrategia lógica teórica para nivel correlacional expresivo, es de tipo aplicado, de plan no exploratorio de corte cruzado, el procedimiento es el estudio, el instrumento es la encuesta de preguntas a la luz de la escala Likert, el ejemplo tomado fue la estadística no probabilística ajustada por el completo de 29 especialistas de la organización que respondieron a las preguntas.

El creador razonó que la evaluación de la ejecución en el aspecto de asignación de capacidades nos muestra ($r= 0,661$, $p= 0,000 < 0,05$), lo que demuestra la presencia de una relación positiva y crítica en esta división de la tienda Ripley. El compromiso de este trabajo de exploración refuerza este trabajo de examen, ya que mantiene una alta relación entre la evaluación de la presentación y la designación de tareas a los asociados, asimismo tiene una cercanía con la variable de fortalecimiento en el examen que se realizó.

Solís (2016). En su postulación denominada "Iniciativa y su relación con el fortalecimiento de los compañeros de trabajo normativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas-2016" se concentran en los dirigidos a adquirir el nivel de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas Rafael en la escuela de Ciencias de Andahuaylas. Expresó que su objetivo general es distinguir la vinculación de la autoridad con el fortalecimiento de los compañeros reguladores de la Universidad Nacional José María Arguedas en Andahuaylas. El creador tomó como ayuda las hipótesis de Chiavenato (2008), soporte de la variable habilidades de administración, quien caracterizó que la autoridad es el poder relacional que se practica en una situación, apuntando hacia el cumplimiento de una o algunas metas.

Adicionalmente tomó como ayuda a Hughes, Ginnett y Curphy, quienes para la variable fortalecimiento caracterizaron que el fortalecimiento comprende el fortalecimiento y la obligación, una interacción jerárquica en la que los administradores experimentados planean un sueño y metas explícitas. El procedimiento utilizado para este trabajo de exploración es de metodología cuantitativa de tipo aplicado, el nivel de la revisión es claramente correlacional, su plan es de corte no cruzado, ya que los factores no serán controlados y la información se recogerá una sola vez, la población consta de 60 individuos, los

componentes objeto de estudio son en su mayoría los trabajadores relegados, para ello se utilizó la estrategia de la visión general y el instrumento es la encuesta de preguntas. El creador presumió que existe una conexión alta y crítica entre la capacidad de iniciativa y el fortalecimiento con la tarea de las asignaciones a los compañeros de equipo reglamentarios en esta Universidad, el resultado adquirido del coeficiente de relación de Spearman ($r = ,842^{**}$, $p = ,000 < ,05$). El compromiso de esta proposición es una ayuda para este examen, ya que se concentra en la cooperación y designación de tareas de los trabajadores en el lugar de estudio, esto fortalece aún más este trabajo de exploración, ya que nuestra motivación es analizar si existe una conexión entre las habilidades administrativas con el fortalecimiento.

En las especulaciones relacionadas con el tema del presente proyecto de examen, se retratarán dos factores, que son: Habilidades Gerenciales y Empowerment, los más importantes serán referidos a continuación. Variable 1: Habilidades Directivas, cuyos principales creadores: Griffin y Van Fleet (2016), expresaron que los supervisores o pioneros deben supervisar siete tipos de habilidades: Técnicas, relacionales, razonables, demostrativas, de correspondencia, de dirección y de uso productivo del tiempo, la poderosa mezcla de estas habilidades en la conducta y la actividad con la ejecución convincente de las obligaciones y los ejercicios administrativos, amplía la probabilidad de que las personas, los grupos, las unidades y la asociación sean eficaces" (p. 10). A fin de cuentas, dominar las habilidades a las que se refiere el creador permitirá a un administrador prevalecer en lo que respecta a la gestión de una asociación.

En una línea similar Griffin y Van Fleet (2016), introdujeron como dimensión primordial: Gestionar el tiempo; aludieron que es "la capacidad del director o jefe para ordenar su trabajo por necesidad, trabajar eficazmente y designar adecuadamente" (p. 57). Para hacer sus ejercicios de manera competente, los jefes necesitan tener una solicitud para cada una de las diligencias que se están cultivando, de manera que puedan comprometerse apropiadamente y racionalizar el tiempo.

Para la primera dimensión, se introducen las siguientes indicaciones: (a) Prioridades, hicieron referencia a que "los administradores tienen numerosos

ejercicios que requieren su consideración y varias diligencias de las que se ocupan" (p. 57). Los jefes deben conocer cada uno de los elementos de los asociados y, en este sentido, centrarse en lo indicado por su importancia. (b) Controlar las interferencias, revelaron que para consumir el uso del tiempo radica en la supervisión de las interferencias imprevistas [...] algunos supervisores abrevian los datos que se aproximan ordenando intermitentemente la lista de distribuciones e informes de rutina que reciben, o piden a su mano derecha que recoja minuciosamente las llamadas y los invitados" (2016, p. 61). 61). Para este punto el supervisor debe sacar los informes que se hacen día a día y decidir los horarios para atender a los asociados y solo recibir las llamadas que se han demostrado al asistente y en esta línea mantenerse alejado de la desconcentración en la acción que se está realizando. (c) Programar, sostuvieron que "las reuniones muy planificadas y guiadas otorgan un método espléndido para simplemente decidir, contener asuntos, resolver conflictos, planificar procedimientos y transmitir datos" (p. 61). El administrador debe planificar cada uno de los ejercicios que la persona realizará durante el día, para que sea más sencillo utilizar el buen juicio y mantenerse alejado de las chapuzas.

Luego, en ese punto, Griffin y Van Fleet (2016), introdujeron como aspecto subsiguiente: Interpersonal; aludieron que es "la capacidad de un jefe para impartir, comprender y conectarse con personas y reuniones" (p. 104). Se percibe que estas habilidades ayudan a los supervisores a tener una mejor correspondencia y a que los colegas capten el mensaje con mayor claridad.

Para la segunda dimensión, se introdujeron los siguientes indicadores: (a) Motivación; aclararon que "es la disposición de poderes que hace que las personas actúen de alguna manera" (p. 108). Pues son ventajas o motivaciones que los directivos dan a los trabajadores y que en consecuencia los trabajadores ponen más acento en el desempeño de sus tareas. (b) Conflicto los directivos; conceptualizaron que "cuando los individuos cooperan en una organización, independientemente de que sea en grupos o en conjuntos habituales, las cosas no van bien todo el tiempo" (p. 120). Los espacios de trabajo se vuelven tensos cuando hay conexiones amistosas entre jefes y subordinados o incluso conexiones de pareja, ya que esto provoca angustia e inconvenientes en diferentes compañeros

de equipo. (c) Dirigir un grupo; expresaron que "un grupo son unos cuantos individuos que tienen habilidades recíprocas, que están centrados en una razón, objetivos o concentración típicos, y que se consideran mutuamente responsables" (p. 118).

Simultáneamente Griffin y Van Fleet (2016), introdujeron como tercer aspecto: Conceptual; expresaron que "[...] cada individuo que lidera debe tener la capacidad intelectual importante para comprender la administración general de la asociación y su circunstancia actual, para ver cómo todas las piezas de la misma encajan, y para verlo con una metodología que lo abarque todo" (p. 11).

Para el tercer aspecto, se introdujeron los marcadores adjuntos: (a) Creatividad; aludieron a que "[...] la imaginación es una peculiaridad individual y se indica como la capacidad de iniciar pensamientos novedosos o de considerar diferentes puntos de vista de ideas existentes" (p. 158). (b) La innovación; aludieron a "las tareas que una organización coordina y averigua cómo mejorar nuevos artículos o administraciones o nuevos usos para los existentes" (p. 161). (c) Dirigir el cambio; caracterizaron que: [...] La variedad organizativa es cualquier cambio significativo en alguna pieza de la empresa. Posteriormente incluiría básicamente cualquier parte de la misma: la razón de la división de las oficinas, los planes para hacer el trabajo, el tamaño de la organización y la junta directiva, el hardware, el modelo jerárquico, los propios individuos, etcetera [...]. (2016, p. 165).

Luego, en ese punto, Griffin y Van Fleet (2016), introdujeron como último aspecto: Diagnosticar; caracterizaron que "las capacidades de análisis permiten al jefe o director ver cuál puede ser la reacción más adecuada ante una circunstancia" (p. 197).

Para la cuarta dimensión, se introdujo el indicador adjunto: (a) Control; expresaron que es "la pauta de los ejercicios de la asociación, por lo que un componente objetivo de la ejecución se mantiene dentro de los puntos de corte OK" (p. 198).

Adicionalmente Griffin y Van Fleet (2016), introdujeron como quinto aspecto: La comunicación; expresaron que es "la capacidad del jefe o director para transmitir

con éxito ideas y datos a otras personas y obtener de manera similar los pensamientos y datos que dan" (p.11).

Para la quinta dimensión, se introdujeron las siguientes indicaciones (a) Oral; según esto aludieron que "este tipo de correspondencia se da en discusiones, argumentaciones en grupo, llamadas y diferentes condiciones en las que los individuos utilizan la palabra expresada para comunicar significados" (p. 245). (b) Escrita; expresaron que "el registro cuidadoso de las cosas en una carta, un aviso, un informe, una nota transcrita o un correo electrónico decide una parte significativa de las cuestiones innatas en la oralidad" (p. 245).

Del mismo modo Griffin y Van Fleet (2016), introdujeron como sexto aspecto: La toma de decisiones; aludieron "a la capacidad del jefe para percibir y caracterizar con precisión los problemas y las valiosas puertas abiertas, así como, a continuación, en ese momento, para elegir un plan de juego adecuado para hacer frente a esas cuestiones y ganar por esas puertas abiertas" (p. 11).

Para el sexto aspecto, se introdujeron las siguientes indicaciones (a) Definir la circunstancia; hicieron referencia a que "el compromiso de caracterizar con precisión la cuestión es innato a la revelación de su presencia. El supervisor debe tener una comprensión completa del asunto, sus conexiones y sus causas con diferentes asuntos [...]" (p. 285). (b) Identificar las opciones; aclaran que "suele ser muy útil fomentar las opciones estándar claras al igual que las inventivas e innovadoras" (p. 285). (c) Evaluar las opciones; expresaron que "los jefes deben ponderar y evaluar todas las opciones con cautela, ya que esto mejorará la probabilidad de que la que finalmente elijan sea eficaz" (p. 286).

Por último, Griffin y Van Fleet (2016), introdujeron como séptimo aspecto: la especialización; caracterizaron que "las habilidades especializadas son las habilidades que se esperan para ejecutar o ver recados algo sustanciales que requieren información específica" (p. 328).

Para el séptimo aspecto, se introdujeron los señalamientos que acompañan: (a) Conocimiento; sostuvieron que "los supervisores deben igualmente conocer la mano de obra esencial y los productos fabricados y entregados por la asociación [...]" (p. 329). (b) Previsión; aclararon que "[...] las habilidades especializadas son

además significativas en la organización. Para proyectar, los administradores deben hacer sospechas sobre las ocasiones futuras" (p. 332).

Por otra parte, Arroyo (2017), caracterizó que "las habilidades administrativas aluden a los aparatos especializados o a la propiedad con la que se ejecuta algo, llamada fluidez, que un individuo necesita para realizar una diligencia específica" (p. 12). El creador alude a los aparatos especializados o adicionalmente llamados habilidades duras, como partes cruciales que no producen una separación más notable en un individuo, ni producen una estima añadida; igualmente hace referencia a las habilidades delicadas como un o más, ya que son habilidades privadas, por ejemplo, la iniciativa, la correspondencia, la navegación, el uso del tiempo de forma productiva y el intercambio, que se procuraron a largo plazo. Mientras que Whetten y Cameron (2016), caracterizaron cinco tipos, primero que las habilidades administrativas son de conducta, ya que comprenden actividades que conducen a resultados positivos, luego, en ese punto, notan que las habilidades son controlables, ya que son prácticas que pueden ser controlables sin nadie más, luego, en ese punto, sostienen que las habilidades administrativas pueden ser creadas, en la medida en que las habilidades pueden tener un avance de menor a mayor y ser más férreas, además consideran que las habilidades administrativas están interrelacionadas y se cubren, ya que es confuso descubrir una experiencia solitaria aislada de las demás, por último las habilidades administrativas están desconectadas, en vista de que no todas están coordinadas únicamente a la colaboración (p. 6).

Benavides (2014), define que "las habilidades administrativas básicas son capacidades consecuencia del desempeño y que no son innatas necesariamente. El uso de estas habilidades depende del nivel, responsabilidad y funciones del administrador". El autor señala tres categorías de habilidades administrativas: habilidades técnicas, que refiere a la capacidad de utilizar el mecanismo de un trabajo en particular, como herramientas, procedimientos y técnicas. Las habilidades interpersonales o humanas, alienta a la participación de los trabajadores, son aquellas capacidades de dirigir, resolver conflictos, motivar y trabajar en equipo, permitiendo que los demás se sientan libres y en un ambiente grato. Las habilidades de conceptualización o conceptuales, supone a la manera

de pensar de cada líder, son muy importantes para la toma de decisiones, de manejo de conflictos, asignación de recursos y del poder de negociación.

En las teorías relacionadas a la Variable 2: Empoderamiento, se citarán a continuación las más relevantes, cuyos autores principales son Whetten y Cameron (2016), manifestaron que: Facultar o empoderar significa habilitar; apoyar a las personas a potenciar un sentimiento de seguridad en sí mismas; ayudarlas a vencer sentimientos de impotencia o abandono, y alentarlas a emprender acciones[...]todas las personas pueden estar facultadas sin afectar la posición de los demás. Esto simplemente ocasiona que cada uno de ellas tenga la capacidad de lograr lo que elija, de hecho el facultamiento promueve la cooperación y la colaboración, y no el conflicto. (p. 367-368). Da ha entender que empoderamiento es facultar responsabilidad a un colaborador a que realice una actividad o una tarea, esto ayudara tener mayor confianza en sí mismo y supere los obstaculos mas dificiles,desarrollando sus funciones en coordinación y colaboración con sus compañeros.

En la misma línea Whetten y Cameron (2016), presentaron como primera dimensión: Autoconfianza; sostuvieron que: Cuando se faculta a las personas, adquieren un sentido de autoconfianza, es decir, sienten que obtienen la aptitud y la competencia para desempeñarse con éxito. Las personas facultadas no sólo se sienten competentes, sino que confían en que pueden desempeñarse adecuadamente. (2016, p. 368). Es decir, a los colaboradores que se les delega una responsabilidad no solo tienen mayor seguridad y confianza en si mismos, sino que tambien son más competentes y confían en la labor que están efectuando lo están realizando correctamente.

Para la primera dimensión se presentaron los siguientes indicadores: (a) Dominio personal; definieron que “el dominio personal se puede fomentar ofreciendo a las personas la oportunidad de lograr con éxito tareas cada vez más difíciles, que a su vez conducirán al logro de metas más grandes y deseadas” (p. 373). Refiere que, la experiencia obtenida en base a logros pequeños es el camino para el crecimiento de la persona que le conduzca hacia el éxito.

Seguidamente Whetten y Cameron (2016), presentaron como segunda dimensión: Autodeterminación; explicaron que la autodeterminación está asociada más directamente con el hecho de tener la libertad de elegir entre alternativas de métodos utilizados para realizar una tarea, la cantidad de esfuerzo que se invertirá, el ritmo del trabajo y el lapso en el que se debe realizar. (2016, p. 369), refiere a la habilidad que tiene el colaborador para disponer de si mismo, la facultad de tomar decisiones propias que le apoyen a desarrollarse como persona en la organización.

Para la segunda dimensión se presentaron los siguientes indicadores: (a) Ofrecer información; definieron que “cuando un ejecutivo aporta a su personal más información, estos colaboradores obtendrán un sentido de facultamiento y optarán por trabajar de manera proactiva, exitosa y congruente con sus deseos” (p. 375). Dan a entender que, cuanto más información se le ofrece al colaborador, éste se sentirá mas comprometido y estará dispuesto a cooperar con la empresa. (b) Empatía; manifestaron que los individuos tienen la propia voluntad para decidir y aceptar las intenciones de los demás, este influye significativamente en el empoderamiento de las personas. (c) Igualdad; enfatizaron en la equidad y no podrán llevar a cabo un proyecto a menos que se esté se ejecute de maneja justa.

Al mismo tiempo Whetten y Cameron (2016), presentaron como tercera dimensión: Relevancia personal; definieron que “tener un sentido de control personal sobre los resultados o consecuencias, parece ser necesario para la salud tanto como el facultamiento” (p. 370), las personas facultadas deben saber controlar sus emociones, por que ninguna persona por mas facultada que esté obtiene todos los resultados que espera. No obstante, la pérdida del control conlleva al colaborador a la depresión, al estrés y por ende baja su rendimiento y disminuye su productividad.

Para la tercera dimensión se presentaron los siguientes indicadores: (a) Ofrecer recursos; sosteneron que “Cuando se faculta a los demás, su misión principal es ayudarlos a cumplir sus objetivos [...] esto no significa desde luego, que las personas facultadas obtengan todo lo que desean” (p. 376). Se entiende, que un colaborador empoderado por más capacitado que esté no garantiza el cumplimiento de todos sus objetivos y su metas trazada. (b) Conectar con los resultados; definieron que “para sentirse facultados, es necesario saber si se realizó

con éxito el trabajo asignado, y si ese trabajo marcó alguna diferencia en el éxito general de su unidad de trabajo” (p. 376). Es decir, para que un colaborador se sienta más empoderado es necesario la interacción con los clientes finales, para que tengan la seguridad del resultado del trabajo que están realizando, eso les motivará aún más y evitará frustraciones. (c) Plasticidad; definieron que es un indicador para ver si es posible lidiar de manera flexible con varios cambios, mientras se implementan modificaciones y su impacto en el desarrollo del individuo. (d) Diversidad de estrategias; sostuvieron que la presencia de diversas estrategias fortalece al individuo o grupo, puesto que le vincula a la adquisición de recursos para el desarrollo de un proyecto o programa.

Así mismo Whetten y Cameron (2016), presentaron como cuarta dimensión: Significado; definieron que: Concentran más su energía y son más persistentes en el logro de las metas deseadas que cuando el trabajo carece de significado. La autoestima de la persona aumenta, se emocionan y se apasionan por sus tareas cuando éstas son significativas. (2016, p. 371). Es decir que, los colaboradores con empoderamiento otorgan mayor sentido de significado a la labor que realizan cuando los propósitos son concretados y valorados, tienen mayor entusiasmo y son más capaces de lograr sus metas deseadas, en cambio al ejecutar una actividad que no tenga significado para esa persona crea un ambiente de agotamiento, aburrimiento y falta de compromiso.

Para la cuarta dimensión se presentaron los siguientes indicadores: (a) Ofrecer soporte; mencionaron que se puede facultar a las personas transmitiéndoles la idea de que son aceptados, valorados y que son parte integral de la misión o de los objetivos generales de la empresa. Este apoyo puede provenir del directivo o de los compañeros de trabajo. (2016, p. 374). Dieron a entender que, un empleado es empoderado cuando se le reconoce y se le involucra en el cumplimiento de la meta de la empresa. (b) Entusiasmo emocional; enfatizaron que “el entusiasmo emocional significa reemplazar las emociones negativas como malhumor, tensión o ansiedad, con emociones positivas como alegría, anticipación o pasión” (p. 374). (c) Metas claras; sostuvieron que “un ambiente en el que los individuos pueden sentirse facultados requiere a que se les oriente hacia una meta clara sobre lo que se desea lograr y como pueden contribuir” (p. 372). (d)

Participación; enfatizaron que se da en la medida que el individuo sienta claramente involucrado de alguna manera en las actividades que se realizan y que esa labor tenga algún significado para esa persona.

Finalmente Whetten y Cameron (2016), presentaron como quinta dimensión: Confianza; definieron que “ las personas facultadas tienen un sentido de confianza [...] son buenos para establecer relaciones interdependientes, y les agrada la cooperación y están más dispuestos a asumir riesgos en los grupos que las personas desconfiadas” (p. 371). Dieron a entender que los colaboradores que tienen confianza son más capaces de asumir riesgos y poseen mayor seguridad en la toma de decisiones, confían en su gente y ayuda a su equipo a que confíen entre ellos. Además, mantienen una buena comunicación, prestan atención a los demás y están dispuestos a colaborar con sus compañeros.

Para la quinta dimensión se presentaron los siguientes indicadores: (a) Modelar; precisaron que “otra forma de facultar a las personas consiste en modelar o demostrar el comportamiento correcto. Observar a alguien más triunfar en actividades desafiantes ofrece un poderoso ímpetu para que otros se convenzan de que pueden triunfar” (p. 374). Dan a entender que, a los empleados se les debe mostrar los logros obtenidos por otras personas, que realizaron trabajos en las mismas circunstancias que lo están haciendo ellos y se demostrarles que se puede alcanzar el éxito. (b) Crear confianza; explicaron que “cuando existe confianza, las personas tienen la libertad de experimentar, aprender y contribuir sin temor a las consecuencias” (p. 377). Es decir cuando hay confianza entre el colaborador y el gerente, el trabajador podrá desempeñarse mejor en la labor que está realizando y tendrá la libertad de aportar mejores ideas que ayuden en el cumplimiento de los objetivos y la meta de la organización. (c) Conocimiento y comprensión; definieron que una persona tiene mayor confianza en sí mismo cuando tiene conocimiento de las actividades que se desarrollan y podrá hacer entender mejor a las personas que no tiene conocimiento en el tema.

