



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Estilos de liderazgo y autoeficacia en operarios con bajo Flow en  
una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Céspedes Icomedes, Manuel Octavio ([orcid.org/0000-0002-0044-1688](https://orcid.org/0000-0002-0044-1688))

Quispe Chavez, Raquel ([orcid.org/0000-0002-0275-4370](https://orcid.org/0000-0002-0275-4370))

**ASESOR:**

Mgtr. Lizárraga Carrasco, Omar Arturo ([orcid.org/0000-0002-5591-9300](https://orcid.org/0000-0002-5591-9300))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## Dedicatoria

Nuestra investigación va dirigida con cariño a nuestros progenitores, familiares, amigos también para la pequeña Nazly Itzel quienes siempre estuvieron con nosotros en todo momento dando ánimo y la fortaleza para seguir adelante cada día, pero sobre todo a Dios que iluminó siempre nuestro camino

## Agradecimiento

A todos y cada uno de nuestros docentes que nos han transmitido su sabiduría y experiencia a lo largo de nuestro camino universitario y dar gracias también a nuestro Dios por otorgarnos salud, la paciencia y sabiduría para caminar día a día.

## Índice de contenidos

|   | <b>pág.</b> |
|---|-------------|
| Carátula  | i           |
| Dedicatoria   | ii          |
| Agradecimiento  | iii         |
| Índice de contenidos  | iv          |
| Índice de tablas  | v           |
| Resumen   | vi          |
| Abstract  | vii         |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b>                                      | <b>1</b>    |
| <b>II. MARCO TEÓRICO</b>                                    | <b>5</b>    |
| <b>III. METODOLOGÍA</b>                                     | <b>16</b>   |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación                          | 16          |
| 3.2 Variables y Operacionalización                          | 16          |
| 3.3 Población, muestra y muestreo                           | 18          |
| 3.3.1 Población   | 18          |
| 3.3.2 Muestra   | 19          |
| 3.3.3 Muestreo  | 19          |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos         | 19          |
| 3.4.1 Técnicas de recolección de datos                      | 19          |
| 3.4.2 Instrumento   | 20          |
| 3.5 Procedimientos  | 23          |
| 3.6 Método de análisis de datos                             | 23          |
| 3.7 Aspectos éticos   | 24          |
| <b>IV. RESULTADOS</b>                                       | <b>25</b>   |
| 4.1 Elaboración de normas de interpretación para la muestra | 25          |

|             |                        |           |
|-------------|------------------------|-----------|
| <b>V.</b>   | <b>DISCUSIÓN</b>       | <b>30</b> |
| <b>VI.</b>  | <b>CONCLUSIONES</b>    | <b>34</b> |
| <b>VII.</b> | <b>RECOMENDACIONES</b> | <b>35</b> |
|             | <b>REFERENCIAS</b>     | <b>36</b> |
|             | <b>ANEXOS</b>          | <b>42</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   | pág. |
|---|------|
| <b>Tabla 1.</b> Prueba de normalidad                                  | 25   |
| <b>Tabla 2.</b> Relación entre estilos de liderazgo y autoeficacia    | 26   |
| <b>Tabla 3.</b> Relación entre Liderazgo Autoritario y autoeficacia   | 26   |
| <b>Tabla 4.</b> Relación entre liderazgo Benevolente y Autoeficacia   | 27   |
| <b>Tabla 5.</b> Relación entre liderazgo consultivo y Autoeficacia    | 28   |
| <b>Tabla 6.</b> Relación entre liderazgo Participativo y Autoeficacia | 29   |

## Resumen

La presente investigación tiene carácter descriptivo, como problemática fue identificar: ¿la relación de los estilos de liderazgo y la autoeficacia en operarios con bajo flow en una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023? planteándose como objetivo general: Determinar la relación de los estilos de liderazgo con la autoeficacia en operarios con bajo Flow; y como objetivos específicos: determinar la relación entre el estilo de liderazgo Autoritario con la autoeficacia, determinar la relación entre el liderazgo Benevolente con la autoeficacia, identificar la relación entre el liderazgo consultivo con la autoeficacia y determinar la relación entre el liderazgo participativo con la autoeficacia. Como hipótesis se planteó que los estilos de liderazgo tienen relación significativamente con la autoeficacia en operarios con bajo flow de una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023. La presente investigación fue de tipo descriptiva con un enfoque cualitativo y con un diseño no experimental – transversal de alcance correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y en cuanto al instrumento se utilizó el cuestionario. Para ello se tomó como población a 300 colaboradores de dicha empresa. En cuanto a los resultados obtenidos fue que existe relación directa entre el liderazgo autoritario, participativo y consultivo con la autoeficacia con un nivel de (sig) menor a 0.05, mientras que en el estilo de liderazgo benevolente con la autoeficacia no existe relación entre estas dos variables. En tal sentido se aceptan las hipótesis planteadas dado que existe relación entre ambas variables.

**Palabras clave:** Estilos de liderazgo, autoeficacia, bajo flow.

## Abstract

The present investigation has a descriptive character, as a problem was to identify: the relationship between leadership styles and self-efficacy in operators with low flow in an industrial company in the Agustino district, 2023? Considering as a general objective: Determine the relationship of leadership styles with self-efficacy in operators with low Flow; and as specific objectives: determine the relationship between the authoritarian leadership style with self-efficacy, determine the relationship between benevolent leadership with self-efficacy, identify the relationship between consultative leadership with self-efficacy and determine the relationship between participative leadership with self-efficacy. As a hypothesis, it was proposed that leadership styles are significantly related to self-efficacy in operators with low flow of an industrial company in the Agustino district, 2023. The present investigation was descriptive with a qualitative approach and with a non-experimental - cross-sectional design correlational in scope. The technique used was the survey and as for the instrument the questionnaire was used. For this, 300 employees of said company were taken as a population. Regarding the results obtained, there is a direct relationship between authoritarian, participative and consultative leadership with self-efficacy with a level of (sig) less than 0.05, while in the benevolent leadership style with self-efficacy there is no relationship between these two variables. In this sense, the hypotheses proposed are accepted since there is a relationship between both variables.

**Keywords:** Leadership styles, self-efficacy, low flow.



## I. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de liderazgo se habla de un concepto hecho realidad desde el principio de la era humana, desde los grandes hombres bíblicos como Moisés que dirigió a todo un pueblo, Abraham que hizo lo mismo, entre otros. García (2015) nos habla del líder, menciona que es aquella persona que tiene las cualidades que le permiten tener una posición de dominio o representación en cualquier ámbito. Los líderes poseen ciertas cualidades como carisma, fuerza, valentía y lo más importante confianza en sí mismos, como para nombrar algunos de los rasgos.

En el siglo XX, el liderazgo se direccionó al cómo y cuándo dar órdenes y direccionando a los subordinados, luego de esto se dieron varios procesos en las cuales nacieron los tipos de líderes que rigen nuestra sociedad hoy en día. Gorrochotegui (2007) tiene por definición que el líder tiene un cierto grado de influencia, a la misma vez tiene el poder de influir sobre las demás personas de modo que logra que sus subordinados realicen tareas por propia voluntad para obtener el resultado propuesto por el equipo de trabajo. En nuestra actualidad en el ámbito empresarial se observan constantes mejoras, haciendo que exista una mejor productividad esto gracias al esmero y dedicación por parte de los trabajadores.

Según nos menciona Muñoz (2020) que cada día todas las empresas buscan mejorar los enfoques en el plano organizacional, ejecutivo y de la dirección que toma la empresa mediante los jefes directos para poder obtener mayores ganancias sin dejar de reconocer que los protagonistas de este crecimiento son los obreros y no los que están arriba. El tema del liderazgo en toda empresa a nivel mundial hoy en día juega un papel muy importante, los líderes se mueven tanto dentro como fuera de la empresa también los cuales muchos de ellos son nombrados por su propio entorno por muchos factores.

Asimismo, cabe mencionar que las grandes compañías a nivel mundial están en estos tiempos apuntando al desenvolvimiento de las habilidades blandas de su personal, con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre colaboradores. Asimismo, cabe mencionar que hoy en día existen cursos

especializados de coaching para reforzar las habilidades del liderazgo en un mediano o largo plazo. Siendo así que el 38% de empleadores en América Latina considera la falta de liderazgo en su personal y un 55% señala que es difícil encontrar profesionales con esta característica (Diario Gestión, 2008).

En la ciudad de Lima, varios centros laborales cerraron sus puertas físicas seguido de disminuir las plantillas laborales, conservando un pequeño grupo humano para seguir trabajando con la finalidad de seguir cumpliendo los objetivos empresariales. Actualmente se vive una atmósfera incierta desde lo empresarial hasta tema de salud mundial, en el cumplimiento de las empresas en sus metas grupales e individuales, muchas empresas cierran por la falta de planes para mantener una cultura organizacional, la ausencia para ejercer poder podría estar afectando los logros productivos de los trabajadores sumado a la autoeficacia que puedan tener o el bajo flow de cada uno del personal operario.

Es por ello que esta investigación fue dirigida o enfocada en los jefes de área de esta organización industrial que está dedicada a la elaboración de calzado industrial, militar y de vestir, para poder determinar y describir qué tipo de liderazgo vienen empleando con sus trabajadores, por lo antes mencionado se coordinó con el jefe de recursos humanos para poder acceder a información con respecto al desempeño de sus trabajadores, es por ello que pudimos obtener información valiosa.

Según lo referido por el director de talento humano de la empresa industrial del distrito del Agustino, menciona que en dicha organización los estilos de liderazgo no están claramente definidos ya que los diferentes jefes dirigen a sus equipos de manera distinta, es por ello que en diferentes áreas de trabajo el personal operario presentan un resultado diferente entre las distintas áreas de trabajo asimismo, este menciona que el liderazgo por parte de cada uno de los supervisores de las diferentes áreas dan un resultado distinto influenciando y repercutiendo ya sea de manera positiva y/o negativa dentro de la organización. Asimismo, el encargado de recursos humanos nos menciona: dentro de la organización se evidencia una gran rotación de personal operario, pero dentro de

un área específica, menciona que él considera que hay varios factores que influyen dentro de esta problemática.

Hace mención que uno de los factores es el horario de trabajo que maneja esta área (acabado DMS) ya que, no tiene horario fijo de salida en la que los operarios tienen que hacer sobre tiempos e incluso son programados para trabajar los fines de semana (sábados), por otro lado, menciona que, los trabajadores no son escuchados cuando presentan algún malestar o dolencia física esto hace que exista demasiada rotación de personal en cuanto a esta área en mención.

Por tal motivo nuestra propuesta de investigación es conocer ¿conocer si existe relación entre estilos de liderazgo y autoeficacia en operarios con bajo flow en una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023? Para ello desarrollaremos las dimensiones de las dos variables mencionadas, así como sus diferentes magnitudes.

Es por ello que la presente investigación está justificada teóricamente mediante diferentes investigaciones previamente realizadas en las que nos brindará un soporte o ayuda en cuanto al aporte social, ya que, nos permitirá conocer los estilos de liderazgo y la autoeficacia que puedan presentar los trabajadores de las empresas industriales, con la finalidad de averiguar y recopilar información acerca de la problemática, y con ello evaluar o proponer alternativas de solución para el problema que vienen atravesando las diferentes organizaciones.

De esta manera se pretendió identificar los estilos de liderazgo y autoeficacia con la finalidad de que en un futuro las organizaciones puedan conocer los estilos de liderazgo de cada uno de los encargados de área, en cuanto al aporte metodológico, esta investigación nos proporcionó datos rigurosos científicamente, adicional a ello, pretendemos aportar a la formación de futuros profesionales, para ello se brindó la opción para aplicar cuestionarios de fácil comprensión para los participantes en estudio.

Dicha investigación tiene conceptos teóricos sobre los estilos de liderazgo,

los cuales son datos específicos que nos dan a conocer e identificar los estilos de liderazgo en operarios con bajo flow. En cuanto al nivel práctico, esta investigación ayudo a obtener nuevos conocimientos sobre los estilos de liderazgo y autoeficacia, lo cual puede ser usada para complementar información ya adquirida por parte de otros investigadores.

Por lo antes mencionado este estudio realizado tiene como objetivo general: Determinar la relación de los estilos de liderazgo con la autoeficacia en operarios con bajo Flow en una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023. Para ello se consideran cuatro objetivos específicos: a) identificar la relación de estilo de liderazgo autoritario con la autoeficacia en operarios con bajo flow en una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023. b) determinar la relación entre el liderazgo benevolente con la autoeficacia en operarios con bajo flow en una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023. c) determinar la relación entre el liderazgo consultivo con la autoeficacia en operarios con bajo flow en una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023. d) determinar la relación entre el liderazgo Participativo con la autoeficacia en operarios con bajo flow en una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023.

Por esta razón nos planteamos la siguiente hipótesis general: los estilos de Liderazgo tienen relación significativamente con la autoeficacia en operarios con bajo flow de una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023. Por lo tanto, sus hipótesis específicas son: a) el Liderazgo Autoritario tiene relación significativamente con la autoeficacia en operarios con bajo flow de una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023. b) el Liderazgo Benevolente tiene relación significativamente con la autoeficacia en operarios con bajo flow de una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023. c) el Liderazgo Consultivo tiene relación significativamente con la autoeficacia en operarios con bajo flow de una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023. d) el Liderazgo participativo tiene relación significativamente con la autoeficacia en operarios con bajo flow de una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta la realidad problemática de dicha investigación nos conllevó a revisar estudios realizados tanto a nivel internacional como nacional, esto con el objetivo de adquirir información relevante sobre dicho tema en estudio.

A nivel nacional, Laredo y Alania (2021) tuvo como objetivo identificar cual era el liderazgo que predomina en los trabajadores pertenecientes a una universidad del Perú, el método estudiado fue un encuadre cuantitativo no experimental y corte transversal. Participaron 823 contratados por la universidad, la muestra estuvo conformada por 150 participantes, esto fue seleccionado por muestreo no probabilístico, en cuanto al instrumento se utilizó el cuestionario abreviado multifactorial de liderazgo. Como resultado se obtuvo predominio de liderazgo transformacional con una puntuación de 46.7 %, con nivel moderado con un 32%, seguido de nivel bajo 12% y por último con nivel muy bajo con un 2.7%. Concluyeron que el liderazgo transformacional predomina en trabajadores de dicha casa de estudios.

Mendoza y Tejada (2020) en su trabajo de investigación tuvieron la misión de identificar una relación existente con estilos de liderazgo y satisfacción laboral de trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima, la población y muestra fue de 72 trabajadores q correspondieron a un 100%, se usó enfoque cuantitativo tipo observacional, transversal y analítico, el método fue hipotético- deductivo, en cuanto al instrumento se utilizó un cuestionario sobre estilos de liderazgo que tenía la confiabilidad de 0.75 por Alpha de Cronbach, los resultados obtenidos fue que los trabajadores, indicaron que en dicho centro de labores los jefes realizan un estilo de liderazgo transaccional con un 50% siendo este el más preponderante, con respecto a la satisfacción laboral los trabajadores mostraron estar poco satisfechos con un 44%, en cuanto a las otras variables referidas se identificó que el 25% de trabajadores están satisfechos con el estilo de liderazgo transaccional. Concluyen que se encuentra una relación importante entre los estilos estudiados.

Perugini & Vladisavljević (2019) indica que en su investigación tuvieron la

finalidad estudiar características psicométricas según cuestionario de Satisfacción S21/26, ejecutado en colaboradores mujeres. La población estuvo compuesta por 100 colaboradoras. Para ello se utilizó un cuestionario de preguntas, se realizó un análisis factorial exploratorio. Se indica que las mujeres que aumentaron en el contexto social desigual en cuanto a género, habrían tenido bajas expectativas en relación con la pequeña colaboración de las féminas en el mercado laboral, lo que daría como resultado una mayor satisfacción en comparación con la de los hombres.

