



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo, Jesús María - 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Irvin Ismael Pedro Mio Alipazaga (ORCID: 0000-0001-5279-3434)

ASESOR:

Mgtr. Carlos Casma Zárate (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

LIMA- PERÚ

2019

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a mi esposa Lourdes Villarreal y a mi hijo Mateo Mio, a quienes agradezco su amor y comprensión.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a mi madre Amelia Alipazaga y a mi padre Ismael Mio, por su cariño, paciencia y apoyo incondicional.

PÁGINA DEL JURADO

.....
PRESIDENTE
Dr. ABRAHAM CÁRDENAS SAAVEDRA

.....
SECRETARIO
Dr. PEDRO CONSTANTE COSTILLA CASTILLO

.....
VOCAL
Mgr. CARLOS ANTONIO CASMA ZÁRATE

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mio Alipazaga Irvin Ismael Pedro con DNI N° 46871634, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “Liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, año 2019” y toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 05 de julio de 2019

Mio Alipazaga Irvin Ismael Pedro
D.N.I. 46871634

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MÉTODO	17
2.1. Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación	17
2.2. Escenario de estudio	19
2.3. Participantes	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	21
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43
Cuestionario	43
Validación del instrumento	45
Matriz de consistencia	51
Resultados del Turnitin	52

RESUMEN

La investigación, tuvo como propósito determinar la relación del liderazgo autocrático con el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, año 2019. El tipo de estudio usado fue correlacional, la población estudiada fue de 207 colaboradores. Asimismo, la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento usado fue un cuestionario establecido por 13 preguntas de la variable “Liderazgo autocrático” y 14 preguntas de la variable “Empowerment”, se utilizó la Escala de Likert. Para el tratamiento de la información se empleó el SPSS 24 lográndose determinar la confiabilidad del instrumento a través del alfa de Cronbach; de igual modo para medir la relación entre las variables. Por último, se determinó que el liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, año 2019.

Palabras claves: liderazgo autocrático, empoderamiento, decisión, autonomía por medio de fronteras y equipo versus jerarquías.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between autocratic leadership and empowerment in the Ministry of Labor and Employment Promotion, Jesús María, 2019. The type of study used was correlational, the population studied was 207 employees. Likewise, the applied technique was the survey, the instrument used was a questionnaire established by 13 questions of the variable "Autocratic Leadership" and 14 questions of the variable "Empowerment", the Likert Scale was used. For the treatment of the information, the SPSS 24 was used, being able to determine the reliability of the instrument through Cronbach's alpha; in the same way to measure the relationship between the variables. Finally, it was determined that autocratic leadership is significantly related to empowerment in the Ministry of Labor and Employment Promotion, Jesús María, year 2019.

Keywords: autocratic leadership, empowerment, decision, autonomy across borders and team versus hierarchies.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata de Liderazgo autocrático y su relación con el empowerment de los colaboradores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, año 2019. Muestra el liderazgo autocrático dado en algunas oficinas de las entidades públicas, debido a que este tipo de líder busca cumplir los objetivos establecidos, pero con métodos distintos pues influye en el trabajo en conjunto, la autonomía, la comunicación entre los colaboradores en las áreas de la entidad. Uno de los problemas que afectan al empowerment en el sector público a nivel local, regional y nacional dado a que no les dan la capacidad de actuar por sí mismos para resolver los problemas e inconvenientes que se presentan para llegar a cumplir los objetivos trazados esto hace que bajen en cuanto a su rendimiento dado que no están motivados y se sienten de manos atadas, porque dependen de lo que sus superiores crean conveniente; para tratar de revertir esto, se debe enfatizar en tener una mejor comunicación, coordinación con los colaboradores y brindar la oportunidad de manejar la situación al personal, escuchando sus propuestas para, poder tener una gama de ideas y de ellas escoger a tomar decisiones acertadas y convenientes para lograr resultados óptimos.

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el liderazgo autocrático con el empowerment del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.

En la actualidad vemos que las organizaciones van acelerando los diversos procesos para cumplir las metas determinadas; y que el líder es esencial en toda organización, dado que contribuye a que se tenga en claro la visión, misión y objetivos. Existen diferentes tipos de liderazgo los cuales contrastaremos con el empowerment que da a los colaboradores que a su vez son los liderados, que tanta facultación se les da.

El empowerment es la facultación que le da un superior a sus colaboradores, les delega las responsabilidades a los colaboradores dándoles el poder de decidir, bajo unas fronteras las cuales serían los principios, objetivos y las metas. En cuanto al liderazgo es el poder dirigir el comportamiento de los colaboradores para alcanzar metas. Existen muchos tipos de liderazgo; sin embargo, en esta investigación nos centramos en el tipo de liderazgo autocrático.

El sector público es un campo amplio y complejo en el cual presenta a diversos líderes en cada sector y subdivisión, a los cuales, al ser personas de confianza del líder máximo de la institución, se les otorga cargos de confianza. Si bien es cierto en cuanto

respecta al sector público los cargos van de acuerdo (en algunos casos) a la política; se debe tener cuidado con las personas autoritarias, ya que en ellos recaería el liderazgo de las oficinas de la entidad. Además, el desempeño de los colaboradores, se ve afectada y al no ser un liderazgo adecuado para este tipo de organizaciones, reduciendo el rendimiento de la oficina.

La problemática en la organización es de que, el campo de la administración pública, la mayoría de cargos otorgados a diversas áreas son por confianza (cargos de confianza) en las cuales, no siempre el líder es el más adecuado para dirigir a los colaboradores de esta organización, creando así disconformidad de ambas partes, generando tensión en el clima laboral, por ende se utiliza más recursos como el tiempo, para realizar las actividades que ayudan a cumplir con las metas establecidas del área, desencadenando una serie de actitudes para con el centro de labores; motivando la rotación del personal de las diversas áreas donde acontece esto.

En el presente trabajo investigamos la relación del liderazgo autocrático para con el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el distrito de Jesús María en el año 2019.

Por este motivo, este estudio que tendrá por finalidad conocer ¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019?

Según Duque, González, Mejía, Patiño, Soto, y Toro (2012), en su investigación para la Universidad de Manizales buscaban la repercusión del empoderamiento con la administración del sistema de gestión de calidad, en la cual determinaron que el empoderamiento si influye en la administración del sistema de gestión de calidad; sin embargo, el empoderamiento debe estar también influenciado con la variable de liderazgo en cada paso.

Según Kang (2017), en su artículo, menciona que el empoderamiento, en los usuarios del sistema de gestión de conocimiento (KMS por sus siglas en inglés), se relaciona con la contribución y búsqueda del conocimiento, dado que potencia el intercambio de conocimiento, llevándolos a un nivel de conocimiento mayor.

Según Pilkienė (2018), en su artículo, menciona que el liderazgo horizontal, maneja de forma diferente la confianza y el control, dado que estos brindan a sus liderados mayores herramientas para desarrollar sus labores. Este artículo de investigación fue realizado en distintos proyectos en Lituania.

Según Fenga, Wangb, Lawtonc y Nanfeng, (2019) a pesar de la importancia de orientación al cliente es importante, el vínculo con la empresa no es claro; debido a que el desempeño depende de factores internos y externos esta investigación indaga los efectos del liderazgo ético y la intensidad competitiva; para ello se recolectó datos de 264 empresas chinas; los cuales muestran que el liderazgo humano y el liderazgo de moderación, cooperan para que las empresas aprovechen la mejora de orientación del cliente; si hubiera ausencia del liderazgo de moderación, afectaría en caso de que actúen en un ambiente menos competitivo, asimismo el liderazgo en justicia, tiene un efecto positivo en un ambiente más competitivo.

Para Sousa (2018) el aprendizaje basado en juegos, desde una perspectiva global para mejorar las habilidades de liderazgo, ha llamado la atención; a pesar de que existen muchos estudios que lo respaldan, resulta necesario que se indague más acerca de cómo los juegos pueden influir en la mejora de las habilidades de liderazgo y si pueden aparecer o nacer nuevos estilos de liderazgo. Luego de aplicar un cuestionario las habilidades desarrollaron fueron, motivación, facilitación, entrenamiento, cambio de mentalidad y comunicación.

Según Ayub, (2014); el liderazgo se entrelaza y nos da varias aristas, lo cual es dificultoso para definir el liderazgo en todos sus aspectos; la investigación aconseja que el liderazgo establece la dirección deseada. Los próximos líderes, deben asegurarse de que los subordinados, sean considerados como parte de la organización, aumentado la motivación y desempeño de estos.

Para Răducan, (2014), una organización que desea desarrollar nuevos líderes es ideal para contratar gerentes, en coherencia con el tipo de liderazgo que quieran implementar. Sostiene que el gerente se enfrenta a lo complejo mientras que el líder, a los cambios.

Según Yu (2018), en su artículo, menciona que el administrador del proyecto empodera a uno o más miembros del equipo para liderar a los demás miembros y los procesos del proyecto, todo esto de manera temporal. Se hicieron entrevistas a 10 organizaciones en China, revelando que el empoderamiento para el liderazgo horizontal es un proceso de orientación para ello.

Según Molnar (2018), en su artículo, menciona que los líderes que buscan mejorar la seguridad en el ámbito laboral tratan de destacar por sobre todo la seguridad, desde su diálogo hasta los modelos a seguir, ello genera que se capaciten constantemente para mejorar

la seguridad. Sin embargo, si el liderazgo monitorea y controla de manera excesiva, resultará perjudicial para la mejoría de la seguridad en el ambiente de trabajo.

Según Picón y Fuyimoto (2014), en su estudio para la Universidad César Vallejo tuvo como fin corroborar que la aplicación del programa de liderazgo mejora la actualización profesional de los docentes en las instituciones educativas públicas de nivel inicial y primaria de la zona urbana de Chancay; se siendo de tipo experimental de corte cuasi experimental, concluyendo con un progreso significativo en el desempeño de los profesores, les dieron nuevas herramientas para mejorar y así poder tener un mejor manejo de los estudiantes a su cargo mejorando en el rendimiento de los mismos.

Según Mori (2012), en su estudio para la Universidad César Vallejo buscaba la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Control Service Group S.A.C. En esta investigación la autora buscaba la razón del porque clima laboral no tan agradable, el método fue descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal, y determinó que en la empresa hay un problema en cuanto al trabajo en equipo, y que el gerente no les da la motivación necesaria para seguir contribuyendo con la empresa; con estos datos lograron determinar que en la empresa no había un liderazgo adecuado por parte del gerente para con sus colaboradores, es por ello que no podían seguir caminando a un mismo rumbo, la visión de la empresa y sin ello iba a ser difícil lograr los objetivos de esta.

Según Sánchez y Santos (2013), en su estudio para la Universidad César Vallejo buscaban comprobar la relación del liderazgo y el desarrollo institucional en el gobierno regional del Callao 2013. En esta investigación los autores lograron comprobar que, si existe una relación significativa entre el liderazgo y el desarrollo institucional del gobierno regional del Callao, con una correlación de 0.819; se sabe que en toda organización uno de los factores es el liderazgo, ya que ello logra influenciar a los colaboradores para llevar con fuerza a la organización a que salga adelante.