Por otro lado Arroyo (2017), definió que “empoderamiento es el hecho de delegar poder y autoridad, sin perder el control a los empleados y de conferirles el sentimiento que son creadores de su propio trabajo y dueños de la empresa” (p. 185). Es decir empoderar a los colaboradores, es facultarles responsabilidad sin

perder la autoridad y hacerles sentir lo importante que son para la organización, y así se consideren a gusto las actividades que realizan y se comprometan más en cumplir los objetivos y la meta de la empresa, así mismo Ramírez (2016), definió al empoderamiento como: [...] el grupo de condiciones, virtudes o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el crecimiento de algo, el cumplimiento de una tarea, la ocupación de un cargo, y por lo tanto son capacidad o poder natural, físico o moral que poseen las personas para efectuar una cosa en cumplimiento de una función o el desempeño de un cargo (p. 13). Al mismo tiempo Huerta y Rodríguez (2014), definieron empoderamiento que “es el proceso que permite liberar, multiplicar y aprovechar las potencialidades de la gente para obtener más sinergia, confianza y mejores contribuciones” (p. 335).

Agencia peruana de noticias andina (2017), agregó que cuando un equipo de trabajo se encuentra empoderado se logra que los involucrados estén más comprometidos, haciéndoles sentir parte de la organización y de la toma de decisiones. Empoderar o facultar es involucrar y explotar las habilidades de los colaboradores situándoles en áreas en donde puedan desenvolver con mayor efectividad sus funciones, además les permitirá incrementar su potencial y tener mayor confianza en sí mismos para que logren tener un alto desempeño.

Para la formulación del problema de la presente investigación se citó a Hernández, Méndez, Paulina y Cuevas (2017), manifestaron que “plantear el problema quiere decir que debes perfeccionar y elaborar más formalmente la idea de investigación” (p. 40). A continuación se presentó el problema general de la investigación: ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019?

Seguidamente se presentaron los problemas específicos: (1) ¿En qué medida se relacionan las habilidades para administrar el tiempo y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019? (2) ¿En qué medida se relacionan las habilidades interpersonales y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019? (3) ¿En qué medida se relacionan las habilidades conceptuales y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019? (4) ¿En qué medida se relacionan las habilidades para diagnosticar y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019? (5) ¿En qué medida

se relacionan las habilidades de la comunicación y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019? (6)¿En qué medida se relacionan las habilidades para la toma de decisiones y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019? (7)¿En qué medida se relacionan las habilidades técnicas y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019?.

Justificación del estudio, al respecto Hernández, Méndez, Paulina y Cuevas (2017), sostuvieron que “para justificar una investigación, se proporciona los motivos o razones por lo que es valioso o necesario realizarla, se debe analizar cuales son y escribirlos” (p. 45). Este documento de exploración es fundamental para aclarar el objetivo y el razonamiento de la revisión, dando datos que nos ayudarán a decidir la conexión entre las habilidades de los ejecutivos y el fortalecimiento en la organización de Chinawok, al igual que cómo esta empresa nos ayudará.

Justificación teórica, al respecto, la revisión se defiende porque permitió decidir la conexión entre la variable habilidades administrativas y sus punteros con el empoderamiento en la organización Chinawok. De esta manera Whetten y Cameron (2016), sobre las habilidades administrativas expresaron que los individuos que alcanzan el pináculo de su viabilidad son las personas que fomentan las habilidades administrativas reunidas en siete aspectos.

Justificación metodológica, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que es importante justificar las causas que motivaron el estudio. Los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos diseñados, fueron empleados en el desarrollo de la investigación en la empresa Chinawok, que consiente la eficiencia en el trabajo y su confiabilidad para obtener respuesta a las interrogantes mostradas.

Justificación práctica, El resultado nos permitirá concentrarnos en la circunstancia en la que los jefes de la organización Chinawok se observan a sí mismos, lo que hará concebible la aplicación de objetivos para trabajar en la presentación de los directores, dando respuestas a cuestiones, por ejemplo, de correspondencia, iniciativa, conexiones relacionales y colaboración. Este estudio dará información para la correcta utilización de las habilidades administrativas y el

fortalecimiento en la organización, y además servirá de ayuda para las nuevas asociaciones.

Para la formulación de la hipótesis del presente examen se refirió a Hernández et al. (2014), sostuvo que "las teorías expresan lo que estamos tratando de demostrar y caracterizan unos arreglos especulativos de la peculiaridad explorada" (p.104). En este sentido Hernández et al. (2017), expresaron que "las teorías son los conductores de un examen o estudio. Llamen la atención sobre lo que se pretende demostrar y se expresan como aclaraciones especulativas de la peculiaridad escudriñada" (p. 81). A continuación, se introdujo la teoría general del examen: Las habilidades directivas están esencialmente relacionadas con el fortalecimiento en la organización Chinawok, Surquillo-2019.

Seguidamente se presentaron las hipótesis específicas: (1) Las habilidades para administrar el tiempo está fundamentalmente relacionado con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. (2) Las habilidades interpersonales está fundamentalmente relacionado con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. (3) Las habilidades conceptuales está fundamentalmente relacionado con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. (4) Las habilidades para diagnosticar está fundamentalmente relacionado con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. (5) Las habilidades de la comunicación está fundamentalmente relacionado con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. (6) Las habilidades para la toma de decisiones se está fundamentalmente relacionado con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. (7) Las habilidades técnicas está fundamentalmente relacionado con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019.

Para la formulación de los objetivos de la presente investigación se citó a Hernández et al. (2017), sostuvieron que "[...] el objetivo fundamental es poner a prueba una hipótesis o dar pruebas exactas de una hipótesis. Algunos otros se planifican para producir información específica" (p. 41). Los objetivos de la investigación deben ser relevantes para que pueda justificar el proyecto de investigación, ya que ello ayudara a determinar la solución del problema. A continuación, se presentó el objetivo general: Identificar la conexión que existe

entre las habilidades directivas y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019.

Seguidamente se presentaron los objetivos específicos: (1) Identificar la conexión entre habilidades para administrar el tiempo y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. (2) Identificar la conexión entre habilidades interpersonales y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. (3) Identificar la conexión entre habilidades conceptuales y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. (4) Identificar la conexión entre habilidades para diagnosticar y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. (5) Identificar la conexión entre habilidades de la comunicación y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. (6) Identificar la conexión entre habilidades para la toma de decisiones y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019. (7) Identificar la conexión entre habilidades técnicas y el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente revisión es de tipo aplicada, cuyo objetivo es buscar respuestas generales para la cuestión advertida y presentada en el examen introducido. De esta manera Hernández et al. (2014), aluden a que "la exploración que se ejecutó sin mover factores a propósito. Es decir, que son revisiones en las que no se intenta cambiar la conducta de ningún factor, sólo se toma el ejemplo susceptible de ser estudiado en un evento solitario." (p. 152). El plan de este trabajo de examen es no exploratorio de corte transversal, ya que busca intencionalmente los factores en su estructura típica a través de la percepción y se toma la información en un segundo solitario para ser investigado sin necesidad de controlarlos todos juntos para que no se modifiquen.

Hernández, Méndez, Paulina y Cuevas (2017), sostienen que "el maestro utiliza sus planes para examinar la exactitud de las teorías formadas en un clima específico o para dar pruebas en cuanto a las reglas de la solicitud en el caso de que no haya especulación" (p. 97). El pensamiento es que el examen se figura cómo exhibir una respuesta inequívoca a las cuestiones que se contemplan, estrategia que ayuda y ordena al científico para que pueda adquirir las consecuencias normales de los componentes que son susceptibles de estudio.

En cuanto a la investigación, Hernández et al. (2014), sostienen que "este tipo de estudio significa comprender la relación o nivel de afiliación que existe entre al menos dos ideas, clasificaciones o factores en un ejemplo o clima particular" (p. 93). El grado de examen para el presente trabajo es correlacional, ya que trataremos de retratar nuestros factores que dependen de genuinas peculiaridades o realidades en la organización Chinawok, surquillo-2019, tratando de reconocer el nivel de conexión entre ambos.

La presente revisión correlacional trata de descubrir el grado de relación que existe entre una variable y otra.

De tal manera Hernández et al. (2014), referencian que "con exámenes esclarecedores se trata de indicar las cualidades, propiedades y perfil de los sujetos, agrupaciones, redes, ciclos, objetos o cualquier otra particularidad que sea

susceptible de estudio" (p. 92). El creador aclara que es importante reunir todos los datos de aquellos componentes que son susceptibles de estudio para luego ser examinados. El examen correlacional se pregunta por la vinculación, la aparición y la forma en que se conectan al menos dos factores. Ya que las conexiones se dan en un clima solitario.

Para este trabajo se realizó la investigación de tipo aplicada, puesto que se plantea dar solución al problema que se está estudiando. Al respecto Huamanchumo y Rodríguez (2015) señalaron que "la investigación aplicada busca comprender para hacer, para actuar, para construir o para modificar el sujeto que esta siendo sujeto a estudio" (p.73). En la misma línea, Hernández et al. (2014), mencionaron que: "es aplicativa cuando concentran el interés o la probabilidad de llevar a la práctica las teorías y empeña su esfuerzo en resolver los problemas y necesidades que se plantean las personas en sociedad en un corto plazo" (p. 80).

Según Hernández et al. (2014), explicaron que: " El enfoque cuantitativo es secuencial y demostrativo. Cada fase precede a la siguiente y no podemos saltar o evitar pasos" (p. 4). Es decir es de enfoque cuantitativo porque los resultados se obtendrán serán sometidos a una base de datos para ser analizados estadísticamente.

3.2. Variables, operacionalización

Según Espinoza (2018) aclaró que, la operacionalización de los factores ayuda a percibir los factores fundamentales de la revisión, por lo que deben ser estimados a través de sus aspectos y marcadores. Posteriormente, la operacionalización de los factores es la planificación de los factores en una grilla con sus componentes individuales como aspectos, señaladores y con instrumentos de estimación. Para el presente trabajo de examen, se propusieron dos factores: V1 habilidades directivas y V2 empoderamiento a continuación lo detallaremos:

Tabla 1.

Operacionalización de la V1: Habilidades directivas

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Habilidades directivas	La caracterizaron como "un conjunto de capacidades que incluyen la organización y la navegación, la ordenación, la coordinación y el control, centrados en los activos humanos, monetarios, físicos y de datos de una organización para lograr de forma productiva y viable los objetivos de la organización" (p. 8). Es decir, gestionar cada uno de los activos de la organización de forma productiva mediante la toma de decisiones exactas, determinadas para mejorar los gastos para lograr el objetivo de la asociación" (Griffin y Van Fleet, 2016).	La variable habilidades administrativas presenta siete aspectos: Tiempo de los ejecutivos, relacional, teórico, analítico, correspondencia, dirección y especializado, cada aspecto con sus punteros particulares 16 cosas, cuya estimación se hace a través de la escala Likert: 1. nunca, 2. casi nunca, 3. a veces, 4. casi siempre, 5. siempre	Administrar el tiempo	Prioridades	1,2	ORDINAL
				Controlar las interrupciones	3,4	
				Programar	5,6	
			Interpersonales	Motivación	7,8	
				Manejo de conflictos	9,10	
				Liderar un equipo	11,12	
			Conceptuales	Creatividad	13,14	
				Innovación	15,16	
				Dirigir el cambio	17,18	
			Diagnosticar	Control	19,20	
			Comunicación	Oral	21,22	
				Escrita	23,24	
			Toma de decisiones	Definir la situación	25,26	
Evaluar las alternativas	27,28					
	Pronóstico	29,30				

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

Operacionalización de la V2: Empoderamiento

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Empoderamiento	Facultar o empoderar significa "habilitar; asistir a las personas a progresar un sentimiento de confianza en sí mismas; ayudarlas a aventajar sentimientos de impotencia o abandono, y animarlas a emprender acciones [...] todas las personas pueden estar facultadas sin afectar la posición de los demás. Esto simplemente ocasiona que cada uno de ellas tenga la capacidad de lograr lo que elija, de hecho, el facultamiento promueve la cooperación y la colaboración, y no el conflicto" (Whetten y Cameron, 2016).	La variable empoderamiento presenta cinco dimensiones: Autoconfianza, autodeterminación, relevancia personal, significado y confianza, cada dimensión con sus respectivos indicadores 9 ítems, cuya medición se realiza a través de la escala de Likert: 1. nunca, 2. casi nunca, 3.a veces, 4. casi siempre, 5. siempre	Autoconfianza	Dominio personal	1,2	ORDINAL
			Autodeterminación	Ofrecer información	3,4	
				Empatía	5,6	
			Igualdad	7,8		
				Ofrecer recursos	9,10	
			Relevancia personal	Conectar con los resultados	11,12	
				Plasticidad	13,14	
			Diversidad de estrategias	15,16		
				Ofrecer soporte	17,18	
			Significado	Entusiasmo emocional	19,20	
				Metas claras	21,22	
			Confianza	Participación	23,24	
				Modelar	25,26	
Crear confianza	27,28					
Conocimiento y comprensión	29,30					

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 3.

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICION
Habilidades directivas	<p>Manifestaron que los directores o gerentes deben dominar siete tipos de habilidades: la técnica, las interpersonales, las conceptuales, para diagnosticar, para comunicar, para tomar decisiones y para administrar el tiempo. (p. 10). Es decir, administrar todos los recursos de la empresa de forma eficiente tomando decisiones correctas, con el propósito de optimizar costos para alcanzar la meta de la organización" (Griffin y Van Fleet, 2016).</p>	<p>La variable habilidades directivas presenta siete dimensiones: Administrar el tiempo, interpersonales, conceptuales, diagnosticar, comunicación, toma de decisiones y técnicas, cada dimensión con sus respectivos indicadores 16 ítems, cuya medición se realiza a través de la escala de Likert: 1. nunca, 2. casi nunca, 3.a veces, 4. casi siempre, 5. siempre</p>	Administrar el tiempo	<p>Prioridades</p> <p>Controlar las interrupciones</p> <p>Programar</p>	<p>El cuestionario con escala tipo Likert. "El escalamiento tipo Likert (...) consiste en un grupo de ítems mostrados en manera de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los integrantes" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.217).</p>	ORDINAL
			Interpersonales	<p>Motivación</p> <p>Manejo de conflictos</p> <p>Liderar un equipo</p>		
			Conceptuales	<p>Creatividad</p> <p>Innovación</p> <p>Dirigir el camino</p>		
			Diagnosticar	<p>Control</p> <p>Oral</p> <p>Escrita</p>		
			Comunicación	<p>Definir la situación</p> <p>Evaluar las alternativas</p>		
			Toma de decisiones			
			Técnicas	<p>Pronóstico</p>		
			Autoconfianza	<p>Dominio personal</p> <p>Ofrecer información</p>		
			Autodeterminación	<p>Empatía</p> <p>Igualdad</p> <p>Ofrecer recursos</p>		
			Relevancia personal	<p>Conectar con los resultados</p> <p>Plasticidad</p> <p>Diversidad de estrategias</p>		
Empoderamiento	<p>Facultar o empoderar significa "habilitar; ayudar a las personas a desarrollar un sentimiento de confianza en sí mismas; ayudarlas a superar sentimientos de impotencia o abandono, y alentarlas a emprender acciones [...] todas las personas pueden estar facultadas sin afectar la posición de los demás. Esto simplemente ocasiona que cada uno de ellas tenga la capacidad de lograr lo que elija, de hecho, el facultamiento promueve la cooperación y la colaboración, y no el conflicto" (Whetten y Cameron, 2016).</p>	<p>La variable empoderamiento presenta cinco dimensiones: Autoconfianza, autodeterminación, relevancia personal, significado y confianza, cada dimensión con sus respectivos indicadores 9 ítems, cuya medición se realiza a través de la escala de Likert: 1. nunca, 2. casi nunca, 3.a veces, 4. casi siempre, 5. Siempre</p>	Significado	<p>Ofrecer soporte</p> <p>Entusiasmo emocional</p> <p>Metas claras</p> <p>Participación</p>	<p>El cuestionario con escala tipo Likert. "El escalamiento tipo Likert (...) consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.217).</p>	ORDINAL
			Confianza	<p>Modelar</p> <p>Crear confianza</p> <p>Conocimiento y comprensión</p>		

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población y muestra

La población, según Hernández et al. (2017), referenció que, cuando se han caracterizado los componentes a considerar, se distingue la población a contemplar y sobre el cual se van a adquirir los resultados, y acentuó que la población es el arreglo de todos los casos que concurren con una progresión de determinaciones (p. 130). En una línea similar Beltrán (2014), caracterizó como el arreglo de seres vivos o elementos que tienen atributos comparativos y que caracterizan la reunión (p. 165). El número de habitantes en este proyecto de estudio se establece por cada uno de los socios de la organización de comida rápida Chinawok que se encuentra en la localidad de Surquillo, haciendo una suma de 30 compañeros de equipo.

La muestra, para Beltrán (2014), caracterizó el ejemplo como una pieza del poblado con cualidades, propiedades y características de igual manera (p. 165). En un escenario similar Gómez (2015), caracterizó que "la muestra es la asociación de actividades que se ejecutan para concentrar la inversión de caracteres específicos en la totalidad de un populacho, universo o agregado, a partir de la percepción de un pedazo del populacho considerado" (p. 45). Como nuestro populacho es pequeño y no supera los 30 individuos, utilizaremos un test estadístico que incorporará a cada uno de los compañeros de Chinawok Surquillo.

Medidas de consideración, medimos a los representantes de la organización para hacer el estudio. Medidas de rechazo, los representantes de la organización no son generalmente evitados.

El instrumento de estrategia y surtido de información acordado, Hernández et al. (2017), trajo a colación que la recopilación de información incluye la realización de un arreglo minucioso de sistemas que guíen al especialista a recopilar información por una razón particular (p. 198) que será de extrema importancia para la exploración que se aborda en la organización de alimentos económicos Chinawok Surquillo. Por otra parte, Gómez, S (2015) demuestra que la recopilación de información dependerá generalmente del tipo de examen y del tema que hayamos planteado, la recopilación de información debe ser posible a través de los siguientes instrumentos: registro bibliográfico, reunión de percepción, encuesta y reseñas (p. 58).

Para Behar (2014), las revisiones recogen datos de una parte del número de habitantes en cuestión en oposición a una estadística en la que se examinan todos los individuos de la población. El objetivo de una revisión no es indicar las personas específicas que, por alguna coincidencia, tienen un lugar con el ejemplo, sino obtener un perfil compuesto de la población (p. 62). A través de este aparato de surtido de información, la conexión de la tasa entre las habilidades administrativas y el fortalecimiento en la organización Chinawok Surquillo, 2018 todavía en el aire.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento que utilizaremos para recolectar los datos que se requiere, será el cuestionario. Beltrán (2014), manifestó que “un cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir” (p. 155). También en la misma línea Beltrán (2014), manifestó que “la escala de Likert es aditiva en la que se propone a la persona una serie de juicios o afirmaciones en las cuales se le solicita una reacción, expresada en grados de acuerdo o desacuerdo” (p. 151). El cuestionario que se realizara será medido en la escala de Likert la cual medirá las actitudes y el grado de aceptabilidad de los colaboradores con las afirmaciones que se propongan y mediante esta se clasificara los tipos de respuestas. Este instrumento nos permitirá analizar mediante las respuestas obtenidas el grado de relación que existe entre las habilidades directivas y el empoderamiento en la empresa Chinawok Surquillo, 2018.

Como instrumento de selección de información, se utilizó la revisión, como indica Gallardo (2017) que "el estudio espera recoger datos de una reunión particular (...)" (p.73). Así, la revisión será aplicada a una reunión de trabajadores de esa organización, donde la exploración es ampliada, las preguntas serán selladas por y para cada uno de los factores examinados.

La legitimidad del instrumento, para Naupaset al (2014) aclaró que: "aludimos a la precisión del instrumento que debe ser diseccionado o estimado para obtener una estimación competente. Posteriormente, la legitimidad debe tener autenticidad y exactitud, dentro de la cual se hace referencia a tres tipos de legitimidad: estándar, de contenido y de construcción. A partir de ahí, las encuestas deben ser planificadas por la sustancia tratada durante el examen, igualmente deben aludir a un modelo de estimación, a los dos aspectos y a los marcadores, así, los resultados experimentales deben conseguir el nivel de conexión entre las ideas a estimar.

Por último, se confirmó y apoyó la aprobación del dispositivo, a través del juicio de especialistas enmarcado por los instructores tópicos y sistémicos de la Universidad César Vallejo, considerando su congruencia, significación y lucidez.

El coeficiente de Aiken, como lo refieren Boluarte y Tamari (2017), citados por Escudero (1989), "el coeficiente V de Aiken es la medida más importante para evaluar la legitimidad del contenido" (p.634), es decir, es el instrumento que actúa la legitimidad obtenida por juicio maestro, donde la legitimidad es abstracta.

Tabla4.