León y Morales (2018) menciona en su trabajo de estudio busco identificar el estilo de liderazgo con el que los trabajadores deseaban ser guiados por sus jefes inmediatos, para ello participaron 255 trabajadores, la investigación fue de corte transversal, no experimental. Según a los resultados mencionan que los liderazgos ejercidos con amabilidad dieron superior satisfacción laboral evitando así que los trabajadores abandonen sus labores. Por otro lado, en los de alta empleabilidad, donde los jefes daban constantes indicaciones a los trabajadores se evidencio el alto ausentismo por parte de los trabajadores. Debido a ello, se concluye que existen varias variables encubiertas a ser consideradas en este análisis de la empresa como la asistencia y la producción, sumado al tipo de líder que tienen.

Castillejo y Salazar (2018) en su trabajo realizado tuvieron como finalidad entender toda expresión de motivación y satisfacción laboral en profesores de escuelas estatales en zona centro norte en Lima Metropolitana. Fue desarrollado en un enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico. Llegando a concluir que los docentes se ven satisfechos con su trabajo principalmente en función a la percepción que tenga sobre uno mismo.

A nivel internacional, Sánchez y Pulido (2022) indican que tuvieron como meta investigar cómo las capacidades individuales como liderazgo y la autoeficacia son indicadores positivos para el buen desempeño estudiantil. Se obtuvo un estudio con una población con 523 personas, entre varones y mujeres, de diferentes nacionalidades tanto como Salamanca y Guarda- Portugal, las

edades fueron de 18 entre 45 años. Se empleó cuestionarios sobre estilos de liderazgo y de autoeficacia. Los resultados se tabularon con estadísticos descriptivos e inferenciales, lograron identificar que un gran porcentaje de los participantes tienen una autoeficacia media o alta. Cada estudiante tuvo calificaciones aprobatorias de 61,1%, de destacado en un 32,2% y considerable de 5,6%. Se obtuvo participantes con calificación superior con el liderazgo democrático con 18,9%, intermedio con 76,7% e inferior de 4,4%. Llegaron a concluir que los años de cada participante está vinculado positivamente al liderazgo orientado para cumplimiento de las tareas. Asimismo, la autoeficacia va entrelazada a superior rendimiento académico y una mejor planificación al coaching.

Manosalvas et al (2020) en su investigación hecha buscaron examinar cómo se vinculan el liderazgo transformacional y transaccional junto a autoeficacia de los negocios pequeños en una localidad indígena en la selva de Ecuador, en la cual se hizo una valoración de esta zona como muestra y un análisis descriptivo, en cuánto a liderazgo utilizaron un cuestionario multifactorial de liderazgo, y a la vez la prueba para autoeficacia emprendedora desarrollado por De Noble et al. La confiabilidad fue realizada por análisis de Cronbach y correlación de Pearson, concluyen que el liderazgo transformacional tiene vínculo considerable con la autoeficacia emprendedora.

Villarreal y Llanos (2019) en su investigación realizada tuvieron como objetivo investigar el motivo de la admiración en jefes como líderes y a la misma vez identificar el motivo de acatar sus puntos de vista y aceptar decisiones. El estudio realizado fue correlacional y de regresión. Asimismo, la muestra se conformó con 157 participantes de 26 empresas. Se desarrolló una lista de 25 ítems el cual fue repartido a los colaboradores para obtener sus respuestas. Luego de ver el vínculo desde la estadística de los ítems, se concluyó, que los jefes son más aprobados y venerados como líderes al confiar en las habilidades y talentos de sus trabajadores y con ello ayudan a aumentar su autoeficacia dentro del trabajo.

Pereira y Ferreira (2019) en su estudio realizado buscaron adaptar y

evidencias la validez de estructura interna y la relación respecto a diferentes variables del Liderazgo Servidor. Los participantes fueron 432 trabajadores de Brasil tanto entre hombres y mujeres. Al realizar la validación de la forma interna se usaron tres modelos a través del análisis factorial confirmatoria, en la que concluyen que el liderazgo servidor obtuvo correlación moderadas hacia el liderazgo auténtico.

El estudio desarrollado por Laica (2018) tuvo como finalidad de comparar el estilo de liderazgo con el desempeño laboral. Fue realizado con diseño empírico; el instrumento usado ha sido el cuestionario rejilla del liderazgo juntamente con evaluación de desempeño laboral, el cual se empleó para 75 colaboradores del plano jerárquico de administrador; sumado al estudio bibliográfico y documentado. Se obtuvo valores que se confrontó usando el valor P para admitir o denegar la premisa inicial. Los resultados muestran que el liderazgo prevaleciente en esta casa de estudios es democrático y transformador arrojando un porcentaje de 51.6 % considerando como un liderazgo optimo en la realización de sus labores.

Seguidamente, se describirán las bases teóricas usadas en dicha investigación, para ello se procede a definir el liderazgo:

Capacidad que tiene un individuo para incentivar y organizar a una cantidad de personas a cargo, con el objetivo de conseguir metas, donde estas personas se vean involucradas en un marco de valores. Asimismo, se puede mencionar que liderar es un talento que se desarrolla de varias maneras.

Cuesta y Moreno (2021) refieren que: “El liderar es presentar mejoras en la organización; se entiende por establecer normas y direcciones de gran importancia para la organización, asimismo apoyar e incentivar al grupo a caminar en esta dirección propuesta”. Por otro lado, cabe mencionar que el liderazgo compromete a los colaboradores de la organización, los cuales aceptan por voluntad propia los órdenes que les da el líder. Como lo explica Galarza (2019) el ser cabeza de grupo es considerado como la guía para dirigir a los miembros de un grupo, esto se basa en orientar para conseguir los



objetivos planteados.

El líder está considerado como la guía de un grupo es por ello que se enfoca en cumplir metas y guiar a los miembros para lograr sus objetivos. Asimismo, se dice que el líder no es visto como tal por sus capacidades o habilidades, sino porque dichas características son identificadas por los mismos miembros del grupo.

Según Martínez et al (2019) se considera al liderazgo como una unidad estructurada que se relaciona con el guía y los integrantes del equipo. La principal característica del guía es satisfacer necesidades de todos sus miembros para un mejor desenvolvimiento dentro del área de trabajo.

Es por ello que los líderes deben conocer y usar diferentes prácticas mundiales para poder ser exitosos dentro de una organización, y a la vez no limitarse a ellas. Por otro lado, dentro del ámbito empresarial se requiere la presencia de un líder en todos los niveles de la organización. Otros de los puntos importantes a resaltar en el tema del liderazgo, son los elementos intervinientes, estos los constituyen los siguientes: El líder; persona capaz de ejercer influencia en otros, los subordinados; personas que acogen las ideas del líder, la comunicación; medio, que reproduce el esfuerzo del líder por influir sobre los subordinados, la situación; aspectos que condicionan, modifican o limitan el grado de influencia de un líder.

La importancia del liderazgo se puede resumir en tres puntos: Es relevante por ser la habilidad que tiene un líder para orientar, permite a la empresa una adecuada planeación, control y procedimiento para poder mantenerse de pie a la falta de un jefe adecuado y es importantes para la supervivencia de las organizaciones y/o empresas.

Sin embargo, cabe destacar que el liderazgo generalmente se presenta de diferentes formas en las organizaciones. Londoño (2018) define liderazgo como la repercusión que ejecuta un líder en un grupo de individuos. De allí se dice que estilos de liderazgo son patrones de comportamientos utilizados por las

cabezas o guías, los cuales se desarrollan a través de experiencias y de la capacitación. No existen líderes que pertenezcan a un sólo estilo de liderazgo, porque no todos cuentan con las mismas características de un cierto estilo determinado, ya que, dependerá de la circunstancia en que se encuentren, de sus principios, del problema al que se enfrenten y otras consideraciones actuarán de una forma u otra.

Existen cuatro estilos de liderazgo según la teoría del liderazgo del comportamiento de Rensis Likert. Menciona una taxonomía de sistemas de administración en las que menciona cuatro distintas características organizacionales, esto en relación con cuatro variables que son las siguientes:

Autoritario coercitivo, este líder es considerado como una persona fuerte el cual toma el control absoluto para la toma de decisiones, a su vez es una persona que se encuentra centralizada en la organización, cuenta con relaciones interpersonales muy escasas y por lo general es desconfiado ante cualquier situación. Asimismo, está el Autoritario benevolente, este líder es considerado como una persona más condescendiente, emplea una comunicación vertical descendente, sus relaciones interpersonales son muy bajas. En cuanto al líder consultivo es considerado como un líder que se va más hacia lo participativo, por lo general le gusta recibir opiniones de sus miembros de equipo antes de tomar decisiones, esto con la intención de adquirir resultados favorables para la organización donde se desempeña y por último el líder participativo es aquel líder considerado democrático, se muestra abierto antes sus subordinados, acepta sugerencias de sus miembros antes de la toma de decisiones, asimismo mantiene una comunicación efectiva en todos los sentidos de la empresa.

Asimismo, Bateman y Snell en su teoría del liderazgo del comportamiento definen los estilos de liderazgo de la siguiente manera:

Liderazgo Autocrático, para Bateman y Snell (2009) el liderazgo autocrático es “una manera en la que el líder dirige y toma decisiones para posteriormente anunciar al grupo”, asimismo toma decisiones e informa lo que deben hacer.

Significa que, bajo este estilo, el cabecilla o guía es el único individuo en el equipo que elige que hacer acerca de las labores y la estructura del equipo en su labor de líder. El criterio empleado por el líder para evaluar a los trabajadores no es claro para los demás de los integrantes del equipo. Cabe destacar que, un líder autocrático, también puede identificarse como aquel orientado al logro de las tareas. Se dice que este estilo tiene niveles para cuantificar dos conductas dirigidas al trabajo y pone énfasis en los objetivos y en las facilidades laborales.

Liderazgo Democrático, para Bateman y Snell (2009), mencionan que es la forma de liderar en la cual el líder pide información a los miembros del grupo; de una manera más amplia, Lussier (2015) comenta que: Este líder incentiva a que todos colaboren y tomen decisiones por acuerdo de la mayoría, trabaja en equipo a fin de poner en marcha diferentes actividades mas no supervisa a los colaboradores; dicho en otras palabras, el líder decide pero para ello potencia la discusión en el grupo, aceptando las opiniones de sus seguidores.

Liderazgo Carismático, de acuerdo con Bateman y Snell (2009) menciona que estos líderes son dominantes y muestran confianza absoluta en sí mismos, a la vez tienen una convicción elevada respecto a sus creencias. Por otro lado, luchan por crear un aura de competencia y grandes expectativas en los seguidores. Cuando el líder es carismático, las personas de su alrededor desean estar lo más cercano posible a él. Esto los diferencia de aquellos que tienen alguna posición de mando en la que la gente sólo les obedece por temor; ello porque el líder carismático, se caracteriza por tener una gran confianza en sí mismo y transmitir claramente una visión idealizada. El grupo de trabajo se complace al trabajar con este líder, ya que se siente inspirado y en la dirección correcta para alcanzar los objetivos. Cabe destacar que las teorías reconocen otros estilos de liderazgo, que en líneas generales se pueden asociar con los anteriormente explicados, siendo estos los siguientes:

Liderazgo Liberal (Laissez – Faires), Bateman (2009) sostiene que este estilo de liderazgo es caracterizado por la falta de decisiones gerencial. Investigaciones realizadas han demostrado que este estilo de liderazgo son un condujo a actitudes negativas y de menor rendimiento. Visto de esta forma, se

dice que el líder adopta actitudes pasivas, en las que deja el grupo tenga el poder. No opina ni considera las opiniones de los otros integrantes de equipo, es por ello que sus subordinados tienen completa autonomía y soporte incondicional por parte de su jefe o líder siempre y cuando lo soliciten. Este estilo funciona bastante bien si se cuenta con trabajadores directos, altamente entrenados y motivados para realizar las tareas encomendadas.

Liderazgo Transaccional, según Lussier (2015), este estilo de liderazgo busca mantener la estabilidad más no el cambio, mediante intercambios económicos y sociales para conseguir objetivos esenciales tanto para los líderes como para los miembros del mismo. Cabe mencionar que es lo mejor para relacionarse con los demás; se considera que la característica fatal es el exceso de la autoridad por parte del líder. La misión es cumplir el objetivo del grupo o equipo, se considera como estilo de liderazgo en el que cada individuo trabaja sin reglas; y como tal, es comúnmente visto en grandes organizaciones.

Liderazgo Transformador, Lussier (2015) afirman que la simpatía es característica del liderazgo transformacional, sin embargo, ello no es suficiente para iniciar un proceso de cambio. Los guías o cabezas carismáticos son siempre transformacionales. Estos líderes tienen el carisma un nivel más lejos, debido a que tienen más posibilidades de extenderse en la etapa visionaria y convertir eso en realidad para mejorar sus organizaciones. El liderazgo transformativo, acude a las razones elevadas para perfeccionar la condición de vida, estos líderes encierran la palabra de mejora para los tratados y la vida en general, debido a que sí puede realizar muchos cambios primordiales.

Liderazgo Social, Según Leguizamón (2007) refiere que estos líderes tienen La capacidad para realizar cambios o reformas exitosas según lo requieran las organizaciones a la vez desarrollar motivación y efectividad en el equipo de colaboradores. Promueve la convivencia básica, respetando los valores humanos de la sociedad, este liderazgo se solicita tener el lugar y la cultura necesarios para lograrlo, de igual manera ver varios elementos de guía como informar libremente el plan, creencias y metas. El liderazgo es una de las herramientas que facilita el direccionamiento de las personas, apreciándose

que a medida que ha venido evolucionando la vida empresarial y la importancia de sus elementos. Los estilos de liderazgo se han inclinado a dar un tratamiento más social a sus seguidores, donde la comunicación, la empatía y el fomento de la automotivación a la superación dentro de un ambiente de confianza, constituyen elementos centrales.

En cuanto a la Autoeficacia se entiende como la percepción personal que tiene cada individuo de las propias capacidades y en situaciones distintas. Asimismo, se puede definir como, las capacidades para obtener distintos niveles de rendimiento, por otro lado, cabe mencionar que la autoeficacia tiene cierta influencia en como las personas piensan, sienten y actúan.

Según Schwarzer (1999) menciona que autoeficacia son creencias de carácter optimista que se dan en las personas sobre su capacidad de hacer frente a factores que sumen estrés, lo considera también como una virtud propia de cada individuo para superar situaciones adicionalmente menciona que con una buena salud un mejor resultado.

Salanova (2003) menciona que es un conjunto de creencias que posee cada individuo y que actúa como arma para enfrentar exitosamente las altas demandas laborales, es por ello que menciona que en el ámbito laboral los trabajadores evitan hacer actividades que exceden sus capacidades y realizan las que consideran ser capaz de hacerlo, ello se ve reflejado en el esfuerzo, tiempo y las veces que uno lo intenta en el trabajo. De acuerdo a lo mencionado tenemos 2 teorías sobre la autoeficacia:

Teoría social cognitiva, Bandura (1977) indica que los diversos procedimientos psicológicos tienen vínculo recto con el endurecimiento de las posibilidades. La teoría social cognitiva destaca la representación de los fenómenos autorreferenciales en la cual todo individuo actúa en su medio y da lugar a su posible transformación.