Según Rivera (2013), en su estudio para la Universidad César Vallejo buscaba determinar el vínculo entre el liderazgo y el clima organizacional, según el personal de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, año 2013. Se empleó el método hipotético deductivo, no experimental. La hipótesis se centró en demostrar que, El liderazgo y el clima organizacional se vinculan. Y concluyó que existe una relación significativa entre ambas, siendo la correlación de Spearman de 0.882. En esta investigación se logró determinar que el liderazgo está dado por los superiores en la Dirección Ejecutiva

de Personal de la Policía Nacional del Perú, allí el clima organizacional es mientras a mayor jerarquía mayor capacidad de liderazgo, es por ello que los superiores son los líderes en dicha organización.

Según Losa y Posada (2014), en su estudio para la Universidad César Vallejo en la cual buscaban resolver la problemática de la existencia de relación entre empowerment y satisfacción laboral en la oficina de infraestructura educativa (OINFE) del Ministerio de Educación – 2013. En la cual se propuso la hipótesis, la existencia de vinculación entre las variables y se concluyó que existe una correlación positiva y significativa entre las variables empowerment y satisfacción laboral. En esta investigación los autores buscaban la relación del empoderamiento, la capacidad de que les den más autonomía con responsabilidad en los límites establecidos por la organización, y la satisfacción laboral de los mismos, a lo que llegaron fue que, al ellos tener la capacidad de decidir y resolver los temas de la organización, se sentían mejor y que se les tomaba en cuenta en el centro de labores, que su opinión era importante.

Según Alva (2015), en su estudio para la Universidad César Vallejo en la cual se quería comprobar si existe vínculo entre el empowerment y el compromiso organizacional en el personal militar, se llegó a la siguiente conclusión existe una correlación de, 009 dándonos una correlación significativa entre las variables. En esta investigación la autora buscó si existía alguna relación entre el empowerment y el compromiso organización del personal militar y contratado, en el resultado de la investigación se demostró que si la hay debido a que el personal está mentalizado en dar lo mejor para su institución.

Según Pineda (2015), en su estudio para la Universidad César Vallejo en la cual buscaba comprobar la existencia de vinculación entre el empoderamiento y emprendimiento en la cual se estableció la hipótesis sobre la existencia de vinculación entre ambas variables llegando a la conclusión de la existencia de una correlación significativa entre ambas variables. En la investigación de Pineda podemos decir que el empoderamiento está ligado al emprendimiento del personal civil debido a que el empoderamiento busca la autonomía de los colaboradores, por ende, también el emprendimiento personal.

Según Pérez (2016), en su investigación para la Universidad César Vallejo en la cual buscaban determinar la relación existe entre gestión de empowerment y desempeño docente; el tipo de investigación fue básica, descriptiva – correlacional, diseño no experimental de corte transversal; llegando a la conclusión de la existencia de una correlación moderada. En esta investigación nos dice que el empowerment se relaciona con

el desempeño del docente, debido a que el empowerment busca el desarrollo y desenvolvura de la, por ello si hay una relación en el desempeño del docente.

Según Berrocal (2014), en su investigación para la Universidad César Vallejo en la cual buscaba determinar si existe relación entre empowerment y gestión turística municipal en la comunidad campesina San Ignacio de Kiuñalla; en la cual se planteó la hipótesis "Existe una relación significativa entre empowerment y gestión turística municipal en la comunidad campesina San Ignacio de Kiuñalla en el distrito de Huanipaca, provincia de Abancay, región Apurímac, a favor del parque arqueológico Choquequirao, 2014" se llegó a la siguiente conclusión, el estudio se llevó a cabo para indagar la relación entre empowerment y gestión turística municipal, para lo cual los resultados sugieren que existía una correlación significativa entre empowerment y gestión turística municipal en la comunidad campesina de San Ignacio de Kiuñalla. Nos muestra que el empowerment está directamente relacionado con la gestión turística municipal debido a que una de las características del empowerment es el desarrollo y la autonomía por parte de los colaboradores, en este caso debido a que no hay un empowerment desarrollado, tampoco la gestión municipal camina hacia el desarrollo.

Los líderes autocráticos concentran el mando y la toma de decisiones. Estructura el ambiente de labor para sus trabajadores, de los cuales espera obediencia y no que obren por cuenta propia. El líder se responsabiliza por todo; suele ser intimidante y no escatima en sanciones; pero en otros casos como, los líderes autócratas benevolente ofrecen estímulos a los trabajadores. Las ventajas de este liderazgo, son satisfactorias para el líder, agiliza la toma de decisiones y da estabilidad a los trabajadores. Sin embargo, no agrada mucho al personal, produce temor y frustración, genera tasas de ausentismo y rotación de personal. (Davis y Newstrom, 2003)

Según Chiappetta y Almada (2013), realizaron un estudio en donde buscaban la relación entre el empoderamiento y la madurez de la gestión ambiental. En la cual abarcaron que de allí se desprenden temas de investigación; los investigadores en este trabajo nos sugieren que el empoderamiento es una herramienta importante para el desarrollo de la gestión del medio ambiente.

Según Zuzama (2015), en su trabajo de grado, nos narra sobre un experimento que se realizó ante el estilo del liderazgo autocrático, en la cual los integrantes del grupo mostraban reacciones agresivas con el resto, excepto hacia el líder; también menciona que el rendimiento del grupo aumenta en primera instancia, pero luego va decreciendo, debido a la frustración y relación con sus pares.

En la investigación de Hossain, Asadullah, & Kambhampati, (2019), exploraremos el vínculo entre la satisfacción con la vida y el empowerment en las zonas agrestes de Bangladesh. Se analizará bajo los lineamientos de religión, género e ingresos; obteniendo como resultado que existe una relación positiva entre el empowerment y satisfacción con la vida, las mujeres tienen menor satisfacción al emitir una opinión en las decisiones de producción y el uso del préstamo de dinero, caso contrario en cuanto a la membresía en otros grupos.

El estudio de Safari, Haghghi, Rastegar y Jamshidi (2011), indagó sobre la relación entre el empoderamiento psicológico (siendo sus factores el significado, autodeterminación, confianza, impacto y autoeficacia) y el aprendizaje organizacional. Llegando a la conclusión de que el empoderamiento psicológico posee mayor poder de predicción en el aprendizaje organizativo. Sin embargo, no hubo relación significativa con la confianza (factor del empoderamiento psicológico).

La investigación de Allahyari, Shahbazi, Mirkamali y Kharazi (2011), buscaba determinar la relación entre el empowerment y el aprendizaje organizativo en la Universidad de Tehran. Obteniendo como resultado que, el empowerment posee una relación positiva con el aprendizaje organizacional; el sentido de incorporación con los demás y el sentido de pertenencia antecede al aprendizaje organizacional y no hay diferencia significativa de los empleadores masculinos y femeninos en el empowerment y el aprendizaje organizativo.

Para Dehghani, Gharooni y Arabzadeh, (2014), existen factores que influyen para que las organizaciones actúen frente al cambio, volviéndose más eficientes. No obstante, su estudio se centró en el personal de educación iraní de la ciudad de Hormozgan. Buscando la relación entre el empowerment y el espíritu empresarial dentro de la organización. Tratando de demostrar que, para una mayor eficiencia, es necesario contar con personal con perfil de empresario, capacitándolos mediante la involucración en la toma de decisiones, para alcanzar objetivos mayores. Se concluyó que existe una relación positiva significativa entre el empowerment y el comportamiento organizativo del espíritu empresarial del personal con eficiencia organizativa.

Para Weber y Ahmad (2014), las microfinanzas contribuyen con el empowerment. Al analizar los resultados del estudio se obtuvieron dos puntos de vista acerca de la influencia de las microfinanzas en el empowerment. Las mujeres que obtenían un préstamo con un

ciclo de pago alto (número de cuotas), tienen una mayor influencia que las mujeres que se encuentran en los ciclos iniciales del préstamo.

En vista de que en México no lograban dar con un liderazgo adecuado para las organizaciones mexicanas en el cual se halló una problemática en México debido a que requieren un modelo de liderazgo para que las empresas puedan salir a flote y así generar más empleos e ingreso de las familias, generando el desarrollo del país; es así que se opta por un liderazgo empático, el cual consiste en ponerse en la situación del liderado, para ello es necesario formar equipos de trabajos (no grupos) generando un valor agregado, y tener el apoyo de las autoridades y que se concentren en los procesos productivos. (Velázquez, 2005)

En este artículo nos habla del liderazgo e innovación organizacional, en el cual al analizar ambas variables se hablaría en sí de un liderazgo transformacional, el cual es el más adecuado en un proceso de cambios para mejoras continuas en la organización ya que este líder buscara generar la creatividad en los colaboradores y crear vínculos emocionales, llegando así a estar enfocados en la misma visión. (Turbay y Posada, 2013)

Esta indagación muestra que el liderazgo surge de la interacción entre más variables del sistema, también hacen mención de esto, el poder no hace al líder, pero sin poder no hay liderazgo en el cual podemos decir que el líder no simplemente es una persona con poder, sino que el líder debe tener el poder de influencia en los liderados para así poder ejercerlo correctamente dirigiendo a los colaboradores en el mismo sendero que está trazado por la entidad. (Contreras y Castro, 2013)

En la presente investigación se menciona que el liderazgo se encuentra en relación con el empoderamiento y que estas sean desarrolladoras de innovación, en la cual estas dos primeras variables implementadas en una organización, llegarían a ser parcialmente innovadoras, por lo que sería necesario enfocarse también en la teoría de innovación. (Según Petit y Gutiérrez, 2007)

También se menciona que el liderazgo es una disciplina que aún sigue en estudio y continuara así, y la describe como la influencia que tiene sobre los seguidores, en la cual pretender llegar a una meta en común. (Daft, 2005)

Según McGregor (como se citó en Reyes, 2005, p. 54-55) las Teorías X e Y, nos muestra dos modelos de trato hacia los trabajadores. Menciona que la teoría X tiene ciertos principios; nos dice que las personas tienen un cierto rechazo al trabajo y lo evitarán cuando pueda, debido a ello las personas se ven forzadas a trabajar, siendo controlados para que rindan de manera adecuada en sus labores; las personas prefieren ser dirigidos, a fin de evitar

responsabilidades, con poca ambición, todo ello para su sentir mayor seguridad.