Coeficiente de Aiken de la variable habilidades directivas

<i>N° DE ITEMS</i>		<i>Media</i>	<i>DE</i>	<i>V Aiken</i>
		3.6667	0.58	0.89
ITEM 1	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 2	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 3	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 4	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 5	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 6	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 7	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 8	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 9	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 10	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 11	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 12	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 13	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 14	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 15	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 16	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 17	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 18	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 19	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 20	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 21	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89

	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 22	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 23	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 24	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 25	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 26	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 27	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 28	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 29	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 30	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
		313.67	51.96	0.83

Tabla 5.

Coefficiente de Aiken de la variable empoderamiento

N° DE ITEMS		Media	DE	V Aiken
ITEM 31	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 32	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 33	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 34	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 35	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 36	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 37	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 38	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 39	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 40	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 41	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 42	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 43	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 44	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 45	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 46	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 47	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 48	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 49	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 50	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 51	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78

	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 52	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	4	0.00	1.00
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 53	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 54	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 55	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 56	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 57	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 58	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 59	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 60	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
		313.33	51.38	0.83

Para el encuestador: debe identificar bien el grupo de personas que serán encuestadas y tener todas las herramientas posibles para llevar a cabo la encuesta, como lápices, lapiceros, hojas. Para el encuestado: la encuesta a llevar a cabo constará de un número específico de ítems y será de tipo escala de Likert que estudian las habilidades directivas y el empoderamiento en la empresa Chinawok Surquillo, el tiempo para realizarse será de 20 min aproximadamente. Los encuestados deben leer cada pregunta y responder según su grado de aceptación. Tendrán 5 opciones de respuesta:

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento de medición

Según Hernández et al. (2014), la validación es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (p. 176) quiere decir que el instrumento, tiene que tener preguntas que realmente sirvan para medir el

grado de relación entre las habilidades directivas y el empoderamiento en la empresa Chinawok surquillo.

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de evaluación usaremos el estadístico alfa de Cronbach, que nos permitirá conocer el grado de fiabilidad que tiene la presente investigación. Para Hernández et al. (2014), la confiabilidad de un instrumento nos permite conocer si su aplicación repetida a la misma persona o unidad produce resultados similares. Por ejemplo, si un mismo termómetro mide la temperatura en estos momentos en tres oportunidades y nos da distintos resultados, podemos decir que ese termómetro no es confiable (p. 176). Por otro lado, la fiabilidad suele determinarse mediante un coeficiente que va de 0 a 1, donde 0 es nula y 1 es confiabilidad perfecta. La fórmula del alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Donde:

- α = Alfa de Cronbach
- K= Número de ítems
- V_i = Varianza de cada ítem
- V_t = Varianza total

3.5. Procedimientos

Una vez que se determinó la problemática, los trabajos previos, las bases teóricas, los indicadores y la formulación de las preguntas se procedió a realizar la encuesta, ya con la población identificada, de acuerdo como fue delimitada la muestra que para este estudio fue censal. Para finalizar la investigación se creó una base de datos con los resultados de las respuestas obtenidas, que luego fueron analizados.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar nuestros datos obtenidos utilizaremos técnicas estadísticas de tipo descriptivo, esto nos permitirá conocer las tendencias mediante los promedios de las respuestas.

Gallardo (2017) caracterizó "fue dirigido a través del uso de los instrumentos planificados (...) utilizando estrategias, aparatos y procedimientos que permiten ser utilizados por el investigador..." (p.72). En este sentido, nos permitirá ingresar y concentrar la información en el programa fáctico SPSS 25, donde se lograrán resultados honestos y genuinos a través de las tablas medibles, el alfa de Cronbach y realmente echar un vistazo al grado de relación de los dos factores.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación será evaluada y analizada mediante el programa del turnitin a cargo de la universidad Cesar Vallejo, mediante la cual podrá comprobar el grado de similitud con otras investigaciones, a su vez evitar cualquier tipo de plagio, por medio de esta herramienta se demostrará que la presente investigación es veraz y original.

Por otro lado, las citas y referencias bibliográficas empleadas están correctamente empleadas según las normas vigentes.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de fiabilidad

4.1.2. Confiabilidad interna

Tabla 6.

Estadística de fiabilidad para la variable habilidades directivas

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

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

Interpretación.

De los 30 valores analizados, se validó la totalidad de ellos, no se excluyó ninguno de ellos dado que no manifiesta valores extremos.

Tabla 7.

Alpha de Cronbach para la variable Habilidades directivas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,871	30

Interpretación:

Según la prueba de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, se tiende a resolver que el instrumento es excepcionalmente sólido y, suponiendo que su aplicación se repitiera en diferentes exámenes con varias unidades de ejemplo, el valor sería algo muy similar. Para el instrumento desglosado, arrojó un valor de legitimidad del 87,1%.

Tabla 8.*Estadística de fiabilidad para la variable empoderamiento*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Interpretación:

De los 30 valores analizados, se validó la totalidad de ellos, no se excluyó ninguno de ellos dado que no manifiesta valores extremos.

Tabla 9.*Alpha de Cronbach para la variable Empoderamiento*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	30

Interpretación:

Según la prueba de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, se tiende a resolver que el instrumento es excepcionalmente sólido y, suponiendo que su aplicación se repitiera en diferentes exámenes con varias unidades de ejemplo, el valor sería algo muy similar. Para el instrumento desglosado, arrojó un valor de legitimidad del 88.0%.

4.2. Estadística descriptiva

4.2.1. Estadística descriptiva de la variable Habilidades Directivas

Tabla 10.

Medidas de tendencia central de la variable Habilidades Directivas

HABILIDADES DIRECTIVAS		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Media		3,00
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,587
Varianza		,345

Interpretación:

Según la investigación de la información sobre la variable Habilidades Directivas, la media adquirida razona que el nivel más elevado de reacciones se coordina con el nivel a veces de la escala Likert. Del mismo modo, los encuestados afirmaron que las Habilidades Directivas son razonablemente vitales para el Empowerment. La desviación adquirió el valor de 0,587, por lo que el alcance de las reacciones se sitúa entre los niveles de *a veces* y *casi siempre*.

Tabla 11.

Tabla de frecuencias de la variable Habilidades Directivas

HABILIDADES DIRECTIVAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	5	16,7	16,7	16,7
	3	20	66,7	66,7	83,3
	4	5	16,7	16,7	
	Total	20	100,0	100,0	100,0

Interpretación:

Según la tabla de frecuencias obtenida, del 100% de los encuestados, 66,7% afirmó que a veces se utilizan las Habilidades Directivas en el Empoderamiento. También 16,7% de ellos confirmaron que casi siempre se utiliza las Habilidades Directivas en el Empoderamiento.

Tabla 12.

Medidas de tendencia central de la variable empoderamiento

EMPODERAMIENTO		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Media		2,97
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. Desviación		,615
Varianza		,378

Interpretación:

Como indica el examen de la información sobre la variable empoderamiento, la media obtenida infiere que el nivel más notable de reacciones se coordina con el nivel a veces de la escala Likert, que el empoderamiento se muestra de forma inconsistente en la organización. La desviación adquirió el valor de 0,615, en este sentido, el rango de reacción está entre los niveles de *a veces* y *casi siempre*.

Tabla 13.

Tabla de frecuencias de la variable empoderamiento

EMPODERAMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	6	20,0	20,0	20,0
	3	19	63,3	63,3	83,3
	4	5	16,7	16,7	
	Total	20	100,0	100,0	100,0

Interpretación:

De acuerdo a la tabla de frecuencia obtenida, del 100% de los encuestados, el 63,3% confirmó que *a veces* se utiliza el empoderamiento en la empresa. También el 20,0% de ellos afirmó que *casi nunca* aplican empoderamiento en la empresa.

4.3. Prueba de normalidad

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal

Hipótesis nula	Valor p > 0.05	Los datos siguen una distribución normal.
Hipótesis alterna	Valor p < 0.05	Los datos <i>no</i> siguen una distribución normal.

4.3.1. Normalidad de la variable Habilidades Directivas

Tabla 14.

Prueba de normalidad para la variable Habilidades Directivas

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
HABILIDADE S DIRECTIVAS	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
HABILIDADES DIRECTIVAS	,488	30	,000	,492	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Tal y como se indica en la revisión realizada para el juicio de normalidad de la información del ejemplo, es muy posible que al no ser el ejemplo exactamente o equivalente a 30, se haya aplicado la prueba de Shapiro-Wilk, que permite conceder un nivel de importancia inferior a 0,00; por tanto, se tiende a afirmar que la circulación de la información no es típica. A la luz del final, se aplicó la medida Rho de Spearman.

4.3.2. Prueba de Normalidad de la variable Empoderamiento

Tabla 15.

Prueba de normalidad para la variable Empoderamiento

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
EMPODERAMIENTO	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EMPODERAMIENTO	,488	30	,000	,492	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Como indica el examen para el juicio de normalidad de la información del ejemplo, se tiende a recoger que como el ejemplo no es exactamente o equivalente a 30, se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk, que permite permitir un nivel de importancia inferior a 0,00; en consecuencia, se puede afirmar muy bien que la difusión de la información no es ordinaria. Por último, se aplicó la medida Rho de Spearman.

4.4. Prueba de hipótesis

4.4.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el uso de las Habilidades Directivas y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Ha: Existe relación entre las Habilidades Directivas y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Tabla 16.

Prueba de hipótesis general

Correlaciones			
		HABILIDADES DIRECTIVAS	
Rho de Spearman	HABILIDADES	Coefficiente de correlación	1,000
	DIRECTIVAS	Sig. (bilateral)	,000.
		N	30
	EMPODERAMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Interpretación:

Según lo indicado en la prueba de hipótesis general para la variable Habilidades Directivas y su conexión con el Empoderamiento, se puede deducir que el nivel de correlación alcanzó el 100.0%, en el cuadrante positivo; por lo tanto, se puede aseverar que cuanto más prominente es la utilización de sistemas en vista de las Habilidades Directivas se podrá alcanzar significativamente un buen Empoderamiento en los colaboradores de la empresa Chinawok.

La significancia bilateral que mostró el análisis a través de la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p=0.000$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre las variables Habilidades Directivas y Empoderamiento.

Prueba de Hipótesis específico 1

Ho: No existe relación entre el uso de habilidades para administrar el tiempo y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Ha: Existe relación entre las habilidades para administrar el tiempo y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo – 2019.

Tabla 17.

Prueba de hipótesis específico 1

		Correlaciones		
			Administrar el tiempo	Empoderamiento
Rho de Spearman	Administrar el tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Empoderamiento	Coeficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Según la prueba de hipótesis general para la dimensión administrar el tiempo y su relación con el empoderamiento, se puede concluir que el grado de conexión obtenido a través de la Rho de Spearman, llegó a 0,654, además, el patrón de la curva de normalidad es positivo, lo que demuestra que cuanto más prominente es la utilización de sistemas de habilidades para administrar el tiempo, mayor es el grado de empoderamiento en la organización.

La importancia (bilateral) dada por la investigación a través de la prueba, nos permitió darnos cuenta de que el valor $p = 0,000$; en consecuencia, al estar por debajo de 0,05, se descarta la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna, afirmando que existe una conexión entre el aspecto de las habilidades para administrar el tiempo y el empoderamiento.

Prueba de Hipótesis específico 2

Ho: No existe relación entre el uso de habilidades interpersonales y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Ho: Existe relación entre el uso de habilidades interpersonales y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Tabla 18.

Prueba de hipótesis específico 2

		Correlaciones		
			Interpersonales	Empoderamiento
Rho de Spearman	Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Empoderamiento	Coefficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Según la prueba de especulación global para el aspecto de las habilidades interpersonales y su relación con el empoderamiento, se puede razonar que el grado de conexión adquirido a través de la Rho de Spearman llegó a 0,854, además, el patrón de la curva de ordinalidad es positivo, lo que demuestra que cuanto más prominente es la utilización de las metodologías de habilidades interpersonales, mayor es el grado de empoderamiento en la organización.

La significancia (bilateral) que dio la investigación a través de la prueba, nos permitió darnos cuenta que el valor $p=0,000$; en este sentido, al estar por debajo de 0,05, se descarta la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna, confirmando que existe una conexión entre la dimensión de las habilidades interpersonales y el empoderamiento.

Prueba de Hipótesis específico 3

Ho: No existe relación entre el uso de habilidades conceptuales y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Ho: Existe relación entre el uso de habilidades conceptuales y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Tabla 19.

Prueba de hipótesis específico 3

		Correlaciones		
			Conceptuales	Empoderamiento
Rho de Spearman	Conceptuales	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Empoderamiento	Coeficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Según la prueba de hipótesis general para la dimensión de las habilidades conceptuales y su relación con el empoderamiento, se tiende a concluir que el grado de conexión obtenido a través de la Rho de Spearman llegó a 0,630, además, el patrón de la curva de ordinalidad es positivo, lo que demuestra que cuanto más notable es la utilización de técnicas de habilidades conceptuales, mayor es el grado de empoderamiento en la organización.

La significancia (bilateral) que nos dio el examen a través de la prueba, nos permitió darnos cuenta de que la p-estima = 0,000; en consecuencia, como está por debajo de 0,05, se descarta la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna, afirmando que existe una conexión entre la dimensión habilidades conceptuales y empoderamiento.

Prueba de Hipótesis específico 4

Ho: No existe relación entre el uso de habilidades para diagnosticar y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Ho: Existe relación entre el uso de habilidades para diagnosticar y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Tabla 20.1

Prueba de hipótesis específico 4

		Correlaciones		
			Diagnosticar	Empoderamiento
Rho de Spearman	Diagnosticar	Coefficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Empoderamiento	Coefficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

Interpretación:

En cuanto a la prueba de hipótesis general para el aspecto de las habilidades para diagnosticar y su relación con el empoderamiento, muy bien se puede concluir que el grado de conexión adquirido a través de la Rho de Spearman llegó a 0,453, además, el patrón de la curva de ordinariidad es positivo, lo que demuestra que cuanto más prominente es el uso de los sistemas de habilidades para diagnosticar, mayor es el grado de empoderamiento en la organización.

La significancia (bilateral) dada por el examen a través de la prueba, nos permitió darnos cuenta que el valor $p= 0,002$; por lo tanto, al estar por debajo de 0,05, se descarta la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna, certificando que existe una conexión entre la dimensión habilidades para diagnosticar y empoderamiento.

Prueba de Hipótesis específico 5

Ho: No existe relación entre el uso de habilidades de comunicación y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Ho: Existe relación entre el uso de habilidades de comunicación y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Tabla 21.

Prueba de hipótesis específico 5

		Correlaciones		
			Comunicación	Empoderamiento
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,377**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	Empoderamiento	Coeficiente de correlación	,377**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Según la prueba de hipótesis general para el aspecto de las habilidades de comunicación y su relación con el empoderamiento, se puede derivar que el grado de conexión obtenido a través de la Rho de Spearman llegó a 0,377, además, el patrón de la curva de ordinalidad es positivo, lo que demuestra que cuanto más notable es la utilización de las técnicas de habilidades de comunicación, mayor es el grado de empoderamiento en la organización.

La significancia (bilateral) dada por la investigación a través de la prueba, nos permitió darnos cuenta que el valor $p=0,004$; de esta manera, al estar por debajo de 0,05, se descarta la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna, expresando que existe una conexión entre el aspecto de las habilidades de comunicación y el empoderamiento.

Prueba de Hipótesis específico 6

Ho: No existe relación entre el uso de habilidades de toma de decisiones y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Ho: Existe relación entre el uso de habilidades de toma de decisiones y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Tabla 22.

Prueba de hipótesis específico 6

		Correlaciones		
			Toma de decisiones	Empoderamiento
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,628**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Empoderamiento	Coefficiente de correlación	,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

Según la prueba de hipótesis general para el aspecto de las habilidades de toma de decisiones y su relación con el empoderamiento, se puede concluir que el grado de conexión adquirido a través de la Rho de Spearman llegó a 0,628, es más, el patrón de la curva de ordinalidad es positivo, lo que demuestra que cuanto más prominente es el uso de procedimientos de habilidades de toma de decisiones mayor es el grado de empoderamiento en la organización.

La significancia (bilateral) dada por la investigación a través de la prueba, nos permitió darnos cuenta de que el valor $p=0,000$; posteriormente, al estar por debajo de 0,05, se descarta la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna, atestiguando que existe una conexión entre la dimensión habilidades de toma de decisiones y empoderamiento.

Prueba de Hipótesis específico 7

Ho: No existe relación entre el uso de habilidades técnicas y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Ho: Existe relación entre el uso de habilidades técnicas y el Empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo - 2019.

Tabla 23.

Prueba de hipótesis específico 7

		Correlaciones		
			Técnicas	Empoderamiento
Rho de Spearman	Técnicas	Coefficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Empoderamiento	Coefficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación:

En cuanto a la prueba de hipótesis general para el aspecto de las habilidades técnicas y su relación con el empoderamiento, muy bien se puede derivar que el grado de conexión obtenido a través de la Rho de Spearman llegó a 0,604, además, el patrón de la curva de ordinalidad es positivo, lo que muestra que cuanto más notable es el uso de metodologías de habilidades técnicas, mayor es el grado de empoderamiento en la organización.

La significancia (bilateral) dada por la investigación a través de la prueba, permitió realizar que el valor $p = 0,000$; posteriormente, al estar por debajo de 0,05, se descarta la teoría nula y se reconoce la hipótesis alterna, certificando que existe una conexión entre la dimensión habilidades técnicas y el empoderamiento.

4.5. Tablas cruzadas de variables

Tabla 24.*Tablas cruzadas para la variable habilidades directivas y empoderamiento*

		V2 EMPODERAMIENTO			Total
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	
V1 HABILIDADES DIRECTIVAS	INEFICIENTE	7	0	0	7
		23.3%	0.0%	0.0%	23.3%
	REGULAR	0	15	3	18
		0.0%	50.0%	10.0%	60.0%
	EFICIENTE	0	0	5	5
		0.0%	0.0%	16.7%	16.7%
Total		7	15	8	30
		23.3%	50.0%	26.7%	100.0%

Interpretación:

El objetivo general del presente estudio, fue Identificar la relación que existe entre las Habilidades Directivas y empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo – 2019, en relación a lo mencionado, los resultados manifiestan que la aplicación de las habilidades directivas se encuentra en el nivel regular por un 50%, y el 23.3% es ineficiente. Por otro lado, el uso del empoderamiento manifiesta un nivel regular con un 50,0 y el 16,7 % es eficiente.

Tabla 25.*Tablas cruzadas para la dimensión organización y variable atención al cliente*

		V2 EMPODERAMIENTO		Total
Tabla cruzada D1 ADMINISTRAR TIEMPO*V2 EMPODERAMIENTO				

		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	
D1	INEFICIENTE	5	6	1	12
ADMINISTRAR		16.7%	20.0%	3.3%	40.0%
TIEMPO	REGULAR	2	7	1	10
		6.7%	23.3%	3.3%	33.3%
	EFICIENTE	0	2	6	8
		0.0%	6.7%	20.0%	26.7%
Total		7	15	8	30
		23.3%	50.0%	26.7%	100.0%

Interpretación:

El objetivo específico 1 del presente estudio, fue Identificar la relación que existe entre administrar el tiempo y empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo – 2019 en relación a lo mencionado, los resultados manifiestan que administrar el tiempo se encuentra en el nivel ineficiente con un 40% mientras que el 50.0% perciben que el empoderamiento se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, se observa que un 33.3% manifiesta un nivel regular en administrar el tiempo y un 26.7% que es eficiente el empoderamiento.

Tabla 26.*Tablas cruzadas para la dimensión dirección y variable atención al cliente*

		V2 EMPODERAMIENTO			Total
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	
D2 INTERPERSONALES	INEFICIENTE	6 20.00%	4 13.30%	0 0.00%	10 33.30%
	REGULAR	1 3.30%	8 26.70%	1 3.30%	10 33.30%
	EFICIENTE	0 0.00%	3 10.00%	7 23.30%	10 33.30%
Total		7 23.30%	15 50.00%	8 26.70%	30 100.00%

Interpretación:

El objetivo específico 2 del presente estudio, fue Identificar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo – 2019 en relación a lo señalado, los resultados indican que la habilidad interpersonal se encuentra en el nivel regular con un 33.3% mientras que el 50.0% perciben que el empoderamiento se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, se observa que un 33.3% manifiesta un nivel eficiente en habilidades interpersonales y un 26.7% que es eficiente el empoderamiento.

Tabla 27.*Tablas cruzadas para la dimensión control y variable atención al cliente*

		V2 EMPODERAMIENTO			
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	Total
D3	INEFICIENTE	5	8	0	13
CONCEPTUALES		16.7%	26.7%	0.0%	43.3%
	REGULAR	2	7	4	13
		6.7%	23.3%	13.3%	43.3%
	EFICIENTE	0	0	4	4
		0.0%	0.0%	13.3%	13.3%
Total		7	15	8	30
		23.3%	50.0%	26.7%	100.0%

Interpretación:

El objetivo específico 3 del presente estudio, fue Identificar la relación que existe entre habilidades conceptuales y empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo – 2019 en relación a lo señalado, los resultados muestran que las habilidades conceptuales se encuentran en el nivel regularon un 43.3% mientras que el 50.0% perciben que el empoderamiento se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, se observa que un 43.3% manifiesta un nivel ineficiente en las habilidades conceptuales y un 26.7% que es eficiente el empoderamiento.

