



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio
privado, Comas, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Felix Marroquin, Ana Marisela (orcid.org/0000-0002-3940-4243)

Salcedo Godoy, Cristihan (orcid.org/0000-0002-3461-1497)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Llenos de regocijo y esperanza dedicamos nuestra tesis a cada uno de nuestros seres queridos, quienes han sido los pilares para seguir adelante y no rendirnos.

Es para nosotros una gran satisfacción poder dedicarles a ellos, que con mucho esfuerzo, trabajo y esmero hemos logrado.

Agradecimiento

A Dios por darnos la fortaleza para seguir adelante y mostrarnos el camino para lograr nuestros objetivos.

Nuestra gratitud eterna a la Universidad César Vallejo y a sus directivos que integran. A los docentes de los diferentes cursos que orientaron nuestro proceso de formación, en especial a nuestra asesora, por su valioso aporte en la conducción y construcción de nuestra tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA POLÍTICA SALARIAL Y EL LIDERAZGO AUTOCRÁTICO EN UN COLEGIO PRIVADO, COMAS, 2023", cuyos autores son SALCEDO GODOY CRISTIHAN, FELIX MARROQUIN ANA MARISELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 28-11- 2023 22:26:06

Código documento Trilce: TRI - 0671102



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, FELIX MARROQUIN ANA MARISELA, SALCEDO GODOY CRISTIHAN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LA POLÍTICA SALARIAL Y EL LIDERAZGO AUTOCRÁTICO EN UN COLEGIO PRIVADO, COMAS, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SALCEDO GODOY CRISTIHAN DNI: 41634503 ORCID: 0000-0002-3461-1497	Firmado electrónicamente por: SCSALCEDOS el 28- 11-2023 21:53:04
FELIX MARROQUIN ANA MARISELA DNI: 46261901 ORCID: 0000-0002-3940-4243	Firmado electrónicamente por: AFELIXMA el 28-11- 2023 21:51:21

Código documento Trilce: INV - 1389373

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento de recolección de datos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de hipótesis general.....	26
Tabla 2. Prueba de hipótesis específica 1.....	27
Tabla 3. Prueba de hipótesis específica 2.....	27
Tabla 4. Prueba de hipótesis específica 3.....	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Variable política salarial.....	20
Figura 2. Dimensión decisiones sobre remuneraciones.....	21
Figura 3. Dimensión decisiones sobre prestaciones otorgadas.....	21
Figura 4. Variable liderazgo autocrático.....	22
Figura 5. Dimensión control directo.....	23
Figura 6. Dimensión comunicación unidireccional.....	23
Figura 7. Dimensión toma de decisiones centralizada.....	24
Figura 8. Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.....	25

Resumen

La presente investigación denominada: “La política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio privado, Comas, 2023”, tuvo como objetivo principal determinar la asociación entre la política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio privado, Comas, 2023, la misma que empleo un enfoque cuantitativo, siendo un tipo de investigación básica orientada, de diseño transversal descriptiva y nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 colaboradores del colegio, donde respondieron una encuesta y los resultados obtenidos constataron que existe una correlación positiva fuerte de 0,827 y una significancia de 0.000, así mismo la política salarial alcanza el nivel alto de 75% dentro de la organización y el liderazgo autocrático también un nivel alto de 68.33%. Se concluyó de manera general que la forma en que se establece la política salarial está considerablemente vinculada al estilo de liderazgo autocrático en la institución.

Palabras clave: Política salarial, liderazgo autocrático, compensación, estilo de liderazgo, colegio privado.

Abstract

The main objective of this research called: “Salary Policy and Autocratic Leadership in a private school, Comas, 2023” was to determine the association between salary policy and autocratic leadership in a private school, Comas, 2023, the same as I use a quantitative approach, being a type of oriented basic research, with a descriptive cross-sectional design and correlational level. The sample was made up of 60 employees of the school, where they responded to a survey and the results obtained confirmed that there is a strong positive correlation of 0.827 and a significance of 0.000, likewise the salary policy reaches the high level of 75% within the organization and autocratic leadership also a high level of 68.33%. It is generally concluded that the way in which the salary policy is established is considerably linked to the autocratic leadership style in the institution.

Keywords: Salary policy, autocratic leadership, compensation, leadership style, private school.

I. INTRODUCCIÓN

En el panorama actual se puede observar que hay distintos factores internos que influyen en el rendimiento laboral en las organizaciones tales como la política salarial o el estilo de liderazgo (Torres, 2022). En ese sentido, una política salarial justa motivará al colaborador y tendrá un mejor desempeño en la organización y aún más, un incentivo que recompense el alto nivel de rendimiento de los colaboradores, generando además ventaja competitiva. Así mismo, para lograr un alto nivel de productividad, los directivos de algunas organizaciones instauran el liderazgo autocrático, sin embargo, se reduce significativamente la motivación de los colaboradores y se propicia la reducción de competitividad empresarial (Vergara y Romero et al., 2022; Vergara y Romero, 2021).

En efecto, las decisiones empresariales son burocráticas al no existir interacción entre directivos y colaboradores, influyendo negativamente sobre el logro de los objetivos institucionales (García Leonard et al., 2021; Cuadrado-Rodríguez et al, 2021) afectando el desempeño del colaborador al no existir un adecuado sistema de recompensas (Jayadi et al, 2021). De esta forma se evidencia que este estilo de liderazgo se centra en el rendimiento del colaborador en la organización (Escandón& Hurtado, 2016; Solomon y Steyn, 2017).

En el contexto internacional la OIT (2017) respecto a la política salarial señala que en muchos países de Latinoamérica el salario mínimo es muy bajo y que, por lo tanto, no estaría cumpliendo con su rol de proteger y colmar las necesidades básicas de los trabajadores y por consiguiente de sus familias. Así mismo, recalca que el aumento de los salarios de manera sostenible depende del aumento de la productividad a largo plazo. Reforzando lo anterior, según Bohórquez et al., (2020), el trabajo (realizado por los colaboradores) no es valorado ni remunerado o compensado correctamente en relación a su productividad laboral (Mariconera, 2020; Ermel y Domonte, 2018). En México según el autor Munguía (2019) en un estudio sobre productividad laboral y salarios desde 2009, esta ha registrado un crecimiento sostenido, pero los salarios no, debido a la crisis económica de ese año. En este mismo país, Velásquez (2018) sugiere que las

políticas económicas y salariales deben estar asociadas a los programas sociales y de esta forma impulsar el incremento de los ingresos familiares.

Por otro lado, en relación al liderazgo autocrático, en Latinoamérica existe una mezcla de estilos de liderazgo (transformacionales, autocráticos, democráticos, etc.), resaltándose más el liderazgo autocrático (Rivera González, 2016, citado por Villafuerte y Verdezoto, 2021; Palafox, 2021).

En el Perú, Arrollo, et al. (2022) dan a conocer las diferencias salariales las cuales varían según la actividad, por ende, no son homogéneos. En otro estudio, según Maruri (2022), las gestiones del liderazgo de los directivos de la institución educativa influirán en la sinergia que ayudará al logro de los aprendizajes en los estudiantes. Es decir, el director líder es relevante para la calidad educativa. En el sector público hay ventaja en cuanto a las remuneraciones monetarias, pero, el sector privado se diferencia por otorgar otros beneficios como los bonos de logro y otros incentivos. En nuestro país existe una Ley de Igualdad Salarial, la Ley N°30709, promulgada en el 2017, la misma que restringe la discriminación remunerativa y así evitar brechas por distribución de género. Esta además traería entre otros beneficios, clima y satisfacción laboral (Rožman et al. 2021; Diaz et al. 2022).

La empresa estudiada es una institución educativa que ofrece servicios de enseñanza inicial, primaria y secundaria. La institución cuenta con 69 trabajadores, administrativos y plana docente y más de 1,100 alumnos. En ella en los últimos años se ha presentado malestar por parte de algunos colaboradores respecto a la poca interacción con los directivos de la institución mostrando además descontento por sus salarios, lo que responde a una política de la directiva. Las probables causas de esta problemática, se deben sobre todo a que, en la institución, el liderazgo por parte de los directivos es de estilo autocrática, es decir, es autoritario, dificultando la comunicación y la confianza con el personal administrativo y la plana docente (Ochoa-Rico et al., 2022).

Por todo lo descrito la presente investigación se centrará en establecer la

asociación entre la política salarial y el liderazgo autocrático, tomando en consideración los aportes del artículo científico de los autores Vergara et al., (2020) y Márquez et al., (2018), quienes aseveran que los estilos de liderazgo impactan e influyen de manera directa sobre las expectativas y motivación del colaborador en la organización, es decir, sobre el clima organizacional, la retención del personal, la productividad laboral, y el logro de objetivos a corto plazo.

Para formular el problema de investigación manifiesta la siguiente pregunta:

¿Qué asociación existe entre la política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio privado, Comas, 2023?, del mismo modo, de manera específica 1) ¿Qué asociación existe entre la política salarial y control directo en un colegio privado, Comas, 2023?; 2) ¿Qué asociación existe entre la política salarial y comunicación unidireccional en un colegio privado, Comas, 2023?; 3) ¿Qué asociación existe entre la política salarial y toma de decisiones centralizada en un colegio privado, Comas, 2023?

Este estudio se justifica según lo propuesto por Hernández y Mendoza (2018), por sus implicancias teóricas, ya que proporciona un marco conceptual para comprender cómo la política salarial impacta en la motivación laboral y el compromiso, tal es el caso de la Teoría de Fijación de Metas, que sugiere que establecer metas claras puede aumentar la motivación, mientras que la Teoría X de McGregor plantea que un liderazgo autoritario puede afectar negativamente la motivación de los empleados. Por sus implicaciones prácticas, porque brinda la oportunidad de identificar posibles desequilibrios o inequidades salariales que podrían generar insatisfacción y desmotivación en los empleados. De manera social, ya que permite comprender cómo estas prácticas impactan en el bienestar y desempeño de los empleados, así como en la calidad educativa ofrecida a los estudiantes. Y por su utilidad metodológica mediante del uso de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para recolectar datos, las mismas que fueron validadas por expertos, para su posterior análisis y procesamiento.