Los tres estilos de White y Lippitt, la notable investigación precursora sobre liderazgo indagaba sobre el efecto de los tres estilos de liderazgo en cuanto al desempeño y la conducta de las personas. En el liderazgo autocrático, ejerce la autoridad y las determinaciones. Los trabajadores no pueden hacer elecciones. El líder domina, da órdenes y espera obediencia. Las personas que son expuestas al liderazgo autocrático, producen más trabajo, y evidentes señales de estrés, frustración e irritación. El grupo labora más, cuando el líder está presente. (White y Lippitt, 1960. Citado por Chiavenato, 2002)

Definición Conceptual

El investigador propone una definición conceptual al liderazgo autocrático, en donde el líder centraliza totalmente la autoridad y las decisiones. Los subordinados no tienen ninguna libertad para elegir. El líder autocrático es dominante, imparte órdenes y espera obediencia plena y ciega de los subordinados.

Definición Operacional

El investigador define la comunicación interna como este líder trata de centralizar todo en su persona busca soluciones según su experiencia, toma las riendas de todas las decisiones, no suele escuchar propuestas, es imponente, castiga el error y su comunicación con los colaboradores es de manera vertical.

Dimensión: Decisión

Según Zuzama (2015). Esta dimensión nos menciona que el líder hace una elección para que los trabajadores la ejecuten.

Indicador 1: Propuestas

Ideas del personal, para un fin beneficioso para la organización.

Indicador 2: Comunicación

Transmisión de información, recibida y comprendida por el destinatario.

Indicador 3: Capacidad de respuesta

Es el promedio de producción de una solución aceptable en tiempo y a un costo aceptable.

Dimensión: Futuro.

Eventos que se darán con el paso del tiempo, algunos son inciertos.

Indicador 1: Prevención

Medida tomada anticipadamente a fin de evitar incidentes negativos.

Indicador 2: Incertidumbre

Falta de seguridad, o de tranquilidad sobre sucesos futuros, crea inestabilidad.

Dimensión: Participación en la ejecución

Forma parte en los procesos del trabajo, para llegar a cumplir los objetivos trazados.

Indicador 1: Enseña

Traslado de conocimientos hacia una persona, para que aprenda y facilite su labor.

Indicador 2: Coopera

Las personas no actúan aisladamente, sino a través de interacciones para alcanzar sus objetivos con mayor facilidad.

Indicador 3: Organiza

Según Porret (2007). “Agrupar las actividades necesarias para realizar lo planeado”.

Dimensión: Intervención

Dirige o suspende el ejercicio de actividades o funciones.

Indicador 1: División del trabajo

Distribución del proceso productivo en distintas categorías o especializaciones.

Indicador 2: Establecimiento de objetivos

Fija las metas a alcanzar dirigiendo una acción para que comience a funcionar.

Dimensión: Valoración

Es el acto de medir la capacidad o utilidad para satisfacer las necesidades.

Indicador 1: Arbitrario

Es la voluntad o el capricho de una persona, en instancias mayores se hace un abuso de autoridad.

Indicador 2: Críticas

Opiniones de hechos y comportamientos, realizados de manera desfavorable.

Indicador 3: Halagos

Son las muestras de afecto con palabras o acciones agradables, dándole satisfacción

Podemos apreciar una idea de lo que es en si el empowerment, es la facultad que le dan a los trabajadores para actuar por si mismos de manera responsable. Sin embargo, es necesario que tengan experiencia o que estén capacitados para hacerlo, de lo contrario no sabrán cómo proceder. (Blanchard y Randolph, 2003)

Según En este libro Chiavenato menciona que el empowerment se asienta sobre 4 puntos. a) Poder: otorgar poder, delegando autoridad en distintos niveles b) Motivación: las mantiene motivadas para incentivarlas constantemente c) Desarrollo: brinda capacitaciones a los trabajadores para su mejora personal y profesional d) Liderazgo: ofrece liderazgo en la organización, orienta a las personas, definiendo objetivos y metas

El autor sostiene que las organizaciones en la actualidad tienden a delegar autoridad a todas las personas de la organización, nos dice que empoderamiento parte de otorgar información y dar libertad para participar activamente, descentralizando el control para ser más flexible pudiendo ser más competitiva que las demás. (Chiavenato, 2004)

El empoderamiento atrae a personas y a otras no, a las personas que les agradan parece darles algo que no existe y parece capaz de transformar sus vidas. El autor lo separa en tres niveles; en el nivel político se usa como mecanismo de autoayuda y se ha propagado en todas sus funciones; a nivel organizacional es usado en organizaciones que usan conceptos modernos, sin embargo, cada organización debe tener en claro su tipo de empoderamiento; y por último a nivel del individuo, este debe ser capaz de soportar cambios en un largo proceso, para poder así tener la capacidad de empoderarse a sí mismo. (Wilson, 2000)

Visto desde otra perspectiva, el empowerment consiste en reconocer que los empleados tienen pueden actuar de manera autónoma, responsablemente, dentro de unos límites o fronteras que son los valores, principios, los objetivos y las metas. Permitiéndoles a los trabajadores participar en los procesos de la organización, además de aumentar su independencia y confianza, satisfaciendo las expectativas, tanto del cliente interno como del externo; los trabajadores tienen la habilitación para decidir basado en su capacitación y experiencias. Los aspectos claves del empoderamiento son, compartir información, autonomía por medio de fronteras, y equipos versus jerarquías. (Ospina, 2010)

Definición conceptual:

El investigador define el empowerment como que consiste en reconocer que los empleados tienen poder para actuar con autonomía, pero con responsabilidad, dentro de unos límites o fronteras que son los valores, principios, los objetivos y las metas. Esto permite a los empleados mejorar su participación en los procesos decisorios de la organización, además de aumentar su discrecionalidad al poder actuar con mayor grado de independencia como resultado de manejar con oportunidad y confianza la información que sea necesaria para satisfacer las expectativas, tanto del cliente interno como del externo.

Definición Operacional:

Consiste en otorgar poder con responsabilidades a los colaboradores, pero con límites o fronteras que pueden ser los valores y principios de la organización, el empoderamiento descentraliza el poder haciendo mejorar la participación en la organización; sin embargo, cada organización tiene su propio empoderamiento.

Dimensión: Compartir información

Según Ospina (2010). El aspecto más importante del empowerment se relaciona con la capacidad que tiene una organización para procesar la información, y el acceso de los trabajadores, transformándola en conocimientos elevando la eficiencia y eficacia, mejora el desarrollo.

Indicador 1: Autonomía

Autorización para actuar según su criterio, independientemente de la opinión los demás.

Indicador 2: Decisión

Posición definitiva adoptada en un tema, habiendo analizado las alternativas.

Indicador 3: Responsabilidad

Es el compromiso de una persona, la cual tiene el deber de aceptar los resultados de sus acciones realizadas libremente.

Dimensión: Autonomía por medio de fronteras

Según Ospina, (2010). Es el proceso en el cual se les permite a los trabajadores tomar decisiones, todo ello dentro de los límites establecidos por el líder u organización.

Indicador 1: Actuación

Realización de las funciones perteneciente a su cargo u oficio.

Indicador 2: Movilidad

Capacidad para desplazarse de un lugar a otro.

Indicador 3: Explícito

Tema o cosa que se dice de forma clara y concisa.

Indicador 4: Conocido

Sujeto con quien se tiene familiaridad, que tiene cierta reputación

Indicador 5: Visión

Según Matilla (2009), es lo que los integrantes de la organización pretenden que sea.

Indicador 6: Misión

Según Matilla (2009), es la senda que lleva al lugar deseado, para poder llegar a la visión antes planteada.

Indicador 7: Valores

Según Sánchez Gutiérrez (1990) citado por Matilla (2009), es la base de la convivencia, los principios fundamentales que son la base de las relaciones entre los trabajadores.

Dimensión: Equipo versus jerarquías

Según Ospina, N. (2010). La instauración del empowerment se involucra con el diseño

estructural de la organización, haciendo el proceso más flexible y rápido. Esto hace que la toma de decisiones no se dé en los niveles jerárquicos, sino donde las personas que trabajan en equipo.

Indicador 1: Jerarquización

Grupo de personas relevantes que dirigen una organización.

Indicador 2: Agilidad

Capacidad para comprender las cosas con manera sencilla y procede con velozmente.

Indicador 3: Flexibilidad

Facultad para adecuarse a los contextos, reglamentos, o necesidades.

Indicador 4: Decisión

Posición definitiva que se adopta habiendo evaluado diversas alternativas

Para esta investigación nos planteamos las siguientes interrogantes:

¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019?

¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y compartir información en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019?

¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y la autonomía con fronteras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019?

¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y equipo versus jerarquías en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019?

Veremos la justificación desde tres aspectos.

Desde el aspecto teórico la investigación busca determinar qué el liderazgo autocrático, te da o no, mayor empoderamiento o facultación, esto contribuye a que los líderes vean que, al descentralizar las obligaciones y el poder, es decir compartir esto con los liderados que a su vez son los colaboradores, pueden mejorar la realización de los objetivos y metas trazadas en la organización. Al delegar poder en sus límites respectivos, límites determinados por la organización, hará incrementar el nivel de confianza y asertividad entre el personal de la organización. El presente estudio servirá como medio informativo para investigaciones posteriores.

Visto desde el aspecto metodológico la investigación fue ejecutada a través de procedimientos científicos, servirá como precedente a otras entidades que se identifiquen y se verán beneficiadas ya que esta investigación pretende hacer un aporte a las organizaciones

al determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el empowerment en las organizaciones, de manera que pueda hacer a la organización más eficiente y eficaz al reducir los procesos descentralizando en cierta manera el poder involucrando a los colaboradores, generando mayor productividad en la organización.

Por otro lado, esta investigación pretende determinar qué tan favorable es el liderazgo autocrático para la mejora de la organización, en relación con el empowerment. Así se mejora también el clima laboral y generarían no solo asertividad, sino también sinergia al momento de trabajar en equipo; los líderes absolutos (CEO, presidentes, dueños) tendrán una idea de cómo deben actuar los líderes que están a su cargo, para lograr un mayor desempeño en cuanto a lograr metas y objetivos se refiere; siendo eficiente y eficaz.

Este estudio plantea las siguientes hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.

Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y compartir información en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.

Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y la autonomía con fronteras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.

Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y equipo versus jerarquías en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.

Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo autocrático en el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y compartir información en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.

Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y la autonomía con fronteras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.

Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y equipo versus jerarquías en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.

II. MÉTODO

El método fue el hipotético- deductivo, debido a que partió de lo genérico hacia lo particular.

Consiste en un proceso que inicia desde las afirmaciones de la hipótesis y busca contrastarlas con los hechos. (Bernal, 2010, p. 60).

Este método buscará refutar las hipótesis presentadas acerca de la relación del liderazgo autocrático y el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María - 2019.

2.1. Tipo, diseño y nivel de la investigación

Tipo de Investigación

Este trabajo de investigación será de tipo aplicada.

Ya que esta investigación se usará para emplear los conocimientos en favor de la sociedad, en este caso del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Roberto Marroquín, 2013)

Nivel de investigación

Correlacional, establece vínculos entre las variables, puede o no precisar el análisis de relaciones causales; se analizará la relación entre liderazgo autocrático y empowerment. (Aguilar, Duarte y Orrantia, 2011)

Diseño de Investigación

Investigación no experimental, ya que analiza la realidad tal cual, y se realiza la investigación, sin tratar de alterar el entorno en el cual se encuentran. (Aguilar, Duarte y Orrantia, 2011)

Matriz de Operacionalización de las variables.