Tabla 28.*Tablas cruzadas para la dimensión control y variable atención al cliente*

		V2 EMPODERAMIENTO			
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	Total
D4	INEFICIENTE	5	3	0	8
DIAGNOSTICAR		16.7%	10.0%	0.0%	26.7%
	REGULAR	2	12	8	22
		6.7%	40.0%	26.7%	73.3%
Total		7	15	8	30
		23.3%	50.0%	26.7%	100.0%

Interpretación:

El objetivo específico 4 del presente estudio, fue Identificar la relación que existe entre las habilidades para diagnosticar y empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo – 2019 en relación a lo señalado, los resultados indican que la habilidad para diagnosticar se encuentra en el nivel regular con un 73.3% mientras que el 50.0% perciben que el empoderamiento se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, se observa que un 26.7% manifiesta un nivel ineficiente en las habilidades para diagnosticar y un 26.7% que es eficiente el empoderamiento.

Tabla 29.*Tablas cruzadas para la dimensión control y variable atención al cliente*

		V2 EMPODERAMIENTO			Total
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	
D5 COMUNICACION	INEFICIENTE	5 16.7%	1 3.3%	0 0.0%	6 20.0%
	REGULAR	1 3.3%	5 16.7%	1 3.3%	7 23.3%
	EFICIENTE	1 3.3%	9 30.0%	7 23.3%	17 56.7%
Total		7 23.3%	15 50.0%	8 26.7%	30 100.0%

Interpretación:

El objetivo específico 5 del presente estudio, fue Identificar la relación que existe entre las habilidades de comunicación y empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo – 2019 en relación a lo señalado, los resultados indican que las habilidades de comunicación se encuentran en el nivel eficiente con un 56.7% mientras que el 50.0% perciben que el empoderamiento se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, se visualiza que un 23.3% manifiesta un nivel regular en habilidades de comunicación y un 26.7% que es eficiente el empoderamiento.

Tabla 30.*Tablas cruzadas para la dimensión control y variable atención al cliente*

		V2 EMPODERAMIENTO			Total
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	
D6 TOMA DE DECISIONES	INEFICIENTE	5 16.7%	1 3.3%	0 0.0%	6 20.0%
	REGULAR	1 3.3%	8 26.7%	0 0.0%	9 30.0%
	EFICIENTE	1 3.3%	6 20.0%	8 26.7%	15 50.0%
Total		7 23.3%	15 50.0%	8 26.7%	30 100.0%

Interpretación:

El objetivo específico 6 del presente estudio, fue Identificar la relación que existe entre las habilidades de toma de decisiones y empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo – 2019 en relación a lo señalado, los resultados indican que la habilidad de toma de decisiones se encuentra en el nivel eficiente con un 50% mientras que el 50.0% perciben que el empoderamiento se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, se visualiza que un 30.0% manifiesta un nivel regular en la toma de decisiones y un 26.7% que es eficiente el empoderamiento.

Tabla 31.*Tablas cruzadas para la dimensión control y variable atención al cliente*

		V2 EMPODERAMIENTO			
		INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	Total
D7	INEFICIENTE	3	2	1	6
TECNICAS		10.0%	6.7%	3.3%	20.0%
	REGULAR	3	3	0	6
		10.0%	10.0%	0.0%	20.0%
	EFICIENTE	1	10	7	18
		3.3%	33.3%	23.3%	60.0%
Total		7	15	8	30
		23.3%	50.0%	26.7%	100.0%

Interpretación:

El objetivo específico 7 del presente estudio, fue Identificar la relación que existe entre las habilidades técnicas y empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo – 2019 en relación a lo señalado, los resultados indican que las habilidades técnicas se encuentran en el nivel eficiente con un 60% mientras que el 50.0% perciben que el empoderamiento se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, se visualiza que un 20.0% manifiesta un nivel regular en el uso de las habilidades técnicas y un 26.7% que es eficiente el empoderamiento.

V. DISCUSIÓN

La motivación principal de la presente revisión fue establecer la conexión entre las habilidades directivas y el empoderamiento en la organización Chinawok, Surquillo - 2019. Adicionalmente se buscó distinguir la conexión entre los componentes de la variable habilidades directivas y su relación con el empoderamiento en la organización examinada.

De acuerdo a la hipótesis general propuesta para la investigación, se expresa que existe una conexión ideal entre las habilidades directivas y el empoderamiento en la organización Chinawok; así, el resultado se certifica con la prueba fáctica de relación Rho de Spearman ($Rho=1,00$, Sig. (Bilateral)= $0,000$ ($p \leq 0,05$)).

Como se ha demostrado, el resultado afirma que las variables en diferentes campos de concentrado expresan una conducta similar dada por Chumioque (2017) llegó a una conexión de $Rho=0,698$ avocando la relación crítica en los factores Desempeño y Empowerment. Por lo tanto, las secuelas de los predecesores se aprueban en las especulaciones del creador de Werther, W; quien caracterizó que la evaluación de la presentación comprende el ciclo por el cual se evalúa la ejecución y Alles, M., quien expresa que el fortalecimiento es una interacción que da una independencia más prominente a los representantes. Así, Solís (2016), llegó al nivel de conexión de $Rho=0,842$ afirmando la conexión entre los factores autoridad y su relación con el fortalecimiento. Asimismo, las secuelas de los predecesores se aprueban en las especulaciones del creador Chiavenato, quien caracterizó, que la administración es el impacto relacional horadado en una circunstancia, dispuesto al logro de una o unas metas y el fortalecimiento y Hughes, Ginnett y Curphy; caracterizaron que el fortalecimiento comprende el nombramiento y la obligación, una interacción jerárquica donde los pioneros experimentados articulan un sueño y objetivos explícitos. Por último, De León (2018) llegó a una conexión de $0,950$ mostrando que existe una sólida conexión entre los factores autoridad y fortalecimiento, los resultados son sostenidos por las especulaciones de Galiano, quien aclaró que la iniciativa es la capacidad del individuo para estructurar y estimular la energía en los trabajadores, llenando como ilustración para hacer que satisfagan su obligación, mientras que Cipriano reveló que comprometerse es permitir que el activo humano de la organización obtenga las

ventajas ideales de la innovación de datos y grupos de trabajo. Así, la investigación de los factores certifica que el resultado logrado a través de la fundación y su hipótesis planificada, apropiadamente se afirma que hay conexión entre los factores de revisión habilidades administrativas y fortalecimiento en esa organización. Por lo tanto, las habilidades administrativas y el fortalecimiento ayudarán a hacer que la seriedad sea práctica en el mercado con una organización decente, un componente decisivo para la organización, que es la razón por la que debería ser una preocupación constante de los ejecutivos para supervisar satisfactoriamente las habilidades administrativas y el fortalecimiento como los punteros fundamentales para lograr los resultados de corte y separados en el mercado debido a las diversas cualidades de sus artículos.

Hipótesis específica 1

Como indica la principal teoría explícita propuesta para el aspecto de habilidades para administrar el tiempo y su relación con el fortalecimiento, se insiste en que existe una relación moderada a través de la medida Rho de Spearman cuyo nivel de conexión fue ($Rho=0,654$, Sig. (Bilateral)= $0,000$; ($p \leq 0,05$)). Este resultado se confirma en diferentes campos de estudio una conducta similar al igual que el caso de Castillo (2017), que establece una conexión entre las habilidades directivas en su aspecto tiempo de supervisión y la variable empoderamiento, adquiriendo en consecuencia una relación Bilateral de Rho de Spearman ($Rho=0,700$, sig. (bilateral)= $0,005$). De igual manera Katz lo caracteriza como la viabilidad de los ejercicios en cada hora y decidir nuestros logros y el de nuestro grupo y Decenzo y Moon, caracterizaron que supervisar el tiempo es una de las necesidades en la utilidad de la organización. Por su parte, Solís (2016) estableció una conexión entre el aspecto supervisar temporada de la variable habilidades administrativas y fortalecimiento, en la que adquirió una relación Rho de Spearman ($Rho=0,842$, Sig. (bilateral)= $0,000$). En consecuencia, la investigación de los factores atestigua que el resultado obtenido a través de los precursores y su hipótesis ofrecida, adecuadamente se afirma que hay conexión entre la dimensión habilidades para administrar el tiempo y el empoderamiento en la organización Chinawok. Por lo tanto, la capacidad de administrar el tiempo ayudará a que las situaciones futuras sean prácticas para lograr una correcta administración de la utilidad y las

consecuencias de la organización, por lo que debería ser una preocupación constante las habilidades de los ejecutivos y el fortalecimiento como variables de progreso para cumplir con lo dispuesto de manera competente y adecuada.

Hipótesis específica 2

De acuerdo con la hipótesis específica 2 propuesta para la dimensión habilidades interpersonales y su relación con empoderamiento para el examen se declara que existe una alta relación, que decidió un nivel de conexión de dos caras de Rho de Spearman ($Rho=0,854$, Sig. (bilateral)= $0,000$, ($p \leq 0,05$)). El resultado fusiona la relación en diferentes campos de estudio y manifiesta una conducta similar dada por Pereda (2016) adquirió una conexión de Rho de Spearman ($Rho=0,658$, Sig. (bilateral)= $0,000$ afirmando una conexión moderada entre el aspecto habilidades interpersonales con su variable empoderamiento, tomado como alimento Thomas e Inkson quienes caracterizaron las habilidades interpersonales como propensiones importantes para dar suficiente cooperación, desarrollar más las conexiones entre los individuos y llegar a los destinos de la correspondencia. En segundo lugar, Chimioque (2017) adquirió un nivel de conexión de Rho de Spearman ($Rho=0,661$, Sig. (Bilateral)= $0,000$, tomó como alimento a para Ramírez quien caracterizó que las habilidades relacionales median: correspondencia, colaboración, participación, arreglo, participación, intercambio, conversación, simpatía, reconocimiento de la singularidad, reconocimiento de las necesidades de autonomía. Así, el resultado obtenido a través de los precursores y sus hipótesis ofrecidas, insiste en que existe una alta conexión entre la dimensión de las habilidades interpersonales y el empoderamiento en la organización Chinawok. Así, las habilidades interpersonales ayudan a adecuar los ciclos de las habilidades administrativas para lograr el empoderamiento de acuerdo con los requerimientos de los representantes, es un componente significativo para la organización, por lo que debería ser una preocupación constante supervisar adecuadamente las habilidades interpersonales y el empoderamiento como indicadores fundamentales para obtener resultados de corte y separación en la búsqueda de las características cambiadas de sus artículos.

Hipótesis específica 3

De acuerdo con la hipótesis específica 3 planteada de la dimensión habilidades conceptuales y su conexión con el empoderamiento, se garantiza que existe una conexión moderada entre ambos, que llegó a un nivel de relación Rho de Spearman ($Rho=0,630$; Sig. (Bilateral)= $0,000$; no tanto como ($p \leq 0,05$)). Esto afirma las teorías expuestas. Simultáneamente mostraron una conducta similar en otros escenarios de revisión dados por Castillo (2017) llegó a una conexión Rho de Spearman ($Rho=0,700$, Sig. (Bilateral)= $0,000$, planteada por Kapz que llama la atención sobre que las habilidades aplicadas, se refieren a la forma en que el pionero puede concentrarse en las circunstancias y asuntos que ocurren en la organización de manera mundial. Simultáneamente por Solís (2016) se obtuvo una relación Rho de Spearman ($Rho=0,842$, Sig. (Bilateral)= $0,000$ que afirma que existe una conexión entre el aspecto de las habilidades conceptuales y el empoderamiento. Posteriormente, la investigación de los factores garantiza que el resultado obtenido a través de los precursores y su hipótesis mostrada, según esto, se combina que hay una conexión entre las habilidades conceptuales y el empoderamiento en la organización Chinawok.

Hipótesis específica 4

De acuerdo con la hipótesis específica 4 planteada para la dimensión habilidades para diagnosticar y su relación con el empoderamiento para el examen que existe una relación moderada, que decidió un nivel de correlación bilateral Rho de Spearman ($Rho=0,453$, Sig. (Bilateral)= $0,002$; para diferenciar citamos a Castillo (2017) que obtuvo una conexión Rho de Spearman ($Rho=0,700$, Sig. (Bilateral)= $0,000$, y así como lo indica el creador planteado caracterizó que las habilidades para diagnosticar es fundamental para ordenar, dirigir y proyectar toda la interacción. Luego, Chumioque (2017) adquirió una relación respectiva de Rho de Spearman ($Rho=0,661$, Sig. (Bilateral)= $0,000$ afirmando la conexión entre el aspecto habilidades para diagnosticar y la variable empoderamiento, tomó como alimento Roobins, Decenzo y Moon caracterizaron que el diagnóstico es un instrumento que permite conocer la condición de su organización en varias regiones de administración. Así, la investigación de los factores confirma que el resultado obtenido a través de los precursores y su hipótesis propuesta, por lo que reafirma

que hay una conexión entre las habilidades para diagnosticar y el empoderamiento en la organización Chinawok. Por lo tanto, las capacidades de análisis y fortalecimiento ayudarán a encontrar la respuesta a los problemas para tener una correcta organización tanto de los RRHH como de los activos de la organización.

Hipótesis específica 5

De acuerdo con la hipótesis específica 5 entre la dimensión habilidades de la comunicación y el empoderamiento, para la exploración se expresa que existe una baja relación, la cual decidió un nivel de conexión recíproca Rho de Spearman ($Rho=0,377$, Sig. (Bilateral)= $0,004$ para esto se hizo referencia a Pereda (2016) que adquirió una conexión Rho de Spearman ($Rho=0,658$, Sig. (Bilateral)= $0,000$, sostenido por el creador Gonzales quien colocó que la correspondencia es la capacidad de enviar y obtener datos objetivos situados, Granizo (2017) obtuvo una relación recíproca Rho de Spearman ($Rho=0,722$, Sig. (Bilateral)= $0,000$ afirmando la conexión entre los aspectos y la variable para ello el creador hace referencia a De Manuel caracterizó que la correspondencia es la interacción semántica que se crean durante la vida, para formar parte de manera competente en todas las áreas donde la correspondencia es fundamental. De esta manera, permitirá mantener el sentido correcto de los objetivos en la organización y estructura una parte fundamental para el desarrollo y mejora tanto de la organización como del compañero. Para ello debe ser una preocupación constante la utilización de la correspondencia para mejorar y agilizar los ejercicios y tratar un desarrollo más notable en la organización

Hipótesis específica 6

De acuerdo con la hipótesis específica 6 planteada para las dimensiones de la variable habilidades para la toma de decisiones y el empoderamiento para el examen afirma que existe una relación moderada, que decidió un grado de conexión recíproca Rho de Spearman ($Rho=0,628$, Sig. (Bilateral)= $0,000$ para esto

se referenció con Reyes (2016) que adquirió una relación Rho de Spearman ($Rho=0,558$, Sig. (Bilateral)= $0,000$), y así según el creador presentado por Vásquez que caracterizó que las habilidades de toma de decisiones es un ciclo que todas las personas pasan en el que se debe elegir la opción más idónea comenzando con una interacción perspicaz, Solís (2016) adquirió una relación Rho de Spearman de dos caras ($Rho=0,722$, Sig. (Bilateral)= $0,000$) afirmando la conexión entre aspectos y factores para ello el creador hace referencia a Peñafiel y Serrano caracterizado como el aseguramiento o arreglo que se toma con respecto a una circunstancia complicada. Es el ciclo que comprende el establecimiento de una decisión entre algunas opciones de arreglo. Por lo tanto, es crítico tener esta experiencia ya que es fundamental para poder tomar decisiones que pueden caracterizar el destino final de la asociación, por lo que debe ser una preocupación constante el uso de habilidades de toma de decisiones para mejorar y avanzar en los ejercicios y ofrecer al cliente la calidad absoluta durante las administraciones y los artículos.

Hipótesis específica 7

De acuerdo con la hipótesis específica 7 planteada para las dimensiones de la variable habilidades técnicas y su relación con el empoderamiento para la exploración afirma que existe una relación moderada, que decidió un grado de conexión recíproca Rho de Spearman ($Rho=0,604$, Sig. (Bilateral)= $0,000$) para ello citamos a Castillo (2017) que adquirió una relación Rho de Spearman ($Rho=0,700$, Sig. (Bilateral)= $0,000$), y así según el creador planteado por Robbins caracterizó las habilidades técnicas sirven para llenar un rol particular y que se crea a través de exámenes y fases de preparación. Por otra parte, Pereda (2016) obtuvo una relación recíproca Rho de Spearman ($Rho=0,658$, Sig. (Bilateral)= $0,000$) afirmando la conexión entre aspectos y factores para esto el creador especifica Riera caracterizado como capacidad de aplicar técnicas y métodos en una región particular. En cualquier caso, los pioneros deben conocer cada una de las capacidades especializadas de una asociación para tener la opción de controlar los ciclos. En consecuencia, la habilidad técnica permitirá tener una mejor administración en los ciclos de la asociación y el fortalecimiento es un punto significativo para la organización, es la razón, debe ser una justificación detrás de

un examen consistente de la utilización de los ciclos para mejorar y mejorar los ejercicios y proponer al cliente la calidad de todo hacia fuera durante las administraciones y artículos.

VI. CONCLUSIONES

Tal y como se indica en la revisión realizada sobre los resultados, se obtuvieron los extremos adjuntos a partir de los datos adquiridos en la unidad de revisión:

1. Al final, como se indica en la hipótesis general para probar el vínculo entre las habilidades directivas y el empoderamiento, se adquirió que el nivel de conexión es de 1,00 a través de la medición de Rho Spearman,

sosteniendo que cuanto más prominente es la utilización de las habilidades directivas, mayor es el grado de empoderamiento que se puede lograr, así mismo la investigación concluye, descartando la hipótesis nula y aceptado la hipótesis alterna expresando que hay una conexión ideal entre la variable de revisión habilidades directivas y empoderamiento.

2. De acuerdo con la hipótesis específica 1 podemos exhibir que el aspecto habilidades para administrar el tiempo y su relación con el empoderamiento obtuvo un nivel de conexión de 0,654, a través de la medida Rho de Spearman, infiriendo que existe un nivel moderado de relación, mostrando que un uso productivo del tiempo reforzará el grado de fortalecimiento, creando en consecuencia una certeza y seguridad más prominente en el espacio de la responsabilidad. Asimismo, razona que la exploración descartó la teoría inválida y reconoce la otra especulación, que afirma que existe una conexión moderada entre los factores de revisión habilidades para administrar el tiempo y el empoderamiento

3. De acuerdo con la hipótesis específica 2, podemos exhibir que el aspecto de las habilidades interpersonales y su relación con el empoderamiento logró un nivel de conexión de 0,854, a través de la medición Rho de Spearman, mostrando que existe un nivel de conexión sólido, descubriendo que una administración viable de las habilidades relacionales construirá el nivel de fortalecimiento, sosteniendo que una conexión correcta con los trabajadores ampliará las obligaciones de confianza y seguridad en el espacio de responsabilidad. Adicionalmente infiere que la exploración descartó la hipótesis nula y reconoce la hipótesis alterna, que expresa que existe una conexión entre los factores de revisión habilidades interpersonales y empoderamiento.

4. De acuerdo con la hipótesis específica 3, podemos exhibir que el aspecto habilidades conceptuales y su relación con el empoderamiento adquirieron un nivel de conexión de 0. 630, a través de la medida Rho de Spearman, mostrando que existe un nivel moderado de conexión, induciendo que una

administración competente de las habilidades razonables construye el nivel de fortalecimiento, infiriendo que la comprensión de las necesidades y deseos de los especialistas permitirá que se comprometan y se impulsen, presumiendo igualmente que la exploración desestimó la hipótesis nula y reconoce la hipótesis alterna, lo que afirma que existe una conexión moderada entre los factores habilidades conceptuales y empoderamiento.

5. De acuerdo con la hipótesis específica 4, podemos exhibir que la dimensión habilidades para diagnosticar y su relación con el empoderamiento adquirió un nivel de conexión de 0,453, a través de la medida Rho de Spearman, mostrando que hay un nivel moderado de conexión, razonando que la utilización más notable de las habilidades para diagnosticar construye el nivel de fortalecimiento, sosteniendo que, prediciendo de antemano las circunstancias potenciales que ponen en peligro la solidez del trabajo, crea una seguridad y certeza más prominente a los trabajadores. Además, infiere que el examen desestimó la hipótesis nula y reconoce la hipótesis alterna, que afirma que existe una conexión entre las habilidades para diagnosticar y el empoderamiento.
6. De acuerdo con la hipótesis específica 5 podemos exhibir que la comunicación y su relación con el empoderamiento logró un nivel de conexión de 0,377, a través de la medición Rho de Spearman mostrando que existe un bajo nivel de relación, presumiendo que la utilización más notable de la comunicación mejora el grado de fortalecimiento, sosteniendo que cuanto más prominente sea el nivel de comunicación fortificará la certeza y seguridad del individuo habilitado. Adicionalmente presume que la exploración descartó la hipótesis nula y reconoce la hipótesis alterna, la cual afirma que existe una conexión entre los factores de revisión habilidades de comunicación y empoderamiento.
7. De acuerdo con la hipótesis específica 6, podemos exhibir que la dimensión toma de decisiones y su relación con el empoderamiento obtuvo un nivel de conexión de 0,628, a través de la medida Rho de Spearman, mostrando que existe un nivel moderado de conexión, presumiendo que la

utilización más prominente de la toma de decisiones construye el nivel de empoderamiento, sosteniendo que la navegación caracteriza el destino de la asociación e incluyendo a los trabajadores expande la responsabilidad y se sienten más comprometidos en el espacio donde trabajan.