Según lo descrito, se propone como objetivo general: Determinar la asociación entre la política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio privado,

Comas, 2023. En tanto, los objetivos específicos: 1) Determinar la asociación entre la política salarial y control directo en un colegio privado, Comas, 2023; 2) Determinar la asociación entre la política salarial y comunicación unidireccional en un colegio privado, Comas, 2023; 3) Determinar la asociación entre la política salarial y toma de decisiones centralizada en un colegio privado, Comas, 2023.

La hipótesis general planteada: Existe asociación entre la política salarial y el liderazgo autocrático de un colegio privado, Comas, 2023. Las hipótesis específicas: 1) Existe asociación entre la política salarial y control directo de un colegio privado, Comas, 2023; 2) Existe asociación entre la política salarial y comunicación unidireccional de un colegio privado, Comas, 2023; y 3) Existe asociación entre la política salarial y toma de decisiones centralizada de un colegio privado, Comas, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Diversos estudios a través de sus aportes han demostrado como se relacionan las variables de esta tesis. Algunas de ellas enfocadas en la variable política salarial, mientras que otros están relacionados al liderazgo autocrático. Se pudo encontrar una importante cantidad de estudios de índole nacional y también internacionales, con relación al problema de investigación.

En Ecuador, Ricaurte et al. (2020) hicieron una investigación en 2020 con el fin de desarrollar una política salarial que estimara los incrementos salariales tienen relación con la productividad laboral del personal en una organización. Para lograr esto, utilizaron un enfoque mixto y descriptivo en su investigación. Los resultados revelaron que el 80% de los trabajadores se mostraron satisfechos en general. En cuanto a la satisfacción extrínseca, en una escala del 1 al 5, el salario percibido obtuvo una calificación promedio de 3.43, mientras que las oportunidades de capacitación obtuvieron un puntaje de 3.35. En conclusión, se determinó que existe una desigualdad en los aumentos salariales y de qué forma incide en el desempeño de los colaboradores.

En un estudio en Colombia (Colina, 2018) se da a conocer que las empresas colombianas del sector público, el poder es el factor determinante, sea de forma positiva o negativa en la voluntad de los empleados de seguir las directrices de sus líderes. Esto se debe a que la capacidad de influencia de los líderes sobre sus equipos de trabajo está determinada por el poder conferido por la administración del gobierno actual, en lugar de basarse en la legitimidad, aprobación o seguimiento por parte de los empleados. En otras palabras, se refiere a un estilo de liderazgo autocrático. La conclusión es que el poder que se atribuye a un líder debido a su posición no es el mejor motivador. Por el contrario, lo que realmente inspira y motiva a los colaboradores es el ejemplo y el respeto que el líder demuestra.

Según García y Cerdas (2019) en un estudio en Costa Rica sobre la importancia del líder en las empresas del sector educativo. Se empleó una metodología cuantitativa, utilizando un diseño ex transversal, en el que se aplica un

cuestionario sobre una muestra de 125 directivos seleccionados de manera probabilística y estratificada. Los resultados confirman que el estilo de liderazgo más frecuente es el transformacional, seguido del estilo transaccional, y finalmente el estilo laissez-faire. Como conclusión se sugiere que el liderazgo transformacional se enfoque en la dimensión pedagógica como un elemento dinamizador, ya que esta dimensión caracteriza el trabajo realizado en las organizaciones educativas. Se destaca además la importancia de fortalecer un liderazgo desde una perspectiva pedagógica, que promueva el trabajo en equipo y favorezca los procesos, ya que lograr metas conjuntas es fundamental para la calidad educativa.

Así mismo, en Ecuador, Rodríguez (2020), se propuso investigar cómo se relacionan la remuneración salarial y el nivel de vida de los empleados de Jipijapa. La investigación fue aplicada fue de enfoque cualitativo y descriptivo, y se empleó la encuesta como instrumento a una muestra de 392 empleados de diversas instituciones públicas y privadas. Los resultados obtenidos revelaron una asociación directa entre la remuneración salarial y la calidad de vida. que un 34,95% de los trabajadores expresaron insatisfacción con su salario, indicando que este no era suficiente para cubrir las necesidades esenciales de sus hogares, lo que resultaba en un nivel general de satisfacción bajo. Como conclusión, se determinó que el impacto de la remuneración salarial influye tanto en la calidad de vida como en el grado de satisfacción de los empleados.

A nivel nacional, Baamonde y Sardi (2021), hicieron una investigación con el fin de abordar la relación entre dos tipos de liderazgo opuestos, democrático y autocrático, en relación con la gestión administrativa en las PYMES de Lima Metropolitana. Para lograr esto, se utilizaron entrevistas a profundidad con 15 expertos de diferentes sectores económicos, seleccionados mediante un muestreo por conveniencia, lo que proporcionó una perspectiva cualitativa. Además, se realizaron encuestas a colaboradores de 381 PYMES mediante un muestreo no probabilístico, lo que brindó una perspectiva cuantitativa. Los resultados obtenidos indicaron que existe una mayor vinculación entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa en las PYMES, en comparación con el liderazgo autocrático.

Como conclusión, se evidencia una relación más estrecha entre la gestión administrativa y el estilo de liderazgo democrático en el contexto de las PYMES.

Por su parte, Ávila (2018), tenía como finalidad en su estudio determinar la presencia de discriminación salarial y como que influye en la generación de brechas salariales en los trabajadores tanto dependientes como independientes de Perú en el 2016. La metodología utilizada fue de naturaleza cuantitativa y se buscó proporcionar una explicación causal de los fenómenos, mediante un diseño no experimental. Los resultados demostraron que existe una brecha salarial por género del 28.3% en los empleados dependientes, mientras que en los empleados independientes el porcentaje alcanzó el 34.3%, lo que resulta en una brecha salarial total del 51.3%. Como conclusión, se determinó que existe una diferencia salarial entre caballeros y damas, lo que demuestra que si existe discriminación salarial por género tanto en empleados dependientes como independientes.

El autor García (2021), realizó una investigación enfocada en las políticas salariales en docentes de una universidad privada en Chiclayo. El estudio se realizó utilizando un enfoque descriptivo, cuantitativo y no experimental de corte transversal. La población objetivo consistió en 177 docentes universitarios a tiempo completo, de los cuales se seleccionó una muestra de 122 participantes. Para recabar datos se utilizó un cuestionario conteniendo por 25 preguntas basadas en una escala de Likert. Los resultados, una vez categorizados, revelaron que la dimensión "vigor" se encontraba en un nivel bueno, con un 98% de los docentes en esta categoría. En cuanto a la dimensión "dedicación", se observó que el 51% de los docentes se ubicaba en buen nivel, así mismo el 36% se encontraba en el grado regular. Por último, en la dimensión "absorción", se encontró que el 53% de los docentes se ubicaba en el grado regular y el 33% en el nivel bajo. En conclusión, se determinó que el compromiso laboral "engagement" de los docentes en la universidad privada de Chiclayo era bueno en general.

Igualmente, Recalde (2022) tuvo como fin establecer como se relacionan las políticas de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de saneamiento en Pisco. El enfoque del estudio fue cuantitativo, de

naturaleza básica, hipotético-deductivo, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. Se empleó una encuesta con una escala tipo Likert compuesta por 12 ítems. La muestra de participantes consistió en 81 colaboradores. Los resultados obtenidos revelaron que la significancia obtenida fue de 0.000, lo cual es menor a 0.05. Esto confirma que existe una relación significativa entre las políticas de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores.

Finalmente, Gavino (2020), hizo un estudio cuyo objetivo de encontrar la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital en Chimbote. El enfoque del estudio fue cuantitativo, de tipo no experimental y con un diseño descriptivo correlacional. La población estudiada comprendió a 831 trabajadores. Para recolectar datos se empleó una encuesta. Los resultados revelaron una relación positiva significativa entre las variables, con un coeficiente Rho de 0.706 y un nivel de significancia del 1% ($p < 0.01$). En consecuencia, se concluye que la compensación salarial contribuye de manera positiva a mejorar el desempeño laboral de los empleados del hospital.

Es importante mencionar las bases teóricas que sustentan el presente estudio, entre ellas el enfoque situacional de liderazgo. Tannenbaum y Schmidt, según Chiavenato (2018), proponen un enfoque situacional del liderazgo con diversos patrones de comportamiento. Esto implica que los líderes pueden ajustar su estilo de liderazgo tanto para diferentes subordinados como para un mismo subordinado en distintas situaciones. La flexibilidad del líder se basa en evaluar la eficiencia de los subordinados y la naturaleza de las tareas, permitiendo un rango variable de autoridad y libertad. En tareas rutinarias, el liderazgo tiende a ser más limitado y controlado por el jefe.

Así mismo, White y Lippitt postularon una teoría influyente sobre los estilos de liderazgo, examinando los efectos de tres estilos (autocrático, liberal y democrático) en tres grupos distintos. Así, el liderazgo autocrático, implica la centralización de decisiones y la imposición de órdenes por parte del líder, resultó

en comportamientos grupales negativos, abarcando tensiones, frustración y agresividad, además de la ausencia de espontaneidad, iniciativa y formación de grupos sociales (Chiavenato, 2018).

La Teoría de las Relaciones Humanas transcurrió como una reacción y extensión de la Teoría Clásica de la Administración, centrándose en el aspecto social y humano de las organizaciones. Esta teoría resalta la importancia de las relaciones interpersonales, la motivación y el bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral. Reconocer la importancia de las relaciones humanas podría llevar a una adaptación del liderazgo hacia estilos más participativos y orientados al bienestar de los empleados (Chiavenato, 2018).