Tabla 1: Liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María - 2019.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA					
Liderazgo autocrático	Liderazgo autocrático: el líder centraliza totalmente la autoridad y las decisiones. Los subordinados no tienen ninguna libertad para elegir. El líder autocrático es dominante, imparte órdenes y espera obediencia plena y ciega de los subordinados. Los grupos sometidos a liderazgo autocrático, presentaron el mayor volumen de trabajo producido, y evidentes señales de tensión, frustración y agresividad. El líder autocrático es temido por el grupo, que solo trabaja cuando aquel está presente. El liderazgo autocrático enfatiza sólo al líder.	El investigador lo define como el líder que trata de centralizar todo en su persona, busca soluciones según su experiencia, toma las riendas de todas las decisiones, no suele escuchar propuestas, es imponente, su comunicación es de manera vertical. Para ello nos apoyaremos EN decisión, futuro, participación en la ejecución, intervención y valoración; las cuales nos ayudaran con la medición de la variable.	Decisión	Propuesta	1	Encuesta	Escala de Likert					
			Futuro	Comunicación	2							
				Capacidad de respuesta	3							
			Participación en la ejecución	Prevención	4							
				Incertidumbre	5							
			Intervención	Enseña	6							
				Coopera	7							
			Valoración	Organiza	8							
				División del trabajo	9							
			Compartir información	Establecimiento de objetivos	10							
				Arbitrario	11							
			Empowerment	El autor nos dice que el empoderamiento es reconocer que los empleados tienen la capacidad de desenvolverse con independencia, pero responsablemente, entre unos límites los cuales serían las metas objetivas y valores, en la cual los empleados tienen la habilitación para decidir basado en su capacitación y experiencias con sinergia.	Consiste en otorgar poder con responsabilidades a los colaboradores, pero con límites o fronteras que pueden ser los valores y principios de la organización, el empoderamiento descentraliza el poder haciendo mejorar la participación en la organización; sin embargo, cada organización tiene su propio empoderamiento para ello se cuentan con tres aspectos importantes los cuales son: compartir información, la autonomía por medio de fronteras y equipos versus jerarquías.			Autonomía por medio de fronteras	Críticas	12	Encuesta	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
									Halagos	13		
								Equipos versus jerarquías	Autonomía	14		
Decisión	15											
Equipos versus jerarquías	Responsabilidad	16										
	Actuación	17										
	Movilidad	18										
	Explícito	19										
	Conocido	20										
Equipos versus jerarquías	Equipos versus jerarquías	Equipos versus jerarquías	Visión	21	Encuesta	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre						
			Misión	22								
			Valores	23								
			Jerarquización	24								
			Agilidad	25								
			Flexibilidad	26								
			Decisión	27								

2.2. Escenario de estudio

El escenario de estudio estuvo conformado por el personal de contrato administrativo de servicios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Población

Según Blanco (2014), es el grupo de individuos en los cuales está interesado el investigador.

La investigación se realizó dentro del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que cuenta con 450 personas laborando bajo el régimen CAS. Dato brindado por el sr Pedro Talla, encargado del área de planillas de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Según la Ley N° 29849, define al Contrato Administrativo de Servicios (CAS) así: El contrato administrativo de servicios es una forma especial de contratación para el estado. (Ley 29849, 2012, art. 3)

Muestra

El tamaño de la muestra fue 207 trabajadores.

Según Blanco (2014), es una porción de sujetos que deberá ser representativa si se quiere generalizar los resultados al total de la población.

Muestreo

Se ha usado el muestreo no probabilístico.

Según López (2004), en su artículo Población muestra y muestreo, Es el método usado para extraer una muestra de toda la población

2.3. Participantes

En el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo existen un total de 450 trabajadores bajo el régimen de contratación administrativo de servicios, la muestra fue de 207, las cuales son las personas que participaron en el estudio, de los cuales, 90 son parte del personal administrativo, y 117 son especialistas. Los datos fueron conseguidos a través de la Oficina General de Recursos Humanos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Se utilizó la encuesta dado que es útil, práctica, simple y objetiva. Pudiendo procesar los datos de una manera sencilla. (Carrasco, 2005)

Para la investigación se empleó la técnica de la encuesta, dirigida a los 207 trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el distrito de Jesús María, 2019.

Instrumento de recolección de datos

Anota los datos que representan las definiciones, según el punto de vista del investigador. (Fernández, Hernández y Baptista, 2006, p. 276).

Validez

Es el nivel en el cual un instrumento mide la variable (Hernández et al, 2006, p.201).

Confiabilidad

Se refiere a la coherencia de los resultados obtenidos de las personas, que son parte del estudio. (Bernal, 2010, p. 247).

Tabla 2: Cuadro de medición de la confiabilidad

Coeficiente	Relación
0,00 a +/- 0,20	Muy Baja
0,20 a 0,40	Bajo o ligera
0,40 a 0,60	Regular
0,60 a 0,80	Aceptable
0,80 a 1,00	Elevada

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

Para evaluar la confiabilidad del cuestionario se aplicó el alfa de Cron Bach, el cual nos dice que es confiable, apreciándose en la tabla que el valor del alfa es de 0,815 representado una fuerte confiabilidad por ende el instrumento es aplicable a la muestra.

Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	207	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	207	100,0

Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	27

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Para los estadísticos de fiabilidad, en este caso el Alfa de Cronbach se analiza las dos variables de investigación que es Liderazgo Autocrático y Empowerment, el análisis de fiabilidad nos arroja un 0,816 que nos proyecta que la investigación tiene una excelente confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Según Fernández, Hernández y Baptista (2006): El SPSS es un programa, que nos ayuda con el análisis de datos. (p.410).

Para la validez se utilizó el juicio de expertos; en algunas investigaciones resulta necesaria la opinión expertos en la materia” (Fernández, Hernández y Baptista, 2006, p.566).

Para Hernández el alfa de Cronbach nos arroja valores que van de 0 a 1. Dado que se aplica una medición para calcular el coeficiente. (Hernández, et al., 2003).

La encuesta contó con de 27 preguntas 13 por la variable de Liderazgo autocrático y 14 de empowerment, realizadas a 207 trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el distrito de Jesús María, con el fin de medir la fiabilidad del cuestionario mediante la escala de Likert, midiendo la fiabilidad, a través del alfa de Cronbach. El cuestionario fue utilizado para medir el Liderazgo Autocrático y Empowerment

2.6. Métodos de análisis de datos

Según Berenson y Levine, (1996), la estadística descriptiva recoge datos para posteriormente, obtener una o varias cualidades. En cuanto a la estadística inferencial, nos menciona que puede tomar una muestra para representar a la población.

2.7. Aspectos éticos

Para la ejecución de esta investigación primaron estos valores se la sinceridad, honradez, y responsabilidad para realizar la investigación. Además, los resultados obtenidos fueron honestos, lo que ayudo al desarrollo del ejercicio.

III. RESULTADOS

Estadística Descriptiva

Tabla 5 *Decisión (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	4,8	4,8	4,8
	Casi nunca	41	19,8	19,8	24,6
	A veces	71	34,3	34,3	58,9
	Casi siempre	60	29,0	29,0	87,9
	Siempre	25	12,1	12,1	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS versión 24

De la tabla 5 y grafica 1, se aprecia que el 34.3% que representa a 71 colaboradores que responden a veces; el 29%, a 60, casi siempre; el 19.8%, a 41, casi nunca; el 12.1%, a 25, siempre; el 4.83%, a 10, nunca respecto a la dimensión Decisión.

Tabla 6 *Futuro*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	10	4,8	4,8	7,2
	A veces	45	21,7	21,7	29,0
	Casi siempre	75	36,2	36,2	65,2
	Siempre	72	34,8	34,8	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS versión 24

De la tabla 6 y grafica 2, nos muestra que el 36.2% que representa a 75 colaboradores responden a casi siempre; el 34.8%, a 72, siempre; el 21.7%, a 45, casi nunca; el 4.8%, a 10, casi nunca; el 2.42%, a 5, nunca respecto a la dimensión futuro.

Tabla 7 *Participación en la ejecución*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	17	8,2	8,2	11,1
	A veces	77	37,2	37,2	48,3

Casi siempre	70	33,8	33,8	82,1
Siempre	37	17,9	17,9	100,0
Total	207	100,0	100,0	

Resultados del SPSS versión 24

De la tabla 7 y grafica 3, nos muestra que el 37.2% que representa a 82 colaboradores responden a veces, el 33.82%, a 70, casi siempre; el 17.9%, a 37, siempre; el 8.21%, a 17, casi nunca; el 2.9%, a 6, nunca respecto a la dimensión Participación en la ejecución.

Tabla 8 *Intervención*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	6	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	26	12,6	12,6	15,5
A veces	62	30,0	30,0	45,4
Casi siempre	65	31,4	31,4	76,8
Siempre	48	23,2	23,2	100,0
Total	207	100,0	100,0	

Resultados del SPSS versión 24

De la tabla 8 y grafica 4, nos muestra que el 31.4% que representa a 65 colaboradores responden casi siempre, el 30%, a 62, a veces; el 23.2%, a 48, siempre; el 12.6%, a 26, casi nunca; el 2.9%, a 6, nunca respecto a la dimensión Participación en la ejecución.

Tabla 9 *Valoración*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	17	8,2	8,2	8,2
Casi nunca	16	7,7	7,7	15,9
A veces	51	24,6	24,6	40,6
Casi siempre	67	32,4	32,4	72,9
Siempre	56	27,1	27,1	100,0
Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS versión 24

De la tabla 9 y grafica 5, se observa que el 32.4% que representa a 67 colaboradores responden a casi siempre; el 27.1%, a 56, siempre; el 24.64%, a 51, a veces; el 8.21%, a 17, nunca; el 7.7%, a 16, nunca respecto a la dimensión Valoración.

Tabla 10 *Liderazgo Autocrático (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	3,9	3,9	3,9
	Casi nunca	9	4,3	4,3	8,2
	A veces	11	5,3	5,3	13,5
	Casi siempre	85	41,1	41,1	54,6
	Siempre	94	45,4	45,4	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS versión 24

De la tabla 10 y grafica 6, se observa que el 45.41% que representa a 94 colaboradores responden siempre; el 41.1%, a 85, casi siempre; el 5.31%, a 11, a veces; el 4.3%, a 9, casi nunca; el 3.9%, 8, nunca respecto a la variable Liderazgo Autocrático.