Según Bandura (1995) las motivaciones humanas están relacionadas por el pensamiento y también por las expectativas como es la eficacia y el

resultado. La eficacia se ve reflejado con la seguridad de poder llevar a cabo una determinada conducta con éxito y generar así la meta que se quiere. Bandura (1999) indica y desarrolla tres dimensiones de la autoeficacia, entre ellas tenemos:

Magnitud es la que se entiende como el grado de dificultad de las tareas que un individuo se crea y se siente capaz de superarlo, la fuerza, considerado como el grado de seguridad con el que cuenta una persona para cumplir una misión, donde las posibilidades de autoeficacia son altas, tendrían mayor éxito al momento de enfrentar diferentes situaciones y como tercera dimensión está la generalidad que se entiende como la expectativa de ampliar sentimientos de eficacia a otras situaciones y ámbitos, esto dependerá que condición que requiere cada misión.

Por otro lado, el concepto de flow es considerado como al estado actual donde los trabajadores se ven involucrados en distintas tareas que ellos consideran importantes, consideran que estas tareas son tan gratificantes que ven la manera de involucrarse así presenten diferentes obstáculos estos con la finalidad de sentirse satisfechos. Asimismo, se puede decir que, el flow es una experiencia óptima que cada persona busca disfrutarla de la mejor manera, esto se caracteriza por la concentración que cada persona tiene para alcanzar sus metas propuestas.

Según Csikzentmihalyi (1997) menciona que en el ámbito laboral se ha identificado una visión general de las características del flow y de sus condiciones más cercanas, en la cual se encontró que este tipo de experiencias son muy idénticas a las situaciones deportivas, artísticas y las de trabajo. Es por ello, que en algunas oportunidades es más frecuente experimentar el flow en el trabajo que en los tiempos libres. Es así como el autor hace hincapié e indica que el flow es una experiencia vivida por las personas al momento de realizar actividades que les generan sentimientos de satisfacción esto se puede ver en personas que son amantes a su trabajo, ya que es ahí donde pueden encontrar una satisfacción plena.

Según el modelo teórico de Jackson y Csikszentmihalyi. (2002) refieren que el estado de flow no trabaja independientemente solo, sino que presentan un efecto sinérgico en el desarrollo de diversos niveles de profundidad de la experiencia de flow. De acuerdo a lo referido Csikszentmihalyi hace mención que el estado de flow es donde la persona se muestra entusiasmada y con mucha actitud al momento de realizar sus labores encomendadas, por otro lado, mencionaba que el hombre es consciente de sus acciones mas no de sí mismo. Es aquí donde el autor propone tres dimensiones y son las siguientes:

a) Antecedentes: Hace referencia a las metas y percepciones que tiene la persona ante una situación dada, es aquí donde la persona tiene la oportunidad de actuar demostrado equilibrio entre sus habilidades. b) experiencia: está caracterizado por las acciones y control que ejerce la persona ante distintas situaciones presentadas. c) efecto: se refiere a la pérdida de conciencia y distorsión temporal que pueda presentar un individuo en un determinado momento.

Leibovich (2006), menciona al flow como una experiencia que da cuando uno está laborando, tiene mucha influencia estos tres puntos importantes:

- Absorción: Está relacionado con el nivel de concentración y cuánto los trabajadores estén inmersos en hacer su trabajo lo cual hace que el tiempo pase mucho más rápido y hasta olviden que están trabajando.
- Motivación intrínseca: Se da con la necesidad de hacer una actividad vinculada con el trabajo en cual su fin sea conseguir placer y satisfacción al realizar su trabajo, con ello siempre estarán dispuestos a seguir realizando el trabajo.
- Disfrute: Es aquel sentimiento de felicidad que se da por realizar el trabajo donde encuentra placer y se encuentra satisfecho con los resultados que da.

La experiencia sobre el flow indica que está relacionada con la gran cantidad de recursos en la vida laboral como son la autonomía, el feedback y la variedad de tareas, con ello se puede asegurar que a mayor experiencia con el flow mayor bienestar psicológico.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Se realizó un estudio de tipo básica, descriptivo correlacional, a causa de estar enfocada para adquirir nuevos conocimientos de una manera sistemática con el fin de aumentar los entendimientos de una realidad concreta. Asimismo, estuvo direccionada a conocimientos más complejos a través de la comprensión de aspectos básicos de dos o más fenómenos como también de hechos observables que ordenan las entidades. Consejo Nacional de Ciencia e Innovación Tecnológica (2020).

Los cuatro tipos de investigación son básicos y necesarios para desarrollar una investigación ya que una investigación exploratoria será base fundamental para continuar con una descriptiva y posteriormente con una correlacional y después con una explicativa. Zafra (2006).

**Diseño de investigación:** Tuvo carácter no experimental debido a carecer de manipulación de variables porque cada sujeto o sujetos son evaluados en su contexto natural donde se encuentran. Además, tendrá corte transversal porque reúne los datos en una sola ocasión. Arias (2021).

El diseño de investigación se refiere a un proceso completo de estudio, que da inicio con la conceptualización de un problema para posteriormente describirla, no es solo los métodos de recolección de datos y los análisis descriptivos (Bogdan & Taylor, 1975).

#### 3.2. Variables y operacionalización (Ver anexo 2)

##### Variable 1: Estilos de liderazgo

**Definición conceptual:** Es un proceso para intervenir en las tareas de un individuo con la finalidad de llevarlas a cabo de manera óptima y enfocada a lograr una meta en común. Hersey y Blanchard (1993).

**Definición operacional:** Para la presente investigación se empleó un procedimiento estadístico el cual fue utilizado para medir la confiabilidad



mediante el alfa de Cronbach, se utilizó una muestra piloto que estuvo conformado por 100 colaboradores de una empresa industrial del distrito del Agustino, la información conseguida será plasmada dentro de una base de datos y luego sean gestionados mediante el programa de estadística IBM SPSS versión 28.00.

**Dimensiones:** estilo autocrático, autoritario benevolente, consultivo y participativo.

**Indicadores:**

Estilo autocrático: es el jefe de equipo quien toma las decisiones solo y no considera las opiniones ni comentarios de sus miembros de grupo.

Estilo autoritario benevolente: el líder de grupo da órdenes y sus subordinados las acatan con la finalidad de adquirir un objetivo en común.

Estilo consultivo: es el líder que se basa en considerar las ideas y habilidades de sus demás miembros para generar planes y tomar decisiones.

Estilo participativo: el líder busca hacer participar a sus integrantes de grupo para conocer sus ideas y posterior a ello tomar decisiones en conjunto.

**Escala de medición:** ordinal

**Variable 2: Autoeficacia**

**Definición conceptual:** hace referencia a la capacidad personal y efectiva con la que cuenta cada individuo para afrontar diversas situaciones de la vida diaria. Bandura (1997).

**Definición operacional:** para dicho trabajo emplearemos un procedimiento estadístico para identificar la confiabilidad a través del alfa de Cronbach. Según los resultados obtenidos en este instrumento se ha evidenciado que existe consistencia interna entre 0.79 y 0.93. Por otro lado,

según adaptaciones realizadas de este instrumento obtuvo una consistencia interna de 0.87.

**Dimensiones:** tenemos las siguientes: Magnitud, fuerza y generalidad

**Indicadores:**

Magnitud: nivel o grado de dificultad de una actividad, en la que el individuo se cree capaz de resolverla.

Fuerza: seguridad y confianza de la persona para resolver o desarrollar una tarea, esto dependerá de las expectativas con las que cuente la persona para poder resolverlas.

Generalidad: capacidad personal de autoeficacia en la que este sentimiento puede ser extendido en otras circunstancias parecidas.

**Escala de medición:** ordinal

### **3.3 Población muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Hernández et al. (2014) Menciona que es una parte del total de la población el cual guarda relación a una serie de delimitaciones. En el presente estudio la población estuvo conformado por todos los colaboradores operarios de una empresa industrial del distrito del Agustino, los cuales fueron 467 colaboradores entre hombres y mujeres y todos mayores de edad.

#### **Criterios de inclusión**

- Todo el personal operario de la empresa industrial del distrito del Agustino.
- Ser de ambos géneros
- Sean mayores de edad
- Solo de nacionalidad peruana
- Colaboradores con bajo flow

### **Criterios de exclusión**

- No pertenecer a la empresa industrial del distrito del Agustino.
- Personal no sepa leer y escribir.
- Personal discapacitado (ciegos)
- Colaborador que no llene adecuadamente las pruebas

### **3.3.2. Muestra**

Menciona al subgrupo de la población en investigación, es aquí donde se recopilarán todos los datos necesarios es por ello, que dicha muestra debe ser representativa. Hernández et al (2014). Para el tamaño de muestra se tomó como referencia a Anthoine et al (2014) quien refiere que 100 sujetos a más es considerado un tamaño adecuado. En la presente investigación se tomó una muestra de 396 colaboradores quienes cumplen con las condiciones establecidas.

### **3.3.3. Muestreo**

Se desarrolló mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia que es un método de selección de muestra en el que los elementos se eligen debido a su fácil accesibilidad o conveniencia para el investigador Lohr (2009).

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos (Ver anexo 3)**

### **3.4.1. Técnicas de recolección de datos**

Arias (2006) señala que una técnica son diferentes maneras de adquirir información necesaria a través de la observación, encuestas ya sea escritas o verbales, asimismo se puede utilizar la entrevista, etc.

Para la recolección de datos del presente trabajo, se utilizó un cuestionario de 30 preguntas (20 de estilos de liderazgo y 10 autoeficacia) la cual fue entregada a cada uno de los colaboradores para la obtención

de información de la población en estudio.

### **3.4.2. Instrumento**

Se utilizó la encuesta, la cual es considerada como instrumento básico para la recolección de información necesaria procesamiento estadístico correspondiente. Se analizarán los datos y se elaborarán las tablas respectivas en las que se dará a conocer los resultados obtenidos.

**Estilo de liderazgo directivo (ELD):** este instrumento fue elaborado por Rensis Likert y adaptado en Perú por Gladys Roxana Sotelo Valenzuela en el año 2015, esta escala está conformada por 20 ítems, las cuales cada uno de estos está estructurado con cinco alternativas de respuesta las cuales son: Nunca, raramente, ocasionalmente, usualmente y siempre. De la misma manera consta de cuatro dimensiones las cuales son: estilo autoritario, benevolente, consultivo y participativo.

Se aplica de manera individual y colectiva, dura de 25 a 30 minutos. Instrucciones: se presenta preguntas que deberá contestar con la verdad para medir Estilos de Liderazgo: 1. Nunca, 2. Raramente, 3. Ocasionalmente, 4. Usualmente, 5. Siempre.

Dicho instrumento tiene como objetivo medir los estilos de liderazgo que predominan en la organización basado en 20 ítems con estilo de tipo Likert con 5 alternativas (1=Nunca - 5= Siempre)

La confiabilidad es la garantía de un instrumento que se usa para medición, es por ello nos permite obtener los mismos resultados si se miden varias veces en el mismo objeto de estudio. Asimismo, para la prueba piloto se aplicó el método estadístico alfa de Cronbach para evidenciar la confiabilidad del instrumento por los cuales se obtuvieron los siguientes resultados de .81, lo cual se puede evidenciar que presenta una excelente confiabilidad, tal como menciona Hernández, et, al. (2014, p.200).

En cuanto a la validez de contenido el instrumento fue validado por criterio de jueces quienes informan con respecto a la adaptabilidad de

dicha prueba.

Con relación al análisis factorial confirmatorio en cuanto a la prueba piloto se obtuvieron los siguientes resultados:  $\chi^2 / gl = 1.726$ , CFI = .87, TLI = .84, RMSEA = .086, SRMR = .093. Lo cual indica un adecuado ajuste a los índices de los datos obtenidos (ver anexo 12). La validez es comprendida como el grado o nivel en que los datos experimentales y los conceptos colaboran con la interpretación de los resultados de los instrumentos usados para un uso adecuado de los instrumentos (Prieto y Delgado 2010).

Luego se realizó un análisis de consistencia interna mediante el uso de R- Pearson, para medir la correlación de cada uno de los ítems del instrumento, donde se evidencia que cada uno de los ítems se correlacionan de manera positiva con un puntaje de significancia (0.000).

En la tabla 2 de la prueba piloto se evidencia el análisis estadístico de los ítems que se efectuaron mediante el programa Yamovil versión 2.2.2, en cuanto a la frecuencia en ambos instrumentos la media tiende a ser 4, siendo esta la opción con mayor frecuencia, referente a la asimetría y la curtosis, se encuentran valores aceptables con una puntuación menor a 1.5, como lo establecen Ferrando y Anguiano (2010). En cuanto a la comunalidad y el índice de discriminación, cumplen los criterios que establece Navas et al. (2012) siendo  $h^2 > .40$  y el ID  $< .005$  (ver anexo 12).

**Escala de autoeficacia general:** fue elaborado en Alemania por Mathias Jerusalem y Ralf Schwarzer en 1981 y adaptado al español por Baessler y Schwarzer en 1996. Este instrumento inicialmente constaba de 20 ítems y posteriormente fue reducido a 10 ítems.

El objetivo es medir la capacidad de los individuos en diversas situaciones, cuenta con tres dimensiones entre ellas magnitud, fuerza y generalidad. La aplicación es de manera individual, en cuanto a la validez y confiabilidad fue validada por criterio de jueces quienes informan con

respecto a la adaptabilidad de dicha prueba, a cada uno de los ítems fue asignado valores entre 0 y 1 respectivamente, con una duración de 25 a 30 minutos.

Instrucciones: se presenta preguntas que deberá contestar con la verdad para medir la autoeficacia: 1-MUY DE ACUERDO; 2-DE ACUERDO; 3-EN DESACUERDO; 4-MUY EN DESACUERDO.

Se procedió a realizar la confiabilidad de la escala a través del alfa de Cronbach donde se obtuvieron los siguientes resultados de .81, lo cual se puede evidenciar que presentan una excelente confiabilidad, luego se realizó un análisis de consistencia interna mediante el uso de R- Pearson, para medir la correlación de cada uno de los ítems del instrumento, donde se evidencia que cada uno de los ítems se correlacionan de manera positiva con un puntaje de significancia (0.000) (ver anexo 12).

Es por ello que en cuanto a validez de nuestro resultado piloto está fundamentado en la estructura interna mediante el AFC de la escala de Autoeficacia en la que los resultados de la prueba piloto del estudio se evidencian los datos obtenidos, cuyos resultados son evidenciados en la tabla 3 de la prueba piloto: Índices de autosuficiencia:  $X^2 / gl=1.849$ , CFI=.98, TLI= .972, RMSEA=.089, SRMR= .087. Lo cual indica un adecuado ajuste a los índices de los datos obtenidos (ver anexo 12).

En las propiedades del piloto, en la tabla 3 se evidencia el análisis estadístico de los ítems que se efectuaron mediante el programa Yamovil versión 2.2.2, en cuanto a la frecuencia en ambos instrumentos la media tiende a ser 4, siendo esta la opción con mayor frecuencia, referente a la asimetría y la curtosis, se encuentran valores aceptables con una puntuación menor a 1.5, como lo establecen Ferrando y Anguiano (2010). En cuanto a la comunalidad y el índice de discriminación, cumplen los criterios que establece Navas et al. (2012) siendo  $h^2 > .40$  y el ID  $< .005$  (ver anexo 12).

**Inventario de Flow en el trabajo:** fue elaborado en Argentina por Csikszentmihalyi y LeFevre en 1989 y fue adaptado por Solana Salessi y Alicia Omar en 2018. Este instrumento inicialmente constaba de 13 ítems y posteriormente fue reducida a 10 ítems. El objetivo es medir el placer o disfrute de las actividades en el trabajo, asimismo consta de tres dimensiones que son: antecedentes, experiencia y efecto. Dicho instrumento se aplica individual o colectivamente, la aplicación dura 10 a 15 minutos, con respecto a la validez, está sustentado en la estructura interna a través del análisis estructural exploratorio.