La Teoría de Agencia se fundamenta en la relación entre empleadores (principal) y empleados (agente), donde los salarios son un mecanismo de incentivos y control. El liderazgo autocrático puede afectar cómo se aplican estas relaciones en la toma de decisiones salariales y como una medida para reducir posibles conflictos de intereses al establecer una toma de decisiones centralizada. (Acosta Palomeque, 2018).

En esa misma línea, la Teoría de la Equidad asevera que los colaboradores evalúan sus recompensas producto de su esfuerzo laboral a partir de si son justas o no. El nivel de satisfacción va a depender de la equidad, y de allí el sentido de motivación y satisfacción para conseguir las metas esperadas por la organización (Veytia y Contreras, 2019, Çeti y Hassan, 2019).

La Teoría Motivacional de Fijación de Metas de Locke (Chiavenato, 2017) sugiere que un salario competitivo y un estilo de liderazgo que involucre una toma de decisiones centralizada pueden influir en la motivación de los empleados. Cuando las políticas salariales son adecuadas, los empleados pueden sentirse más valorados y motivados para desempeñarse mejor. Además, el liderazgo autocrático, al imponer directrices y decisiones, puede generar motivación a través de la claridad y la dirección. En conjunto, estas prácticas pueden impulsar la motivación de los empleados en un entorno de trabajo.

La Teoría X aboga por un estilo de gestión en el que la supervisión y el control estricto externo, como el seguimiento estricto al horario, la ejecución precisa de tareas mediante métodos o rutinas, la evaluación de los resultados del trabajo, las pautas, normas y acciones disciplinarias, se utilizan como mecanismos para contrarrestar la desconfianza de la empresa hacia los empleados. Según esta teoría, las personas evitan la responsabilidad y solo trabajan motivadas por recompensas económicas. La Teoría X impone autocráticamente a los empleados realizar exactamente lo que la organización desea, sin tener en cuenta sus opiniones u objetivos personales (Chiavenato, 2018).

Finalmente, la Teoría Clásica de la Administración, proporciona fundamentos que influyen en la forma en que se estructuran y gestionan los salarios en las organizaciones. La Teoría Clásica aboga por la aplicación del principio de remuneración justa, que implica que los salarios deben ser justos y equitativos para evitar tensiones y conflictos laborales (Chiavenato, 2018). Las políticas salariales se desarrollan teniendo en cuenta este principio, considerando la equidad interna (comparación de salarios dentro de la organización) y la equidad externa (comparación con el mercado laboral).

En las siguientes líneas se detallan las definiciones de la variable política salarial; Summers y Stanbury (2019) señalan que es importante que las políticas salariales estén diseñadas con el fin de incrementar el poder de negociación de los trabajadores y fomentar una distribución proporcional y justa de los ingresos y mejorar las oportunidades para los trabajadores de bajos salarios, ya que tienen que ver directamente con la satisfacción monetaria de los empleados.

En tanto Lara (2021), sugiere que la política salarial debe influir en el desarrollo del sistema de retribuciones y de compensaciones de la organización. Así mismo, la política salarial consiste en determinar y administrar los salarios y compensaciones de los empleados, para establecer un marco justo y equitativo que permita a la organización atraer, retener y motivar a su talento humano, al tiempo que garantiza la competitividad y la mejora en el mercado laboral (Gualavisi, 2021; Mayorga, 2019).

Así mismo, se define la política salarial se define como la suma de principios que dirigen y orientan la filosofía y cultura de la organización en relación con la administración de las remuneraciones. (Reynoso y Rembao, 2019).

En relación a la variable liderazgo autocrático, los autores (Barrera y Cabrera, 2022) la describen como un estilo de liderazgo en donde el líder tiene el poder y la responsabilidad, incluyendo la toma las decisiones y las estrategias para alcanzar las metas. Se destaca sobre todo cuando se trazan metas a corto plazo, sin embargo, los miembros del equipo muestran un nivel de motivación bajo y escaso sentimiento de pertenencia.

El liderazgo autocrático se caracteriza por ser un estilo en el que el líder asume la responsabilidad de tomar decisiones de manera centralizada y ejerce un control total sobre un grupo o equipo, sin considerar la opinión o aportaciones de los miembros. Este enfoque se caracteriza por su autoritarismo y centralización del poder (Northouse, 2018).

Así mismo, este estilo de liderazgo se caracteriza por ser controlador con el trabajo y solo fijarse en el logro de resultados, sin considerar a los miembros de equipo. Ello propicia en los subordinados, relaciones tensas y pérdida de eficiencia en los resultados de la organización (Bormann y Gellatly, 2021).

De acuerdo con Semprún (2007, p. 354), este estilo de liderazgo fomenta que todas las decisiones dentro de la organización se basen en el control y la autoridad. Esto implica que los demás miembros del grupo no contribuyen ni se esfuerzan por ir más allá de lo que se espera de ellos.

Finalmente, para sustentar el estudio, se presentan las propuestas de dimensiones para las variables política salarial y liderazgo autocrático: Lara (2021) propone 4 dimensiones para la política salarial: Nivel salarial: es el salario base que se paga a los trabajadores. Encuesta salarial: se refiere a la comparación de los salarios de una organización con los de otras similares. Retribución individual: es

la relación entre el desempeño del colaborador y el salario y Retribución total: conjunto de beneficios que se ofrecen a los trabajadores además del salario.

Cuarta (2015), propone 3 dimensiones: Diagnóstico y valoración: Esta dimensión implica diagnosticar y controlar la situación actual de la política salarial en una organización, sector o país. Evaluación y criterios de comparación: Esta dimensión se refiere a los métodos y criterios utilizados para probar la efectividad y el impacto de la política salarial. Y criterios de comparación, son los estándares o medidas utilizadas para comparar los salarios dentro de una organización o en relación con otras empresas o industrias. Estos criterios ayudan a establecer referencias y proporcionan un marco para evaluar si los salarios son justos, competitivos y equitativos.

En otro aporte, Nora Lustig (Trujillo y Retemozo, 2019) propone 2 dimensiones: Fijación de salarios: es el proceso en el que se establece el grado de remuneración para diferentes categorías de empleo. Incluye la consideración de factores como la oferta y demanda de trabajo, la productividad, la inflación, la competitividad y otros elementos relevantes para establecer los salarios; y Negociación colectiva: proceso en el que, quienes representan a los empleadores y los colaboradores se reúnen para establecer y discutir los términos y condiciones laborales, incluyendo los salarios. La negociación colectiva puede ocurrir a diferentes niveles, ya sea a nivel empresarial, sectorial o incluso a nivel nacional, y tiene como objetivo alcanzar un punto medio entre las demandas de los colaboradores y las capacidades y necesidades de las organizaciones.

Para dimensionar la variable Liderazgo autocrático se propone 3 dimensiones: Toma de decisiones centralizada, se refiere al uso de la autoridad y el poder de decisión en manos del líder, sin involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones. El líder asume la responsabilidad de tomar todas las decisiones relevantes para el grupo o la organización, sin consultar ni tener en cuenta las opiniones o aportes de los subordinados. Control directo y supervisión estrecha, implican que el líder ejerce un monitoreo cercano y constante sobre las actividades y el desempeño de los subordinados y comunicación unidireccional, se refiere a un

flujo de comunicación predominantemente, donde el líder transmite información, instrucciones y directrices a los subordinados, sin fomentar un diálogo o una retroalimentación significativa (Cobas y María, 2017),

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación de la tesis fue básica orientada, ya que se enfocó en aportar conocimientos derivados de la realidad de una sociedad (Bernal, 2016).

Diseño de investigación

Respectivamente al diseño de investigación, llevado a cabo fue no experimental, lo que significa que no se ejerció control ni manipulación a las variables. Así mismo, se empleó un diseño transversal, lo que implicó que se evaluó la incidencia de las variables en un único momento (Arias, 2020).

Enfoque de investigación

Para esta investigación, el enfoque fue cuantitativo, pues se realizó la recolección de datos numérica y de dicho análisis se procesó mediante procedimientos estadísticos, a fin de cuantificar la información y posteriormente su utilización según su propósito (Sánchez et al., 2018).

Nivel de investigación

En relación al nivel de investigación fue correlacional, ya que evaluó cómo se asocian entre sí las variables en análisis (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Política salarial

Es una variable de clase cuantitativa. Según la investigación realizada por Reynoso

y Rembao (2019), la política salarial se refiere al conjunto de principios que orientan la filosofía y enfoque de la empresa en cuanto a la gestión de las remuneraciones. En tal sentido, Reynoso y Rembao (2019) propone como dimensiones a decisiones sobre remuneración y decisiones sobre prestaciones otorgadas.

Dimensión 1

Decisiones sobre remuneración. Para Reynoso y Rembao (2019), se refiere al proceso de tomar decisiones relacionadas con la compensación económica que se otorga a los empleados por su trabajo en una organización. Estas decisiones abarcan aspectos como el establecimiento de salarios base, la aplicación de incrementos salariales, la determinación de bonificaciones y otros incentivos económicos.

Dimensión 2

Decisiones sobre prestaciones otorgadas. Para Reynoso y Rembao (2019), se refiere a las decisiones tomadas por una organización respecto a los beneficios y prestaciones adicionales que ofrece a sus empleados, más allá de la remuneración económica. Estas decisiones incluyen la provisión de seguros de salud, planes de jubilación, licencias por maternidad y paternidad, programas de bienestar, beneficios de educación y capacitación, entre otros.

Variable 2: Liderazgo Autocrático

Es una variable de clase cuantitativa. Según Yukl (2019), este liderazgo implica un líder que tiene un alto grado de control y toma decisiones de manera unilateral. Los seguidores tienen una participación limitada en la toma de decisiones y se anticipa que sigan las orientaciones del líder sin plantear interrogantes.

En tal sentido, Lucas (2019) propone como dimensiones a control directo, comunicación unidireccional y toma de decisiones centralizada.