Tabla 11 *Compartir información (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	20	9,7	9,7	12,1
	A veces	80	38,6	38,6	50,7
	Casi siempre	60	29,0	29,0	79,7
	Siempre	42	20,3	20,3	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS versión 24

De la tabla 11 y grafica 7, se observa que el 38.6% que representa a 80 colaboradores responden a veces; el 28.99%, a 60, casi siempre; el 20.3%, a 42, siempre; el 9.7%, a 20, casi nunca; el 2.42%, a 5, nunca respecto a la dimensión compartir información.

Tabla 12 *Autonomía por medio de Fronteras (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	15	7,2	7,2	9,7
	A veces	95	45,9	45,9	55,6
	Casi siempre	64	30,9	30,9	86,5
	Siempre	28	13,5	13,5	100,0
	Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS versión 24

De la tabla 12 y grafica 8, se observa que el 45.9% que representa a 95 colaboradores responden a veces; el 30.92%, a 64, casi siempre; el 13.5%, a 28, siempre; el 7.2%, a 15, casi nunca; el 2.42 %, a 5, nunca respecto a la dimensión autonomía por medio de fronteras.

Tabla 13 *Equipos versus Jerarquías*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	6	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	49	23,7	23,7	26,6
A veces	73	35,3	35,3	61,8
Casi siempre	63	30,4	30,4	92,3
Siempre	16	7,7	7,7	100,0
Total	207	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS versión 24

De la tabla 13 y grafica 9, se observa que el 35.3% que representa a 73 colaboradores responden a veces; el 30.4%, a 63, casi siempre; el 23.7%, a 49, casi nunca; el 7.7%, a 16, siempre; el 2.9%, a 6, nunca respecto a la dimensión Equipos versus Jerarquías.

Tabla 14 *Empowerment (Agrupada)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	2,4	2,4	2,4
Casi nunca	10	4,8	4,8	7,2
A veces	30	14,5	14,5	21,7
Casi siempre	115	55,6	55,6	77,3
Siempre	47	22,7	22,7	100,0

Fuente: Resultados del SPSS versión 24

De la tabla 14 y grafica 10, se observa que el 55.6% que representa a 115 colaboradores responden a casi siempre; el 22.7%, a 47, siempre; el 14.49%, a 30, a veces; el 4.8%, a 10, casi nunca; el 2.42%, a 5, nunca respecto variable empowerment.

Prueba de Normalidad

Se efectúa conforme a la base de datos para de determinar si tienen, una distribución normal. Para ello se realizaron las Hipótesis:

Regla de correspondencia:

1) Si $N < 50$ entonces se usa estadístico de Shapiro – Wilk

2) Si $N \geq 50$ entonces se usa estadístico de Kolmogorov - Smirnov

Significancia: Sig.T: 0.05 (95%; $Z = 1.96$)

Regla de decisión

a) $\text{Sig.}_{(E)} < \text{Sig.}_{(T)}$; Rechaza H_0

b) $\text{Sig.}_{(E)} > \text{Sig.}_{(T)}$; 0.05; Aceptar H_0

Hipótesis de Normalidad

H_0 : La distribución es normal.

H_1 : La distribución no es normal.

Tabla 15: *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment	,105	207	,000	,903	207	,000
Liderazgo Autocrático	,153	207	,000	,899	207	,000

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De la tabla 15, se elige Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra es 207; además la significancia hallada es 0.000 para las dos variables, son menores que la $\text{Sig.}_{(T)} = 0.05$ entonces según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna H_1 es decir distribución no es normal.

Prueba Inferencial de Hipostasis

Prueba de Hipótesis General de Correlación

TABLA 16: *Grado de Relación*

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.

0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, Batista (2006, p. 273)

Según el autor propone el cuadro representativo que permite comparar el nivel de correlación entre las variables X1, X2 respecto a sus dimensiones para luego dar un análisis a los resultados.

a. Prueba de Hipótesis General

H_T: Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

H₁: Si existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

Significancia: Sig.: 0.05 (95%; z = 1.96)

Regla de decisión

a) Sig. (E) < Sig (T); Rechazar H₀

b) Sig. (E) > Sig (T); Aceptar H₀

TABLA 17: *Hipótesis General*

		Empowerment	Liderazgo Autocrático
Rho de Spearman	Empowerment	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	207
Liderazgo Autocrático	Empowerment	Coefficiente de correlación	-,996
		Sig. (bilateral)	,000
		N	207

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla 17, se obtuvo el resultado del coeficiente de correlación de

Rho de Spearman, es de -0.996, esto indica que hay una correlación negativa fuerte de acuerdo a la tabla 16, asimismo la significancia es de 0.000 es menor a 0.05 por ende se rechaza la hipótesis nula H_0 , así se admite como cierta la hipótesis H_a , donde si existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

b. Prueba de Hipótesis Específica 1

H_T : Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el compartir información en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el compartir información en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

H_1 : Si existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el compartir información en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

Significancia: Sig.: 0.05 (95%; $z = 1.96$)

Regla de decisión

a) Sig. (E) < Sig. (T); Rechazar H_0

b) Sig. (E) > Sig. (T); Aceptar H_0

TABLA 18: *Hipótesis Específica 1*

		Liderazgo Autocrático	Compartir información
Rho de Spearman	Liderazgo Autocrático	1,000	-,991
		Sig. (bilateral)	,000
		N	207
Compartir información	Compartir información	-,991	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	207

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla 18, se obtuvo el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, es de -0.991, el cual nos dice que existe una correlación negativa fuerte de acuerdo a la tabla 16, conjuntamente la significancia es de 0.000 es menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 , así se acepta la hipótesis H_a , donde si existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el compartir información en el Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

c. Prueba de Hipótesis Específica 2

H_T : Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el Autonomía por medio de Fronteras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el Autonomía por medio de Fronteras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

H_1 : Si existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el Autonomía por medio de Fronteras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

Significancia: Sig.: 0.05 (95%; $z = 1.96$)

Regla de decisión

c) Sig. (E) < Sig. (T); Rechazar H_0

d) Sig. (E) > Sig. (T); Aceptar H_0

TABLA 19: *Hipótesis Específica 2*

		Liderazgo Autocrático	Autonomía por medio de Fronteras
Rho de Spearman	Liderazgo Autocrático	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,988
		N	,000
			207
	Autonomía por medio de Fronteras	Coeficiente de correlación	-,988
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			207

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla 19, se halló que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, es de -0.988, en donde hay una correlación negativo fuerte en concordancia con la tabla 16, asimismo la significancia de 0.000 es menor a 0.05 por ende se desestima la hipótesis nula H_0 , así se admite la hipótesis H_a , donde si existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el autonomía por medio de fronteras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

d. Prueba de Hipótesis Especifica 3

H_T : Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el equipo versus Jerarquías

en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el equipo versus Jerarquías en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

H₁: Si existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el equipo versus Jerarquías en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

Significancia: Sig.: 0.05 (95%; z = 1.96)

Regla de decisión

e) Sig. (E) < Sig. (T); Rechazar H₀

f) Sig. (E) > Sig. (T); Aceptar H₀

TABLA 20: *Hipótesis Específica 3*

		Liderazgo Autocrático	Equipos versus Jerarquías
Rho de Spearman	Liderazgo Autocrático	1,000	-,990
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	207	207
Equipos versus Jerarquías	Equipos versus Jerarquías	-,990	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	207	207

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla 20, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, es de -0.990, en donde hay una correlación negativa fuerte de acuerdo a la tabla 16, también significancia de 0.000 es menor a 0.05 por ende se excluye la hipótesis nula H₀, así se toma la hipótesis H_a, donde si existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el equipo versus Jerarquías en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

IV. DISCUSIÓN

Según el trabajo de investigación el cual tuvo como finalidad primordial, en el trabajo de campo, determinar la relación entre el liderazgo autocrático y empowerment. Conforme con los resultados obtenidos se determinó que existe una correlación negativa muy fuerte de liderazgo autocrático y empowerment.

Es por ello que dichos resultados tienen similitud comparativa con el autor que respalda el trabajo del investigador Blanchard y Randolph (2003) en su libro podemos apreciar que los autores nos dan una idea de lo que es en si el empowerment: El autor sostenía que facultar si da resultados, solo que se necesita más de un minuto para obtenerlos. Además, podemos coincidir con White y Lippitt, (como se citó en Chiavenato, 2002) Los tres estilos de White y Lippitt, la notable investigación precursora sobre liderazgo indagaba sobre el efecto de los tres estilos de liderazgo en cuanto al desempeño y la conducta de las personas. En el liderazgo autocrático, ejerce la autoridad y las determinaciones; los trabajadores no pueden hacer elecciones; el líder domina, da órdenes y espera obediencia. Esto permite comprar ambas variables deben buscar dicha capacidad de afinidad entre variables que se asemejan y entre ambas son comparables pues cada una de ellas tienen su propia aportación en mejora de la institución del estado.

Según lo extraído de los sistemas de información mediante los casos pasados (antecedentes) tiene coincidencia con el trabajo de investigación del tesista Según Sánchez y Santos (2013) en la cual buscaban determinar la relación entre el liderazgo y el desarrollo institucional en el gobierno regional del Callao 2013. Lograron comprobar que, si existe una relación significativa entre el liderazgo y el desarrollo institucional del gobierno regional del Callao, se determinó hay una relación significativa, con una correlación de 0.819; se sabe que en toda organización uno de los factores de esta es el liderazgo, ya que ello logra influenciar a los colaboradores para llevar con fuerza a la organización a que salga adelante. Del cual se puede concluir que es necesario conocer las capacidades que muestre un líder que permita mejorar todos los procesos de desarrollo dentro de la organización u institución del estado el cual es un organismo no muy fácil de conducir para muchos gerentes que tengan poco conocimiento o capacidad de liderazgo.

Para el primer objetivo específico fue comprobar la relación entre el liderazgo autocrático y el compartir información en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019. Es por ello que según los datos obtenidos se puede definir que existe

una correlación inversa con la variable. Además, que tiene coherencia con el estudio de Chiavenato (2004) menciona del empowerment que, la vía de la organización de adiestramiento tiende a facultar autoridad a todos los que conforman la organización. Además de usar dispositivos administrativos y de adoptar sistemas orgánicos administrativos y culturas participativas, ahora las organizaciones tratan distribuir el poder con todos. El cual menciona que se debe mejorar la capacidad de mejorar la comunicación por medio de un agradable comportamiento dentro de la organización, lo cual es válido por todos los medios posibles.

Además, que la investigación tiene comparación con el estudio del tesista Contreras y Castro (2013) realizaron un artículo de investigación denominado “Liderazgo, poder y movilización organizacional”. En el cual se concluye que el liderazgo surge de la interacción entre más variables del sistema, también hacen mención de esto, el poder no hace al líder, pero sin poder no hay liderazgo en el cual podemos decir que el líder no simplemente es una persona con poder, sino que el líder debe tener el poder de influencia en los liderados para así poder ejercerlo correctamente dirigiendo a los colaboradores en el mismo sendero que está trazado por la entidad. El estudio del comprender que es necesario conocer como un líder debe promover un buen flujo de información del cual se debe incorporar nuevas ideas de mejora la calidad laboral. El estudio de Contreras y Castro lograron resultados exactos que mejoran los procesos de información pues es mejor si el líder que fue creado de manera interactiva y con poder solo obtendrá un liderazgo efectivo.