### **3.5. Procedimientos**

Enviamos un correo al personal responsable de la facultad de Psicología, para que pueda brindarnos la carta de permiso para la solicitud de los instrumentos (ver anexo 9) y a la misma vez para solicitar el permiso correspondiente de la entidad donde se aplicó nuestra prueba piloto, posterior a ello, una vez que ya se contó con el permiso por parte de la organización se realizó el consentimiento informado (ver anexo 11) el cual fue presentado a la población en estudio en el que se dio a conocer el fin del trabajo en estudio.

La utilización de los instrumentos se realizó mediante cuestionario en la que se plasmó las preguntas de manera sencilla y de simple comprensión en beneficio de aplicarlo en la muestra, Posterior a ello se registrarán las respuestas en una hoja de cálculo y llevar el procesamiento correspondiente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El cuestionario fue codificado y estructurado sistémicamente lo que permitió el eficiente análisis de datos, para ello que al obtener los datos necesarios se inició a registrarlos, después de codificarlos y tabularlos, esta información fue analizado de manera descriptiva. Para ello, primero se inició con el análisis inferencial a través la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para corroborar si los datos tienen una distribución normal.

Si el valor P fuese mayor a 0.05 aplicará el coeficiente R de Pearson y de esta manera empezara a correlacionar las variables. En caso de que el valor P fuese inferior a 0.05 se empleará la prueba no paramétrica Rho de Spearman para correlacionarlas.

Para lo antes mencionado se utilizará el programa estadístico IBM SPSS (28.0) en la que se analizaron los datos y se elaboraron las tablas respectivas en las que se dio a conocer los resultados obtenidos, cabe mencionar que los resultados proporcionado por los programas fueron de gran ayuda para inferencial las conclusiones y recomendaciones que se describirán en el presente trabajo.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este estudio realizado no perjudicó en ninguna forma a ningún participante, por ello se mencionó la disponibilidad de cada uno de los evaluados, asimismo, la participación fue voluntaria y de manera reservada, en la cual se dio un trato igualitario a todos los integrantes.

Según las normas del Art. 79 del Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú Consejo Directivo Nacional, se realizarán las investigaciones cautelosamente en la que se indicó al personal en estudio que dicha información será utilizada con fines educativos, por lo mismo que se estará salvaguardando los derechos de cada uno de ellos, Asimismo, en este trabajo se respetaron los derechos de autor al momento de utilizar la información necesaria. Para la elaboración de las tablas y figuras, se consideró las fuentes teniendo en cuenta la redacción de la American Psychological Association (APA, 2020, p. 28)

Mencionar también que en nuestra investigación mantuvimos oculto tanto nombre, datos de la empresa y los colaboradores.



## IV.RESULTADOS

Dado los objetivos del estudio, se procede al desarrollo de los mismos, según orden empleado.

### 4.1 Elaboración de normas de interpretación para la muestra

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

|                         | Estadístico | gl  | Sig. |
|-------------------------|-------------|-----|------|
| AUTOCRÁTICO             | ,955        | 396 | ,000 |
| BENEVOLENTE             | ,907        | 396 | ,000 |
| CONSULTIVO              | ,918        | 396 | ,000 |
| PARTICIPATIVO           | ,924        | 396 | ,000 |
| ESTILOS DE<br>LIDERAZGO | ,920        | 396 | ,000 |
| MAGNITUD                | ,837        | 396 | ,000 |
| FUERZA                  | ,908        | 396 | ,000 |
| GENERALIDAD             | ,878        | 396 | ,000 |
| AUTOEFICACIA            | ,918        | 396 | ,000 |

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa la tabla 1, tras verificar los datos y que la muestra es mayor a 50 se considera la prueba de Kolmogorov smirnov, se observa que las variables no siguen una distribución normal ya que el p-valor es  $< \alpha$  (0,05), motivo por el cual se usará la prueba de Rho de Spearman para medir la correlación de variables lo cual acepta la hipótesis de esta investigación.

**Tabla 2***Relación entre estilos de liderazgo y autoeficacia*

|                      |                        | Estilos de Liderazgo | Autoeficacia |
|----------------------|------------------------|----------------------|--------------|
| Estilos de Liderazgo | Correlación de Pearson | 1                    | ,586**       |
|                      | Sig. (bilateral)       |                      | ,000         |
|                      | N                      | 396                  | 396          |
| Autoeficacia         | Correlación de Pearson | ,586**               | 1            |
|                      | Sig. (bilateral)       | ,000                 |              |
|                      | N                      | 396                  | 396          |

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

Fuente: SPSS V.28

En la tabla 2 se puede observar que hay relación entre las dos variables ya que, existe una significancia (sig) menor a 0.05 es motivo de aceptación a la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 3***Relación entre Liderazgo Autoritario y autoeficacia*

|                       |                            | Autoeficacia | Liderazgo Autoritario |
|-----------------------|----------------------------|--------------|-----------------------|
| Autoeficacia          | Coeficiente de correlación | 1,000        | ,284**                |
|                       | Sig. (bilateral)           |              | ,000                  |
|                       | N                          | 396          | 396                   |
| Liderazgo Autoritario | Coeficiente de correlación | ,284**       | 1,000                 |
|                       | Sig. (bilateral)           | ,000         | .                     |
|                       | N                          | 396          | 396                   |

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).Fuente: SPSS V.28

En la tabla 3 se puede observar que existe relación tanto en estilo autoritario y autoeficacia ya que, existe una significancia (sig) menor a 0.05 es por ello que se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 4**

*Relación entre liderazgo Benevolente y Autoeficacia*

|                       |                            | Autoeficacia | Liderazgo Benevolente |
|-----------------------|----------------------------|--------------|-----------------------|
| Autoeficacia          | Coeficiente de correlación | 1,000        | ,097                  |
|                       | Sig. (bilateral)           |              | ,054                  |
|                       | N                          | 396          | 396                   |
| Liderazgo Benevolente | Coeficiente de correlación | ,097         | 1,000                 |
|                       | Sig. (bilateral)           | ,054         |                       |
|                       | N                          | 396          | 396                   |

Nota: \*\*La correlación no es significativa en el nivel 05 (bilateral) Fuente: SPSS V.28

En la tabla 4 se puede observar que no existe relación entre el estilo de liderazgo benevolente y autoeficacia ya que, existe una significancia (sig) igual a 0.05 es por ello que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

**Tabla 5***Relación entre liderazgo consultivo y Autoeficacia*

|                      |                            | Autoeficacia | Liderazgo Consultivo |
|----------------------|----------------------------|--------------|----------------------|
| Autoeficacia         | Coeficiente de correlación | 1,000        | ,586**               |
|                      | Sig. (bilateral)           |              | ,000                 |
|                      | N                          | 396          | 396                  |
| Liderazgo Consultivo | Coeficiente de correlación | ,586**       | 1,000                |
|                      | Sig. (bilateral)           | ,000         |                      |
|                      | N                          | 396          | 396                  |

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS V.28

En la tabla 5 se puede evidenciar que existe relación entre el estilo de liderazgo consultivo y la autoeficacia ya que, existe una significancia (sig) menor a 0.05 es por ello que se acepta la hipótesis del estudio y se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 6***Relación entre liderazgo Participativo y Autoeficacia*

|                         |                            | Autoeficacia | Liderazgo Participativo |
|-------------------------|----------------------------|--------------|-------------------------|
| Autoeficacia            | Coeficiente de correlación | 1.000        | .581**                  |
|                         | Sig. (bilateral)           |              | .000                    |
|                         | N                          | 396          | 396                     |
| Liderazgo Participativo | Coeficiente de correlación | .581**       | 1.000                   |
|                         | Sig. (bilateral)           | .000         |                         |
|                         | N                          | 396          | 396                     |

Nota: \*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS V.28

En la tabla 6 se puede observar que existe relación entre el estilo de liderazgo Participativo y la autoeficacia ya que, existe una significancia (sig) menor a 0.05 es por ello que se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos del objetivo general en la tabla 2, muestra evidencia que tiene relación directa tanto en los estilos de liderazgo y la autoeficacia, esto nos indica que mientras mejores estilos de liderazgo existan en dicha empresa mejor será la autoeficacia en relación a los trabajadores. Es por ello que en el estudio de León y Morales en el año 2018 menciona que en su estudio realizado con la finalidad de encontrar la relación de los estilos de liderazgo y la autoeficacia dio a conocer que el estilo que mayor predominaba y resaltaba para ser empleado en la organización fue el liderazgo transformacional ya que utilizaron el cuestionario abreviado multifactorial de liderazgo, en este caso los autores utilizaron un cuestionario diferente al de la investigación en estudio. Asimismo, la muestra que los autores utilizaron fue menor con un total de 255 trabajadores. A pesar de ser una muestra menor llegaron a la conclusión de que existía relación directa en cuanto al liderazgo transformacional y autoeficacia, esto puede deberse a que se utilizó un instrumento diferente, asimismo la población en estudio perteneció a otro rubro laboral. Cabe mencionar que en cuanto a nuestra investigación se llega a los mismos resultados en las que se coincide que el líder debe contar con las capacidades para guiar a los miembros de grupo con la finalidad de alcanzar sus metas comunes. Cabe mencionar que el líder alienta e inspira a sus trabajadores para llegar a alcanzar el objetivo propuesto. Por ello se dice que el líder es aquel que presenta mejoras en la organización, esto con la finalidad de llegar a alcanzar un propósito, que serán de beneficio para la organización en la que se estén desempeñando, asimismo el líder no solo es el que da órdenes, sino también el que incentiva a sus colaboradores a caminar en una sola dirección, por otro lado Betemany Snell en el año 2009, define al liderazgo como una unidad la cual está estructurada y está se relaciona con el guía y los integrantes del equipo, asimismo hace mención que la principal característica del guía es satisfacer las necesidades de todos sus integrantes esto con el fin de llegar a desempeñarse de una manera eficaz dentro del área de trabajo. Tal como menciona Rensis Likert (1889) que un líder es una persona fuerte que toma decisiones, a su vez es aquel que se caracteriza con la organización, es por

ello que esta persona debe de contar con muy buenas relaciones interpersonales, las cuales le serán de gran ayuda para poder acercarse a sus miembros de equipo y del mismo modo tener la capacidad de poder guiarlos.

Asimismo, en el primer objetivo específico visualizado en la tabla 3, evidenció que existe relación de liderazgo autoritario con la autoeficacia en los colaboradores de la empresa industrial del distrito del Agustino, por lo que a mayor liderazgo autoritario mayor autoeficacia, como podemos identificar en el estudio realizado por Sánchez y Padulo (2022) en la que buscaron identificar como la capacidad individuales de liderazgo y la autoeficacia son indicadores positivos para un buen desempeño laboral. En la que identificaron que con el manejo de un buen liderazgo el desempeño laboral era buena ya que, el nivel de autoeficacia era alta. En relación a este trabajo podemos identificar qué tanto a la investigación propuesta por los autores y la presente investigación en estudio se llega a la misma conclusión, esto se debe a que se trabajó el mismo objetivo y con la misma metodología. A partir de la propuesta de Beteman y Snell en el año 2009 el líder cuenta con la organización y el trabajo en equipo junto a sus integrantes. Menciona que este líder es una persona fuerte el cual toma el control absoluto ante la toma de decisiones, asimismo hace referencia que esta persona se encuentra muy centralizada con la organización para poder llegar a su objetivo propuesto. Con respecto al segundo objetivo específico se visualiza en la tabla 4, no existe relación significativa de estilo de liderazgo benevolente con la autoeficacia, esto quiere decir que mientras más se lidere con el estilo benevolente menor será la autoeficacia, esto debido a que el líder es una persona más condescendiente y sus relaciones interpersonales son muy bajas. En este caso no llegamos a coincidir con ningunos de los autores que realizaron diversas investigaciones, ya que todos ellos llegan a obtener buenos resultados en cuanto a sus investigaciones, cabe mencionar que estose debe a que sus estudios fueron desarrollados en otra población y a su vez aplicaron pruebas distintas al de se utilizó en el presente trabajo, por otro lado, se debe a que los autores no midieron directamente este estilo de liderazgo con la autoeficacia. Según Rensis Likert define a este líder como una persona muy condescendiente el cual emplea una comunicación vertical descendente

y que sus relaciones interpersonales son muy bajas, esto puede ser un factor por el cual no existe relación directa con la autoeficacia ya que de cierta manera el manejo de este estilo de liderazgo no estaría impactando de manera positiva en los trabajadores.

Por otro lado, el tercer objetivo específico es visualizado en la tabla 5 existe relación significativa en cuanto al estilo consultivo con la autoeficacia, por ende, se dice que a mayor estilo consultivo mayor será la autoeficacia, esto debido a que es un líder que le gusta escuchar, recibir opiniones y sugerencias de sus integrantes. De tal modo que se encuentra coincidencia con el estudio realizado por Laica (2018) que busco identificar la relación que existía entre los estilos de liderazgo con el desempeño laboral, llegando a obtener como resultado que el liderazgo que predomina es el consultivo. Los factores que pueden haber influenciado para que ambas investigaciones lleguemos a los mismos resultados es que ambos contamos con una muestra pequeña, la metodología utilizada fue la misma, pero el instrumento aplicado fue distinto. Asimismo, cabe mencionar que ambas investigaciones fueron realizadas en distintos países y ámbitos diferentes. Del mismo modo Manosalvas en su estudio realizado en el año 2020 menciona que este estilo de liderazgo tiene vinculo considerable con la autoeficacia, esto debido a que líder se muestra más abierto a oír sugerencias de sus miembros y a la misma vez ambos buscan alcanzar la meta propuesta, asimismo este líder le impulsa a su equipo a que sean autónomos y les incentiva e impulsa a incrementar su autocontrol, del mismo modo les ayuda a que cada miembro o integrante de su equipo asuma más responsabilidades asumiendo nuevos retos que les ayudara a alcanzar el éxito personal como también el éxito laboral.

Finalmente, la relación al objetivo cuarto plasmado en tabla 6, evidenció tener relación entre el estilo participativo y la autoeficacia, por ende, cabe mencionar que a mayor estilo participativo mayor será la autoeficacia, en este aspecto los líderes cuentan con las capacidades para guiar a un grupo de personas con el fin de cumplir y alcanzar sus metas propuestas. En el estudio realizado por Laredo y Aliaga (2021) buscaron identificar cuál de los estilos de liderazgo que predominaba en los colaboradores en una universidad del Perú,



donde hubo como data que el estilo que más predominó fue el transformacional. Cabe mencionar que tanto en la investigación realizada por dichos autores como en este trabajo en estudio tuvimos el mismo objetivo, sin embargo, se utilizaron diferentes instrumentos para medir el liderazgo.

Es por ello que según Martínez (2019) define al liderazgo como una unidad ya estructurada que se relaciona con el guía y los integrantes del grupo con la finalidad de incentivar a adquirir capacidades que les ayude a seguir su camino, para formar nuevos líderes y trabajar en un solo objetivo. Asimismo, Leguizamón (2007), define a este líder como la persona que tiene la capacidad para realizar o crear reformas exitosas según las necesidades de la organización, asimismo motiva a cada uno de los miembros de su equipo con el fin de llegar a cumplir sus objetivos, por ende, incentiva a la convivencia basada en respetar las normas de convivencia ya establecidas. Por otro lado, estos líderes están caracterizados en su mayoría por promover la participación de sus miembros tanto en la toma de decisiones como en otras actividades para posterior a ello llegar a un consenso y tomar la decisión correcta. Es por ello que este líder escucha cada una de las aportaciones u opiniones del equipo y las toma en cuenta cada una de ellas, esto con el fin de poder alcanzar un objetivo que sea beneficioso tanto para la organización como para los mismos integrantes. Es así que estos líderes buscan el bienestar tanto de la organización como de los colaboradores y siempre buscan alcanzar su objetivo propuesto.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se procederá a detallar las siguientes conclusiones de acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación:

### **PRIMERA**

Concluye que existe relación directa entre las variables de autoeficacia y estilos de liderazgo autoritario ya que p-valor es  $< \alpha$  (0,05), es decir a mayor liderazgo autoritario mayor autoeficacia para realizar funciones dentro de la empresa.