Adicionalmente infiere que el estudio descartó la hipótesis nula y reconoce la hipótesis alterna, que expresa que existe una conexión entre los factores de revisión habilidades de toma de decisiones y empoderamiento.

8. De acuerdo con la hipótesis específica 7, podemos ver que el aspecto habilidades técnicas y su relación con empoderamiento logró un nivel de conexión de 0,604, a través de la medida Rho de Spearman, mostrando que hay un nivel moderado de conexión, demostrando que cuanto más notable es la utilización de habilidades técnicas, mayor es el grado de empoderamiento de los trabajadores en la administración de los ciclos. Además, la exploración descartó la hipótesis nula y reconoce la especulación alterna, que afirma que existe una conexión entre los factores de revisión habilidades técnicas y empoderamiento.

VII. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo al estudio realizado a las variables habilidades directivas y empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019, su concordancia obtenida fue de un nivel de significancia perfecta, el cual manifiesta que la empresa tiene que desarrollar de todas maneras estrategias para fortalecer las habilidades de sus directores, puesto que es fundamental para delegar correctamente funciones a los colaboradores y a partir de allí medir los resultados en base a los objetivos trazados por la empresa.

2. En mención al estudio realizado a la dimensión administrar el tiempo y empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019, su relación obtenida fue de un nivel de significancia moderada, lo cual indica que la empresa tiene que implementar las siguientes estrategias para mejorar la administración del tiempo: clasificar las actividades por orden de importancia y urgencia, saber manejar los cuellos de botella que van en contra del aprovechamiento del tiempo y delegar el mayor número de tareas, todo esto permitirá dotar a sus directores de habilidades en el manejo del tiempo, ya que ayudara a viabilizar los escenarios futuros para lograr una correcta gestión de la productividad y de los resultados de la organización.

3. De acuerdo al estudio realizado a la dimensión habilidades interpersonales y su relación con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019, se identificó su relación con un nivel de significancia fuerte, lo cual indica que la organización necesita ejecutar los procedimientos adjuntos para trabajar en las conexiones relacionales: establecer conexiones fuertes, en cualquier caso, cuando se da la crítica pesimista, entonces de nuevo, debe igualmente mantener lejos de las perspectivas guardadas y los conflictos en la correspondencia relacional por último trabajar en las conexiones relacionales a través de reuniones privadas; esto desarrollará aún más las relaciones entre los administradores y los administrados, ya que las habilidades relacionales como propensiones es importante para garantizar la cooperación adecuada entre los individuos y lograr los objetivos de la asociación colectivamente.

4. De acuerdo al estudio realizado a la dimensión habilidades conceptuales y su relación con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019, se identifica que se relacionó con un grado de importancia moderado, lo que demuestra que la organización necesita llevar a cabo sistemas para desarrollar aún más las habilidades teóricas para que el pionero pueda investigar las circunstancias y los problemas que suceden en la organización

de una manera mundial, y a partir de ahí comprometer las responsabilidades y medir los resultados a la luz de los destinos y objetivos establecidos.

5. De acuerdo al estudio realizado a la dimensión habilidades para diagnosticar y su relación con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019, se identificó su relación con un nivel de significancia moderada, lo cual manifiesta que la empresa tiene que implementar los siguientes procesos para mejorar el diagnóstico empresarial: identificar el punto crítico en la empresa, buscar alternativas de mejora, ejecutar y controlar las soluciones implementadas y a partir de ahí delegar responsabilidades y medir los resultados en base a los objetivos y las metas.
6. De acuerdo al estudio realizado a la dimensión habilidades de la comunicación y su relación con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019, se identificó su relación con un nivel de significancia baja, lo cual indica que la empresa tiene que implementar las siguientes estrategias para mejorar la comunicación: elaborar presentaciones orales y escritas atractivas y que causen buena impresión, escribir de manera clara y persuasiva cuando se desea transmitir algo, responder de forma adecuada a preguntas y respuestas, todo esto con el fin de mejorar el empoderamiento en la empresa, ya que es fundamental que todas las áreas estén conectados y enfocadas en un solo propósito, esta relación aumentará el nivel de confianza y desempeño de los empleados.
7. De acuerdo al estudio realizado a la dimensión habilidades para la toma de decisiones y su relación con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019, se identificó su relación con un nivel de significancia moderada, lo cual indica que la empresa tiene que implementar los siguientes procesos para tomar mejores decisiones: análisis de la situación, identificar el problema, buscar alternativas de solución, elegir la mejor propuesta de solución y por último aplicar y supervisar la eficacia de la alternativa implementada, todo esto para mejorar las habilidades en la toma de decisiones, puesto que una correcta toma de decisiones permitirá obtener

buenos resultados y esto influirá a que los colaboradores tengan mayor confianza en sus líderes.

8. De acuerdo al análisis realizado a la dimensión habilidades técnicas y su relación con el empoderamiento en la empresa Chinawok, Surquillo-2019, se identificó su relación con un nivel de significancia moderada, lo cual indica que la empresa tiene que implementar herramientas, procedimientos y métodos para cada actividad que se realiza en la empresa, esto implica la capacidad de aplicar conocimientos técnicos, métodos y medios para la ejecución de las tareas, estas estrategias pueden ser obtenidos a través de la educación formal o la experiencia personal. De tal manera el líder pueda comprender todo el proceso de la empresa y así delegar correctamente las funciones.

REFERENCIAS

Agencia Peruana de noticias Andina (2017). *5 consejos para empoderar a los trabajadores*. Recuperada de:

<https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/5-consejos-para-empoderar-los-trabajadores>

Alcon, N., J. (2016). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector caño nuevo del municipio*

Tinaquillo, estado Cojedas. (Tesis maestría en gerencia). Recuperada de:
<http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/941/1/nalcon.pdf>.

Arciniega and Menon, 2013. L.M. Arciniega, S.T. Menon. *The power of goal internalization: Studying psychological empowerment in a Venezuelan plant.* *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (15) (2013), pp. 2948-2967.

Arroyo T., R. (2017), *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud.* (2ª. ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Beltrán O., R. (2014), *Metodología de la investigación científica. Orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales.* Lima, Perú: Concytec/Fondecyt.

Benavides, R. (2014), *administración* (2ª. ed.). México: Editorial Alafi impresores S.A.

Cálix, G., Martínez, L., Vigier, H. y Núñez, J. (Julio, 2016). El rol del empowerment en el éxito empresarial. *Investigación administrativa.* Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>.

Castillo, H., A. (2016). *Habilidades gerenciales y control administrativo en la compañía panameña de aviación aeropuerto internacional Jorge Chávez, Lima-2017.* (Tesis de licenciado en administración). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12286/Castillo_HAI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chen et al., (2007). G. Chen, B.L. Kirkman, R. Kanfer, D. Allen, B. Rosen. *A multilevel study of leadership, empowerment, and performance in teams.* *Journal of Applied Psychology*, 92 (2007), pp. 331-346.

Chumioque, P., A. (2016). *Evaluación del desempeño y empowerment en el departamento de cajas de tiendas Ripley, San Miguel-2017.* (Tesis Licenciado en administración). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21355/Chumioque_PAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cruz, N. (Septiembre, 2014). *Facultamiento y antigüedad en la organización*. *Revista Líder Empresarial*. Recuperado de <https://www.liderempresarial.com/colaboradores-2/facultamiento-y-antigüedad-en-la-organizacion-son-compatibles/>.
- Eftthymiou¹, M., Tchouamou, R., Pak Lam Lo, N., Papatheodorou, A. y Randall, D. (2019). The Impact of Delays on Customers' Satisfaction: an Empirical Analysis of the British Airways On-Time Performance at Heathrow Airport. *Revista Scielo* 11(2019), 4. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/jatm/v11/2175-9146-jatm-11-e0219.pdf>
- Espinoza, E. (octubre de 2018). Las variables y su operacionalización en las investigaciones educativa. *Revista Conrado*, 14(65), 39. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrad>
- Fernández, M. y Motto, M. (2014). *Servicio y atención al cliente en restaurantes*. Madrid: Paraninfo.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Perú: Universidad continental. Recuperado de <http://repositorio.continental.edu.pe/handle/continental/4278>
- García, J. y Brás, J. (2017), *Habilidades directivas*. (2^a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Gómez, W., Gonzales, E. y Rosales, R. (2015). Metodología de la investigación. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/96>
- Graña, E. (04 de Agosto de 2018). Atención: conoce 4 habilidades directivas que todo emprendedor debe tener. Perú 21. <https://peru21.pe/economia/atencion-conoce-4-habilidades-directivas>.
- Griffin, R. y Van Fleet, A. (2016), *Habilidades directivas: evaluación y desarrollo*. México, D.F.: Cengage Learning Editores.

- Harris, R. B. (2016). *Empowerment : Cross-cultural Perspectives, Strategies and Psychological Benefits*. New York: Nova Science Publishers, Inc. Retrieved from recuperado de:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1356580&lang=es&site=ehost-live>
- Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2017). *Administración un enfoque basado en competencias*. (12° ed). México: Cengage Learning.
- Henry (2005). *Social class, market situation, and consumers' metaphors of (dis) empowerment*. *JournalofConsumerResearch*, 31 (4) (2005), pp. 766-778.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014), *Metodología de la investigación*. (6ª. ed.).México, D.F.: McGRAW-HILL.
- Hernández, R., Méndez, S., Paulina, C. y Cuevas, A. (2017), *Fundamentos de investigación*. México, D.F.: McGRAW-HILL.
- Herrenkohl et al., (2009). R.C. Herrenkohl, G.T. Judson, J.A. Heffner *Defining and measuring employee empowerment*.
TheJournalofAppliedBehavioralScience, 35 (3) (1999), pp. 373-389.
- Huerta, J. y Rodríguez, G. (2014), *Desarrollo de habilidades directivas*.(6ª. ed.).México, D.F.: Pearson Educación.
- Hunter and Garnefeld, (2008). G.L. Hunter, I. Garnefeld. *When does consumer empowerment lead to satisfied customers? Some mediating and moderating effects of the empowerment-satisfaction*. *Link Journal of Research for Consumers*, 15 (1) (2008), pp. 1-14.
- Instituto Gandhi (2016), casos de éxito. Recuperado de
<http://gandhi.aragonjames.com/2016/11/12/minsur/>
- Instituto Gandhi (2016), casos de éxito. Recuperado de
<http://gandhi.aragonjames.com/2016/11/02/grupo-gloria/>
- Instituto Gandhi (2016), casos de éxito. Recuperado de
<http://gandhi.aragonjames.com/prodac/>

- Kirkman, B. Rosen. A (2007) *model of work team empowerment*. Research in Organisational Change and Development, pp. 131-167.
- Kirkman, B. Rosen. (2009). *Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment*. Academy of Management Journal, 42 (1999), pp. 58-74.
- Lavine, M. (2014). *Paradoxical Leadership and the Competing Values Framework*. The Journal of Applied Behavioral Science, 50 (2), 189-205.
- L. Wathieu, L. Brenner, Z. Carmon, A. Chattopadhyay, K. Wertenbroch, A. Drolet, J. Gaurville, A.V. Muthukrishnan, N. Novemsky, R.K. Ratner, G. Wu (2002). *Consumer control and empowerment: a primer* Marketing Letters, 13 (3) (2002), pp. 297-305.
- Luna, G., A. (2016), *Proceso administrativo*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Pereda, F., López, G. y González, F. (Diciembre, 2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. *Revista intangible capital*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/549/54932488003.pdf>
- Pereda, P., F. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba*. (Tesis Doctoral). Recuperada de: file:///C:/Users/V-Empresa-SJL/Downloads/2016000001414%20(3).pdf
- Pérez, M., Romero, A. y Valderrama, G. (2017). *Análisis de la formación de equipos de alto desempeño para la mejora continua en áreas operativas de la corporación Aceros Arequipa* (Tesis de Licenciado en gestión). Recuperada de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/11867/P%C3%A9rez%20D%C3%ADaz_Romero%20Aroni_Valderrama%20Segura_An%C3%A1lisis_formaci%C3%B3n_equipos1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pires, J. Stanton, P. Rita (2006). *The internet, consumer empowerment and marketing strategies*. European Journal of Marketing, 40 (9/10) (2006), pp. 936-949.

- Ramírez C., E. (2016), *El ABC de las facultades y funciones legales y estatutarias de los órganos de la copropiedad*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Reyes, M., K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. (Tesis de licenciatura en Psicología industrial/Organizacional). Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Solis, S., G. (2016). Liderazgo y su relación con el empowerment de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas-2016. (Tesis licenciado en administración). Recuperada de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/238/28-2016-EPAE-DEMETRIO%20SOLIS%20SOTO>.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (4ta ed). Peru: San Marcos.
- Verhoef (2009). P.C. Verhoef, K.N. Lemon, A. Parasuraman, A. Roggeveen, M. Tsiros, L.A. Schlesinger Customer experience creation: *Determinants, dynamics and management strategies*.
- Wehrich, H., Cannice, M. & koontz, H. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación*. México: Mc Graw Hill education.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2016), *Desarrollo de habilidades directivas*. (9ª. ed.). México: Editorial Pearson.
- Wright, (2006) L.T. Wright *Consumer empowerment special issue*. European Journal of Marketing, 40 (9/10) (2006), pp. 1-6.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de medición de la variable habilidades directivas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Encuesta

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás las siguientes preguntas. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la mejor alternativa con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con sinceridad esta información es confidencial con fines académicos.

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	¿optimiza os tiempos priorizando actividades más importantes?	S	CS	AV	CN	N
2.	¿Prioriza en realizar las actividades pendientes?	S	CS	AV	CN	N
3.	¿Calcula un margen de tiempo extra para cualquier imprevisto?	S	CS	AV	CN	N
4.	¿Analiza detenidamente el grado de prioridad?	S	CS	AV	CN	N
5.	¿Consulta con su jefe para revisar las prioridades a ejecutar?	S	CS	AV	CN	N
6.	¿Controla las interrupciones en los horarios de trabajo?	S	CS	AV	CN	N
7.	¿tiene reservado un tiempo para trabajar sin ser interrumpido?	S	CS	AV	CN	N
8.	¿Le queda tiempo para programar sus actividades del día siguiente?	S	CS	AV	CN	N
9.	¿Llega a tiempo a reuniones y demás actividades?	S	CS	AV	CN	N
10.	¿Termina sus proyectos en las fechas previstas?	S	CS	AV	CN	N
11.	¿Cuándo interactúa con los demás se siente apreciado?	S	CS	AV	CN	N
12.	¿La relación con los demás fortalecen su comunicación?	S	CS	AV	CN	N
13.	¿Al presentarse conflictos lo soluciona en equipo?	S	CS	AV	CN	N
14.	¿Siempre apoya el trabajo en equipo?	S	CS	AV	CN	N
15.	¿Facilita la realización de la tarea en equipo?	S	CS	AV	CN	N
16.	¿Modifica las ideas hasta encontrar la más innovadora?	S	CS	AV	CN	N
17.	¿Estimula la creatividad de todos los trabajadores en la empresa?	S	CS	AV	CN	N
18.	¿Detecta cambios y oportunidades para hacer nuevos proyectos?	S	CS	AV	CN	N
19.	¿Dirige con éxito la introducción de un nuevo producto al mercado?	S	CS	AV	CN	N
20.	¿Conduce a todo el equipo a cumplir la meta de la empresa?	S	CS	AV	CN	N
21.	¿Recibe entrenamiento sobre manejo de personal?	S	CS	AV	CN	N
22.	¿Tiene en cuenta el género para tener un mejor control?	S	CS	AV	CN	N
23.	¿Las charlas matinales confunden más sus ideas?	S	CS	AV	CN	N
24.	¿se siente a gusto después de recibir la charla?	S	CS	AV	CN	N
25.	¿Hay una comunicación fluida desde directores hasta operarios?	S	CS	AV	CN	N
26.	¿Los informes escritos son claros y entendibles?	S	CS	AV	CN	N
27.	¿Para tomar decisiones primero estudia la situación?	S	CS	AV	CN	N
28.	¿antes de tomar decisiones primero evalúa la situación?	S	CS	AV	CN	N
29.	¿Conoce todo el funcionamiento de la empresa?	S	CS	AV	CN	N
30.	¿Pronostica con anticipación los resultados de la empresa?	S	CS	AV	CN	N

Anexo 2. Instrumento de medición de la variable empoderamiento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Encuesta

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás las siguientes preguntas. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la mejor alternativa con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con sinceridad esta información es confidencial con fines académicos.

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	¿Posee autonomía en su puesto de trabajo?	S	CS	AV	CN	N
2.	¿Ha tomado algunas decisiones de confianza en su área de trabajo?	S	CS	AV	CN	N
3.	¿Sus superiores le tienen confianza para tomar algunas decisiones?	S	CS	AV	CN	N
4.	¿Conoce las funciones de su puesto de trabajo al detalle?	S	CS	AV	CN	N
5.	¿Expone su punto de vista ante decisiones que se tomen en el área donde trabaja?	S	CS	AV	CN	N
6.	¿Le gusta participar en todas las decisiones que se tomen en su área de trabajo?	S	CS	AV	CN	N
7.	¿Permite que algún compañero realice labores que le asignaron a usted?	S	CS	AV	CN	N
8.	¿Se toman en cuenta las ideas que propone a la empresa?	S	CS	AV	CN	N
9.	¿Eres capaz de designarte tus funciones sin que las de un superior?	S	CS	AV	CN	N
10.	¿Te consideras una persona indispensable en el puesto de trabajo?	S	CS	AV	CN	N
11.	¿Le agrada las tareas que realiza en su puesto de trabajo?	S	CS	AV	CN	N
12.	¿Recibe algún tipo de incentivo?	S	CS	AV	CN	N
13.	¿La empresa respeta sus opiniones?	S	CS	AV	CN	N
14.	¿Existe una comunicación laboral entre usted y su jefe?	S	CS	AV	CN	N
15.	¿Se toman en cuenta sus decisiones como una opción de mejora?	S	CS	AV	CN	N
16.	¿Valoran el esfuerzo que realiza en la empresa?	S	CS	AV	CN	N
17.	¿Ha notado que existe preferencia por algún compañero?	S	CS	AV	CN	N
18.	¿Cumple todos los deberes que se le asignan en el área de trabajo?	S	CS	AV	CN	N
19.	¿Hace sentir su autoridad cuando ocurre algún problema en el área?	S	CS	AV	CN	N
20.	¿Le permiten ser creativo en las tareas que realiza?	S	CS	AV	CN	N
21.	¿Siente que tiene un control de cómo realizar su trabajo?	S	CS	AV	CN	N
22.	¿Tiene libertad de satisfacer la necesidad cuando algún cliente lo requiere?	S	CS	AV	CN	N
23.	¿Puede hacerse cargo de los problemas que necesitan solución inmediata?	S	CS	AV	CN	N
24.	¿Siente que desempeña con mucha responsabilidad su trabajo?	S	CS	AV	CN	N
25.	¿La empresa le permite realizar su trabajo a su manera?	S	CS	AV	CN	N
26.	¿Tiene iniciativa para corregir sus errores?	S	CS	AV	CN	N
27.	¿Sus problemas personales influyen en su actividad laboral?	S	CS	AV	CN	N
28.	¿Ayuda a los compañeros cuando lo necesitan?	S	CS	AV	CN	N
29.	¿Identifica con claridad los objetivos de la empresa?	S	CS	AV	CN	N
30.	¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus actividades?	S	CS	AV	CN	N

Anexo 3. Variable habilidades directivas.

N° DE ITEMS		Media	DE	V Aiken
		3.6667	0.58	0.89
ITEM 1	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 2	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 3	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 4	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 5	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 6	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 7	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 8	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 9	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 10	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 11	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 12	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 13	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 14	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 15	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 16	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 17	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 18	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 19	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 20	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 21	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 22	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 23	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89

	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 24	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 25	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 26	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 27	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 28	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 29	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 30	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
		313.67	51.96	0.83

Anexo 4. Variable empoderamiento.