Dimensión 1

Según Lucas (2019), el control directo, en este enfoque, el líder toma decisiones y establece directrices de manera directa, y los subordinados tienen poca autonomía

o margen de acción.

Dimensión 2

Según Lucas (2019), comunicación unidireccional, implica que la comunicación dentro del liderazgo fluye en una dirección, principalmente del líder hacia los subordinados.

Dimensión 3

Según Lucas (2019), toma de decisiones centralizada, se refiere a un enfoque en el cual el líder concentra la autoridad y la responsabilidad en las decisiones. El líder tiene el protagonismo en la toma de decisiones importantes y estratégicas, y los subordinados tienen un papel limitado en este proceso.

Escala de medición

La escala de medición fue la escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La investigación tuvo como finalidad hacer un estudio sobre los trabajadores administrativos de la entidad educativa, conformado por 69 personas.

Criterios de inclusión

Trabajadores administrativos y plana docente que tengan más de un año laborando en el colegio privado, Comas, 2023.

Criterios de exclusión

Trabajadores administrativos y plana docente que no tengan más de un año laborando en el colegio, excluyéndose a 09 trabajadores administrativos. Por

consiguiente, la población de estudio quedó limitada a 60 trabajadores administrativos y docentes de la entidad educativa.

Unidad de análisis

Se consideró a trabajadores administrativos y plana docente que tienen más de un año laborando en el colegio privado, Comas, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para la investigación se aplicó la encuesta, la cual estuvo dirigida a la plana docente y trabajadores administrativos, para examinar el nivel de política salarial y el liderazgo autocrático en la entidad educativa.

Instrumentos de recolección de datos

Se realizó con un cuestionario que estuvo conformada por 12 ítems, utilizando una escala de Likert, con lo que se analizó la variable de política salarial. Asimismo, se utilizó un segundo cuestionario que estuvo conformada 12 ítems en formato Likert para investigar la variable de liderazgo autocrático.

Validez

La validez de contenido se refiere a si los elementos incluidos en una prueba o medición representan adecuadamente el concepto que se supone que se está midiendo. Esta se realizó a través de un juicio de expertos y la revisión del contenido de la prueba. Los instrumentos se validaron por tres juicios de expertos y fue una validez de contenido cualitativo. (Ver anexo 3).

Confiabilidad

Para ello, se empleó el coeficiente de Alpha de Cronbach evaluando la consistencia de los instrumentos elaborados, así como su variabilidad total. Para ello, se realizó una prueba preliminar o piloto, previa aprobación de la empresa estudiada, con la participación de 15 trabajadores, con el fin de aplicar los instrumentos y determinar los coeficientes obtenidos.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

Para realizar el estudio, se obtuvo la autorización proporcionada por la empresa. Una vez aprobado, nos acercamos a las instalaciones de la institución educativa, previa coordinación y se les brindó la información a todos los colaboradores y dejando en claro que la encuesta a realizar sería de manera anónima. Se les brindó ciertas indicaciones para un correcto llenado, y el tiempo de duración fue de 15 minutos, una vez terminado se dejaba las encuestas en un folder donde todos los colaboradores dejaron su encuesta de manera aleatoria. Una vez terminado pasamos a recoger las encuestas para nuestra recolección de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el análisis estadístico, se comenzó con estadísticas descriptivas para determinar si los datos eran paramétricos o no paramétricos. En este caso, los resultados indicaron que eran no paramétricos en las dimensiones evaluadas. Para verificar la normalidad con muestras mayores a 69, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, lo que proporcionó los resultados esperados en las dimensiones hipotetizadas.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron los reglamentos de la American Psychological Association (APA), los cuales otorgan legitimidad al autor en todas las referencias utilizadas. Se han seguido los estatutos establecidos por esta organización para evitar el plagio de información y garantizar un análisis científico adecuado.

Además, en esta investigación se consideró los principios éticos fundamentales, como la autonomía, la beneficencia, la confidencialidad, la veracidad y la justicia. El investigador tomó medidas para salvaguardar la dignidad, los derechos y la integridad de las personas que participaron en el estudio, prestando atención a estos aspectos. Se detallan estos aspectos como la autonomía; que respetó la libertad de los potenciales participantes para decidir si desean formar parte del estudio. Se reconoce que en cualquier momento un individuo puede cambiar de opinión y decidir no continuar participando. Así mismo, se consideró y respetó la autonomía de las personas que deseen participar, asegurando su consentimiento. Beneficencia; el estudio ha generado beneficios tanto para los participantes como para la comunidad académica. Se garantizó que el estudio no causará daño alguno.

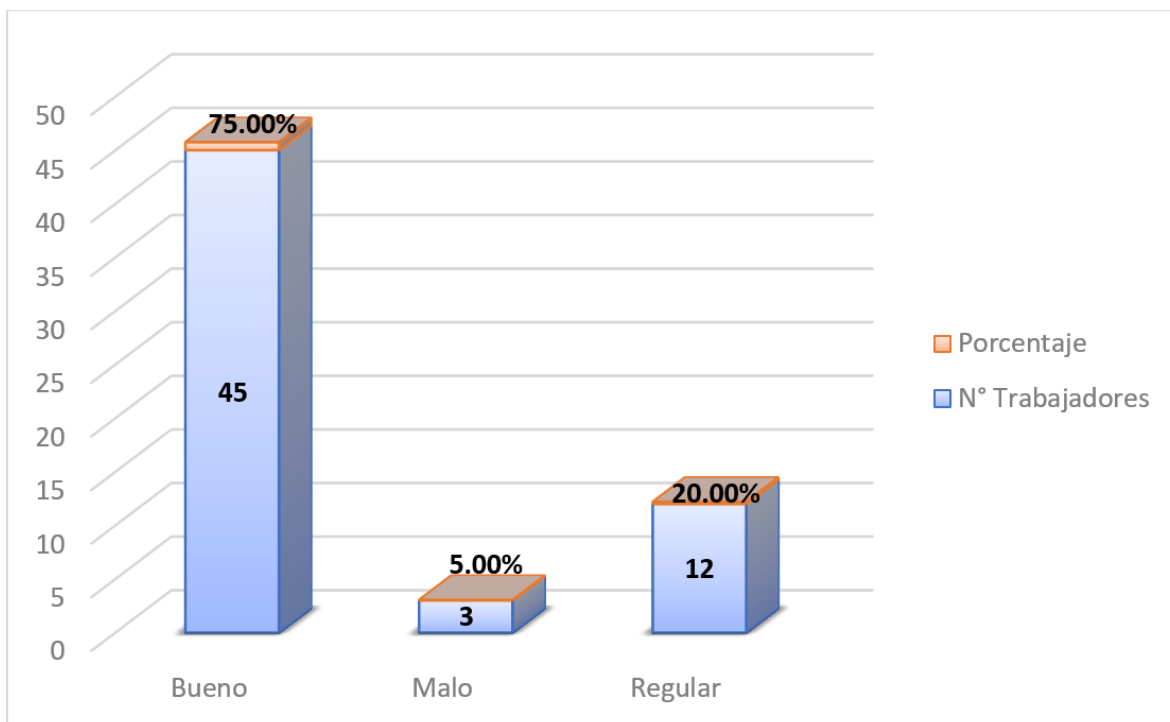
IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Respecto del nivel de la variable política salarial, se obtuvo el siguiente resultado.

Figura 1

Variable política salarial



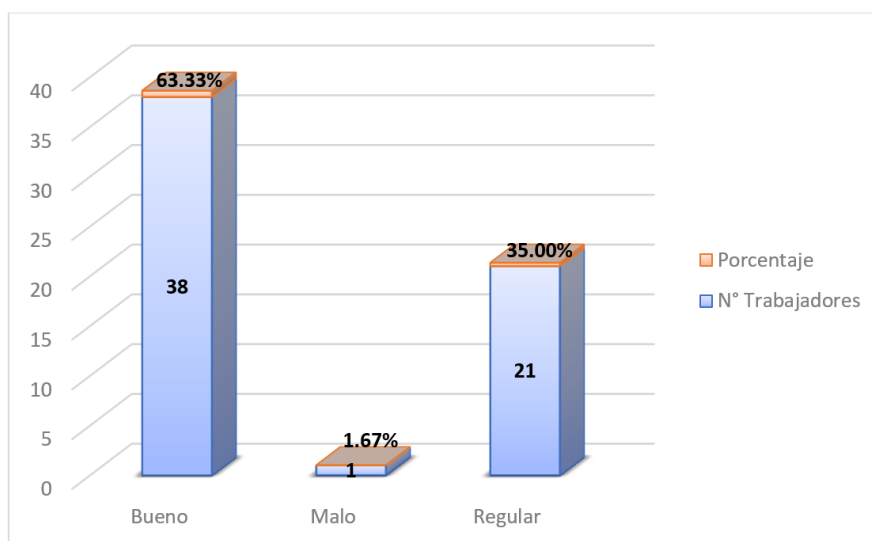
Nota. La figura muestra los niveles de la variable política salarial en la institución educativa privada.

Se visualiza en la figura 1, que el 75.00 % de los trabajadores perciben que la política salarial es buena en la institución educativa privada, mientras que el 20.00% la percibe como regular y solo el 5% la percibe mala.