### **SEGUNDA**

Entre las variables de autoeficacia y estilo de liderazgo benevolente se concluye que no tiene relación directa ya que p-valor es  $= \alpha$  (0,5) no ayuda a obtener resultados positivos para la logra de metas dentro de la empresa debido a que mayor liderazgo benevolente menor autoeficacia en labores.

### **TERCERA**

Las variables de autoeficacia y estilo de liderazgo consultivo nos demuestran existe relación directa entre ellas p-valor es  $< \alpha$  (0,05) ya que la participación activa de los colaboradores aumenta la producción y metas son cumplidas es decir a mayor liderazgo consultivo mucha más autoeficacia para realizar funciones en la empresa.

### **CUARTA**

Con respecto a las variables de autoeficacia y estilo de liderazgo participativo se demuestra que tienen relación directa p-valor es  $< \alpha$  (0,05) debido a mayor liderazgo participativo mayor nivel de autoeficacia dentro de la empresa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Según los resultados que se obtuvieron la presente investigación, podemos mencionar las siguientes recomendaciones:

### **PRIMERA**

Se recomienda realizar otras investigaciones en las cuales sean usadas estas mismas variables, esto con la finalidad de obtener mayor evidencia científica.

### **SEGUNDA**

Realizar este tipo de investigación en otras ciudades, países en la que se abarque las mismas variables, ya que al existir diversidad cultural se puede obtener y evidenciar diferentes resultados.

### **TERCERA**

Se sugiere realizar investigaciones comparando cómo influye el liderazgo y autoeficacia en organizaciones públicas y privadas

### **CUARTA**

Seguir investigando sobre estas mismas variables de estudio para tener mayor evidencia científica, ya que aún no hay muchas investigaciones con respecto al tema en estudio.

## REFERENCIAS

Arias, F. (2006). Introducción a la Técnica de Investigación en ciencias de la Administración y del Comportamiento, 3ª. ed., Ed. Trillas

Arias, J. (2021). Diseño y Metodología de la Investigación (1.ª ed., Vol. 1). Enfoques Consulting EIRL.

American Psychological Association (2020). *Publication manual of the American Psychological Association*. (7th ed.). [Manual de Publicaciones de la Asociación de Psicología Americana].

Ayuso, J. (2017). De líderes a auténticos agentes de cambio. *Capital Humano*, 30(322), 18.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=126739544&lang=es&site=ehost-live>

Bandura, A. (1977). Autoeficacia: Hacia una teoría unificadora del cambio de comportamiento. *Revisión psicológica*, 84 (2), 191-215.

Bodgan, R., Taylor, S. (1985). Introducción to Qualitative research methods the search for meanings. (1a). Nueva York: Editorial Iberica

<https://pics.unison.mx/maestria/wpcontent/uploads/2020/05/Introduccion-a-Los-Metodos-Cualitativos-de-Investigacion-Taylor-S-J-Bogdan-R.pdf>

Castillejo, D., Salazar, A. (2018). Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana. (Tesis de Pre Grado, Universidad San Ignacio de Loyola).

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8481/1/2018\\_Castillejo-Cueva.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8481/1/2018_Castillejo-Cueva.pdf)

Cernas et al (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y

Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Revista De Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34, 1-9. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>

Cuesta, O. y Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sofía*, 17 (1), e1010. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>

Csikzentmihalyi, M. (1997). *Encontrar flujo. La psicología del compromiso con la vida cotidiana*

Domínguez, S. et al (2016). Cuestionario de Satisfacción S21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos. *Revista de Investigación*, 7, 51-67

Galarza, S. et al (2019). Estilos de liderazgo en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6965727>

García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*. 60-79.

Gorrochotegui, A. (2007). Un modelo para la enseñanza de las competencias del liderazgo, educación y educadores volumen 10 N2 universidad de la sabana. 87.

Hernández, et al., (2018). Metodología de la investigación científica. (1a). En Ecuador: Editorial Área de Innovación y Desarrollo.

Hernández, et al., (2014). Metodología de la investigación científica. En Ecuador: Editorial Área de Innovación y Desarrollo

Hernández, C., & Universidad Libre. (2017). *Metodología de la investigación*

*jurídica*. Universidad Libre Sede Principal.

Hersey, et al. (2013). *Gestión del comportamiento organizacional: edición internacional* (10a ed.). Pearson.

Jackson, A. y Csikszentmihalyi, M. (2002). *Fluir en el Deporte*. Barcelona: Editorial Paidotribo. Original: "Flow" in Sports. Champaign, IL: Human Kinetics, 1999.

Manosalvas et al (2021). Liderazgo transformacional y transaccional en la autoeficacia emprendedora del turismo comunitario amazónico, caso provincia de Pastaza. *Revista de investigación INNOVA*, 6 (1), 1- 17. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1393>

Mendoza & Tejada (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM Ciencias Sociales y Humanidades*, 3 (1), 9. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content)

Navas et al. (2012) Fiabilidad y evidencias de validez de la Escala de Percepción de Amenaza Exogrupal (EPAE) *Psicothema*, vol. 24, núm. 3, julio-septiembre, 2012, pp. 477-482, Universidad de Oviedo, Oviedo, España

Laredo, I. y Alania, D. (2021). Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional del Centro del Perú, según la percepción de los docentes. *Gaceta Científica*, 7(3), 121- 126. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.3.1155>

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity, *Personnel Psychology*

- Leibovich de Figueroa, N. (2006). Percepción de la inestabilidad laboral en una muestra de psicólogos. *Orientación y Sociedad*, 6, 49-66. <https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr711>
- León, F. & Morales, O. (2018). Efectos del liderazgo orientado a las personas y la empleabilidad subordinada en los comportamientos de retiro del centro de llamadas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34, 56-62. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a7>
- Londoño, C. (2018). El liderazgo y la comunicación estratégica: una aproximación teórica., *Reputación. Reputación, Transparencia y Nuevas Tecnologías*, 22, 358-371.
- Lohr, S. L. (2009). *Sampling: Design and Analysis*. Boston: Cengage Learning.
- Lupano, et al (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11 (2), 127-137. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>
- Martínez et al (2018). Estilos De Liderazgo en las pequeñas empresas manufactureras (Estilos De Liderazgo En Las Pequeñas Empresas Manufactureras). <https://papers.ssrn.com/abstract=3196099>
- Muñoz, C. (2020). Desarrolló una investigación titulada Liderazgo y empoderamiento como estrategias para alcanzar el compromiso organizacional y el desempeño laboral en empresas del sector restaurantero de la Ciudad de Aguascalientes.
- Pereira, M. y Ferreira, M. (2019). Propiedades Psicométricas da Escala de Liderança Servidora. *Revista Avaliação*

*Psicológica*, 18 (03). <https://doi.org/10.15689/ap.2019.1803.14787.03>

Perugini, C. y Vladislavljević, M. (2019). Desigualdad de género y la paradoja de satisfacción laboral de género en Europa. *Economía Laboral*, 60, 129- 147. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.06.006>

Prieto, G. y Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*, 67-74.

Rahmat, et al. (2019). El efecto del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral y el desempeño. *Asia Pacific Journal of Management*, 2 (1). <https://doi.org/10.3253/apjme.v2i1.37>

Reglamento de calificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. (2020). reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Robbins, S. (2009). *Fundamentos de Administración* México, editorial Pearson educación.

Román, A., et al (2015). Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima, Nivel III-2, 2015. *Revista Horizonte Médico*, 15(3), 20-5. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=110370720&lang=es &site=ehost-live>

Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de psicología del trabajo y de*



*lasorganizaciones*, 19 (3),22546. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/02a32ad2669e6fe298e607fe7cc0e1a0>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Editorial Visión Universitaria.

Schwarzer, R. (1999). Self-Efficacy Assessment. Editorial Freie Universität Berlin

Torlak, N. y Kuzey, C. (2019). Vínculos de liderazgo, satisfacción laboral y rendimiento en institutos de educación privados de Pakistán. *Revista internacional de productividad y gestión del rendimiento*, 68 (2), 276-295

Villarreal, M. y Llanos, L. (2019) Trust, self-efficacy, and leadership perception. *Dimensión Empresarial*, 17(3). DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/dem.v17i3.1641>

Willis et al. (2017). Contextualización del liderazgo: Liderazgo transformacional y Gestión - Por - Excepción - Activa en contextos críticos para la seguridad. *Revista 101 de Psicología Ocupacional y Organizacional*, 90 (3),281-305. <https://doi.org/10.1111/joop.12172>.

Zafra, G. (2006). Tipos de investigación. *Revista científica José María Córdova*. Bogotá- Colombia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476259067004>

**Título:** “Estilos de liderazgo y autoeficacia en operarios con bajo Flow en una empresa industrial del distrito del agustino, 2023”

| PROBLEMA   | OBJETIVO  | HIPÓTESIS   | VARIABLES  | DIMENSIONES   | DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN   | POBLACIÓN Y MUESTRA   | INSTRUMENTOS |
|--|---|---|--|---|--|---|--------------|
| ¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgo y la autoeficacia en operarios con bajo flow en una empresa industrial del distrito del agustino, 2023? | <p><b>Objetivo general:</b> Determinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo con la autoeficacia en operarios con bajo Flow en una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre el estilo de liderazgo Autoritario con la autoeficacia en operarios con bajo flow en una empresa industrial del distrito del agustino, 2023</li> <li>- Determinar la relación entre el liderazgo Benevolente con la autoeficacia en operarios con bajo flow en una empresa industrial del distrito del agustino, 2023</li> <li>- Determinar la relación entre el liderazgo Consultivo con la autoeficacia en operarios con bajo flow en una empresa industrial del distrito del agustino, 2023</li> <li>- Determinar la relación entre el liderazgo Participativo con la autoeficacia en operarios con bajo flow en una empresa industrial del distrito del agustino, 2023</li> </ul> | <p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Los estilos de Liderazgo tienen relación significativamente con la autoeficacia en operarios con bajo flow de una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Liderazgo Autoritario tiene relación significativamente con la autoeficacia en operarios con bajo flow de una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023.</li> <li>- El Liderazgo Benevolente tiene relación significativamente con la autoeficacia en operarios con bajo flow de una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023.</li> <li>- El Liderazgo Consultivo tiene relación significativamente con la autoeficacia en operarios con bajo flow de una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023.</li> <li>- El Liderazgo Participativo tiene relación significativamente con la autoeficacia en operarios con bajo flow de una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023.</li> </ul> | <p><b>Estilos de Liderazgo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Autoritario.</li> <li>Liderazgo Benevolente.</li> <li>Liderazgo Consultivo.</li> <li>Liderazgo Participativo.</li> </ul> <p><b>Autoeficacia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Magnitud</li> <li>Fuerza</li> <li>Generalidad</li> </ul> | <p>Investigación de tipo no experimental, ya que no existirá manipulación en las variables. Será de diseño transversal, debido a que los datos serán recolectados en un solo momento.</p> | <p>La población estará conformada por todos los operarios de una empresa industrial del distrito del agustino, 300 operarios de ambos sexos, todos mayores de edad.</p> <p>En cuanto a la muestra, optará por la realización de un estudio censal, dado que se empleará a toda la población.</p> | <p>Cuestionario de estilos de liderazgo</p> <p><b>Autor:</b> Sotelo Valenzuela Gladys Roxana</p> <p><b>Objetivo:</b> Medir el estilo de liderazgo predominante en la organización</p> <p>Compuesto por 20 ítems, con 5 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi Nunca (2) y nunca (1).</p> <p>Escala de Autoeficacia General</p> <p>Autores: Matthias Jerusalem y Ralf Schwarzer</p> <p>Adaptación al español: Baessler y Schwarzer (1996), compuesta por 10 ítems, que comprenden las dimensiones: magnitud, fuerza y generalidad.</p> <p>Magnitud (ítems 6,9)<br/>Fuerza (ítems 1,2, 3,8)<br/>Generalidad (ítems 4,5, 7,10)</p> |              |

**Anexo 2: Operacionalización de variables**

| <b>Variables</b>     | <b>Definición conceptual</b>  | <b>Definición operacional</b>  | <b>Dimensiones</b> | <b>Indicadores</b> | <b>Ítems</b>       | <b>Escala de medición</b>   |
|----------------------|---|--|--------------------|--------------------|--------------------|---|
| Estilos de liderazgo | Es el proceso de intervenir en las tareas de un individuo con la finalidad de llevarlas a cabo de manera óptima y enfocada a lograr una meta común. Hersey y Blanchard (1993) | Utilizamos un procedimiento estadístico para determinar la confiabilidad según el alfa de Cronbach, la muestra piloto fue 100 colaboradores, posterior a ello se pasó a procesar los datos en las que se realizó el uso del programa SPSS. | Autocrático        | Autoritario        | 1,2                | Ordinal<br>Siempre (5)<br>Casi siempre (4)<br>A veces (3)<br>Casi nunca (2)<br>Nunca (1). |
|                      |   |  |                    | Poco comunicativo  | 3,4                |   |
|                      |   |  |                    | Agresivo           |                    |   |
|                      |   |  |                    | Sancionador        |                    |   |
|                      |   |  |                    | Benevolente        | Condescendiente    |   |
|                      |   |  | Delega autoridad   |                    |                    |   |
|                      |   |  | Consultivo         | Comprensivo        | 11,<br>12,13,14,15 |   |
|                      |   |  |                    | Participativo      |                    |   |
|                      |   |  |                    | Orientador         |                    |   |
|                      |   |  |                    | Trabajo en equipo  |                    |   |
| Comunicativo         |   |  |                    |                    |                    |   |
| Participativo        | Democrático   | 16   |                    |                    |                    |   |
|                      | Muy comunicativo  | 17,18  |                    |                    |                    |   |
|                      | Amigable  | 19,20  |                    |                    |                    |   |
| Motivador            |   |  |                    |                    |                    |   |



## Anexo 3: Instrumentos

### Estilos de Liderazgo

Autor: Sotelo Valenzuela Gladys Roxana

A continuación se presenta preguntas que deberá contestar con la verdad para medir Estilos de Liderazgo; gracias por su valiosa colaboración:

| ÍTEMS   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución                     |   |   |   |   |   |
| 2. Cuando tienen problemas en la organización puede ayuda interna para solucionarlos                                      |   |   |   |   |   |
| 3. Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.                                  |   |   |   |   |   |
| 4. Acepta la idea que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.                            |   |   |   |   |   |
| 5. En una situación de indecisión, acude a los miembros de la organización para compartir la toma de decisiones.          |   |   |   |   |   |
| 6. Estima como eficaz la comunicación con el personal si la realiza a través de órdenes.                                  |   |   |   |   |   |
| 7. Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación. |   |   |   |   |   |
| 8. En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.      |   |   |   |   |   |
| 9. Siempre busca mejorar su gestión sin tener en cuenta la experiencia de terceros.                                       |   |   |   |   |   |

10. Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas
  11. El respeto y los buenos modales constituyen el eje la cultura institucional
  12. Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión
  13. Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.
  14. Al delegar funciones a los miembros de la organización considera que están logrando los objetivos trazados.
  15. Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas organizacionales
  16. Para sancionar una actividad desfavorable en la organización actúan con justicia
  17. Como gerente, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la organización asumen la suya
  18. Las actividades favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.
  19. Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público
  20. Considera que otorgando estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en la organización.
- 

Leyenda:

1. nunca
2. Raramente

3. Ocasionalmente

4. Usualmente.

5. Siempre

## Escala de Autoeficacia General (EAG)

Autor: Matthias Jerusalem y Ralf Schwarzer

1. Marca con una "x" la alternativa que consideres que corresponde con tu realidad respecto a tus creencias al enfrentar dificultades.