Para el segundo objetivo específico consistió en comprobar la relación entre el liderazgo autocrático y el Autonomía por medio de Fronteras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019. Para el estudio se planteó como parte de los resultados que mejoren el comportamiento, capacidad, habilidad y arte que debería tener un líder autocrático. Es así que el autor según Daft, R. (2005) en su libro menciona que los estudios acerca del liderazgo van a seguir desarrollando; el liderazgo influye a los seguidores, ambos pretenden llegar a cambios a cumplir los fines compartidos. Dicho estudio debe formarse como parte de una disciplina de conocimientos básicos con calidad de mejorar la organización que merece cambios organizacionales con el propósito de mejorar la capacidad el rendimiento organizacional como medio de mejora en cada una de sus actividades de trabajo en cada una de las áreas dentro de la organización.

Es por ello que el estudio tiene comparación similitud con el antecedente del estudio del tesista Picón y Fuyimoto (2014) en su estudio “Aplicación del programa de liderazgo

para mejorar el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas de nivel inicial y primaria de la zona urbana de Chancay” en la cual buscaban corroborar que la aplicación del programa de liderazgo mejora la actualización profesional de los docentes en las instituciones educativas públicas de nivel inicial y primaria de la zona urbana de Chancay. En la cual se planteó la siguiente hipótesis “La aplicación del programa de liderazgo mejora la actualización profesional de los docentes en las instituciones educativas públicas de nivel inicial y primaria de la zona urbana de Chancay” y concluyendo con un progreso significativo en el desempeño de los profesores, les dieron nuevas herramientas para mejorar y así poder tener un mejor manejo de los estudiantes a su cargo mejorando en el rendimiento de los mismos. Pues la investigación tiene como objetivo mejorar los desempeños que compromete la calidad del estudio con respecto a la efectividad de la organización. Lo cual es similar con la investigación del autor pues su objetivo es mejorar la gestión institucional dentro de la institución del estado. Sin dejar de mencionar la capacidad de respuesta que ella tendrá dentro de la organización pues se busca que sus funcionarios tengan la capacidad de respuesta rápida dentro de la organización.

Según el tercer Objetivo propuesto dentro de la investigación que busca como objetivo en el Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el equipo versus jerarquías en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, 2019.

Es por ello que la investigación tiene coherencia con lo presentado con el autor McGregor (1969) citado por Reyes, A. (2005, p. 54-55) en su libro “Administración del personal 1: Relaciones humanas”, hace mención a las Teorías X e Y de McGregor, en la cual nos muestra dos modelos de trato hacia los trabajadores. Menciona que la teoría X tiene ciertos principios; nos dice que las personas tienen un cierto rechazo al trabajo y lo evitarán cuando pueda, debido a ello las personas se ven forzadas a trabajar, siendo controlados para que rindan de manera adecuada en sus labores; las personas prefieren ser dirigidos, a fin de evitar responsabilidades, con poca ambición, todo ello para su sentir mayor seguridad. El autor refuerza las capacidades de mejorar el liderazgo en cuanto a su desenvolvimiento de su trabajo y como sobresale su rendimiento laboral respetando la jerarquía dentro de la estructura organizacional de manera horizontal.

El trabajo de investigación tiene comparación sobre sus resultados con respecto al investigador Petit y Gutiérrez (2007) en su trabajo nos menciona que un liderazgo con empowerment genera un ambiente nuevo, en donde la dirección incentiva la difusión de la información, generando el progreso de los trabajadores, las sugerencias son escuchadas. Es

por ello que la investigación tiene que mejorar su control con respecto a la mejora del orden jerárquico del cual se debe dar brindar un respeto a los demás como parte de las funciones laborales y orden para resolver problemas de manera total.

V. CONCLUSIONES

Primero; Se ha concluido que se logró determinar con éxito la relación negativa entre el liderazgo autocrático y el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con un grado de correlación rho de Spearman negativa igual a -0.996 y un Sig de valor igual a 0.000.

Segundo; Se ha concluido que se logró determinar con éxito la relación negativa entre el liderazgo autocrático y el compartir información en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con un grado de correlación rho de Spearman negativa igual a -0.991 y un sig. de valor igual a 0.000.

Tercero; Se ha concluido que se logró determinar con éxito la relación negativa entre el liderazgo autocrático y la autonomía por medio de fronteras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con un grado de correlación rho de Spearman negativa igual a -0.988 y un sig. de valor igual a 0.000.

Cuarto; Se ha concluido que se logró determinar con éxito la relación negativa entre el liderazgo autocrático y el equipo versus Jerarquías en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con un grado de correlación rho de Spearman negativa igual a -0.990 y un sig. de valor igual a 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

Primero; el jefe de la Oficina General de Recursos Humanos debe promover mejoras en las condiciones laborales, en la gestión de un líder autocrático. Lo cual no favorece en las distintas actividades que se realiza, dado que no empodera a sus colaboradores.

Segundo; el líder dentro de su gestión debe promover condiciones adecuadas respecto a compartir información entre sus colaboradores de manera muy fluida, así evita las trabas en el proceso de comunicación, lo cual beneficiaría el proceso de toma de decisiones y disminuiría el riesgo por el bajo nivel de información entre áreas o dentro de la misma.

Tercero; resulta conveniente que los colaboradores no encuentren trabas para el logro de sus actividades y cumplimiento de sus labores para ello debe establecerse autonomía para los trabajadores, sin embargo esto debe ser limitado, para evitar repercusiones futuras en la toma de decisiones, generando progreso y fluidez en el cumplimiento de las metas establecidas.

Cuarto; Cuarto; el líder debe promover el cumplimiento de las labores, siguiendo los procesos para obtener un logro de las actividades, si se conduce a los equipos de trabajo de manera responsable, dándoles la facultación para la toma de decisiones en vez de que estas se den en niveles jerárquicos, será más factible que realicen sus objetivos contra todo pronóstico con tal de cumplir las metas institucionales.

REFERENCIAS

- Duque, E; González, C; Mejía, T; Patilño, M; Soto, A; Toro, C. (2012). El empoderamiento de directivos docentes, docentes y administrativos en la administración del sistema de gestión de la calidad en el INEM José Félix de Restrepo de Medellín. (Trabajo de grado de especialización). Universidad Católica de Manizales, Colombia. Recuperado de: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/416/Eugenio%20Duque%20Gomez.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Kang, Y. J., Lee, J. Y., & Kim, H.-W. (2017). A psychological empowerment approach to online knowledge sharing. *Computers in Human Behavior*, 74, 175–187. doi:10.1016/j.chb.2017.04.039
- Pilkienė, M., Alonderienė, R., Chmieliauskas, A., Šimkonis, S., & Müller, R. (2018). The governance of horizontal leadership in projects. *International Journal of Project Management*, 36(7), 913–924. doi:10.1016/j.ijproman.2018.06.002
- Fenga, T., Wangb, D., Lawtonc, A., Nanfeng, B. (2019). Customer orientation and firm performance: The joint moderating effects of ethical leadership and competitive intensity. Doi: 10.1016 / j.leaqua.2019.05.003
- Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2018). Leadership styles and skills developed through game-based learning. *Journal of Business Research*. doi:10.1016/j.jbusres.2018.01.057
- Ayub, S. H., Manaf, N. A., & Hamzah, M. R. (2014). Leadership: Communicating Strategically in the 21st Century. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 155, 502–506. doi:10.1016/j.sbspro.2014.10.330
- Răducan, Rad., & Răducan, Ram. (2014). Leadership and Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 149, 808–812. doi:10.1016/j.sbspro.2014.08.322
- Yu, M., Vaagaasar, A. L., Müller, R., Wang, L., & Zhu, F. (2018). Empowerment: The key to horizontal leadership in projects. *International Journal of Project Management*, 36(7), 992–1006. doi:10.1016/j.ijproman.2018.04.003

- Molnar, M. M., Von Thiele Schwarz, U., Hellgren, J., Hasson, H., & Tafvelin, S. (2018). Leading for safety: A question of leadership focus. *Safety and Health at Work*. doi:10.1016/j.shaw.2018.12.001
- Picón, M. & Fuyimoto, G. (2014). Aplicación del programa de liderazgo para mejorar el desempeño de los docentes en las instituciones educativas públicas de nivel inicial y primaria de la zona urbana de Chancay – 2014; (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Mori, S. (2012). El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Control Service Group S.A.C., en el distrito de Breña – año 2012; (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Sánchez, W. y Santos, M. (2013). El liderazgo y su relación con el desarrollo institucional en el gobierno Regional del Callao. Callao. 2013. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Rivera, M. (2013). El liderazgo y su relación con el clima organizacional, según el personal de la dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, año 2013. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Losa, B. y Posada, J., (2014). Empowerment y satisfacción laboral en la oficina de infraestructura educativa ((OIFE) del ministerio de Educación – 2013; (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Alva (2015). El empowerment y compromiso organizacional en el personal militar y contratado de una institución militar, Callao 2015. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Pineda (2015). Empoderamiento y emprendimiento del personal civil en una institución militar, en el Callao 2015. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Pérez (2016). Gestión de empowerment y desempeño docente en las instituciones educativas del tercer sector-Independencia, UGEL N° 2,2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Berrocal (2014). Empowerment comunitario y gestión turística municipal en el distrito de

- Huanipaca, provincia de Abancay, región Apurímac, a favor del parque arqueológico Choquequirao, 2013-2014. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Ospina, N. (2010). *Administración Fundamentos: como iniciarse en el estudio de la administración*. Colombia: Ediciones de la U.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*. 11va ed. México. McGraw-Hill.
- Chiappetta, C. & Almada, Fernando (2013). *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria. Empowerment dos funcionários e níveis de maturidade da gestão ambiental nas empresas: um modelo conceitual*. [1-15]. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273429771004>
- Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. (Trabajo de grado). Universitat de les Illes Balears. Mallorca, España.
- Hossain, M., Asadullah, M. N., & Kambhampati, U. (2019). Empowerment and life satisfaction: Evidence from Bangladesh. *World Development*, 122, 170–183. doi:10.1016/j.worlddev.2019.05.013
- Safari, K., Haghghi, A. S., Rastegar, A., & Jamshidi, A. (2011). The relationship between psychological empowerment and organizational learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1147–1152. doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.224
- Allahyari, R., Shahbazi, B., Mirkamali, S. M., & Kharazi, K. (2011). Survey of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1549–1554. doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.301
- Dehghani, S., Gharooni, A., & Arabzadeh, A. (2014). Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1130–1141. doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.600
- Weber, O., & Ahmad, A. (2014). Empowerment Through Microfinance: The Relation Between Loan Cycle and Level of Empowerment. *World Development*, 62, 75–

87.doi:10.1016/j.worlddev.2014.05.012

- Matilla, K (2009). Conceptos fundamentales en la planificación estratégica de las relaciones públicas. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=hSwLHT32sIoC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Velázquez, G. (2005). Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle 2005. Liderazgo Empático "Un modelo de liderazgo para las Organizaciones Mexicanas, 6 (23) Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34202307>
- Turbay-Posada, María José. (2013). Universidad del Norte Barranquilla. Liderazgo e innovación organizacional. Psicología desde el Caribe, (vol. 30). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600001>
- Contreras, F & Castro, G. (2013). Estudios Gerenciales. Liderazgo, poder y movilización organizacional, 29 (126). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21228397008>
- Petit, E.; Gutiérrez, L. (2007). Revista Venezolana de Gerencia de Universidad del Zulia. Liderazgo con Empowerment: Promotor de la innovación., (vol. 12). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29014472004>
- Chiavenato, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. Bogotá Colombia. Mc Graw-Hill.
- Daft, R. (2005). La experiencia del liderazgo. (3ra ed.). Bogotá-Colombia. Editorial: Thomson.
- Reyes, A. (2005) Administración del personal 1: Relaciones humanas. México: Limusa.
- Blanchard, K.; Carlos, J.; y Randolph, A. (2003). Empowerment: Tres claves para que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa. California-USA. Editorial Norma.
- Wilson, T. (2000). Empowerment: cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores. (2da ed.). Barcelona-España. Editorial: Gestión.