Respecto del nivel de la dimensión decisiones sobre remuneraciones y cada uno de sus niveles, se obtuvo el siguiente resultado;

Figura 2

Dimensión decisiones sobre remuneraciones



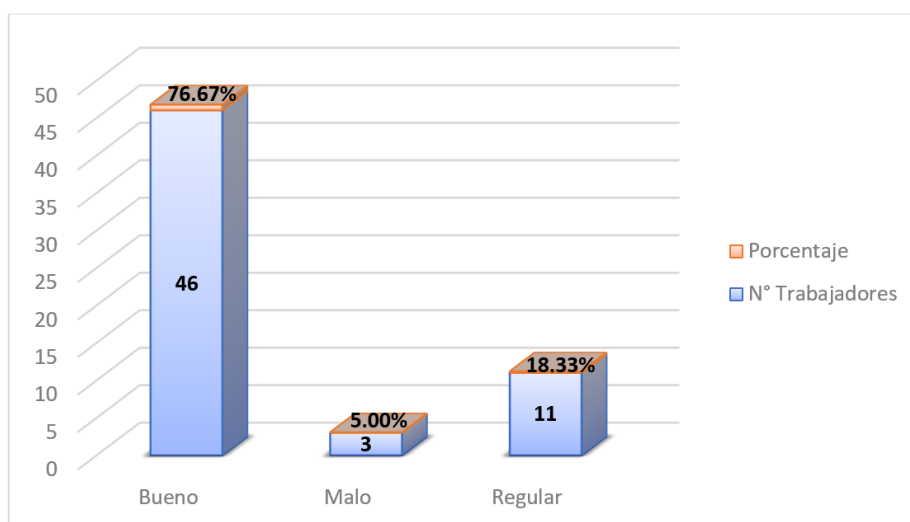
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión decisiones sobre remuneraciones en la institución educativa privada.

Se visualiza en la figura 2, que el 63.33 % de los trabajadores perciben que las decisiones sobre remuneraciones son buenas en la institución educativa privada, mientras que el 35.00% la percibe como regular y solo el 1.67% la percibe mala.

Respecto del nivel de la dimensión decisiones sobre prestaciones otorgadas y cada uno de sus niveles, se obtuvo el siguiente resultado;

Figura 3

Dimensión decisiones sobre prestaciones otorgadas



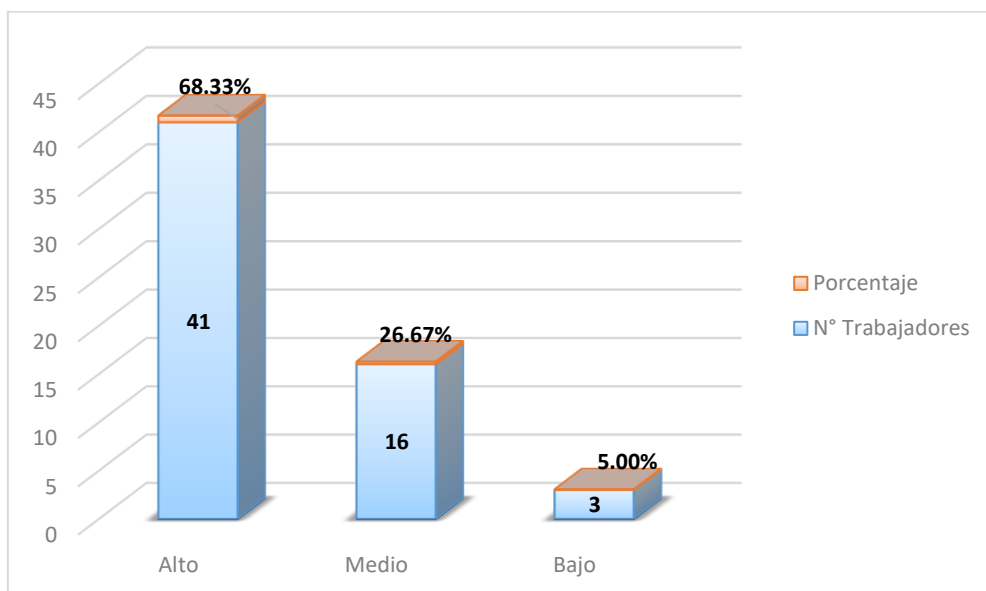
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión decisiones sobre prestaciones otorgadas en la institución educativa privada.

Se visualiza en la figura 3, que el 76.67 % de los trabajadores perciben que las decisiones sobre prestaciones otorgadas son buenas en la institución educativa privada, mientras que el 18.33% la percibe como regular y solo el 5.00% la percibe mala.

Respecto del nivel de la variable liderazgo autocrático y cada uno de sus niveles, se obtuvo el siguiente resultado;

Figura 4

Variable liderazgo autocrático



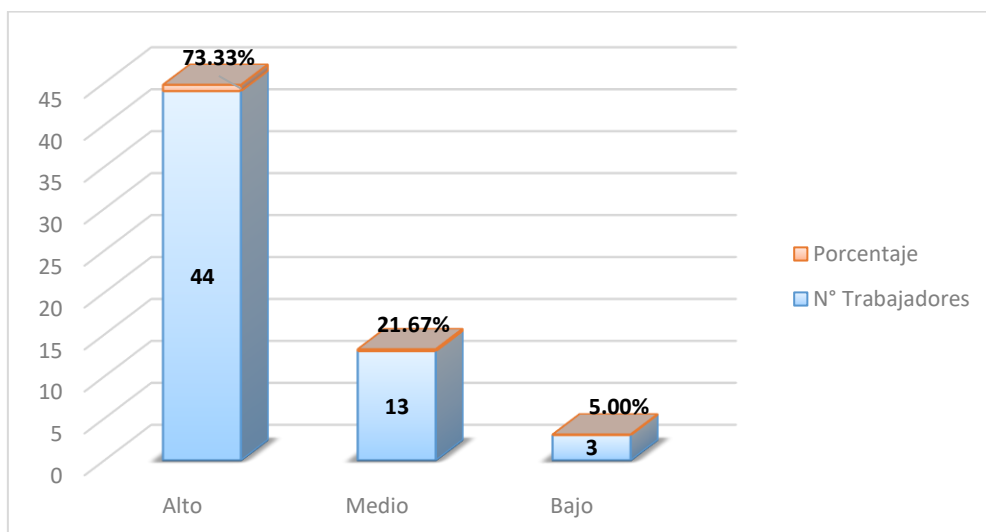
Nota. La figura muestra los niveles de la variable liderazgo autocrático en la institución educativa privada.

La variable liderazgo autocrático muestra un nivel regular, puesto que como se observa en la figura 4 la mayor incidencia recae sobre el nivel bueno del 68.33%, seguido por el nivel regular del 26.67% y finalmente con un nivel malo del 5.00%.

Respecto del nivel de la dimensión control directo y cada uno de sus niveles, se obtuvo el siguiente resultado;

Figura 5

Dimensión control directo



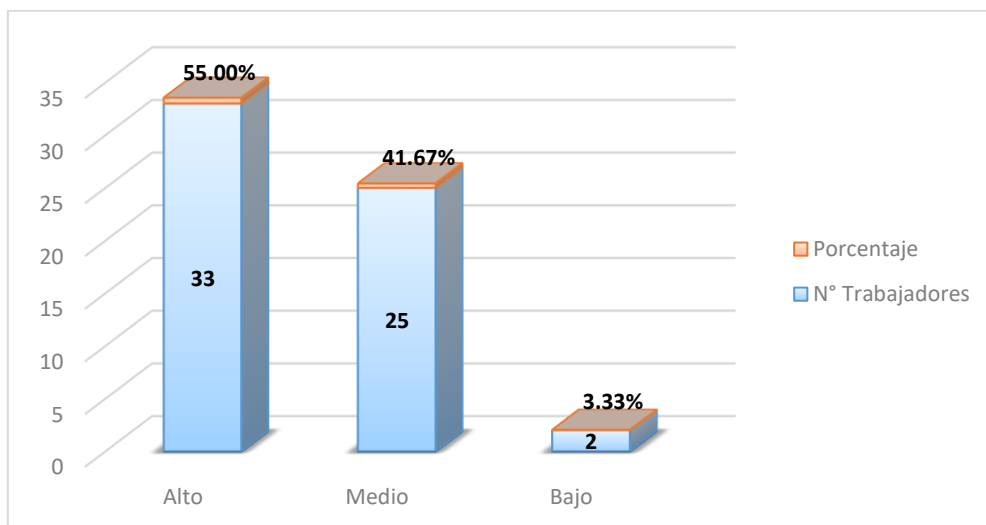
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión control directo en la institución educativa privada.

Se visualiza en la figura 5, que el 73.33 % de los trabajadores perciben que el control directo es bueno en la institución educativa privada, mientras que el 21.67% la percibe como regular y solo el 5.00% la percibe mala.

Respecto del nivel de la dimensión comunicación unidireccional y cada uno de sus niveles, se obtuvo el siguiente resultado;

Figura 6

Dimensión comunicación unidireccional



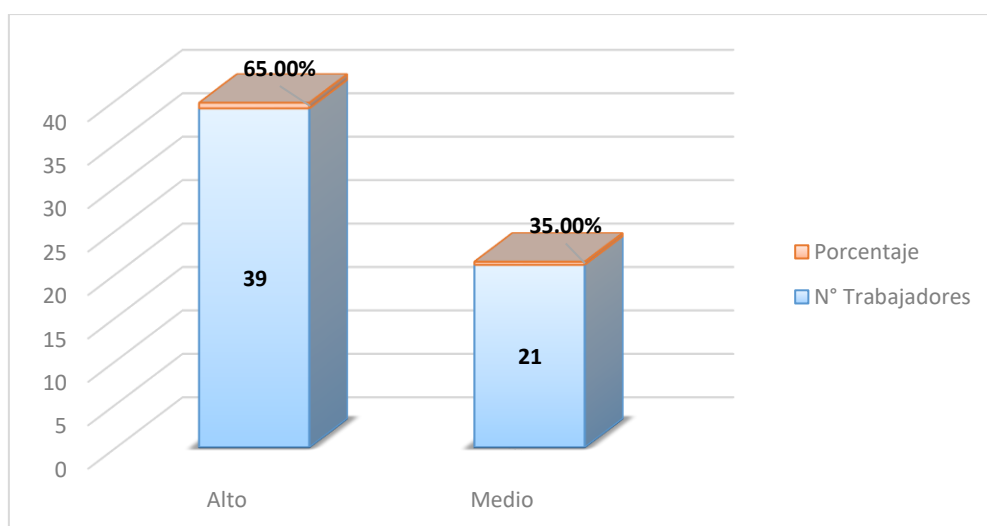
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión comunicación unidireccional en la institución educativa privada.