2. Ser sincero es lo que más conviene para obtener tu nivel de autoeficacia real. La información brindada tiene carácter confidencial y sólo será utilizada con fines de investigación.

| ÍTEMS  | MUY DE ACUERDO | DE ACUERDO | EN DESACUERDO | MUY EN DESACUERDO |
|--|----------------|------------|---------------|-------------------|
| 1 Encuentro la manera de obtener lo que quiero aunque alguien me lo impida |                |            |               |                   |
| 2 Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente          |                |            |               |                   |
| 3 Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas     |                |            |               |                   |
| 4 Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados         |                |            |               |                   |
| 5 Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas               |                |            |               |                   |
| 6 Permanezco calmado(a) en situaciones difíciles, porque cuento con las    |                |            |               |                   |



habilidades necesarias  
para superarlas

- 7 Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo
  - 8 Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darle solución a los problemas
  - 9 Si me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer.
  - 10 Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.
- 

Leyenda:

MUY DE ACUERDO

DE ACUERDO

EN DESACUERDO

MUY EN DESACUERDO

## Inventario de Flow

**Autor:** Solana Salessi y Alicia Omar

| ÍTEMS  | Totalmente en desacuerdo | Desacuerdo | Ni en acuerdo ni descuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|------------|----------------------------|------------|-----------------------|
| 1. Cuando estoy trabajando no pienso en otra cosa    |                          |            |                            |            |                       |
| 2. Me dejo "llevar" por mi trabajo                   |                          |            |                            |            |                       |
| 3. Cuando trabajo me olvido de todo lo que me rodea. |                          |            |                            |            |                       |
| 4. Estoy totalmente inmerso en mi trabajo.           |                          |            |                            |            |                       |
| 5. Mi trabajo me produce lindas sensaciones.         |                          |            |                            |            |                       |
| 6. Cuando estoy trabajando me siento feliz.          |                          |            |                            |            |                       |
| 7. Hago mi trabajo con mucho entusiasmo.             |                          |            |                            |            |                       |
| 8. Mi trabajo me interesa por sí mismo.              |                          |            |                            |            |                       |
| 9. Quiero trabajar incluso en mi tiempo libre.       |                          |            |                            |            |                       |
| 10. Haría este trabajo aunque no me pagaran por él   |                          |            |                            |            |                       |

## Formulario para la recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **Encuesta de Estilos de liderazgo y autoeficacia**

Le damos la bienvenida estimado(a) participante. Es grato dirigirnos a usted, para invitarle a participar en la investigación "Estilos de liderazgo y autoeficacia en operarios con bajo Flow en una empresa industrial del distrito del agustino, 2023".

Autores:

- Céspedes Icomedes, Manuel Octavio
- Quispe Chávez Raquel

Somos estudiantes del XI ciclo de la carrera de psicología quienes realizamos este proyecto de investigación para obtener el grado académico de Licenciados en Psicología.

Nota: Su colaboración es muy valiosa para el éxito de este proyecto, no habrá respuestas correctas o incorrectas, sólo le pedimos que responda el cuestionario si es mayor de edad y si reside en los distritos de Lima, debido a que esta es la población a la cual va dirigida.

Consentimiento Informado para participantes de la investigación

Este apartado servirá para dejar establecido que entiende el carácter voluntario de la participación, permitiendo que las respuestas brindadas sean para fines netamente académicos y de carácter anónimo, para participar tendrá que marcar "SÍ, ACEPTO". El proceso completo consiste en la aplicación de 30 preguntas en total.

En caso que tenga alguna duda en relación a la investigación, puede comunicarse con:

[qquispech@ucvvirtual.edu.pe](mailto:qquispech@ucvvirtual.edu.pe)

mcespedesi@ucvvirtual.edu.pe

- Me doy por informado/a y acepto participar de manera voluntaria y anónima en esta investigación.

"Sí, ACEPTO"

"No, ACEPTO"

- Edad \* \_\_\_\_\_

- Sexo \* Hombre                       Mujer

- Estado civil: \*

Soltero     Casado     Viudo     Divorciado (o separado)

Conviviente     Otro:

- Distrito de residencia \*

Lima norte

Lima este

Lima centro

Lima sur

### **ESTILOS DE LIDERAZGO**

A continuación se presenta preguntas que deberá contestar con la verdad para medir Estilos de Liderazgo; gracias por su valiosa colaboración:

1.- Nunca.

2.- Raramente.

3.- Ocasionalmente.

4.- Usualmente.

5.- Siempre.

1. Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución. Marca solo uno.

- 1.- Nunca.
- 2.- Raramente.
- 3.- Ocasionalmente.
- 4.- Usualmente.
- 5.- Siempre

2. Cuando tienen problemas en la organización pide ayuda interna para solucionarlos. Marca solo uno.

- 1.- Nunca.
- 2.- Raramente.
- 3.- Ocasionalmente.
- 4.- Usualmente.
- 5.- Siempre

3. Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.

- 1.- Nunca.
- 2.- Raramente.
- 3.- Ocasionalmente.
- 4.- Usualmente.
- 5.- Siempre

4. Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.

- 1.- Nunca.
- 2.- Raramente.

3.- Ocasionalmente.

4.- Usualmente.

5.- Siempre

5. En una situación de indecisión, acude a los miembros de la organización para compartir la toma de decisiones.

1.- Nunca.

2.- Raramente.

3.- Ocasionalmente.

4.- Usualmente.

5.- Siempre

6. Considera eficaz la comunicación con el personal si la realiza a través de órdenes

1.- Nunca.

2.- Raramente.

3.- Ocasionalmente.

4.- Usualmente.

5.- Siempre

7. Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuUcientes para lograr una aceptable comunicación.

1.- Nunca.

2.- Raramente.

3.- Ocasionalmente.

4.- Usualmente.

5.- Siempre

8. En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.

- 1.- Nunca.
- 2.- Raramente.
- 3.- Ocasionalmente.
- 4.- Usualmente.
- 5.- Siempre

9. Siempre busca mejorar su gestión sin tener en cuenta la experiencia de terceros

- 1.- Nunca.
- 2.- Raramente.
- 3.- Ocasionalmente.
- 4.- Usualmente.
- 5.- Siempre

10. Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.

- 1.- Nunca.
- 2.- Raramente.
- 3.- Ocasionalmente.
- 4.- Usualmente.
- 5.- Siempre

11. El respeto y los buenos modales constituyen el eje la cultura institucional.

- 1.- Nunca.
- 2.- Raramente.
- 3.- Ocasionalmente.

4.- Usualmente.

5.- Siempre

12. Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.

1.- Nunca.

2.- Raramente.

3.- Ocasionalmente.

4.- Usualmente.

5.- Siempre

13. Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas

1.- Nunca.

2.- Raramente.

3.- Ocasionalmente.

4.- Usualmente.

5.- Siempre

14. Al delegar funciones a los miembros de la organización considera que están logrando los objetivos trazados.

1.- Nunca.

2.- Raramente.

3.- Ocasionalmente.

4.- Usualmente.

5.- Siempre

15. Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas organizacionales.



- 1.- Nunca.
- 2.- Raramente.
- 3.- Ocasionalmente.
- 4.- Usualmente.
- 5.- Siempre

16. Para sancionar una actividad desfavorable en la organización actúa con justicia.

- 1.- Nunca.
- 2.- Raramente.
- 3.- Ocasionalmente.
- 4.- Usualmente.
- 5.- Siempre

17. Como gerente, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la organización asumen la suya.

- 1.- Nunca.
- 2.- Raramente.
- 3.- Ocasionalmente.
- 4.- Usualmente.
- 5.- Siempre

18. Las actividades favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.

- 1.- Nunca.
- 2.- Raramente.
- 3.- Ocasionalmente.

4.- Usualmente.

5.- Siempre

19. Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.

1.- Nunca.

2.- Raramente.

3.- Ocasionalmente.

4.- Usualmente.

5.- Siempre

20. Considera que otorgando estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en la organización.

1.- Nunca.

2.- Raramente.

3.- Ocasionalmente.

4.- Usualmente.

5.- Siempre

### **Escala de autoeficacia general (EAG)**

-Marca la alternativa que consideres que corresponde con tu realidad respecto a tus creencias al enfrentar dificultades.

-Ser sincero es lo que más conviene para obtener tu nivel de autoeficacia real.

1. Encuentro la manera de obtener lo que quiero aunque alguien me lo impida.

1. Muy en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. De acuerdo

4. Muy de acuerdo

2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente. \*

1. Muy en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. De acuerdo

4. Muy de acuerdo

3. Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas. \*

1. Muy en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. De acuerdo

4. Muy de acuerdo

4. Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados. \*

1. Muy en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. De acuerdo

4. Muy de acuerdo

5. Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas. \*

1. Muy en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. De acuerdo

4. Muy de acuerdo

6. Permanezco calmado(a) en situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.

1. Muy en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. De acuerdo

4. Muy de acuerdo

7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo. \*

1. Muy en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. De acuerdo

4. Muy de acuerdo

8. Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darle solución a los problemas.

1. Muy en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. De acuerdo

4. Muy de acuerdo

9. Sí me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer.

1. Muy en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. De acuerdo

4. Muy de acuerdo

10. Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.

1. Muy en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. De acuerdo

4. Muy de acuerdo

## **Inventario de Flow**

1. Cuando estoy trabajando no pienso en otra cosa

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

2. Me dejo "llevar" por mi trabajo

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

3. Cuando trabajo me olvido de todo lo que me rodea.

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

4. Estoy totalmente inmerso en mi trabajo

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo

5. Mi trabajo me produce lindas sensaciones.

1. Totalmente en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo

6. Cuando estoy trabajando me siento feliz.

1. Totalmente en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo

7. Hago mi trabajo con mucho entusiasmo.

1. Totalmente en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo

8. Mi trabajo me interesa por sí mismo.

1. Totalmente en desacuerdo

2. Desacuerdo

3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo

9. Quiero trabajar incluso en mi tiempo libre.

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

10. Haría este trabajo aunque no me pagaran por él

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

**GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN !**

#### Anexo 4: Ficha sociodemográfica

- Edad \* \_\_\_\_\_

- Sexo \* Hombre                       Mujer

- Estado civil:

Soltero     Casado     Viudo     Divorciado (o separado)

Conviviente     Otro:

- Distrito de residencia \*

Lima norte

Lima este

Lima centro

Lima sur

1. Cuando estoy trabajando no pienso en otra cosa

SI \_\_\_\_\_      NO \_\_\_\_\_

2. Me dejo "llevar" por mi trabajo

SI \_\_\_\_\_      NO \_\_\_\_\_

3. Cuando trabajo me olvido de todo lo que me rodea.

SI \_\_\_\_\_      NO \_\_\_\_\_

4. Estoy totalmente inmerso en mi trabajo

SI \_\_\_\_\_      NO \_\_\_\_\_

5. Mi trabajo me produce lindas sensaciones.

SI \_\_\_\_\_      NO \_\_\_\_\_

6. Cuando estoy trabajando me siento feliz.

SI \_\_\_\_\_      NO \_\_\_\_\_

7. Hago mi trabajo con mucho entusiasmo.



SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

8. Mi trabajo me interesa por sí mismo.

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

9. Quiero trabajar incluso en mi tiempo libre.

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

10. Haría este trabajo aunque no me pagaran por él

SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

## Anexo 5: Carta presentación de la escuela firmadas para el piloto



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Los Olivos, 20 de octubre de 2022

### CARTA INV. N° 433 - 2022/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Señor  
**JAVIER ANTONIO VALDEZ BERNOS**  
Gerente General  
**WELCO PERUANA S.A**  
JR. Conchucos 510- Barrios Altos

Presente.-


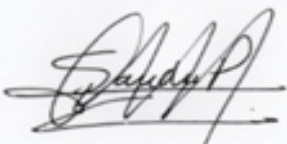
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **CESPEDES ICOMEDES MANUEL OCTAVIO** con DNI N°45887160, con código de matrícula N° 6000012540 y la Srta. **QUISPE CHAVEZ RAQUEL** con DNI N° 48441004, con código de matrícula N° 7001167971, estudiantes de la carrera de Psicología quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y AUTOEFICACIA EN OPERARIOS CON BAJO FLOW EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL DISTRITO DEL AGUSTINO, 2023"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el desarrollo de dicho trabajo en mención, esto sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 6: carta de presentación de la escuela para la presentación final



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Los Olivos, 20 de octubre de 2022

### CARTA INV. N° 433 - 2022/EP/PSI UCV LIMA-LN

Señor  
**JAVIER ANTONIO VALDEZ BERNOS**  
Gerente General  
**WELCO PERUANA S.A**  
JR. Conchucos 510- Barrios Altos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **CESPEDES ICOMEDES MANUEL OCTAVIO** con DNI N°45887160, con código de matrícula N° 6000012540 y la Srta. **QUISPE CHAVEZ RAQUEL** con DNI N° 48441004, con código de matrícula N° 7001167971, estudiantes de la carrera de Psicología quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y AUTOEFICACIA EN OPERARIOS CON BAJO FLOW EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL DISTRITO DEL AGUSTINO, 2023"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el desarrollo de dicho trabajo en mención, esto sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 7: Carta de autorización para la muestra piloto



### CARTA DE AUTORIZACIÓN

**Señores.**

**ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**Asunto:** Autorización para desarrollo de Proyecto de Investigación

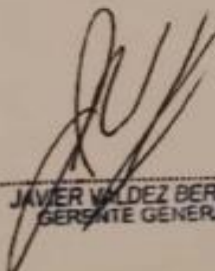
*Yo Javier Antonio Valdez Bernos Gerente General de la EMPRESA WELCO PERUANA S.A.; con RUC N° 20137976171.*

*Autorizo:*

*A los estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo **QUISPE CHAVEZ RAQUEL** y **MANUEL OCTAVIO CESPEDES ICOMEDES** estudiantes de la carrera de psicología a desarrollar su trabajo de Proyecto de Investigación en nuestra empresa, esto con la finalidad de contribuir en su desarrollo profesional.*

*Se expide el presente, a solicitud de los interesados para los fines que crean conveniente.*

*Lima, 27 de octubre del 2022*

  
JAVIER VALDEZ BERNOS  
GERENTE GENERAL

## Anexo 8: Carta de autorización de la empresa para la muestra final



### CARTA DE AUTORIZACIÓN

**Señores.**

**ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**Asunto:** Autorización para desarrollo de Proyecto de Investigación

*Yo Javier Antonio Valdez Bernal Gerente General de la EMPRESA WELLCO PERUANA S.A.; con RUC N° 20137976171,*

*Autorizo:*

*A los estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo **QUISPE CHAVEZ RAQUEL** y **MANUEL OCTAVIO CESPEDES ICOMEDES** estudiantes de la carrera de psicología a desarrollar su trabajo de Proyecto de Investigación en nuestra empresa, esto con la finalidad de contribuir en su desarrollo profesional.*

*Se expide el presente, a solicitud de los interesados para los fines que crean conveniente.*

*Lima, 18 de Abril del 2023*



JAVIER VALDEZ BERNAL  
GERENTE GENERAL

Jr. Conchucos 510 Lima 1 Peru / Telf. (511) 619-7200 Fax (511) 619-7204  
E-mail: [ventas@wellcoperuana.com.pe](mailto:ventas@wellcoperuana.com.pe) [compras@wellcoperuana.com.pe](mailto:compras@wellcoperuana.com.pe) [www.wellco.com.pe](http://www.wellco.com.pe)

## Anexo 9: carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitidos por la universidad



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Los Olivos, 18 de octubre de 2022

**CARTA INV. N° 433 - 2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Señor

**GLADYS ROXANA SOTELO VALENZUELA**

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **CESPEDES ICOMEDES MANUEL OCTAVIO** con DNI N°45887160, con código de matrícula N° 6000012540 y la Srta. **QUISPE CHAVEZ RAQUEL** con DNI N° 48441004, con código de matrícula N° 7001167971, estudiantes de la carrera de Psicología quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y AUTOEFICACIA EN OPERARIOS CON BAJO FLOW EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL DISTRITO DEL AGUSTINO, 2023”**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, esto sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**

Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial

Lima - Campus Lima Norte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Los Olivos, 18 de octubre de 2022

**CARTA INV. N° 433 - 2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Señores

**MATHIAS JERUSALEM Y RALF SCHAWARZER**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **CESPEDES ICOMEDES MANUEL OCTAVIO** con DNI N°45887160, con código de matrícula N° 6000012540 y la Srta. **QUISPE CHAVEZ RAQUEL** con DNI N° 48441004, con código de matrícula N° 7001167971, estudiantes de la carrera de Psicología quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y AUTOEFICACIA EN OPERARIOS CON BAJO FLOW EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL DISTRITO DEL AGUSTINO, 2023”**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, esto sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**

Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial

Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 10: Autorización de uso del instrumento ELD

autorizacion de uso de instrumento (ELD) Recibidos x



**Raquel Quispe Chavez**

14:49 (hace 4 horas)

señorita Gladys buenas tardes, le saluda Raquel Quispe, estudiante de la Universidad César Vallejo. la presente es para solicitarle la autorización ...