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México. Editorial: Thomson.
- Bernal, C. (2010). *Metodología en la investigación*. 2da ed. Colombia. Prentice Hall
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Perú. Recuperado de: http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Aguilar, A.; Duarte, L.; Orrantia, E. (2011). *Investigación no experimental*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/uabcpsique/diseos-no-experimentales-transversales-transversales-descriptivos-y-exploratorios>
- Porret, M. (2007). *Recursos Humanos dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/coeptum/article/viewArticle/242/605>
- Chiavenato, A. (2007). *Teoría la toma de decisiones*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/105063251/Trabajo-de-Toma-Decisiones>
- Apiquian, A. (abril 2007). *EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS*. Trabajo presentado en III Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac de Universidad Anáhuac México Norte. México
- Blanco, C. (2014). *Encuesta y Estadística: Métodos de Investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación*. Córdoba – Argentina. Editorial Brujas.
- Congreso de la República del Perú. (6 de abril de 2012). Artículo 3 [Título I]. Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales. [Ley N° 29849] DO: El Peruano. Recuperado de <https://storage.servir.gob.pe/lsc/normas-legales/Ley%2029849.pdf>
- López, P. (2004) Punto Cero. *Población muestra y muestreo*. vol.09, n.08, pp. 69-74. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Hernández, Fernández & Baptista (2006). *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México. McGraw-Hill.

Berenson M. y Levine, D. (1996). *Estadística básica en administración, conceptos y aplicaciones*. (6ta. ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana

ANEXOS

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer la relación de “El liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María – 2019”

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente, siendo:

N: Nunca CN: Casi Nunca AV: A Veces CS: Casi Siempre S: Siempre

Nº	DIMENSIÓN: Decisión	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Cuando se establecen metas, su jefe escasamente escucha las sugerencias de los trabajadores.					
2	Cuando tratan asuntos relevantes, su jefe escasamente le permite que exprese sus ideas.					
3	Cuando se tiene que tomar una respuesta inmediata, el trabajador tiene que esperar por la decisión del jefe.					
	DIMENSIÓN: Futuro	N	CN	A	CS	S
4	Para el buen funcionamiento de maquinarias y equipos, el personal a cargo decide el mantenimiento preventivo sin la autorización del jefe.					
5	Si hiciste el trabajo encomendado con anticipación, tu jefe escasamente revisa la documentación para facilitar su viabilidad.					
	DIMENSIÓN: Participación en la ejecución	N	CN	A	CS	S
6	El jefe da seguimiento de los procesos para su eficiente ejecución.					
7	Si tuvieras una documentación pendiente tu jefe apoya para su cumplimiento.					
8	El jefe promueve reuniones semanales para informarles cuales son las metas a cumplir por el área.					
	DIMENSIÓN: Intervención	N	CN	A	CS	S
9	El jefe asigna actividades laborales, aunque desconozcas de la tarea asignada.					
10	El jefe solicita una meta a corto plazo sabiendo que demanda tiempo para su ejecución.					
	DIMENSIÓN: Valoración	N	CN	A	CS	S
11	El jefe escasamente reconoce cuando está en error las actividades ejecutadas.					
12	Cuando cometiste un error involuntario, tu jefe lo divulga en la organización.					
13	Solo recibes opiniones favorables cuando tus acciones de trabajo beneficiaron al jefe.					
	DIMENSIÓN: Compartir información	N	CN	A	CS	S
14	El jefe informa que documentos carecen de una revisión minuciosa para dar una respuesta.					

15	La oficina cuenta con una persona asignada para tomar decisiones cuando el jefe está ausente.					
16	Las responsabilidades asignadas son para la toma de decisiones sencillas, pero importantes para su ejecución.					
DIMENSIÓN: Autonomía por medio de fronteras		N	CN	A	CS	S
17	Tengo la capacidad de tomar el control del área, porque fui asignado, públicamente cuando el jefe desempeña otras funciones.					
18	El jefe me delega la responsabilidad de integrar acciones conjuntas con otras áreas.					
19	Cuando se me asigna un cargo, siempre lo hacen a través de un documento escrito para tomar control de las funciones delegadas.					
20	Mayormente las actividades recaen en la persona que mayor experiencia posee en el área de trabajo.					
21	Las tareas asignadas están orientadas a alcanzar las metas proyectadas.					
22	En la oficina se encuentra un área fija donde permanentemente se observe la misión institucional.					
23	Mi jefe procura que en la unidad de trabajo se generen e implementen los valores estipulados por la organización.					
DIMENSIÓN: Equipo versus jerarquías		N	CN	A	CS	S
24	Para tomar decisión a una respuesta urgente e importante primero debo consultar al jefe inmediato.					
25	El trabajo está dividido y asignado por el equipo de trabajo, para cuando se dé una respuesta urgente e importante					
26	Las decisiones que están establecidas en un plan estratégico pueden ser cambiadas por una de mayor urgencia.					
27	Siempre la última decisión la tiene mi jefe					


Validación del instrumento.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María - 2019								
Apellidos y nombres del Investigador: Mio Alipazaga, Irvin Ismael Pedro								
Apellidos y nombres del experto: <i>MAIRENA FOX PETRONILA ULIANA</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
Liderazgo autocrático	Decisión	Propuestas	Cuando se establecen metas, su jefe escasamente escucha las sugerencias de los trabajadores.	ORDINAL	✓			
		Comunicación	Cuando tratan asuntos relevantes, su jefe escasamente le permite que exprese sus ideas.	ORDINAL	✓			
		Capacidad de respuesta	Cuando se tiene que tomar una respuesta inmediata, el trabajador tiene que esperar por la decisión del jefe.	ORDINAL	✓			
	Futuro	Prevención	Para el buen funcionamiento de maquinarias y equipos, el personal a cargo decide el mantenimiento preventivo sin la autorización del jefe.	ORDINAL	✓			
		Incertidumbre	Si hiciste el trabajo encomendado con anticipación, tu jefe escasamente revisa la documentación para facilitar su viabilidad.	ORDINAL	✓			
	Participación en la ejecución	Enseña	El jefe da seguimiento de los procesos para su eficiente ejecución.	ORDINAL	✓			
		Coopera	Si tuvieras una documentación pendiente tu jefe apoya para su cumplimiento.	ORDINAL	✓			
		Organiza	El jefe promueve reuniones semanales para informarles cuales son las metas a cumplir por el área.	ORDINAL	✓			
	Intervención	División del trabajo	El jefe asigna actividades laborales aunque desconozcas de la tarea asignada.	ORDINAL	✓			
		Establecimiento de objetivos	El jefe solicita una meta a corto plazo sabiendo que demanda tiempo para su ejecución.	ORDINAL	✓			
	Valoración	Arbitrario	El jefe escasamente reconoce cuando está en error las actividades ejecutadas.	ORDINAL	✓			
		Criticas	Cuando cometiste un error involuntario, tu jefe lo divulga en la organización.	ORDINAL	✓			
		Halagos	Solo recibes opiniones favorables cuando tus acciones de trabajo beneficiaron al jefe.	ORDINAL	✓			
	Firma del experto:	<i>Mairena Fox</i>		Fecha <i>18 / 05 / 2019</i>				

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María - 2019							
Apellidos y nombres del Investigador: Mio Alipazaga, Irvin Ismael Pedro							
Apellidos y nombres del experto: MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Compartir información	Autonomía	El jefe informa que documentos carecen de una revisión minuciosa para dar una respuesta.	ORDINAL	✓		
		Decisión	La oficina cuenta con una persona asignada para tomar decisiones cuando el jefe está ausente.	ORDINAL	✓		
		Responsabilidad	Las responsabilidades asignadas son para la toma de decisiones sencillas, pero importantes para su ejecución.	ORDINAL	✓		
	Autonomía por medio de fronteras	Actuación	Tengo la capacidad de tomar el control del área, porque fui asignado, públicamente cuando el jefe desempeña otras funciones.	ORDINAL	✓		
		Valoración	El jefe me delega la responsabilidad de integrar acciones conjuntas con otras áreas.	ORDINAL	✓		
		Explicito	Cuando se me asigna un cargo, siempre lo hacen a través de un documento escrito para tomar control de las funciones delegadas.	ORDINAL	✓		
		Conocido	Mayormente las actividades recaen en la persona que mayor experiencia posee en el área de trabajo.	ORDINAL	✓		
		Visión	Las tareas asignadas están orientadas a alcanzar las metas proyectadas.	ORDINAL	✓		
		Misión	En la oficina se encuentra un área fija donde permanentemente se observe la misión institucional.	ORDINAL	✓		
		Valores	Mi jefe procura que en la unidad de trabajo se generen e implementen los valores estipulados por la organización.	ORDINAL	✓		
	Equipo versus jerarquías	Jerarquización	Para tomar decisión a una respuesta urgente e importante primero debo consultar al jefe inmediato.	ORDINAL	✓		
		Agilidad	El trabajo está dividido y asignado por el equipo de trabajo, para cuando se dé una respuesta urgente e importante	ORDINAL	✓		
		Flexibilidad	Las decisiones que están establecidas en un plan estratégico pueden ser cambiadas por una de mayor urgencia.	ORDINAL	✓		
Decisión		Siempre la última decisión la tiene mi jefe	ORDINAL	✓			
Firma del experto: 			Fecha 18 / 05 / 2019				