Se visualiza en la figura 6, que el 55.00 % de los trabajadores perciben que la comunicación unidireccional es buena en la institución educativa privada, mientras que el 41.67% la percibe como regular y solo el 3.33% la percibe mala.

Respecto del nivel de la dimensión comunicación unidireccional y cada uno de sus niveles, se obtuvo el siguiente resultado;

Figura 7

Dimensión toma de decisiones centralizada



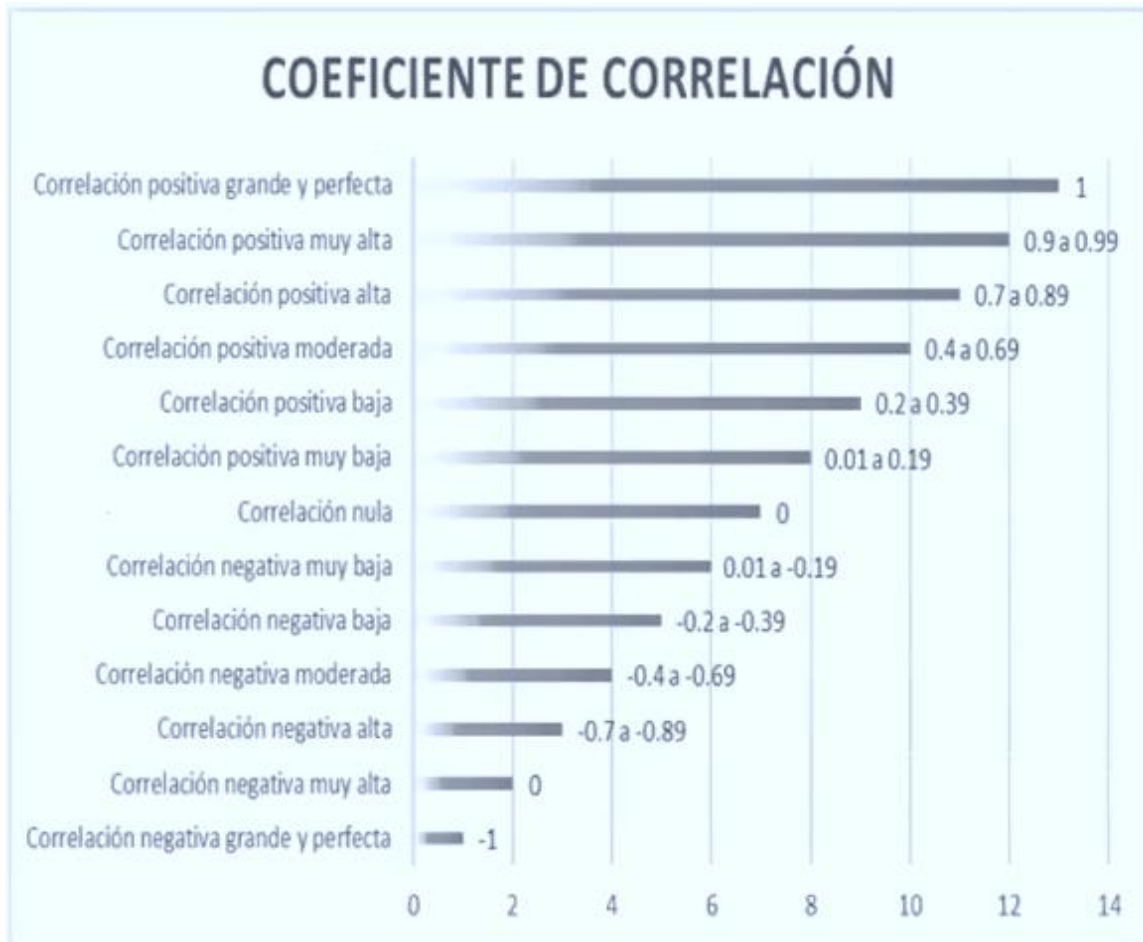
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión toma de decisiones centralizada en la institución educativa privada.

Se visualiza en la figura 7, que el 65.00 % de los trabajadores perciben que la toma de decisiones centralizada es buena en la institución educativa privada, mientras que el 35.00% la percibe como regular.

4.2. Análisis inferencial

Figura 8

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman



Nota. La figura muestra los estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Nivel de significancia

Regla de decisión: Si $\text{Sig.bilateral} \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Si $\text{Sig.bilateral} > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Prueba de hipótesis general

H1: Existe asociación entre la política salarial y el liderazgo autocrático de un colegio privado, Comas, 2023.

Ho: No existe asociación entre la política salarial y el liderazgo autocrático de un colegio privado, Comas, 2023.

Tabla 01

Prueba de hipótesis general

		POLÍTICA SALARIAL	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO
Rho de Spearman	POLÍTICA SALARIAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,827**
		N	60
	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Coeficiente de correlación	,827**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

Fuente: SPSS v.26.

La tabla 01 muestra una sig= 0,000 > 0,05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la política salarial y el liderazgo autocrático en el colegio privado, Comas, 2023. Igualmente, el coeficiente de correlación fue de 0,827 lo que quiere decir que es una correlación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe asociación entre la política salarial y control directo de un colegio privado, Comas, 2023.

Ho: No existe asociación entre la política salarial y control directo de un colegio privado, Comas, 2023.

Tabla 02*Prueba de hipótesis específica 1*

			POLÍTICA SALARIAL	Control Directo
Rho de Spearman	POLÍTICA SALARIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Control Directo	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: SPSS v.26.

En la tabla 02 se aprecia una sig= 0,000 > 0,05 de manera tal que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la política salarial y el control directo en el colegio privado, Comas, 2023. Es decir, el grado de correlación fue de 0,818 lo que significa que es una correlación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe asociación entre la política salarial y comunicación unidireccional de un colegio privado, Comas, 2023.

Ho: No existe asociación entre la política salarial y comunicación unidireccional de un colegio privado, Comas, 2023.

Tabla 03*Prueba de hipótesis específica 2*

			POLÍTICA SALARIAL	Comunicación unidireccional
Rho de Spearman	POLÍTICA SALARIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Comunicación unidireccional	Coefficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: SPSS v.26.

En la tabla 03 se muestra una $\text{sig} = 0,000 > 0,05$ de modo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la política salarial y la comunicación unidireccional en el colegio privado, Comas, 2023. Del mismo modo, el coeficiente de correlación fue de 0,710 lo que significa que hay una correlación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe asociación entre la política salarial y toma de decisiones centralizada de un colegio privado, Comas, 2023.

H0: No existe asociación entre la política salarial y toma de decisiones centralizada de un colegio privado, Comas, 2023.

Tabla 04

Prueba de hipótesis específica 3

			POLÍTICA SALARIAL	Toma de decisiones centralizada
Rho de Spearman	POLÍTICA SALARIAL	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Toma de decisiones centralizada	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: SPSS v.26.

En la tabla 04 se muestra una $\text{sig} = 0,000 > 0,05$ de modo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la política salarial y la toma de decisiones centralizada en el colegio privado, Comas, 2023. Es decir, el grado de correlación fue de 0,770 lo que significa que existe una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

La presente tesis determina de manera general, la asociación entre la política salarial y el liderazgo autocrático de un colegio privado, Comas, 2023. Los resultados se obtuvieron a mediante el coeficiente Spearman, la cual reveló un nivel de significancia de 0,000, que es menor a 0,05. De esa manera, se respalda la hipótesis alternativa (H_1) y se descarta la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación derivado de las variables analizadas arrojó un valor de 0,827, indicando correlación positiva considerable entre dichas variables. Es decir, se confirma la hipótesis de estudio que sugiere la presencia de una fuerte correlación positiva entre la política salarial y el liderazgo autocrático de un colegio privado en Comas en el 2023. Es decir, se muestra que la política salarial es considerada de nivel alto para el 75% de los trabajadores; del mismo modo, el 68.33% de los encuestados dieron a conocer que el liderazgo autocrático es de nivel alto.

Así mismo, según los resultados encontrados, nos permite confrontar con estudios previos como el de Ricaurte et al. (2020), donde se logró desarrollar una política salarial que estimara los incrementos salariales y su relación con el rendimiento de los empleados en una empresa, cuyos resultados revelaron que el 80% de los trabajadores se mostraron satisfechos en general. En cuanto a la satisfacción extrínseca, en una escala del 1 al 5, el salario percibido obtuvo una calificación promedio de 3.43, mientras que las oportunidades de capacitación obtuvieron un puntaje de 3.35. En la cual concluye que existe una desigualdad en los aumentos salariales y de qué forma incide en el desempeño de los colaboradores, teniendo relación con nuestra tesis.

De igual modo García y Cerdas (2019), en un estudio en Costa Rica sobre el liderazgo y la importancia en las empresas del ámbito educativo, cuyos resultados determinan que el estilo de liderazgo más frecuente es el transformacional, seguido del estilo transaccional, y finalmente el estilo laissez-faire, destacando la importancia de fortalecer un liderazgo desde una perspectiva pedagógica, que promueva el trabajo en equipo y favorezca los procesos, ya que lograr metas conjuntas es fundamental para la calidad educativa. Por esta razón, el líder transformador puede inspirar a sus seguidores a descubrir y poner en común sus destrezas con el fin de mejorar su eficiencia.