**Gladys sotelo**

17:53 (hace 1 hora)

para mí, mcespedesi ▾

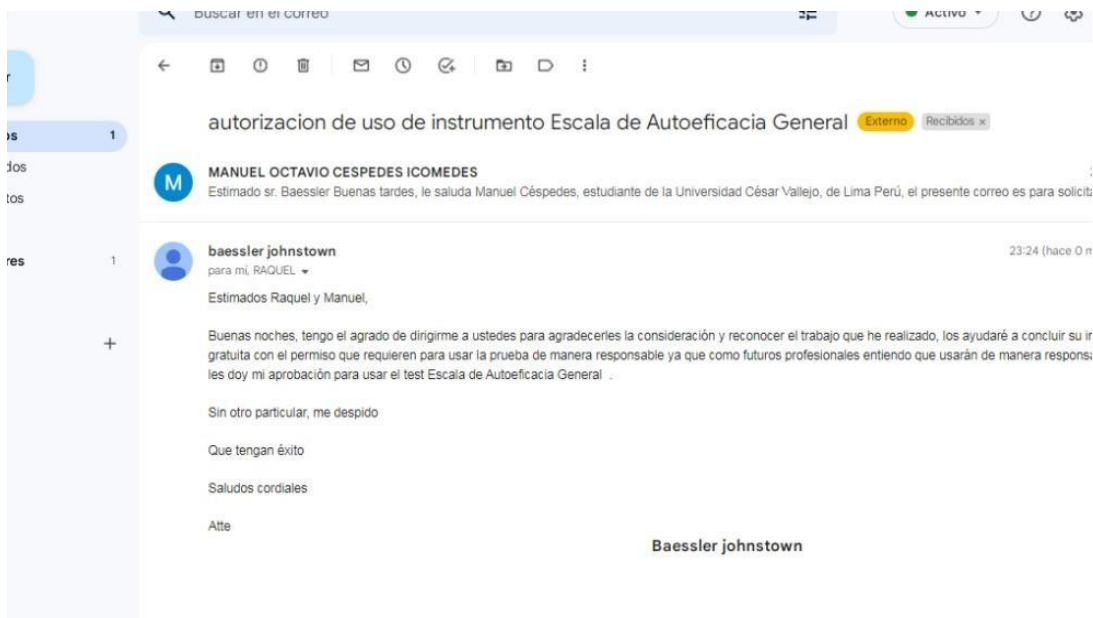
Estimados Raquel y Manuel,

Buenas tardes, me he es grato dirigirme a ustedes para agradecerles la consideración y reconocer el trabajo que he realizado, los ayudaré con mi granito de arena a concluir su investigación ya que como futuros profesionales entiendo que usarán de manera responsable el test y por ese motivo les doy mi aprobación para usar el test estilos de liderazgo directivo.

Sin otro particular, me despido

Que tengan éxito

Saludos cordiales





## **Anexo 11: consentimiento informado o asentimiento**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: Estilos de liderazgo y autoeficacia en operarios con bajo Flow en una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023

Investigadores: Céspedes Icomedes Manuel Octavio y Quispe Chávez Raquel

#### **Propósito del estudio**

Se le invita a participar en la investigación titulada “Estilos de liderazgo y autoeficacia en operarios con bajo Flow en una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación de los estilos de liderazgo con la autoeficacia en operarios con bajo Flow en una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023. Esta investigación es desarrollada una estudiante de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La presente investigación será de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental – transversal de alcance correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta, en cuanto al instrumento se utilizó el cuestionario. En ese sentido, los datos obtenidos fueron mediante la aplicación de una encuesta al personal operario de una empresa industrial del distrito del Agustino 2023.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estilos de liderazgo y autoeficacia en operarios con bajo Flow en una empresa industrial del distrito del Agustino, 2023”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en la hora de refrigerio de los colaboradores.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

## **Participación voluntaria**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

## **Riesgo**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

## **Beneficios**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

## **Confidencialidad**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

## **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Céspedes Icomedes Manuel Octavio, email: [mcespedesi@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mcespedesi@ucvvirtual.edu.pe) y Quispe Chávez Raquel, email: [qquispech@ucvvirtual.edu.pe](mailto:qquispech@ucvvirtual.edu.pe) juntamente con el Docente asesor Mg. Lizárraga Carrasco Omar Arturo, email: [lizarragac@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lizarragac@ucvvirtual.edu.pe)

## **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 12: Resultados del piloto

### 4. RESULTADOS

Tabla 1

*Análisis estadísticos de los ítems de Estilo de liderazgo directivo (ELD)*

|    | Ítem | M    | DE    | g1     | g2     | h2    | IHC    | ID    | ACEPTABLE |
|----|------|------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|-----------|
| D1 | E1   | 4.17 | 0.767 | -0.295 | -1.240 | 0.688 | 0.325  | 0.000 | SI        |
|    | E2   | 3.97 | 0.932 | -0.580 | -0.529 | 0.736 | 0.362  | 0.000 | SI        |
|    | E3   | 1.94 | 0.915 | 1.228  | 2.014  | 0.729 | 0.505  | 0.000 | SI        |
|    | E4   | 3.11 | 0.910 | 0.458  | -0.563 | 0.854 | 0.328  | 0.001 | SI        |
|    | E5   | 3.86 | 0.952 | -0.711 | 0.577  | 0.755 | 0.485  | 0.000 | SI        |
| D2 | E6   | 2.53 | 1.219 | 0.218  | -0.956 | 0.821 | 0.527  | 0.001 | SI        |
|    | E7   | 2.25 | 0.987 | 0.902  | 0.458  | 0.659 | 0.612  | 0.786 | SI        |
|    | E8   | 4.47 | 0.767 | -1.426 | 1.516  | 0.696 | -0.259 | 0.003 | SI        |
|    | E9   | 2.69 | 1.180 | 0.514  | -0.499 | 0.726 | 0.538  | 0.006 | SI        |
|    | E10  | 1.83 | 0.962 | 1.883  | 4.243  | 0.844 | 0.578  | 0.104 | SI        |
| D3 | E11  | 4.75 | 0.495 | -1.851 | 2.680  | 0.625 | 0.580  | 0.000 | SI        |
|    | E12  | 4.42 | 0.685 | -0.758 | -0.571 | 0.697 | 0.596  | 0.000 | SI        |
|    | E13  | 4.50 | 0.649 | -0.943 | -0.194 | 0.766 | 0.458  | 0.002 | SI        |
|    | E14  | 4.14 | 0.716 | -0.212 | -1.017 | 0.776 | 0.668  | 0.000 | SI        |
|    | E15  | 4.03 | 0.729 | -0.043 | -1.097 | 0.669 | 0.600  | 0.000 | SI        |
| D4 | E16  | 4.42 | 0.987 | -1.813 | 2.832  | 0.711 | 0.381  | 0.000 | SI        |
|    | E17  | 3.67 | 1.230 | -0.624 | -0.404 | 0.656 | 0.435  | 0.000 | SI        |
|    | E18  | 3.97 | 0.837 | -0.240 | -0.888 | 0.752 | 0.594  | 0.000 | SI        |
|    | E19  | 4.06 | 0.975 | -0.483 | -1.087 | 0.741 | 0.627  | 0.000 | SI        |
|    | E20  | 4.42 | 0.725 | -0.828 | -0.641 | 0.823 | 0.535  | 0.000 | SI        |

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad.

Tabla 2

*Análisis estadísticos de los ítems de Escala de autoeficacia general*

|    | Ítem | M    | DE    | g1     | g2     | h2    | IHC   | ID    | ACEPTABLE |
|----|------|------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|-----------|
| D1 | A6   | 4.25 | 0.725 | -1.321 | 2.864  | 0.541 | 0.547 | 0.000 | SI        |
|    | A9   | 4.14 | 0.891 | -1.733 | 3.767  | 0.585 | 0.410 | 0.000 | SI        |
| D2 | A1   | 3.92 | 1.193 | -1.149 | 0.285  | 0.672 | 0.463 | 0.000 | SI        |
|    | A2   | 4.69 | 0.463 | -0.856 | -1.291 | 0.535 | 0.553 | 0.000 | SI        |
|    | A3   | 4.61 | 0.490 | -0.462 | -1.820 | 0.553 | 0.570 | 0.000 | SI        |
|    | A8   | 4.58 | 0.643 | -1.929 | 4.998  | 0.744 | 0.527 | 0.000 | SI        |
| D3 | A4   | 4.47 | 0.502 | 0.113  | -2.025 | 0.793 | 0.582 | 0.000 | SI        |
|    | A5   | 4.64 | 0.483 | -0.586 | -1.688 | 0.740 | 0.689 | 0.000 | SI        |
|    | A7   | 4.33 | 0.749 | -1.451 | 2.824  | 0.611 | 0.547 | 0.000 | SI        |
|    | A10  | 4.39 | 0.759 | -1.573 | 2.986  | 0.803 | 0.413 | 0.000 | SI        |

Las tablas 1 y 2 se observa el análisis de los ítems de ambos instrumentos, así en ambos instrumentos la media tiende a ser 4, siendo esta la opción con mayor frecuencia, referente a la asimetría y la curtosis, se encuentran valores aceptables con una puntuación menor a 1.5, como lo establecen Ferrando y Anguiano (2010). En cuanto a la comunalidad y el índice de discriminación, cumplen los criterios que establece Navas et al. (2012) siendo  $h^2 > .40$  yel  $ID < .005$ .

Tabla 3

*Análisis de índices de ajuste del modelo de análisis factorial confirmatorio*

|                 | Ajuste Absoluto | Índice de bondad |       | Ajustes Comparativos |       |
|-----------------|-----------------|------------------|-------|----------------------|-------|
|                 | $\chi^2/df$     | RMSEA            | SRMR  | CFI                  | TLI   |
| LIDERAZGO       | 1.726           | 0.086            | 0.093 | 0.877                | 0.842 |
| AUTOSUFICIENCIA | 1.849           | 0.089            | 0.087 | 0.98                 | 0.972 |

Se evidencian los datos del análisis factorial confirmatorio, cuyos resultados son lossiguientes índices de liderazgo:  $\chi^2/df=1.726$ ,  $CFI=.877$ ,  $TLI=.842$ ,  $RMSEA=$

.093, SRMR= .093. Lo cual indica un adecuado ajuste a los índices de los datos obtenidos.

Se evidencian los datos del análisis factorial confirmatorio, cuyos resultados son los siguientes índices de autosuficiencia:  $X^2 / gl=1.849$ , CFI=.98, TLI= .972, RMSEA=

.089, SRMR= .087. Lo cual indica un adecuado ajuste a los índices de los datos obtenidos.

**Tabla 4**

*Análisis de confiabilidad por Coeficiente de Alpha de Cronbach y Omega de McDonald*

|                 | $\alpha$ | $\omega$ | N de elementos |
|-----------------|----------|----------|----------------|
| D_AUTORITARIO   | 0.647    | 0.651    | 5              |
| D_BENEVOLENTE   | 0.637    | 0.689    | 5              |
| D_CONSULTIVO    | 0.794    | 0.801    | 5              |
| D_PARTICIPATIVO | 0.734    | 0.763    | 5              |
| LIDERAZGO       | 0.813    | 0.843    | 20             |
| D_MAGNITUD      | 0.336    | 0.342    | 2              |
| D_FUERZA        | 0.691    | 0.77     | 4              |
| D_GENERALIDAD   | 0.685    | 0.77     | 4              |
| AUTOSUFICIENCIA | 0.811    | 0.85     | 10             |

En la tabla 4 se observa la confiabilidad de los instrumentos, las siete dimensiones descritas presentan un valor por encima de .60, esto es considerado aceptable según Dominguez-Lara (2016). Se tomó en cuenta los valores del Alfa de Cronbach y Omega de McDonald

**Tabla 5**

*Normalidad*

|                 | Shapiro-Wilk |     |       |
|-----------------|--------------|-----|-------|
|                 | Estadístico  | gl  | Sig.  |
| D_AUTORITARIO   | 0.948        | 108 | 0.000 |
| D_BENEVOLENTE   | 0.908        | 108 | 0.000 |
| D_CONSULTIVO    | 0.919        | 108 | 0.000 |
| D_PARTICIPATIVO | 0.928        | 108 | 0.000 |
| LIDERAZGO       | 0.922        | 108 | 0.000 |
| D_MAGNITUD      | 0.843        | 108 | 0.000 |
| D_FUERZA        | 0.864        | 108 | 0.000 |
| D_GENERALIDAD   | 0.898        | 108 | 0.000 |
| AUTOSUFICIENCIA | 0.925        | 108 | 0.000 |

a. Corrección de significación de

## Lilliefors

### a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 5 comprobamos el nivel de significación, si es menor que 0.05 la distribución no es normal, si es mayor que 0.05 la distribución es normal. En este caso la distribución es normal (nivel de significación 0.948)

**Tabla 6**

### Correlación

|                 |                             | D_MAGNITUD | D_FUERZA | D_GENERALIDAD | AUTOSUFICIENCIA |
|-----------------|-----------------------------|------------|----------|---------------|-----------------|
| D_AUTORITARIO   | Coefficiente de correlación | 0.014      | ,318**   | ,277**        | ,213*           |
|                 | Sig. (bilateral)            | 0.884      | 0.001    | 0.004         | 0.027           |
|                 | N                           | 108        | 108      | 108           | 108             |
| D_BENEVOLENTE   | Coefficiente de correlación | 0.012      | 0.115    | 0.001         | 0.055           |
|                 | Sig. (bilateral)            | 0.901      | 0.238    | 0.989         | 0.569           |
|                 | N                           | 108        | 108      | 108           | 108             |
| D_CONSULTIVO    | Coefficiente de correlación | ,413**     | ,594**   | ,585**        | ,574**          |
|                 | Sig. (bilateral)            | 0.000      | 0.000    | 0.000         | 0.000           |
|                 | N                           | 108        | 108      | 108           | 108             |
| D_PARTICIPATIVO | Coefficiente de correlación | ,488**     | ,470**   | ,608**        | ,566**          |
|                 | Sig. (bilateral)            | 0.000      | 0.000    | 0.000         | 0.000           |
|                 | N                           | 108        | 108      | 108           | 108             |
| LIDERAZGO       | Coefficiente de             | ,292**     | ,520**   | ,493**        | ,473**          |

|                  |       |       |       |       |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| correlación      |       |       |       |       |
| Sig. (bilateral) | 0.002 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| N                | 108   | 108   | 108   | 108   |

En la tabla 6 se logra visualizar según el autor Hernández, Fernández y Baptista, 2016, pag 304-305 nos menciona niveles de correlación siguiente:

- 1 Correlación perfecta
- 0.80-0.99 Correlación muy alta
- 0.60-0.79 correlación alta
- 0.40-0.59 correlación moderada
- 0.20-0.39 correlación baja
- 0.01-0.20 correlación muy baja
- 0 correlación nula

Por lo cual los resultados mencionan lo siguiente:

Sig. (Bilateral) de 0.884 entre estilo de liderazgo autoritario y magnitud, estando en un nivel de correlación positiva considerable.