N° DE ITEMS		Media	DE	V Aiken
ITEM 31	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 32	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 33	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 34	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 35	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 36	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 37	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 38	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 39	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 40	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 41	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 42	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 43	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 44	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 45	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 46	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 47	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 48	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 49	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 50	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 51	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78

	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 52	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	4	0.00	1.00
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 53	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 54	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 55	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 56	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.3333	0.58	0.78
ITEM 57	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 58	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 59	<i>Pertinencia</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
	<i>Relevancia</i>	3.6667	0.58	0.89
ITEM 60	<i>Pertinencia</i>	3.6667	0.58	0.89
	<i>Claridad</i>	3.3333	0.58	0.78
		313.33	51.38	0.83

Primer experto:

Anexo 5. Validez de la variable empoderamiento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el empoderamiento

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	DIMENSION 1: AUTOCONFIANZA																
	INDICADOR 1: DOMINIO DE PERSONAL																
1	Mis superiores me tienen confianza para tomar decisiones.																
2	Conozco las funciones de mi puesto de trabajo a la perfección.																
	DIMENSION 2: AUTOEFICACIA																
	INDICADOR 2: OFRECER INFORMACION																
3	Soy capaz de recibir más funciones de área sin tener que pedir apoyo de mi superior.																
4	Se toma en cuenta las ideas que propongo para mi empresa.																
	INDICADOR 3: EMPATIA																
5	Distada apoyo a los compañeros sin que nadie lo vea.																
6	Participo activamente en actividades que la empresa realiza.																
	INDICADOR 4: IGUALDAD																
7	Cuando hay mucho trabajo delego funciones para compartir la tarea.																
8	Te preocupas para que lleguen la jornada de trabajo de todos.																
	DIMENSION 3: RELEVANCIA PERSONAL																
9	INDICADOR 5: OFRECER RECURSOS																
10	Me considero poseedor de mi puesto de trabajo.																
11	Las tareas que hago en mi puesto de trabajo son agradables.																
	INDICADOR 6: CONECTAR CON LOS RESULTADOS																
12	Existe una comunicación entre colaboradores y jefe.																
	INDICADOR 7: FLEXIBILIDAD																
	Se toma en cuenta mis decisiones en el área donde me desempeño.																
13	Conozco muy bien mi empresa cuando se da alguna rotación dentro de la empresa.																
14	Un cambio en mi actual circunstancia puede contribuir a la mejora de la organización.																
	INDICADOR 8: DIVERSIDAD DE ESTRATEGIAS																
15	La forma de decisiones de los administradores es más conveniente con la estrategia definida por la empresa.																
16	Conozco el objetivo principal y las metas a alcanzar de mi puesto y de la marca.																
	INDICADOR 9: OFRECER SOPORTE																
	INDICADOR 10: OFRECER INFORMACION																
17	He notado que existen preferencias por parte de mis superiores.																

Anexo 6. Validez de la variable habilidades directivas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades directivas

N°	DESCRIPCIÓN DE ÍTEM	Participación				Indicador				Cantado				Sugerencias	
		E	S	A	N	E	S	A	N	E	S	A	N		
DIMENSIONES I ÍTEM															
INDICADOR 1: PUNTO DE VISTA															
1	Organizo un tiempo puntual actividades más importantes.			X											
2	Puedo realizar las actividades pendientes.			X											
INDICADOR 2: CONTROLAR LAS INTERFERENCIAS															
3	Reservo un tiempo fijo para trabajar en un determinado.			X											
4	Trazo las interrupciones e intento en lo posible su evitación.			X											
INDICADOR 3: PROGRAMAR															
5	Me quedo tiempo para programar y planificar mis actividades.			X											
6	Señalo con anticipación mis requerimientos.			X											
DIMENSION 3: INTERPERSONALES															
INDICADOR 4: MOTIVACIÓN															
7	Cuando interactúo con los demás me siento respetado.			X											
8	Me gusta trabajar más tiempo en las horas laborales.			X											
INDICADOR 5: MANEJO DE CONFLICTOS															
9	Manejo y/o convierto las crisis con mi compañero para evitar malentendidos.			X											
10	Puedo las relaciones armoniosas en el trabajo.			X											
INDICADOR 6: LIDERAR UN EQUIPO															
11	Capaz de ser compañero para que puedan desempeñar sus labores.			X											
12	Involucro al personal a generar ideas.			X											
DIMENSION 3: CONCEPTUALES															
INDICADOR 7: CREATIVIDAD															
13	Identifico las ideas viables encontrar la más innovadora.			X											
14	Estimulo la creatividad de todos los integrantes de la empresa.			X											
INDICADOR 8: INNOVACIÓN															
15	Ofrezco cambios y oportunidades para hacer nuevos proyectos.			X											
16	Trabajo con entusiasmo y creatividad en un nuevo producto.			X											
INDICADOR 9: DEJAR EL CAMBIO															
17	Conozco a fondo el equipo a cargo de la empresa.			X											
18	Ayudo a mi compañero a adaptarse a los nuevos procedimientos.			X											
DIMENSION 4: DIAGNÓSTICAR															
INDICADOR 10: CONTROL															
19	Resolvo situaciones antes de que se presenten.			X											



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el empoderamiento

Nº	DIMENSIONES / Items	Preferencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugereencias		
		S	A	T	R	N	S	A	T	R	N	S	A	T	R	N			
	DIMENSION 1: AUTOCONFIANZA																		
	INDICADOR 1: DOMINIO DE PERSONAL																		
1	Más apto para mi tener confianza para tomar decisiones.				X						X								
2	Conozco los funciones de mi puesto de trabajo y la producción.				X						X								
	DIMENSION 2: AUTODETERMINACIÓN																		
	INDICADOR 2: OFRECER INFORMACIÓN																		
3	Soy capaz de realizar mis labores de área sin tener que recibir apoyo de mi superior.					X					X								
4	Se toman en cuenta las ideas que propongo para mi empresa.				X						X								
	INDICADOR 3: EMPATÍA																		
5	Disfruto apoyar a sus compañeros así que todos la ayuda.				X						X								
6	Participo libremente en actividades que la empresa realiza.				X						X								
	INDICADOR 4: EQUILIBRIO																		
7	Cuando hay mucho trabajo delego algunas funciones para compartir la tarea.				X						X								
8	Te preocupas para que respeten la jornada de trabajo de todos.				X						X								
	DIMENSION 3: RELEVANCIA PERSONAL																		
	INDICADOR 5: OFRECER RECURSOS																		
9	Me considero poseedor de un puesto de trabajo.				X						X								
10	Los temas que hago en mi puesto de trabajo son significativos.				X						X								
	INDICADOR 6: CONECTAR CON LOS RESULTADOS																		
11	Creo una comunicación entre colaborador y jefe.				X						X								
12	Se toman en cuenta mis decisiones en el área donde me desempeño.				X						X								
	INDICADOR 7: PLASTICIDAD																		
13	Considero una amenaza cuando se da alguna estadística dentro de la empresa.				X						X								
14	Un cambio en mi actual discursividad puede contribuir a la mejora de la empresa.				X						X								
	INDICADOR 8: DIVERSIDAD DE ESTRATEGIAS																		
15	La forma de desarrollo de los actividades ha sido correlativa con la estrategia definida por la empresa.				X						X								
16	Conozco el objetivo principal y las metas a alcanzar de mi área y de la marca.				X						X								
	INDICADOR 9: OFRECER SOPORTE																		
	INDICADOR 10: OFRECER SOPORTE																		
17	He notado que existen preferencias por parte de mis superiores.				X						X								

Segundo experto.

Anexo 7. Validez de la variable empoderamiento.

Anexo 8. Validez de la variable habilidades directivas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades directivas

N°	INDICADOR / Ítem	DIMENSION 1: ADMINISTRAR EL TIEMPO										Sugerencias					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10						
1	INDICADOR 1: PRIORIZAR Operar los tiempos prioritarios actividades más importantes.																
2	INDICADOR 2: CONTROLAR LAS INTERFERENCIAS Proteger el tiempo dado para trabajar sin ser interrumpido. Evitar las interrupciones o acortar en lo posible su duración.																
3	INDICADOR 3: PRIORIZAR No queda tiempo para programar y planificar más actividades. Soleto con anticipación más requerimientos.																
4	INDICADOR 4: MOTIVACIÓN Cuando transcurra con los días no siento apuro. Me resulta divertido mi trabajo en las fechas padadas.																
5	INDICADOR 5: MANEJO DE CONFLICTOS Mantengo una comunicación fluida con mis subordinados para evitar malentendidos. Cuido las relaciones armoniosas en el trabajo.																
6	INDICADOR 6: LIDERAR UN EQUIPO Capacito a mis subordinados para que puedan desempeñar sus labores. Incluyo al personal a general ideas.																
7	INDICADOR 7: CREATIVIDAD Analizo las ideas hasta encontrar la más innovadora. Expongo la conveniencia de todas las alternativas de la empresa.																
8	INDICADOR 8: INNOVACIÓN Detecto cambios y oportunidades para hacer nuevos proyectos. Cuido con ellos la retroalimentación de un nuevo producto.																
9	INDICADOR 9: DIVERSO EL CAMBIO Conduco a todo el equipo a cumplir la meta de la empresa. Ayudo a mi subordinados a adaptarse a los nuevos procedimientos.																
10	INDICADOR 10: CONTROL Realizo seguimiento sobre manejo de personal.																



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el empoderamiento

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
	INDICADOR 1: DOMINIO DE PERSONAL																
1	Las supervisoras más tienen confianza para tomar decisiones.																
2	Conozco las funciones de mi puesto de trabajo y la perfección																
	DIMENSION 2: AUTODETERMINACIÓN																
3	INDICADOR 2: DEFINIR ENFOQUE DE TRABAJO Soy capaz de realizar más funciones de forma sin tener que recibir apoyo de mi superior.																
4	Se tienen en cuenta las ideas que propongo para mi empresa.																
	INDICADOR 3: EMPATÍA																
5	Respeto el rol y las responsabilidades que me asigna mi jefe/a.																
6	Participo libremente en actividades que la empresa realiza.																
	INDICADOR 4: IGUALDAD																
7	Cuando hay mucho trabajo, delego funciones para compartir la carga.																
8	Te preocupas para que respalden la jornada de trabajo de todos.																
	DIMENSION 3: RELEVANCIA PERSONAL																
9	INDICADOR 6: CRESCER RECURSOS																
10	Me considero profesional de mi puesto de trabajo.																
	INDICADOR 6: CONECTAR CON LOS RESULTADOS																
11	Las tareas que hago en mi puesto de trabajo son gratificantes.																
12	ESBIBI UNA COMUNICACIÓN SECA, CLARAS Y JUSTA. Se tienen en cuenta mis decisiones en el área donde me desempeño.																
	INDICADOR 7: PLASTICIDAD																
13	Conozco una manera cuando se da alguna relación dentro de la empresa.																
14	Un cambio en mi actitud o conducta puede contribuir a la mejora de la organización.																
	INDICADOR 8: DIVERSIDAD DE ESTRATEGIAS																
15	Las tareas de decisiones de los administrativos he sido consistentes con la estrategia definida por la empresa.																
16	Conozco el objetivo principal y los medios a alcanzar de mi trabajo y de la empresa.																
	INDICADOR 9: OFRECER SOPORTE																
17	He estado que estas preferencias por parte de mis superiores.																

Tercer experto.

Anexo 9. Validez de la variable empoderamiento.

Anexo 10. Validez de la variable habilidades directivas.



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades directivas

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^a					Relevancia ^b					Cambio ^c					Sugerencias	
		N	S	NS	S	NS	N	S	NS	S	NS	N	S	NS	S	NS		
	DIMENSION 1: ASUMIR TAREA EL TIEMPO																	
	INDICADOR 1: PIONEROS																	
1	Uso de las horas prefiriendo actividades más importantes.				X						X							
2	Pueden realizar las actividades pendientes.				X						X							
	INDICADOR 2: CONTROLAR LAS INTERFERENCIAS																	
3	Reserva un tiempo corto para trabajar en sus intereses.				X						X							
4	Evita las interrupciones a corto en lo posible su horario.				X						X							
	INDICADOR 3: PROGRAMAR																	
5	No queda tiempo para programar y planificar sus actividades.				X						X							
6	Se queda con asignación más importantes.				X						X							
	DIMENSION 2: INTERPERSONALES																	
	INDICADOR 4: MOTIVACION																	
7	Cuando interactúe con los demás no se siente apesadumado.				X						X							
8	No odia trabajar más horas en las tareas asignadas.				X						X							
	INDICADOR 5: MANEJO DE CONFLICTOS																	
9	Mantengo una conversación fluida con mis compañeros para estar más enterados.				X						X							
10	Evito las relaciones amorosas en el trabajo.				X						X							
	INDICADOR 6: LIDERAR UN EQUIPO																	
11	Capacito a mis compañeros para que puedan desempeñar sus labores.				X						X							
12	Inducido al personal a generar ideas.				X						X							
	DIMENSION 3: CONCEPTUALES																	
	INDICADOR 7: CREATIVIDAD																	
13	Identifico las ideas buenas para aceptar la más adecuada.				X						X							
14	Estimulo la creatividad de todos los trabajadores de la empresa.				X						X							
	INDICADOR 8: INNOVACION																	
16	Consejo cambios y oportunidades para hacer nuestra empresa.				X						X							
16	Uso con éxito la introducción de un nuevo producto.				X						X							
	INDICADOR 9: TERRORES EL CAMBIO																	
17	Conduco a todo el equipo a cumplir la meta de la empresa.				X						X							
18	Ayudo a mis compañeros a adaptarse a los nuevos procedimientos.				X						X							
	DIMENSION 4: DIAGNOSTICAR																	
	INDICADOR 10: CONTROL																	
18	Recibo retroalimentación sobre manejo de personas.				X						X							

Anexo 12.Tabla de especificaciones.

Tabla de especificaciones

VARIABLE 1	DIMENSIONES	PESO %	INDICADORES	CANTIDAD DE ITEMS
Habilidades directivas	Administrar el tiempo	20	Prioridades	1 al 6
			controlar las interrupciones	
	Interpersonales	20	Programar	7 al 12
			Motivación	
			Manejo de conflictos	
	Conceptuales	20	Liderar un equipo	13 al 18
			Creatividad	
			Innovación	
Diagnosticar	5	Dirigir el cambio	19 al 20	
Comunicación	15	Control	21 al 24	
Toma de decisiones	5	Oral	25 al 26	
		Escrita		
Técnicas	15	Definir la situación	27 al 30	
			Evaluar las alternativas	
			Pronóstico	

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE 2	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	CANTIDAD DE ITEMS
Empoderamiento	Autoconfianza	10	Dominio personal	1 al 2
	Autodeterminación	20	Ofrecer información	3 al 8
			Empatía	
			Igualdad	
	Relevancia personal	25	Ofrecer recursos	9 al 16
			Conectar con los resultados	
			Plasticidad	
	Significado	25	Diversidad de estrategias	17 al 24
			Ofrecer soporte	
			Entusiasmo emocional	
Confianza	20	Metas claras	25 al 30	
		Participación		
		Modelar		
			Crear confianza	
			Conocimiento y comprensión	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 13.Detalle de confiabilidad de instrumento (alfa de Cronbach).

Estadística de fiabilidad para la variable habilidades directivas

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Interpretación.

De los 30 valores analizados, se validó la totalidad de ellos, no se excluyó ninguno de ellos dado que no manifiesta valores extremos.

Anexo 14. *Alpha de Cronbach para la variable Habilidades directivas*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	30

Interpretación:

De acuerdo a la prueba de fiabilidad a través del Alpha de Cronbach, se puede determinar que el instrumento es altamente confiable y, si se repitiera su aplicación en otras investigaciones con unidades muestrales diferentes, el valor sería el mismo. Para el instrumento analizado arrojo el valor de validez del 87.1%.

Anexo 15. Base de datos.

	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	
4	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 23	ITEM 30	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	X2	V1	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	
5	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3		81	16	22	22	3	7	5	10
6	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3		101	22	22	23	7	10	7	10
7	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3		85	15	16	19	5	13	7	10
8	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3		90	13	19	22	6	11	6	13
9	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4		87	18	18	14	5	10	6	16
10	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3		75	17	14	20	3	7	4	10
11	5	2	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4		115	17	22	27	3	14	3	17
12	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3		84	13	13	20	8	14	6	10
13	4	4	1	2	5	3	3	3	2	2	3	3		91	27	16	20	5	8	4	11
14	1	2	2	1	1	2	3	4	4	3	2	2		68	9	11	16	8	14	5	6
15	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3		99	12	19	26	6	11	9	16
16	5	4	1	3	2	2	3	3	3	4	4	3		72	16	10	16	5	5	7	13
17	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2		69	10	11	15	6	10	6	11
18	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2		66	13	10	16	3	8	5	11
19	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3		103	22	18	21	6	15	7	14
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4		112	24	23	22	6	12	9	16
21	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	4	4		123	28	25	27	8	12	3	14
22	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3		96	16	20	17	7	15	6	15
23	4	5	5	4	4	2	3	3	3	5	5	3		94	23	12	16	6	10	8	18
24	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3		84	18	10	16	6	11	8	15
25	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3		85	16	16	17	6	11	7	12
26	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3		94	17	18	22	6	10	7	14
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		84	17	15	18	6	11	6	11
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		93	19	18	20	6	13	6	11
29	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3		91	19	18	16	7	10	8	13
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		112	24	23	22	6	12	9	16
31	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	4	4		124	28	25	28	8	12	3	14
32	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3		94	16	20	17	7	13	6	15
33	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2		61	8	10	16	3	8	5	11
34	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3		92	17	18	21	6	10	6	14
35																					
36																					

	OFRECER SOPORTE	NTUSIAMOSEMOCIONA	METAS CLARAS	PARTICIPACION	MODELAR	CREAR CONFIANZA	DOCUMENTO Y COMPREN	D1	D2	D3	D4	D5	X2	V2
4	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	
5	5	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	81
6	5	5	4	3	3	2	2	3	5	2	3	3	3	103
7	5	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	87
8	5	5	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	30
9	3	1	2	3	2	3	2	3	3	5	4	4	4	87
10	4	3	2	1	2	3	1	1	2	2	3	3	2	74
11	5	4	4	5	5	4	3	2	5	4	5	2	5	116
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	84
13	5	3	2	3	2	2	3	1	3	1	4	4	1	92
14	3	1	3	5	5	4	2	3	4	1	1	2	2	67
15	4	4	1	5	4	4	2	1	5	4	4	4	4	100
16	4	3	2	3	1	2	1	1	4	3	5	4	1	69
17	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	69
18	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	63
19	4	3	3	3	5	4	4	2	5	2	3	5	3	103
20	4	2	3	3	2	3	3	4	5	4	4	4	4	112
21	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	124
22	5	2	3	4	5	4	2	4	4	2	4	4	3	96
23	3	3	3	3	2	3	2	3	5	4	4	5	5	94
24	3	3	3	3	3	4	2	2	5	3	4	4	3	86
25	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	85
26	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	92
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	84
28	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	93
29	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	91
30	4	2	3	3	2	3	3	4	5	4	4	4	4	112
31	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	124
32	5	2	3	4	5	4	2	4	4	2	4	4	3	96
33	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	63
34	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	92
35														
36														

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	V
1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4
2	4	5	5	2	4	2	2	5	3	5	4	3	4	4	4	3
3	2	4	4	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
4	1	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2
5	3	2	3	2	3	5	4	2	3	2	4	3	3	3	2	2
6	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4
7	3	5	3	1	2	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	5
8	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
9	4	4	5	4	5	5	2	2	4	2	4	2	3	3	2	2
10	1	1	1	1	2	2	2	1	2	4	1	1	1	4	3	3
11	1	2	3	2	1	3	3	1	4	5	5	1	5	5	5	5
12	3	5	3	1	3	1	1	1	3	2	1	2	2	2	4	4
13	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1
14	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3
15	3	4	5	3	5	2	2	3	2	3	5	3	3	3	5	5
16	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
17	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
18	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	1	2	3	2	2
19	3	5	5	3	4	3	1	1	5	1	3	1	5	2	1	1
20	3	4	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	3	3
21	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3
22	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4

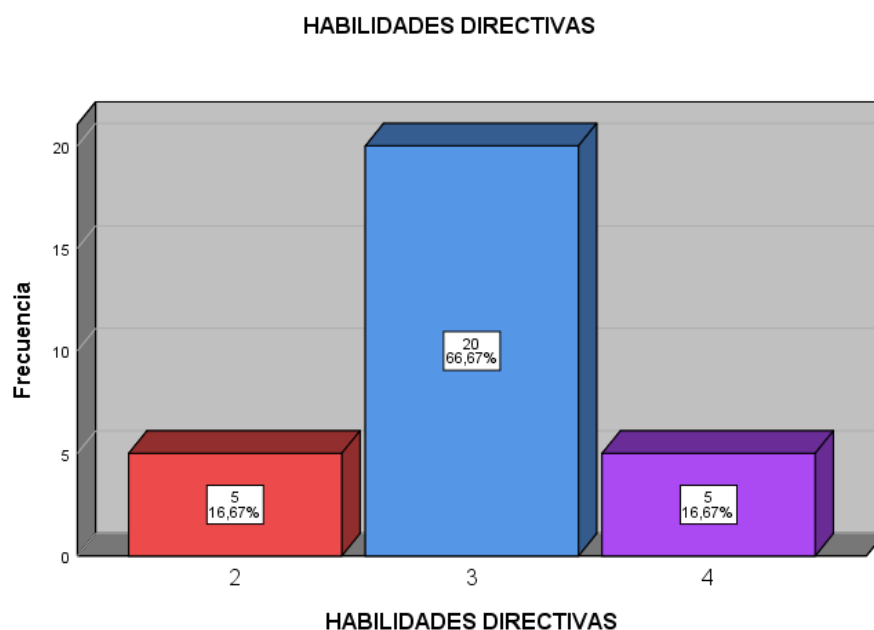
Vista de datos Vista de variables

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR00021	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	VAR00023	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	VAR00024	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Anexo 16. Gráfico 1.