Estos hallazgos se alinean con el enfoque situacional del liderazgo, considerando la adaptabilidad del liderazgo según las circunstancias y su impacto en la motivación y el desempeño del personal. Los líderes pueden adaptar sus enfoques de liderazgo en función de cómo estas políticas afectan la motivación y el compromiso de los trabajadores en el entorno educativo y como puede influir en la determinación y aplicación de las políticas salariales. Un líder autocrático podría tomar decisiones salariales centralizadas sin considerar las necesidades y expectativas individuales, lo que podría afectar la percepción de equidad y satisfacción de los empleados. Del mismo modo, con la Teoría X, la cual postula que los individuos tienen una aversión inherente al trabajo y buscarán evitar responsabilidades siempre que sea posible. Además, sugiere que las personas prefieren ser dirigidas y desean evitar el esfuerzo si pueden. Las decisiones sobre políticas salariales y recompensas suelen tomarse de manera centralizada, reflejando la creencia de que los empleados necesitan ser controlados y motivados principalmente a través de incentivos externos, como salarios y beneficios.

Con respecto a la primera hipótesis específica sobre la asociación entre la política salarial y control directo de un colegio privado, Comas, 2023. Los resultados evidenciaron un $\text{sig} = 0,000 > 0,05$ de manera que aceptamos la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula pues hay relación directa entre la política salarial y el control directo en la entidad educativa. Asimismo, el grado de correlación fue de 0,818 siendo una correlación positiva considerable. Los hallazgos producto del análisis descriptivo muestran que el 73.33 % de los colaboradores observan que el control directo es de nivel alto en la institución educativa privada, mientras que el 21.67% la percibe como medio y solo el 5.00% la percibe bajo.

Comparativamente, los resultados señalados tienen relación con Rodríguez (2020), que propuso investigar cómo se relacionan la remuneración salarial y la calidad de vida. Los resultados obtenidos revelaron una asociación directa entre la remuneración salarial y la calidad de vida. Se reveló que el 34,95% de los empleados se consideraban descontentos con su remuneración, ya que no lograba cubrir las necesidades básicas de sus hogares, lo que generaba un nivel de satisfacción general bajo. Así mismo, en relación a la tesis de Ávila (2018), tenía como finalidad en su estudio determinar la presencia de discriminación salarial y

como que influye en la generación de brechas salariales en los trabajadores tanto dependientes como independientes de Perú y cuyos resultados obtenidos revelaron que existe una brecha salarial por género del 28.3% en los empleados dependientes, mientras que en los empleados independientes el porcentaje alcanzó el 34.3%, lo que resulta en una brecha salarial total del 51.3%, lo que determinó que existe una diferencia salarial entre caballeros y damas, lo que demuestra que si existe discriminación salarial por género tanto en empleados dependientes como independientes.

Los resultados mencionados sobre la asociación entre la política salarial y el control directo en un colegio privado parecen estar alineados con algunos aspectos de la Teoría de la Equidad, la cual sostiene que las personas comparan su contribución y recompensa con las de otros, y buscan equidad en la distribución de recompensas. En el contexto de la política salarial, esto implica que los empleados buscan salarios que se perciban como justos en relación con su contribución, responsabilidades y comparados con sus colegas. El nivel mostrado de 73.3% respecto al control directo muestra que, al incluir a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones relacionadas con salarios, puede aumentar la percepción de equidad, ya que se reconoce y valora su contribución en el proceso de toma de decisiones. Es decir, si las políticas salariales resultan en desigualdades percibidas, la teoría de la equidad sugiere que las organizaciones deben abordar esas inequidades para evitar problemas de moral y productividad.

Con respecto a la segunda hipótesis específica sobre la asociación entre la política salarial y comunicación unidireccional de un colegio privado, Comas, 2023. Los resultados evidenciaron un $\text{sig} = 0,000 > 0,05$ lo que implica que se acepta la hipótesis alterna; por tanto, existe relación directa entre la política salarial y la comunicación unidireccional en el colegio privado, Comas, 2023. Del mismo modo, el grado de correlación fue de 0,710 lo que se significa que hay correlación positiva considerable. Los resultados producto del análisis descriptivo muestran que el 55.00 % de los trabajadores perciben que la comunicación unidireccional es alta en la institución educativa privada, mientras que el 41.67% la percibe como medio y solo el 3.33% la percibe baja.

Los resultados señalados tienen relación con Recalde (2022) que tuvo como fin establecer la relación entre las políticas de remuneración y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos revelaron que la significancia obtenida fue de 0.000, lo cual es menor a 0.05. donde se confirma que existe una relación significativa entre las políticas de remuneración y el desempeño laboral de los empleados. Igualmente, con a la tesis de Gavino (2020), hizo un estudio para encontrar la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral, cuyos resultados revelaron una relación positiva significativa entre las variables, con un coeficiente Rho de 0.706 y un nivel de significancia del 1% ($p < 0.01$).

Estos hallazgos se alinean con la Teoría de la Fijación de Metas, donde la información fluye desde la administración hacia los empleados, siendo un medio para transmitir las políticas salariales y las metas establecidas. Es esencial que la comunicación sea clara y comprensible para que los empleados comprendan las metas salariales y los criterios asociados, contribuyendo significativamente al desempeño y la satisfacción laboral.

En relación a la tercera hipótesis específica sobre cómo se asocian la política salarial y toma de decisiones centralizada de un colegio privado, Comas, 2023 de un colegio privado, Comas, 2023. Los resultados evidenciaron un $\text{sig} = 0,000 > 0,05$ de modo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación directa entre la política salarial y la toma de decisiones centralizada en la entidad educativa. El grado de correlación fue de 0,770 lo que significa que hay correlación positiva considerable. Los resultados producto del análisis descriptivo muestran que el 65.00 % de los colaboradores perciben que la toma de decisiones centralizada es de nivel alto en la institución educativa privada, mientras que el 35.00% la percibe como nivel medio. Esto sugiere que una política salarial adecuada puede influir positivamente en la toma de decisiones centralizada en una organización educativa privada.

Estos resultados tienen relación con el estudio en Colombia de Colina (2018) que da conocer que las empresas colombianas del sector público, el poder es el principal motivo que influye, positiva o negativamente en la voluntad de los empleados de seguir las directrices de sus líderes. Esto se debe a que la capacidad

de influencia de los líderes sobre sus equipos de trabajo está determinada por el poder conferido por la administración del gobierno actual, en lugar de basarse en la legitimidad, aprobación o seguimiento por parte de los empleados. En otras palabras, se refiere a un estilo de liderazgo autocrático. La conclusión es que el poder que se atribuye a un líder debido a su posición no es el mejor motivador. Por el contrario, lo que realmente inspira y motiva a los colaboradores es el ejemplo y el respeto que el líder demuestra. Entre tanto, García (2021) en su investigación a las políticas salariales en una universidad privada, cuyos resultados, una vez categorizados, revelaron que la dimensión "vigor" se encontraba en un nivel bueno, con un 98% de los docentes en esta categoría. En cuanto a la dimensión "dedicación", se observó que el 51% de los docentes se ubicaba en buen nivel, así mismo el 36% se encontraba en el grado regular. Por último, en la dimensión "absorción", se encontró que el 53% de los docentes se ubicaba en el grado regular y el 33% en el nivel bajo. Concluyendo que el compromiso laboral "engagement" de los docentes en la universidad privada de Chiclayo era bueno en general.

Estos hallazgos se alinean con la Teoría de Agencia, pues, en la medida en que los empleados perciben que sus incentivos (como la política salarial) están alineados con los objetivos y la toma de decisiones de la institución educativa, es más probable que actúen en beneficio de la organización y sigan las directrices establecidas por la alta dirección. Una política salarial adecuada puede ser vista como un mecanismo de alineación de intereses entre la dirección y los empleados, lo que influye en la toma de decisiones centralizada. Los empleados pueden percibir que la entidad educativa valora su contribución y, por lo tanto, están dispuestos a aceptar un mayor grado de centralización en la toma de decisiones, confiando en que la alta dirección decide y toma decisiones en beneficio de la institución y de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En base al objetivo general se determinó la asociación directa entre la política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio privado en Comas, 2023, evidenciada por un coeficiente Rho Spearman de 0,827 y una significancia de 0,000 lo que demuestra un grado de correlación positiva considerable. Esto sugiere que la forma en que se establece la política salarial está considerablemente vinculada al estilo de liderazgo autocrático en la institución.

Segunda

En el primer objetivo específico, se determinó la asociación directa entre la política salarial y control directo de un colegio privado, Comas, 2023, mostró un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,818 y una significancia bilateral de 0,000, que significa que posee en un grado de correlación positiva considerable. Asimismo, los hallazgos muestran que el 73.33 % de los colaboradores perciben que el control directo es de nivel alto.

Tercera

En relación al segundo objetivo específico, se determinó que existe asociación directa entre la política salarial y comunicación unidireccional, mostró un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,710 y una significancia de 0,000, lo que se traduce en un grado de correlación positiva considerable. Los resultados arrojados mostraron que el 55% de los colaboradores perciben que la comunicación unidireccional es alta en la institución.

Cuarta

Referente al tercer objetivo específico, se determinó la asociación directa entre la política salarial y toma de decisiones centralizada de un colegio privado, Comas, 2023, demostró un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,770 y una significancia de 0,000 lo que demuestra un grado de correlación positiva considerable. Los resultados muestran que el 65% de los empleados perciben que la toma de decisiones centralizada es de nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la dirección del colegio privado fomentar una política salarial equitativa. Esto implica revisar y ajustar los salarios de acuerdo con las contribuciones y esfuerzos de los trabajadores. Al hacerlo, es más probable que se promueva un ambiente de trabajo más positivo y una mayor aceptación del liderazgo autocrático.

Segunda

Se recomienda a director del colegio privado establezca sistemas de remuneración que reflejen el rendimiento y los logros de los empleados. Esto podría incluir sistemas de incentivos, bonificaciones o aumentos basados en méritos. Al hacerlo, se podría motivar a los empleados a esforzarse y mejorar su rendimiento, lo que beneficia tanto a la institución como a los trabajadores.