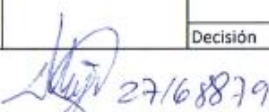
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María - 2019								
Apellidos y nombres del Investigador: Mio Alipazaga, Irvin Ismael Pedro								
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. ALIAGA CORREA DAVID FERNANDO</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
Liderazgo autocrático	Decisión	Propuestas	Cuando se establecen metas, su jefe escasamente escucha las sugerencias de los trabajadores.	ORDINAL	✓			
		Comunicación	Cuando tratan asuntos relevantes, su jefe escasamente le permite que exprese sus ideas.	ORDINAL	✓			
		Capacidad de respuesta	Cuando se tiene que tomar una respuesta inmediata, el trabajador tiene que esperar por la decisión del jefe.	ORDINAL	✓			
	Futuro	Prevención	Para el buen funcionamiento de maquinarias y equipos, el personal a cargo decide el mantenimiento preventivo sin la autorización del jefe.	ORDINAL	✓			
		Incertidumbre	Si hiciste el trabajo encomendado con anticipación, tu jefe escasamente revisa la documentación para facilitar su viabilidad.	ORDINAL	✓			
	Participación en la ejecución	Enseña	El jefe da seguimiento de los procesos para su eficiente ejecución.	ORDINAL	✓			
		Coopera	Si tuvieras una documentación pendiente tu jefe apoya para su cumplimiento.	ORDINAL	✓			
		Organiza	El jefe promueve reuniones semanales para informarles cuales son las metas a cumplir por el área.	ORDINAL	✓			
	Intervención	División del trabajo	El jefe asigna actividades laborales aunque desconozcas de la tarea asignada.	ORDINAL	✓			
		Establecimiento de objetivos	El jefe solicita una meta a corto plazo sabiendo que demanda tiempo para su ejecución.	ORDINAL	✓			
	Valoración	Arbitrario	El jefe escasamente reconoce cuando está en error las actividades ejecutadas.	ORDINAL	✓			
		Críticas	Cuando cometiste un error involuntario, tu jefe lo divulga en la organización.	ORDINAL	✓			
		Halagos	Solo recibes opiniones favorables cuando tus acciones de trabajo beneficiaron al jefe.	ORDINAL	✓			
	Firma del experto:	<i>[Firma]</i> 27/68879		Fecha	18, 05, 2019			


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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María - 2019							
Apellidos y nombres del Investigador: Mio Alipazaga, Irvin Ismael Pedro							
Apellidos y nombres del experto: Dr. ALIPAZAGA CORREA DAVID FERNANDO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Compartir información	Autonomía	El jefe informa que documentos carecen de una revisión minuciosa para dar una respuesta.	ORDINAL	✓		
		Decisión	La oficina cuenta con una persona asignada para tomar decisiones cuando el jefe está ausente.	ORDINAL	✓		
		Responsabilidad	Las responsabilidades asignadas son para la toma de decisiones sencillas, pero importantes para su ejecución.	ORDINAL	✓		
	Autonomía por medio de fronteras	Actuación	Tengo la capacidad de tomar el control del área, porque fui asignado, públicamente cuando el jefe desempeña otras funciones.	ORDINAL	✓		
		Valoración	El jefe me delega la responsabilidad de integrar acciones conjuntas con otras áreas.	ORDINAL	✓		
		Explicito	Cuando se me asigna un cargo, siempre lo hacen a través de un documento escrito para tomar control de las funciones delegadas.	ORDINAL	✓		
		Conocido	Mayormente las actividades recaen en la persona que mayor experiencia posee en el área de trabajo.	ORDINAL	✓		
		Visión	Las tareas asignadas están orientadas a alcanzar las metas proyectadas.	ORDINAL	✓		
		Misión	En la oficina se encuentra un área fija donde permanentemente se observe la misión institucional.	ORDINAL	✓		
		Valores	Mi jefe procura que en la unidad de trabajo se generen e implementen los valores estipulados por la organización.	ORDINAL	✓		
	Equipo versus jerarquías	Jerarquización	Para tomar decisión a una respuesta urgente e importante primero debo consultar al jefe inmediato.	ORDINAL	✓		
		Agilidad	El trabajo está dividido y asignado por el equipo de trabajo, para cuando se dé una respuesta urgente e importante	ORDINAL	✓		
		Flexibilidad	Las decisiones que están establecidas en un plan estratégico pueden ser cambiadas por una de mayor urgencia.	ORDINAL	✓		
Decisión		Siempre la última decisión la tiene mi jefe	ORDINAL	✓			
Firma del experto:				Fecha		18/05/2019	


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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María - 2019								
Apellidos y nombres del investigador: Mio Alipazaga, Irvin Ismael Pedro								
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Alva Arce Rosal Casar</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
Liderazgo autocrático	Decisión	Propuestas	Cuando se establecen metas, su jefe escasamente escucha las sugerencias de los trabajadores.	ORDINAL	✓			
		Comunicación	Cuando tratan asuntos relevantes, su jefe escasamente le permite que exprese sus ideas.	ORDINAL	✓			
		Capacidad de respuesta	Cuando se tiene que tomar una respuesta inmediata, el trabajador tiene que esperar por la decisión del jefe.	ORDINAL	✓			
	Futuro	Prevención	Para el buen funcionamiento de maquinarias y equipos, el personal a cargo decide el mantenimiento preventivo sin la autorización del jefe.	ORDINAL	✓			
		Incertidumbre	Si hiciste el trabajo encomendado con anticipación, tu jefe escasamente revisa la documentación para facilitar su viabilidad.	ORDINAL	✓			
	Participación en la ejecución	Enseña	El jefe da seguimiento de los procesos para su eficiente ejecución.	ORDINAL	✓			
		Coopera	Si tuvieras una documentación pendiente tu jefe apoya para su cumplimiento.	ORDINAL	✓			
		Organiza	El jefe promueve reuniones semanales para informarles cuales son las metas a cumplir por el área.	ORDINAL	✓			
	Intervención	División del trabajo	El jefe asigna actividades laborales aunque desconozcas de la tarea asignada.	ORDINAL	✓			
		Establecimiento de objetivos	El jefe solicita una meta a corto plazo sabiendo que demanda tiempo para su ejecución.	ORDINAL	✓			
	Valoración	Arbitrario	El jefe escasamente reconoce cuando está en error las actividades ejecutadas.	ORDINAL	✓			
		Críticas	Cuando cometiste un error involuntario, tu jefe lo divulga en la organización.	ORDINAL	✓			
		Halagos	Solo recibes opiniones favorables cuando tus acciones de trabajo beneficiaron al jefe.	ORDINAL	✓			
	Firma del experto: 			Fecha: <i>24 / 06 / 19</i>				

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María - 2019							
Apellidos y nombres del Investigador: Mio Alipazaga, Irvin Ismael Pedro							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Alva Acece Rosel Cesar							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Empowerment	Compartir información	Autonomía	El jefe informa que documentos carecen de una revisión minuciosa para dar una respuesta.	ORDINAL	✓		
		Decisión	La oficina cuenta con una persona asignada para tomar decisiones cuando el jefe está ausente.	ORDINAL	✓		
		Responsabilidad	Las responsabilidades asignadas son para la toma de decisiones sencillas, pero importantes para su ejecución.	ORDINAL	✓		
	Autonomía por medio de fronteras	Actuación	Tengo la capacidad de tomar el control del área, porque fui asignado, públicamente cuando el jefe desempeña otras funciones.	ORDINAL	✓		
		Valoración	El jefe me delega la responsabilidad de integrar acciones conjuntas con otras áreas.	ORDINAL	✓		
		Explicito	Cuando se me asigna un cargo, siempre lo hacen a través de un documento escrito para tomar control de las funciones delegadas.	ORDINAL	✓		
		Conocido	Mayormente las actividades recaen en la persona que mayor experiencia posee en el área de trabajo.	ORDINAL	✓		
		Visión	Las tareas asignadas están orientadas a alcanzar las metas proyectadas.	ORDINAL	✓		
		Misión	En la oficina se encuentra un área fija donde permanentemente se observe la misión institucional.	ORDINAL	✓		
		Valores	Mi jefe procura que en la unidad de trabajo se generen e implementen los valores estipulados por la organización.	ORDINAL	✓		
	Equipo versus jerarquías	Jerarquización	Para tomar decisión a una respuesta urgente e importante primero debo consultar al jefe inmediato.	ORDINAL	✓		
		Agilidad	El trabajo está dividido y asignado por el equipo de trabajo, para cuando se dé una respuesta urgente e importante	ORDINAL	✓		
		Flexibilidad	Las decisiones que están establecidas en un plan estratégico pueden ser cambiadas por una de mayor urgencia.	ORDINAL	✓		
Decisión		Siempre la última decisión la tiene mi jefe	ORDINAL	✓			
Firma del experto:				Fecha <u>24/06/19</u>			

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

Matriz de consistencia.

TÍTULO: Liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María - 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019?	Determinar la relación entre el liderazgo autocrático en el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.	Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.
¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y compartir información en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019?	Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y compartir información en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.	Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y compartir información en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.
¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y la autonomía con fronteras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019?	Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y la autonomía con fronteras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.	Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y la autonomía con fronteras en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.
¿Qué relación existe entre el liderazgo autocrático y equipo versus jerarquías en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019?	Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y equipo versus jerarquías en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.	Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y equipo versus jerarquías en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Jesús María, año 2019.

Fuente: Elaboración Propia

Resultados del Turnitin



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

IRVIN ISMAEL PEDRO MIO ALIPAZAGA (ORCID: 0000-0001-5279-3434)

ASESOR

Mgtr. CARLOS CASMA ZÁRATE (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA- PERÚ
2019

Match Overview

24%

1	Submitted to Universid... Student Paper	13%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	6%
3	sms.dunemai.com Internet Source	2%
4	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
5	docplayer.es Internet Source	<1%
6	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
7	cybertesis.unmsm.edu... Internet Source	<1%
8	repositorio.uladech.ed... Internet Source	<1%
9	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
10	Submitted to Universid... Student Paper	<1%
11	mtpе.gob.pe Internet Source	<1%
12	cooperacionsuizaenper... Internet Source	<1%
13	www.mintra.gob.pe Internet Source	<1%
14	repositorio.une.edu.pe Internet Source	<1%

Yo, **CARLOS ANTONIO, CASMA ZÁRATE** docente de la Facultad DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo FILIAL LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada

"LIDERAZGO AUTOCRÁTICO Y EMPOWERMENT EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, JESÚS MARÍA-2019" del (de la) estudiante Irvin Ismael Pedro Mio Alipazaga, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 05 de Julio de 2019



.....
Carlos Antonio, Casma Zárate

DNI: 06153553

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Irvin Ismael Pedro Mio Alipazaga cuyo título es: "**LIDERAZGO AUTOCRÁTICO Y EMPOWERMENT EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, JESÚS MARÍA-2019**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *16* (número) *Dieciséis* (letras).


Los Olivos, 05 de julio de 2019



Dr. Abraham Cárdenas Saavedra
PRESIDENTE



Dr. Pedro Constante Costilla Castillo
SECRETARIO



Mgtr. Carlos Antonio, Casma Zárate
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------