Frecuencias de la variable habilidades directivas

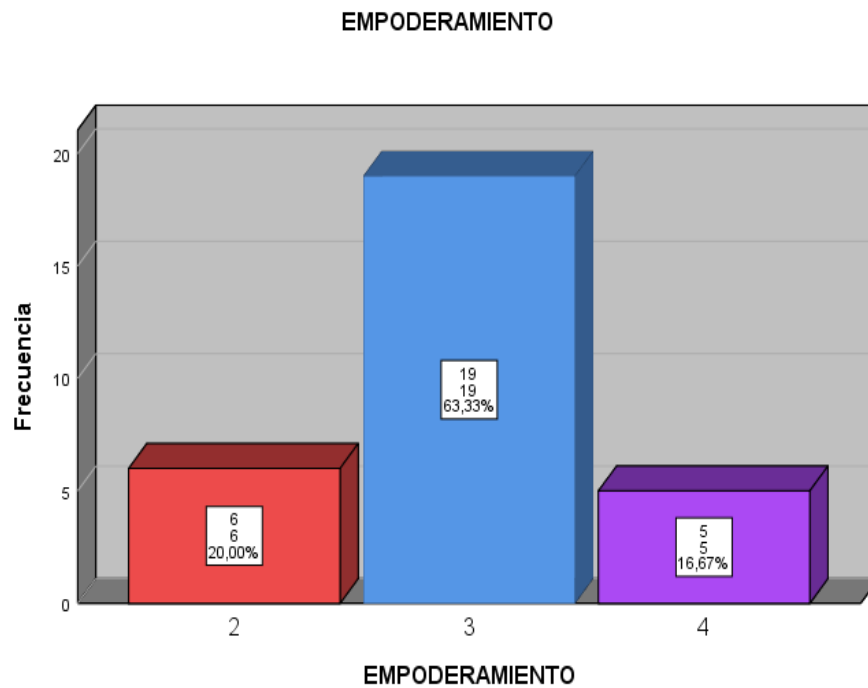


Interpretación.

De acuerdo al gráfico obtenido del análisis descriptivo para la variable habilidades directivas, se puede observar que el nivel a veces obtuvo el 66.67% de las respuestas concentradas, representada por 20 empleados. También el 16.67% de ellos manifiestan que casi siempre se aplica las habilidades directivas en el empoderamiento y el otro 16.67% respondió que casi nunca hacen uso de habilidades.

Anexo 17.Gráfico 2

Frecuencias de la variable empoderamiento

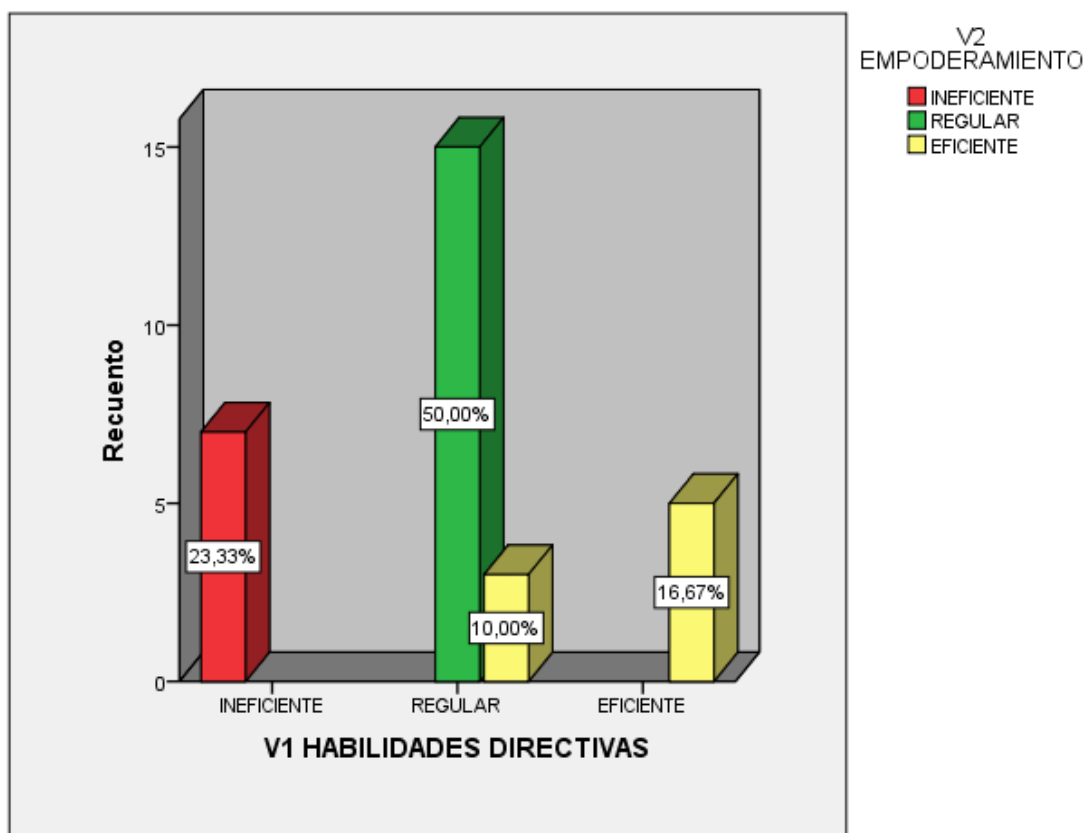


Interpretación.

De acuerdo al grafico obtenido del análisis descriptivo para la variable empoderamiento, se puede observar que el nivel a veces obtuvo el 63.33% de las respuestas concentradas, representada por 19 empleados. También el 16.67% de ellos manifiestan que *casi siempre* se empodera a los empleados y un 20% respondió que *casi nunca* empoderan a los trabajadores.

Anexo 18. Gráfico 3.

Correlación de habilidades directivas y empoderamiento

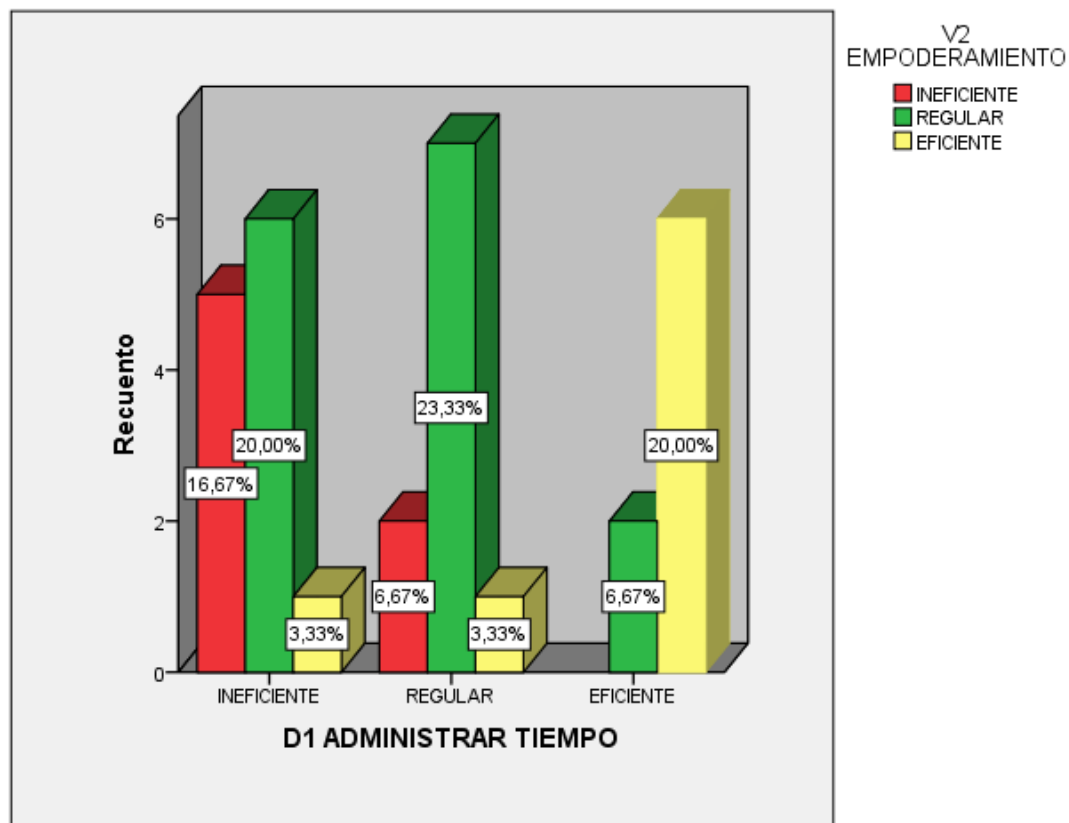


Interpretación.

En relación a los resultados del gráfico 3, manifiesta que la aplicación de las habilidades directivas se encuentra en el nivel regular con un 50%, y el 23.3% es ineficiente. Por otro lado, el uso del empoderamiento manifiesta un nivel regular con un 50,0% y el 16,67 % es eficiente.

Anexo 19. Gráfico 4.

Correlación de administrar el tiempo y empoderamiento

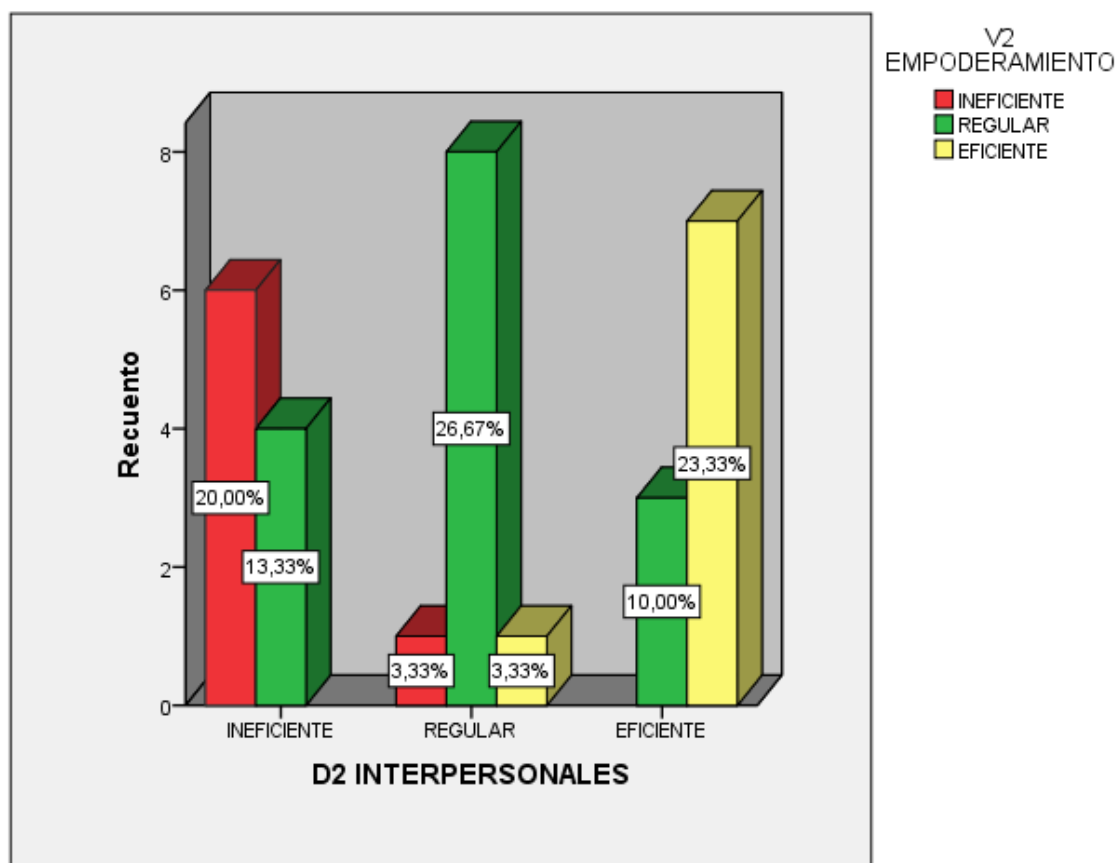


Interpretación.

En relación a los resultados del gráfico 4, manifiesta que la aplicación de las habilidades para administrar el tiempo se encuentra en el nivel regular con un 23.3%, y el 16.67% es ineficiente. Por otro lado, el uso del empoderamiento manifiesta un nivel regular con un 23,33% y el 20 % es eficiente.

Anexo 20. Gráfico 5

Correlación de interpersonales y empoderamiento

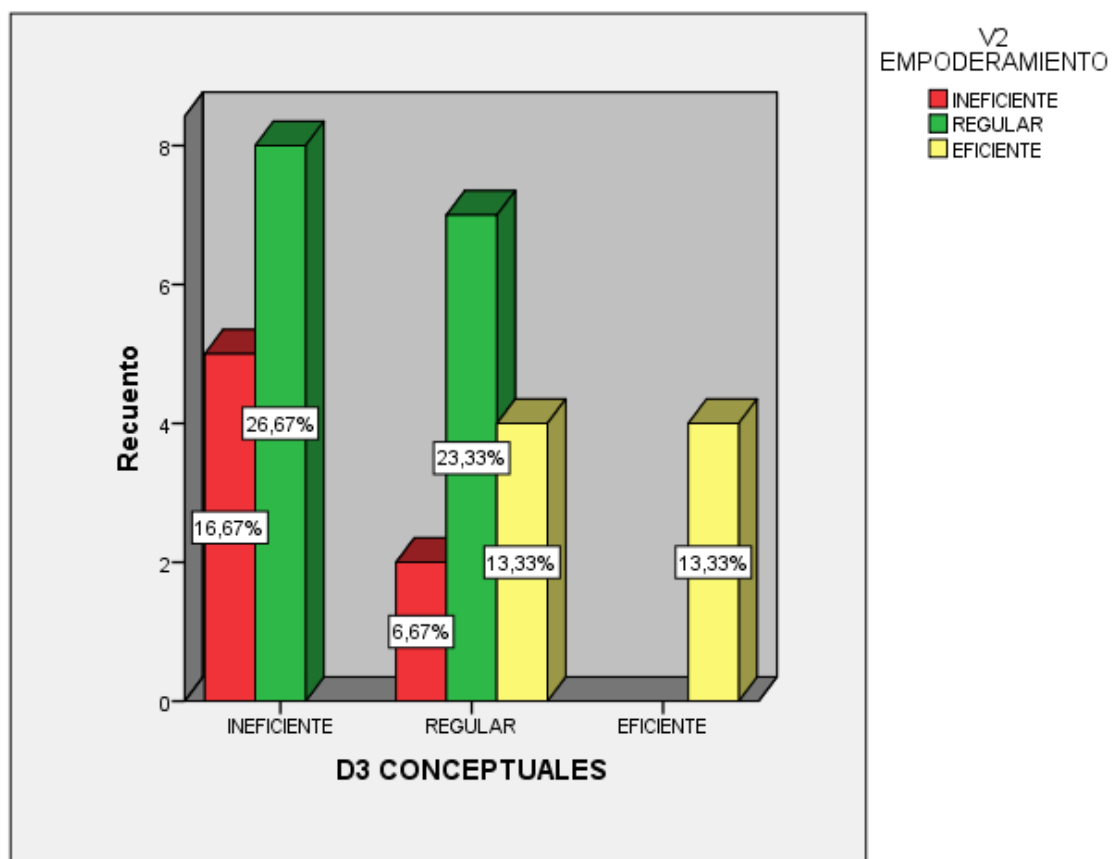


Interpretación.

En relación a los resultados del gráfico 5, manifiesta que la aplicación de las habilidades interpersonales se encuentra en el nivel regular con un 26.7%, y el 20% es ineficiente. Por otro lado, el uso del empoderamiento manifiesta un nivel regular con un 26,7% y el 23.33% es eficiente.

Anexo 21. Gráfico 6

Correlación de conceptuales y empoderamiento

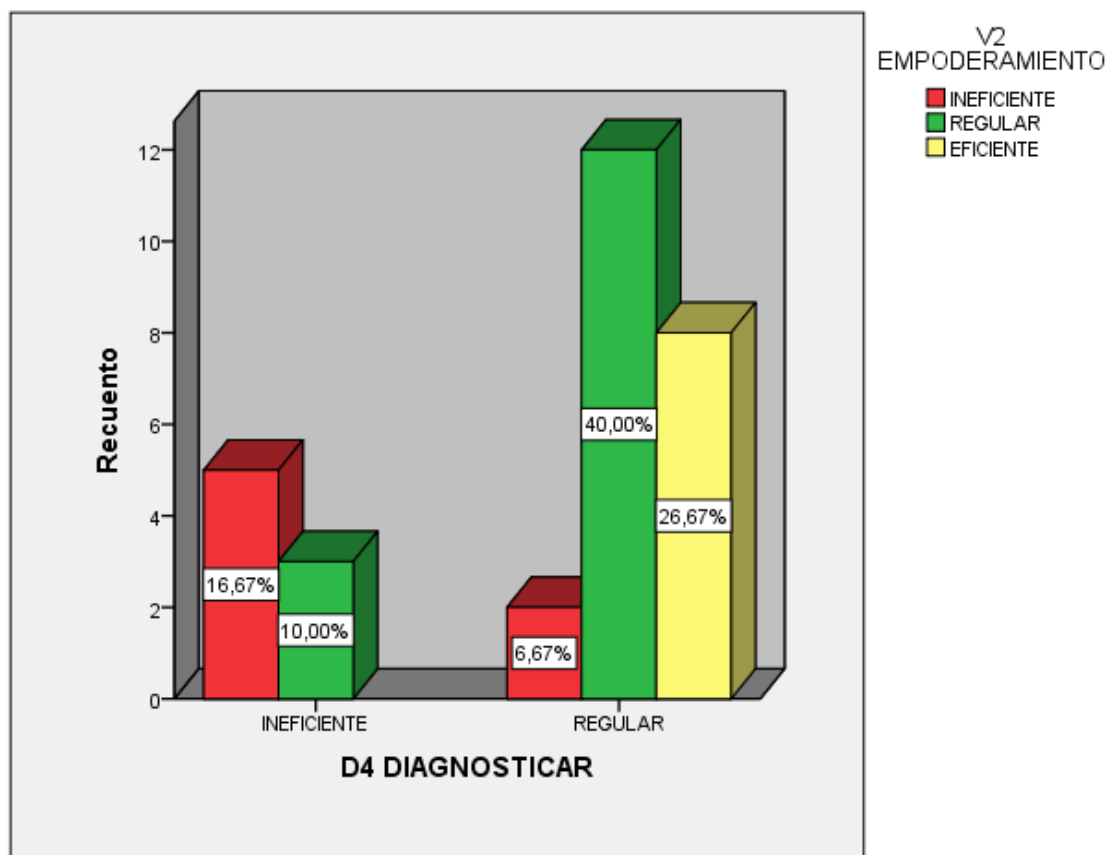


Interpretación.

En relación a los resultados del gráfico 6, manifiesta que la aplicación de las habilidades conceptuales se encuentra en el nivel regular con un 23.33%, y el 16.67% es ineficiente. Por otro lado, el uso del empoderamiento manifiesta un nivel regular con un 23,33% y el 13.33 % es eficiente.

Anexo 22. Gráfico 7.

Correlación de diagnosticar y empoderamiento

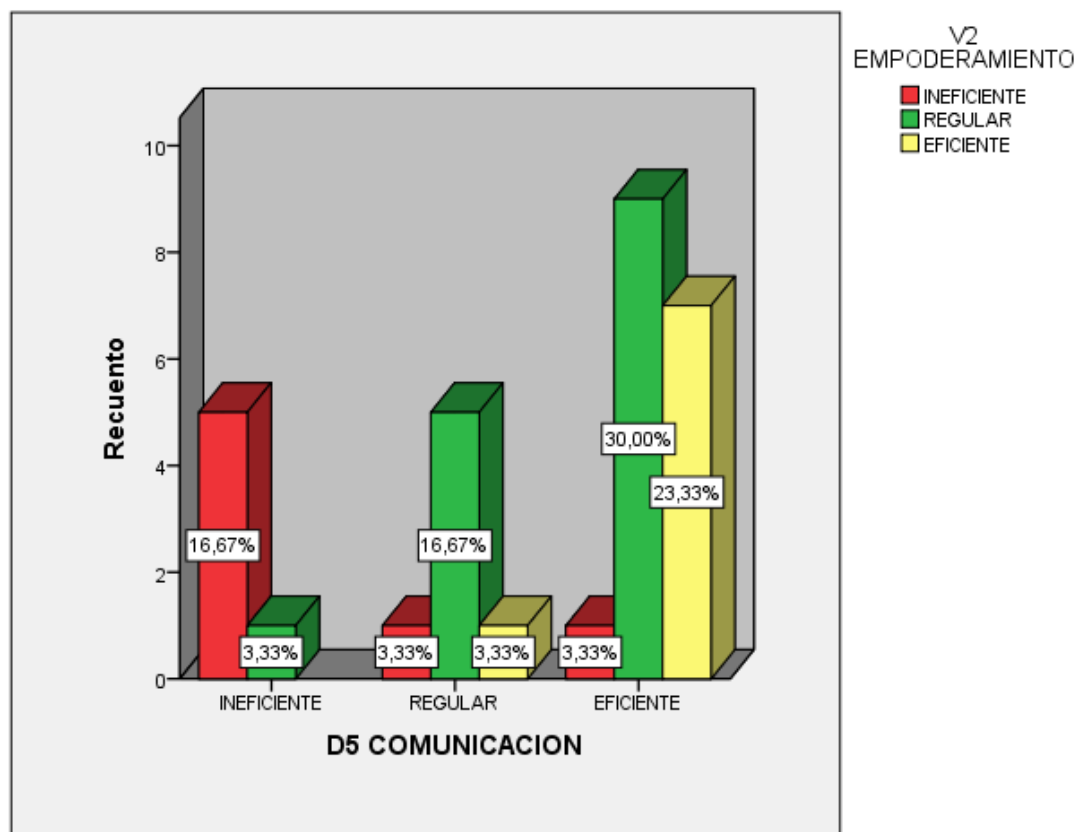


Interpretación.