Sig. (Bilateral)N de 0.001 entre estilo de liderazgo autoritario y fuerza estando en un nivel que no existe correlación alguna entre las variables.

Sig. (Bilateral)N de 0.004 entre estilo de liderazgo autoritario y generalidad estando en un nivel que no existe correlación alguna entre las variables.

Sig. (Bilateral) de 0.027 entre estilo de liderazgo autoritario y autoeficiencia estando en un nivel que no existe correlación alguna entre las variables.

Sig. (Bilateral) de 0.901 entre estilo de liderazgo Benevolente y magnitud estando en un nivel de correlación positiva muy fuerte.

Sig. (Bilateral) de 0.238 entre estilo de liderazgo Benevolente y fuerza estando en un nivel de correlación positiva débil.

Sig. (Bilateral) de 0.989 entre estilo de liderazgo Benevolente y generalidad estando en un nivel de correlación positiva muy fuerte.

Sig. (Bilateral) de 0.569 entre estilo de liderazgo Benevolente y autoeficiencia estando en un nivel correlación positiva media.

Sig. (Bilateral) de 0.901 entre estilo de liderazgo Benevolente y magnitud estando en un nivel de correlación positiva muy fuerte.

Sig. (Bilateral) de 0.000 entre estilo de liderazgo Consultivo y magnitud estando en un nivel de correlación nula.

Sig. (Bilateral) de 0.000 entre estilo de liderazgo Consultivo y fuerza estando en un nivel de correlación nula.

Sig. (Bilateral) de 0.000 entre estilo de liderazgo Consultivo y generalidad estando en un nivel de correlación nula.

Sig. (Bilateral) de 0.000 entre estilo de liderazgo Consultivo y autosuficiencia estando en un nivel de correlación nula.

Sig. (Bilateral) de 0.000 entre estilo de liderazgo Participativo y magnitud estando en un nivel de correlación nula.

Sig. (Bilateral) de 0.000 entre estilo de liderazgo Participativo y fuerza estando en un nivel de correlación nula.

Sig. (Bilateral) de 0.000 entre estilo de liderazgo Participativo y generalidad estando en un nivel de correlación nula.

Sig. (Bilateral) de 0.000 entre estilo de liderazgo Participativo y autosuficiencia estando en un nivel de correlación nula

**Tabla 7**  
*AFC*

|                 | Ajuste Absoluto | Índice de bondad |       | Ajustes Comparativos |       |
|-----------------|-----------------|------------------|-------|----------------------|-------|
|                 | $\chi^2/df$     | RMSEA            | SRMR  | CFI                  | TLI   |
| LIDERAZGO       | 1.726           | 0.086            | 0.093 | 0.877                | 0.842 |
| AUTOSUFICIENCIA | 1.849           | 0.089            | 0.087 | 0.98                 | 0.972 |

Se evidencian los datos del análisis factorial confirmatorio, cuyos resultados son los siguientes índices de liderazgo:  $\chi^2/df=1.726$ , CFI=.877, TLI= .842, RMSEA=.093, SRMR= .093. Lo cual indica un adecuado ajuste a los índices de los datos obtenidos.

Se evidencian los datos del análisis factorial confirmatorio, cuyos resultados son los siguientes índices de autosuficiencia:  $\chi^2/df=1.849$ , CFI=.98, TLI= .972, RMSEA=.089, SRMR= .087. Lo cual indica un adecuado ajuste a los índices de los datos obtenidos.

**Tabla 8**  
*Fiabilidad*

|                 | $\alpha$ | $\omega$ | N de elementos |
|-----------------|----------|----------|----------------|
| D_AUTORITARIO   | 0.647    | 0.651    | 5              |
| D_BENEVOLENTE   | 0.637    | 0.689    | 5              |
| D_CONSULTIVO    | 0.794    | 0.801    | 5              |
| D_PARTICIPATIVO | 0.734    | 0.763    | 5              |
| LIDERAZGO       | 0.813    | 0.843    | 20             |
| D_MAGNITUD      | 0.336    | 0.342    | 2              |
| D_FUERZA        | 0.691    | 0.77     | 4              |
| D_GENERALIDAD   | 0.685    | 0.77     | 4              |
| AUTOSUFICIENCIA | 0.811    | 0.85     | 10             |

El coeficiente alfa de Cronbach aplicado a los ítems de los instrumentos se calculó a través del software SPSS tiene un resultado en cuanto a liderazgo de 0.81 y por el lado de autosuficiencia 0.81 el cual según Oviedo y Campo (2005) menciona que tiene una confiabilidad aceptable debido a que se encuentra en el rango de 0.70 –



0.90 Por lo cual se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación

## **Anexo 13: Sintaxis del programa usado o códigos de R estudios**

### **SPSS**

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

FREQUENCIES VARIABLES=Edad Sexo Estadocivil Distritoderesidencia  
/ORDER=ANALYSIS.

FREQUENCIES VARIABLES=E1 E2 E3 E4 E5

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SKEWNESS SESKEW KURTOSIS  
SEKURT  
/ORDER=ANALYSIS.

FREQUENCIES VARIABLES=E6 E7 E8 E9 E10

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SKEWNESS SESKEW KURTOSIS  
SEKURT  
/ORDER=ANALYSIS.

FREQUENCIES VARIABLES=E11 E12 E13 E14 E15

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SKEWNESS SESKEW KURTOSIS  
SEKURT  
/ORDER=ANALYSIS.

FREQUENCIES VARIABLES=E16 E17 E18 E19 E20

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SKEWNESS SESKEW KURTOSIS  
SEKURT  
/ORDER=ANALYSIS.

FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SKEWNESS SESKEW KURTOSIS  
SEKURT  
/ORDER=ANALYSIS.

RELIABILITY

/VARIABLES=E1 E2 E3 E4 E5

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=E6 E7 E8 E9 E10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=E11 E12 E13 E14 E15  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=E16 E17 E18 E19 E20  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

#### FACTOR

```
/VARIABLES E1 E2 E3 E4 E5  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS E1 E2 E3 E4 E5  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
```

/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.

FACTOR

/VARIABLES E6 E7 E8 E9 E10  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS E6 E7 E8 E9 E10  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.

FACTOR

/VARIABLES E11 E12 E13 E14 E15  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS E11 E12 E13 E14 E15  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.

FACTOR

/VARIABLES E16 E17 E18 E19 E20  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS E16 E17 E18 E19 E20  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.

FACTOR

```
/VARIABLES A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.
```

COMPUTE

```
LIDERAZGO=E1+E2+E3+E4+E5+E6+E7+E8+E9+E10+E11+E12+E13+E14+E15  
+E16+E17+E18+E19+E20.
```

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=LIDERAZGO

```
/NTILES=4  
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
RECODE LIDERAZGO (77 thru Highest=3) (Lowest thru 68=1) (ELSE=2) INTO  
LID_ID.
```

```
VARIABLE LABELS LID_ID 'ID'.
```

EXECUTE.

NPAR TESTS

```
/M-W= E1 E2 E3 E4 E5 E6 E7 E8 E9 E10 E11 E12 E13 E14 E15 E16 E17 E18  
E19 E20 BY LID_ID(1 2)  
/MISSING ANALYSIS.
```

```
COMPUTE AUTOEFICACIA=A1+A2+A3+A4+A5+A6+A7+A8+A9+A10.
```

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=AUTOEFICACIA

```
/NTILES=4
```

/ORDER=ANALYSIS.

RECODE AUTOEFICACIA (47 thru Highest=3) (Lowest thru 40=1) (ELSE=2) INTO  
AUT\_ID.

VARIABLE LABELS AUT\_ID 'ID'.

EXECUTE.

NPAR TESTS

/M-W= A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 BY AUT\_ID(1 3)

/MISSING ANALYSIS.

COMPUTE D\_MAGNITUD=A6+A9.

EXECUTE.

COMPUTE D\_FUERZA=A1+A2+A3+A8.

EXECUTE.

COMPUTE D\_GENERALIDAD=A4+A5+A7+A10.

EXECUTE.

COMPUTE L\_AUTORITARIO=E1+E2+E3+E4+E5.

EXECUTE.

COMPUTE L\_BENEVOLENTE=E6+E7+E8+E9+E10.

EXECUTE.

COMPUTE L\_CONSULTIVO=E11+E12+E13+E14+E15.

EXECUTE.

COMPUTE L\_PARTICIPATIVO=E16+E17+E18+E19+E20.

EXECUTE.

EXAMINE VARIABLES=LIDERAZGO L\_AUTORITARIO L\_BENEVOLENTE  
L\_CONSULTIVO L\_PARTICIPATIVO

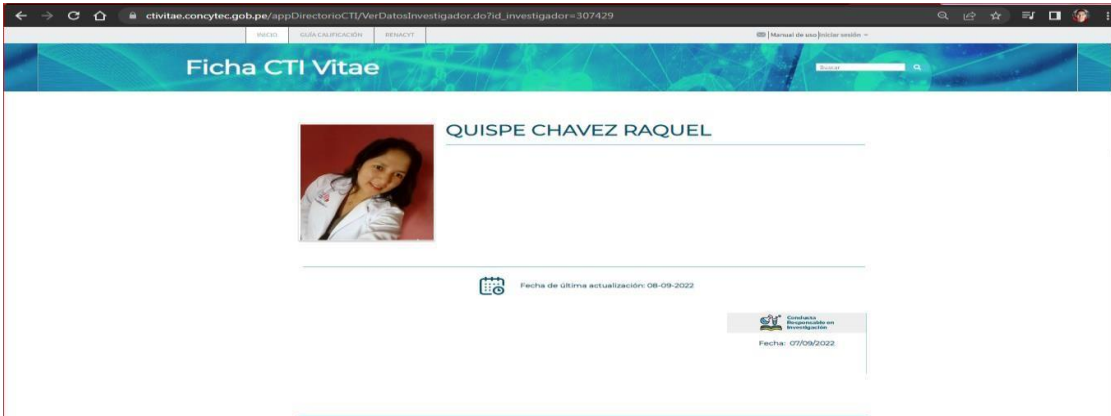
```
/PLOT BOXPLOT NPLOT  
/COMPARE GROUPS  
/STATISTICS NONE  
/CINTERVAL 95  
/MISSING LISTWISE  
/NOTOTAL.
```

```
EXAMINE    VARIABLES=AUTOEFICACIA    D_MAGNITUD    D_FUERZA  
D_GENERALIDAD  
/PLOT BOXPLOT NPLOT  
/COMPARE GROUPS  
/STATISTICS NONE  
/CINTERVAL 95  
/MISSING LISTWISE  
/NOTOTAL.
```

```
NONPAR CORR  
/VARIABLES=LIDERAZGO    L_AUTORITARIO    L_BENEVOLENTE  
L_CONSULTIVO L_PARTICIPATIVO AUTOEFICACIA  
D_MAGNITUD D_FUERZA D_GENERALIDAD  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Anexo 14: Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación

[https://ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador\\_r=307429](https://ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador_r=307429)



The screenshot shows a web browser window displaying the 'Ficha CTI Vitae' profile for RAQUEL QUISPE CHAVEZ. The browser address bar shows the URL: [https://ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador\\_r=307429](https://ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador_r=307429). The profile includes a photo of a woman in a white lab coat, her name 'QUISPE CHAVEZ RAQUEL', and a 'Fecha de última actualización: 08-09-2022'. A 'Consultar Disponibilidad en Investigación' button is visible with a date of 'Fecha: 07/08/2022'.

[https://ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador\\_r=299081](https://ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador_r=299081)



The screenshot shows a web browser window displaying the 'Ficha CTI Vitae' profile for OCTAVIO CESPEDES ICOMEDES. The browser address bar shows the URL: [https://ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador\\_r=299081](https://ctivitaec.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador_r=299081). The profile includes a photo of a man in a suit, his name 'CESPEDES ICOMEDES MANUEL OCTAVIO', and a 'Fecha de última actualización: 07-09-2022'. It also features an ORCID iD (0000-0002-0044-1688) and a 'Consultar Disponibilidad en Investigación' button with a date of 'Fecha: 28/06/2022'.



## Anexo 15: Ecuaciones de búsqueda

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| Refinación de búsqueda            | Proquest, Scopus, Scielo, Redalyc, EBSCO  |
| Ubicación de los descriptores OR  | En artículo, título, resumen  |
| Ubicación de los descriptores AND | En artículo, título, resumen  |
| Periodo de tiempo                 | 2017 – 2022   |
| Áreas de investigación            | Organizacional  |
| Tipo de documento                 | Artículos   |
| idiomas                           | Español – inglés  |
| Proquest                          | (SU.exact("LEADERSHIP") AND (SU.exact("SELF-EFFICACY"))   |
| Scopus                            | TITLE-ABS-KEY (self-efficacy AND leadership) AND PUBYEAR > 2017 AND PUBYEAR < 2022 AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" )) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "Spanish" ) OR LIMIT-TO ( LANGUAGE , "English" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SRCTYPE , "j" )) AND ( LIMIT-TO ( EXACTKEYWORD , " Leadership and self-efficacy " ) ) |
| Scielo                            | (ti:( Leadership and self-efficacy)) AND (ab:( self-efficacy)) AND (Leadership) AND NOT (organization) OR   |

---

(year\_cluster: 2016) OR (2017) OR (2018) OR (2019) OR (2020)

---

Redalyc ((Leadership and self-efficacy) AND (Leadership [Title/Abstract])) AND (self-efficacy [Title/Abstract]))

---

EBSCO TI Leadership and self-efficacy AND AB job self-efficacy NOT education OR AB self-efficacy

---



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LIZÁRRAGA CARRASCO OMAR ARTURO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y AUTOEFICACIA EN OPERARIOS CON BAJO FLOW EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL DISTRITO DEL AGUSTINO,2023", cuyos autores son CESPEDES ICOMEDS MANUEL OCTAVIO, QUISPE CHAVEZ RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 07 de Julio del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| LIZÁRRAGA CARRASCO OMAR ARTURO<br><b>DNI:</b> 42612588<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-5591-9300 | Firmado electrónicamente<br>por: LIZARRAGAC el 07-<br>07-2023 22:06:42 |

Código documento Trilce: TRI - 0578327