En relación a los resultados del gráfico 7, manifiesta que la aplicación de las habilidades para diagnosticar se encuentra en el nivel regular con un 40%, y solo el 16.67% es ineficiente. Por otro lado, el uso del empoderamiento manifiesta un nivel regular con un 40% y el otro 26.67 % es eficiente.

Anexo 23. Gráfico 8.

Correlación de comunicación y empoderamiento

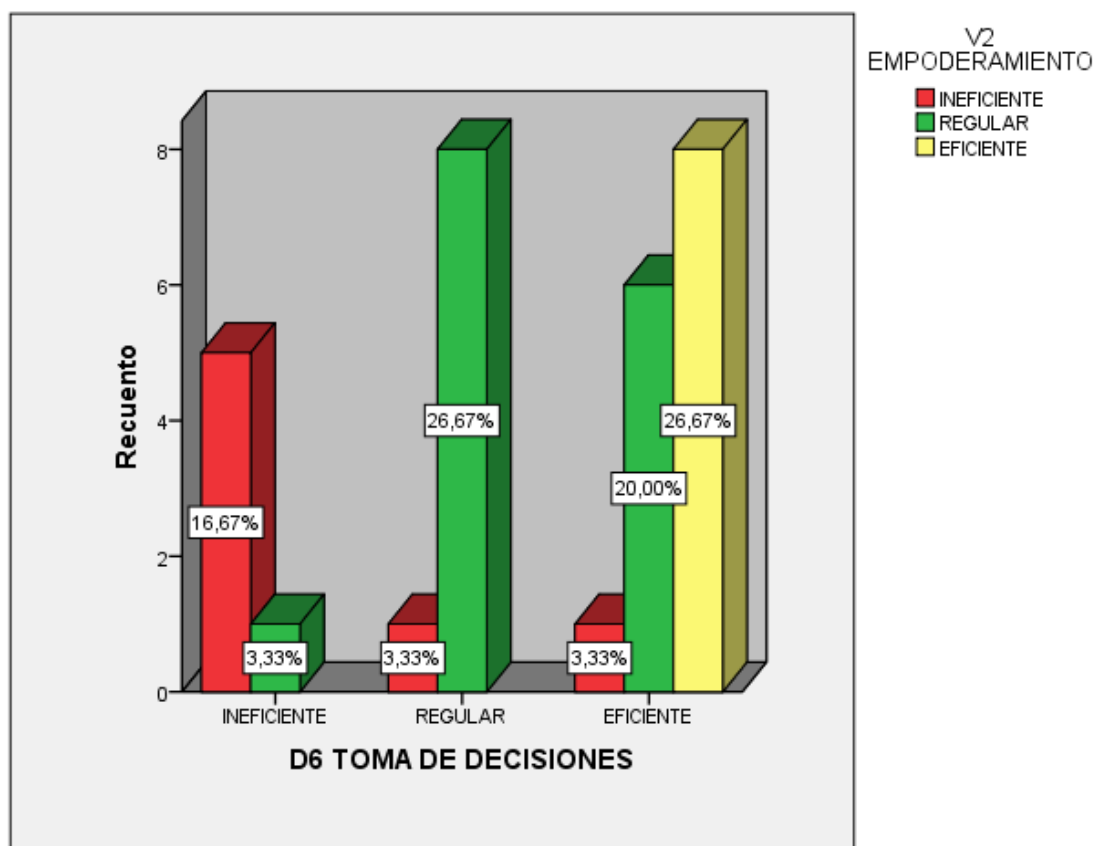


Interpretación.

En relación a los resultados del gráfico 8, manifiesta que la aplicación de las habilidades para comunicar se encuentra en el nivel regular con un 16.7%, y el otro 16.7% es ineficiente. Por otro lado, el uso del empoderamiento manifiesta un nivel regular con un 16,7% y el 23.33 % es eficiente.

Anexo 24. Gráfico 9

Correlación de toma de decisiones y empoderamiento

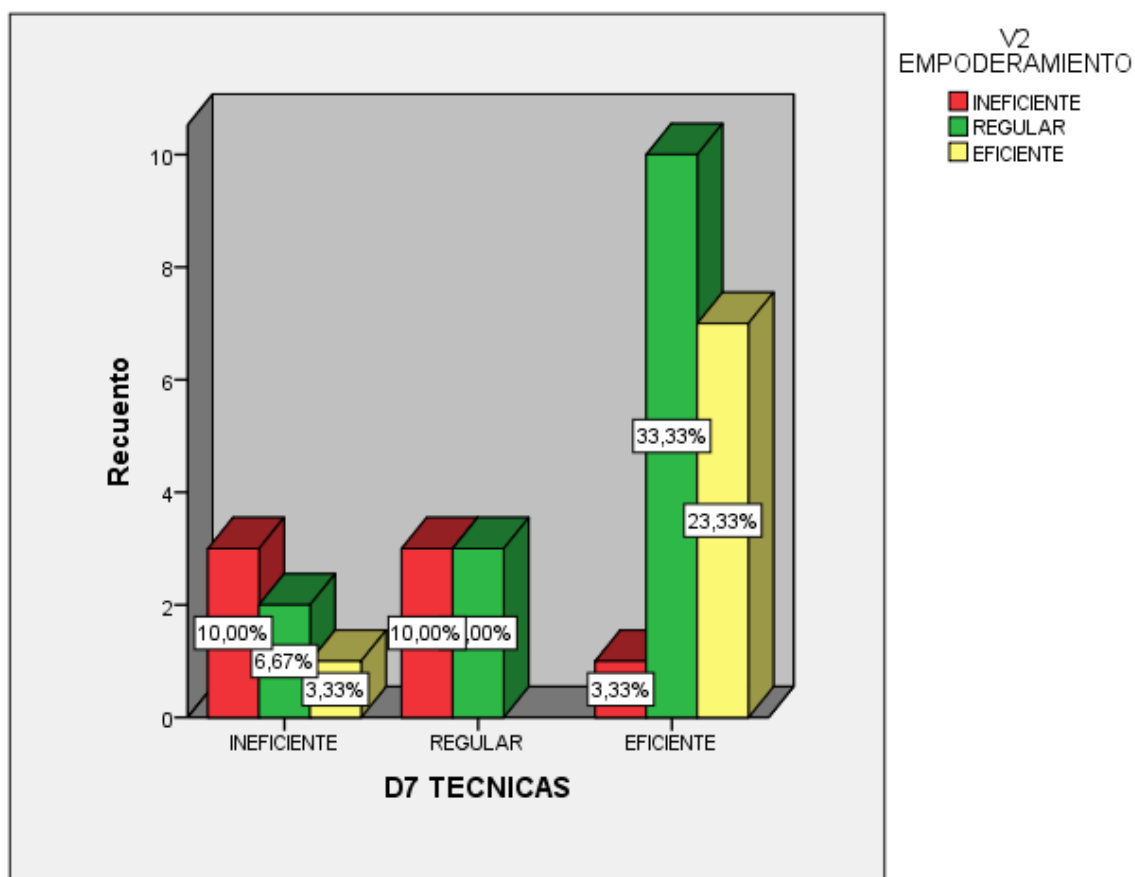


Interpretación.

En relación a los resultados del gráfico 9, manifiesta que la aplicación de las habilidades para la toma de decisiones se encuentra en el nivel regular con un 26.7%, y el 16.67% es ineficiente. Por otro lado, el uso del empoderamiento manifiesta un nivel regular con un 26,7% y el 26.67 % es eficiente.

Anexo 25. Gráfico 10

Correlación de técnicas y empoderamiento



Interpretación.

En relación a los resultados del gráfico 4, manifiesta que la aplicación de las habilidades para administrar el tiempo se encuentra en el nivel regular con un 10%, y el 10% es ineficiente. Por otro lado, el uso del empoderamiento manifiesta un nivel regular con un 10% y el 23.33 % es eficiente.

Anexo 26. Autorización de la empresa.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Mag. Ricardo Ruiz Villavicencio
Asesor del UC – Sede San Juan de Lurigancho

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez darle a conocer que los alumnos Martínez Aguilar Sally y Soria Valles Homero, estudiantes del X ciclo de la escuela de administración, han sido autorizados para utilizar el nombre e información de la empresa, para el DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN, relacionado al tema "habilidades directivas y empoderamiento en la empresa chinawok, surquillo-2018". La entidad precisa que toda información proporcionada será para uso exclusivamente académico; caso contrario los alumnos quedarán sujetos a responsabilidad por daños y perjuicios que causen.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima hacia su persona.

Atentamente



Nombre: Renata Orihuela Vassallo

Anexo 27.Evidencia.

PLAN DE ACCION - TESTO (JUL 2018)					Resultado G (General): 47%				
Tienda: Marrano					Resultado A (tienda): 43%				
Gerente(s): Giuliana Curatte					Resultado B (marca): 51%				
Supervisor: Verónica Ramer									
Preguntas:	Dimensi	Puntaje obtenido	objetivo	TESTO NOV 2018	Acciones:	Frecuencia de la actividad	Fecha 1er requerimiento	Fecha 2do requerimiento	Fecha 3er requerimiento
1.- Los colaboradores asumen la responsabilidad por el cumplimiento de su trabajo	CREDIBILIDAD	36%	50%	76%	Seguimiento para un trabajo en equipo.	constante			
2.- Los jefes agradecen y reconocen con aprecio el esfuerzo y buen trabajo	RESPETO	32%	50%	70%	Trabajar con cada uno para de cirlos cualizarse en su funcioez.	constante			
3.- Los jefes comprenden que pueden surgir errores involuntarios en el trabajo	RESPETO	37%	55%	76%	Cumplir el tiempo estipulado de su salida.	constante			
4.- Los jefes planifican, organizan y coordinan de manera adecuada los tiempos de trabajo de su personal	CREDIBILIDAD	36%	60%	71%	Erescher idar nuevos para un trabajo facil.	constante			
					Conocer a cada colaborador.	constante			
					Hacer circular Constante para bajar la informacion educada.	constante			
					Decir un gracias en todo momento a rizeo a la minima.	constante			
					La primera quizeo debe de hacer se trabajar en la retroalimentacion con cada uno de ellos para despuer poder ayudarlos en algun momento con cometo algun error a una oportunidad.	constante			
					Dukumar de apoyar a cada uno de lo equipo.	constante			
					Saber ayudar y matizeo con el equipo.	constante			
					Mantener siempre un clima y tratte con cada colaborador buena.	constante			
tra revisiñ					Observaciones				
Supervisor de Operaciones									

COMPARATIVO DE VENTAS, CUBIERTOS Y TICKET PROMEDIO

marzo 2018

Soles Brutos

2018	Turnos	2017/marzo			marzo 2018 PROY			marzo 2018			Soles vs. 2017/marzo		TKP vs. 2017/marzo	H-H marzo 2018
		SOLES	TRANS	TKP	SOLES	TRANS	TKP	SOLES	TRANS	TKP	Proy			
jue 01 Mar	1er. Turno	3,020.00	148	20.4	3,100	2,815	141	20.0	-6.8%	-9.2%	-4.7%	-2.2%	0.0%	
	2do. Turno	2,305.21	113	20.4	2,067	2,431	118	20.6	5.5%	17.6%	4.4%	1.0%		
	TOTAL	5,325.21	261	20.4	5,167	5,246	259	20.3	-1.5%	1.5%	-0.8%	-0.7%		
vie 02 Mar	1er. Turno	3,036.50	152	20.0	3,100.35	2,576.10	140	18.4	-15.2%	-16.9%	-7.9%	-7.9%	0.0%	
	2do. Turno	2,297.50	120	19.1	2,066.90	2,831.10	130	21.8	23.2%	37.0%	8.3%	13.7%		
	TOTAL	5,334.00	272	19.6	5,167.24	5,407.20	270	20.0	1.4%	4.6%	-0.7%	2.1%		
sáb 03 Mar	1er. Turno	3,119.30	153	20.4	4,650.52	3,529.20	146	24.2	13.1%	-24.1%	-4.6%	18.6%	0.0%	
	2do. Turno	2,053.43	100	20.5	3,100.35	2,493.92	117	21.3	21.5%	-19.6%	17.0%	3.8%		
	TOTAL	5,172.73	253	20.4	7,750.87	6,023.12	263	22.9	16.4%	-22.3%	4.0%	12.0%		
dom 04 Mar	1er. Turno	4,110.90	165	24.9	4,650.52	3,751.22	156	24.0	-8.7%	-19.3%	-5.5%	-3.5%	0.0%	
	2do. Turno	3,036.52	166	18.3	3,100.35	2,297.30	102	22.5	-24.3%	-25.9%	-38.6%	23.1%		
	TOTAL	7,147.42	331	21.6	7,750.87	6,048.52	258	23.4	-15.4%	-22.0%	-22.1%	8.6%		
SEMANA 5:		22,979	1117	20.6	25,836	22,724	1,050	21.6	-1.1%	-12.0%	-6.0%	5.2%	-3,112	

MAYO 2018

A LA FECHA			AVANCE MES		PRONÓSTICO		
S/. 124,364	S/. 103,378	S/. 4,288	29	94%	S/. -	S/. 132,941	S/. 110,508
VENTAS BRUTAS	VENTAS NETAS	VENTA PROM DIARIA	DIAS			VENTAS BRUTAS	VENTAS NETAS

SEM 4	Turnos	PPTO	DESV %	MAYO 2018		MAYO 2017		MAYO 2018		MAYO 2017		COMENTARIOS
				VENTA	DESV %	VENTA	DESV %	TRANS	TRANS	DESV %	TKP	
Jun 28 May	1er. Turno	2	9180.0%	2,283	4.078	-44.5%	117	100.0%	19.34			
	2do. Turno	2	7680.4%	1,272	2,398	-46.9%	72	100.0%	17.67			
	TOTAL	4	85389.7%	3,555	6,476	-45.4%	189	0	100.0%	18.71		
mar 29 May	1er. Turno	3	8836.3%	2,549	2,453	3.9%	132	100.0%	18.31			
	2do. Turno	2	69295.6%	1,197	1,254	-4.5%	66	100.0%	18.14			
	TOTAL	4	88704.0%	3,747	3,707	1.1%	198	0	100.0%	18.82		
mi 30 May	1er. Turno	3	84783.0%	2,381	2,528	-5.8%	135	100.0%	17.64			
	2do. Turno	2	90511.5%	1,695	1,759	-3.7%	97	100.0%	17.47			
	TOTAL	5	87074.5%	4,076	4,287	-4.9%	232	0	100.0%	17.57		
jue 31 May	1er. Turno	3	78220.6%	2,282	2,733	-16.5%						
	2do. Turno	2			1,738							
	TOTAL	5	48892.4%	2,282	4,471	-49.0%	0	0				
	1er. Turno	0										
	2do. Turno	0										
	TOTAL	0		0	0		0	0				

PLAN DE ACCION - TESTO (NOV 2018)

Tienda:	Marzana
Gerente(s):	-----
Aziende(s):	Giuliana Curatte
Supervisor:	Veronica Ramar

Resultado(General):	58%
ResultadoA(tienda):	55%
ResultadoB(marca):	58%

Preguntas:	Dimensi3n	Puntaje obtenido (%)	objetivo para el siguiente TESTO (%)	Acciones:	Frecuencia de la actividad	Fecha 1er requisito	Fecha 2do requisito	Fecha 3er requisito
1.- Los jefes cumplen lo que prometen.	credibilidad	72%	80%	Vamos a hacer mas en copie en las cosas que hacemos y decimos para poder cumplir con los objetivos que los colaboradores esperan de nosotros.	Diario			
2.- Los jefes agradece y reconoce con aprecio el esfuerzo y buen trabajo de cada colaborador	Respeto	75%	80%	Tomar que ser contentos con las cosas de los colaboradores por las acciones que ellos realizan	Diario			
3.- los compañeros demuestran interes y preocupacion por los demas compañeros	Comodidad	70%	80%	Vamos hacer que el otro colaborador se preocupe y vea el esfuerzo realizado por el compañero y tanto que el tambien lo hace por su propia fuerza y para mejorar como equipo. Y a la vez agradecer	Interdiario			
4.- Considero que a los colaboradores les gusta venir a trabajar	Orgullo	72%	80%	Hacer que el colaborador que viene comoda para ir a poder desarrollar el ambiente de familia con sus compañeros de tienda y hacer que el trabaje a equitativa y nazimpre recordada para que tanto que todo es igual para cada uno.	Diario			
Ira revisi3n		Observaciones						

AGOSTO2018

A LA FECHA					AVANCE MES		PPTO		PRONÓSTICO			
S/. 141,383		S/. 117,525		S/. 4,561		31	100%	S/. 163,148	S/. 141,383	S/. 117,525	-13%	
VENTAS BRUTAS		VENTAS NETAS		VENTA PROM DIARIA		DIAS			VENTAS BRUTAS	VENTAS NETAS		
mi 29 Ago	2do. Turno	1,878	315%	2,470	100.0%	127		100.0%	19.45			
	TOTAL	4,634	-3.1%	4,550	0	244		100.0%	18.65			
jue 30 Ago	1er. Turno	2,816	-1.8%	2,766	100.0%	120		100.0%	23.05			
	2do. Turno	1,878	26.6%	2,376	100.0%	117		100.0%	20.31			
	TOTAL	4,694	9.6%	5,143	0	237		100.0%	21.70			
vie 31 Ago	1er. Turno	2,840	7.2%	3,045	100.0%	153		100.0%	19.90			
	2do. Turno	2,324	-11.3%	2,062	100.0%	105		100.0%	19.63			
	TOTAL	5,163	-1.1%	5,107	0	258		100.0%	19.79			
	1er. Turno	0										
	2do. Turno	0										
	TOTAL	0		0	0	0		0				
	1er. Turno	0										
	2do. Turno	0										
	TOTAL	0		0	0	0		0				
SEM 5		23,470	-10.7%	20,954	8,405	149.3%	1,083	479	126.1%	19.35	17.55	10.3%

Septiembre2018

A LA FECHA					AVANCE MES		PPTO		PRONÓSTICO			
S/. 114,288		S/. 95,002		S/. 3,810		30	100%	S/. 142,441	S/. 114,288	S/. 95,002	-20%	
VENTAS BRUTAS		VENTAS NETAS		VENTA PROM DIARIA		DIAS			VENTAS BRUTAS	VENTAS NETAS		
mi 26 Set	TOTAL	4,048	-28.3%	2,879	3,404	-15.4%	194	198	-2.0%	14.84	17.19	-13.7%
	1er. Turno	2,530	-41.1%	1,489	1,867	-20.2%	105	111	-5.4%	14.18	16.62	-15.7%
	2do. Turno	1,687	-21.8%	1,319	1,268	4.1%	83	69	20.3%	15.89	18.37	-13.5%
	TOTAL	4,217	-33.4%	2,808	3,135	-10.4%	188	180	4.4%	14.94	17.41	-14.2%
jue 27 Set	1er. Turno	2,935	-53.4%	1,366	2,859	-52.2%	93	155	-40.0%	14.69	18.45	-20.4%
	2do. Turno	1,957	-37.7%	1,219	652	86.9%	79	41	92.7%	15.43	15.90	-3.0%
	TOTAL	4,891	-47.2%	2,585	3,511	-26.4%	172	196	-12.2%	15.03	17.92	-16.1%
vie 28 Set	1er. Turno	2,969	-54.2%	1,360	2,252	-39.6%	81	123	-34.1%	16.79	18.31	-8.3%
	2do. Turno	2,429	-37.1%	1,527	1,603	-4.7%	74	63	-10.8%	20.64	19.31	6.9%
	TOTAL	5,397	-46.5%	2,887	3,855	-25.1%	155	206	-24.6%	18.63	18.71	-0.5%
sab 29 Set	1er. Turno	3,061	-0.2%	3,055	2,974	2.7%	146	162	-9.9%	20.32	18.36	14.0%
	2do. Turno	2,505	20.1%	3,008	1,938	55.2%	133	102	30.4%	22.62	19.00	19.0%
	TOTAL	5,566	8.9%	6,063	4,912	23.4%	279	264	5.7%	21.73	18.61	16.8%
dom 30 Set	1er. Turno	3,542	-97.2%	99	3,508	-97.2%	6	159	-96.2%	16.47	22.07	-25.4%
	2do. Turno	2,361	64.6%	3,887	3,200	21.5%	211	170	24.1%	18.42	18.62	-2.1%
	TOTAL	5,903	-32.5%	3,886	6,709	-40.6%	217	329	-34.0%	18.37	20.39	-9.9%
SEM 5		33,733	-29.1%	23,304	30,995	-22.9%	1,358	1,612	-15.8%	17.60	19.23	-8.5%