Tercera

Se recomienda a director del colegio privado evaluar su nivel de centralización y considerar si este enfoque es adecuado. Sería beneficioso evaluar si descentralizar la toma de decisiones podría conducir a una gestión más eficaz y participativa. Esto podría comprometer a los empleados a participar en la toma de decisiones vinculadas con la política salarial y otros aspectos importantes de la institución.

Cuarta

Se recomienda a director del colegio privado adaptar su estilo de liderazgo a las necesidades específicas de la organización. Esto podría implicar la promoción de un liderazgo más democrático en ciertos departamentos o equipos, donde la participación y la colaboración son fundamentales para la gestión efectiva.

REFERENCIAS

- Acosta Palomeque, G. R. (2018). Gobierno corporativo y poder desde la perspectiva de la teoría de agencia. *Ciencias Administrativas*, (11), 018. <https://doi.org/10.24215/23143738e018>
- Arias, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica (1ra ed.). Enfoques consulting: Perú. https://upla.edu.pe/nw/wp-content/uploads/2023/02/Libro_UPLA_Metodologia_investigacion_omyc.pdf
- Arroyo Yupanqui, M. A., CcenchoPari, G., Morales Paredes, W. ., Balvin De La Cruz, C. F., & Pérez Ticse, J. C. (2022). Disparidad salarial y género en la zona central del Perú. *Llamkasun*, 3(2), 02–14. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i2.102>
- Ávila Cazorla, M. Y. (2018). Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_a33c9112ce0a1709817e4d471b16dbbc/Details
- Ayoub (2011) Este tipo de líder toma las decisiones sobre las actividades. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/849/817
- Bamonde, C. y Sardi, E. (2021). Los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de las PYMES de Lima Metropolitana (Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Lima, Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5103>
- Barrera Sánchez Katherine, Cabrera Campoverde, Jessenia. (2022). Análisis del

Liderazgo Gerencial como Determinante del fracaso en las MIPYMES de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/59478>

Barrios, C. (2022). Liderazgo participativo en la comunidad profesional de aprendizaje en Instituciones Educativas de la REI 13, San Martín de Porres, 2022.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104559/Barrios_AC-SD.pdf?sequence=1

Bernal, A. (2010). Metodología de la investigación. México: Edit. Pearson.

Bormann, K. & Gellatly, I. (2021). It's Only Abusive If I Care: The Effect of Organizational Concern on Abusive Supervision, Stress, and Work Behaviors *Journal of Personnel Psychology*, 1-12.

<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000295>

Castillo, E., y Ocrospoma, R. (2020). Comunicación interna en la gestión del cambio de la empresa Comunicación interna en la gestión del cambio de la empresa Sun Inversiones S.A.C., Lima, 2020. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61465/Castillo_AEO-Ocrospoma_LRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Çeti, B., & Tunç Hassan, A. (2019). Bibliometric profile of studies related with equity theory. *Journal of Tourismology*, 5(1).

<https://doi.org/10.26650/jot.2019.5.1.0016>

Cotler, Pablo, Carrillo Rodrigo. La desigualdad y el disímil impacto de la política monetaria. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas. Nueva Época / Revista Mexicana de Economía y Finanzas [en línea]*. 2021, 16(2). ISSN: 1665-5346. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423770252002>

Chiavenato, Idalberto (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del

éxito en las organizaciones. Libro en línea.
<https://librosgeniales.com/file/?ebookID=46689&key=1.Consulta:2019>,

Chiavenato (2001) desarrolla el criterio del comportamiento
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/849/817

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional La dinamica del éxito en las organizaciones (3 ed.). (P. Mascaró, & P. Obón, Trads.) México, Mexico: McGRAW-HILL.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>

Chiavenato Adalberto (2018). Introducción a la teoría general de la administración. Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones, décima edición revisada y actualizada, por Idalberto Chiavenato. © 2018.

Chunga-Luzardo (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador. Extraído de
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2578>

Colina, Cuevas Javier. E. (2017). Influencia del liderazgo autocrático y el liderazgo democrático en el clima laboral en las empresas colombianas del sector público. <http://hdl.handle.net/10654/16280>

Covas Zuzama Juana, M. (2017). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.
http://repositori.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuartas, F. (2015). Salarios. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Recuperado de
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/70245?page=216>

Díaz, G., Almorza Gomar, D. y González Arrieta, G. (2023). How does Emotional

Salary Influence Job Satisfaction? A Construct to be Explored. *Anduli: Revista andaluza de ciencias sociales*, 23, 57-82.

<https://doi.org/10.12795/anduli.2023.i23.04>

Ermel, M. D. A., & Do Monte, P. A. (2018). Shareholder control, firm performance and executive compensation: Evidence from Brazilian market. *Brazilian Review of Finance*, 16(3), 455–491. doi:10.12660/rbfin.v16n3.2018.55898

<https://doi.org/10.12660/rbfin.v16n3.2018.55898>

Escandon Barbosa, Diana. M, y Hurtado Ayala, Andrea. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, XXXII (139), 137-145.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316300183>

García Yovera, Abraham, J. (2021). Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo (Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo, Chiclayo).

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54574>

García Martínez, José, A. y Cerdas Montano, Virginia. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos escolares costarricenses: transformando las organizaciones educativas. <https://doi.org/10.22458/ie.v21i31.2690>

García-Leonard, Y., Márquez-Sánchez, F., Jimber del Río, J. A., & Vergara-Romero, A. (2022). Tourist Destination Management and Cultural Heritage: A Perspective of the City of Havana. En Hernández Rojas, R. (Comp.), *La Gestión Turística del Patrimonio: Una Visión Multidisciplinar* (93-114). Córdoba, España: Editorial Arazandi/Civitas. ISBN 978-84-1125-521-9.

https://www.researchgate.net/publication/359600402_Tourist_Destination_Management_and_Cultural_Heritage_A_Perspective_of_the_City_of_Havana

Gavino Santiago, Roberto (2020). Compensación de remuneraciones con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44485>

Gualavisí Morán, Félix S. (2021). Diseño de una política salarial a partir de la valoración por puntos de los cargos técnicos de una firma auditora en la ciudad de Quito, en el periodo 2019-2020. <http://hdl.handle.net/10644/8110>

Guterres: Israel muestra que el liderazgo autocrático no asegura estabilidad: cumbre democracia. (2023, mar 29). EFE News Service Retrieved from <https://www.proquest.com/wire-feeds/guterres-israel-muestra-que-el-liderazgo/docview/2791945144/se-2>

Hernández, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Huertas Trelles, L. E., & Zeta Velasco, K. P. (2021). La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas, organismos educativos. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7336>

Jacobo, C., Duarte, F., & Ochoa, S. (2020). leadership styles and organizational performance in convenience stores in Mexico. Revista Orbis, 15(45), 38-52. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/leadership-styles-organizational-performance/docview/2641126119/se-2>

Jayady, A., Subekti, P., Smyshlyayev, A. V., Protasova, O. N., & Artha, R. (2021). Salariola escala y la diversidad de los sistemas salariales. Revista de lingüística y cultura.w,5(T1), 293-302. <https://doi.org/10.37028/lingcure.v5nS1.1375>

Lara Álvarez, Zuleyma Patricia (2021). Diseño de un plan de remuneración variable

basada en la gestión del desempeño en una empresa industrial de lácteos (Pasteurizadora Quito). Quito, 2021, 120 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8045>

Madero-Gómez, Sergio M., & Rodríguez-Delgado, Daniela Rachel. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

Márquez-Sánchez, F., Macías Gradín, I., Manosalvas del Pezo, J., & Sorhegui-Ortega, R. (2018). La reforma tributaria y su impacto en la liquidez fiscal y empresarial en Ecuador, periodo 2010–2016. *Espacios*, 39(8), 3. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n08/a18v39n08p03.pdf>

Mauri, Mesa, Sulma. (2020). Liderazgo en la gestión escolar: autopercepción del director y percepción de los docentes en relación con los resultados de aprendizaje de los estudiantes de cuarto grado de Educación Primaria [tesis de maestría, Universidad Antonio Ruiz de Montoya]. Repositorio Institucional Universidad Antonio Ruiz de Montoya. <http://hdl.handle.net/20.500.12833/2134>

Marticorena, Clara. (2020). Negociación colectiva y conflicto laboral en Argentina (2003-2015): Entre la rutinización y la activación de las bases obreras. *Izquierdas*, 49, 98. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100298>

Mayorga Martínez, A. (2019). Propuesta de gestión de talento humano para el proceso de reclutamiento, selección, contratación, inducción y evaluación, en la empresa “Depósito San Martín” del municipio de Cartago. Universidad del Valle. <https://hdl.handle.net/10893/21070>

Molero, F., Cuadrado, I., Navas, M., & Morales, J. F. (2007). Relations and effects

of transformational leadership: A comparative analysis with traditional leadership styles. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 358-68. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relations-effects-transformational-leadership/docview/274681706/se-2>

Munguía Corella, Luis, F. (2019), *Productividad, salarios y trabajo digno en México*, Ciudad de México, Fundación Friedrich Ebert. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47894/1/S2200376_es.pdf

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications. <https://dokumen.pub/qdownload/leadership-theory-and-practice-paperbacknbsped-1506362311-9781506362311.html>

Ochoa Rico, M. S., Vergara-Romero, A., Romero-Subia, J. F., & Jimber del Río, J. A. (2022). Study of Citizen Satisfaction and Loyalty in the Urban Area of Guayaquil: Perspective of the Quality of Public Services Applying Structural Equation. *PloS ONE*, 17(2), e0263331. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263331>

OIT (2017). *Informe Mundial sobre Salarios 2016 / 2017. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541632.pdf

Palafox-Soto, María Olivia, Ochoa-Jiménez, Sergio, & Jacobo-Hernández, Carlos Armando. (2021). El liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de Ciudad Obregón, Sonora. *Nova scientia*, 13(26), 00017. <https://doi.org/10.21640/ns.v13i26.2682>

Peschiera Miranda, L. A., & Rodríguez Cabrera, J. A. (2021). El estilo de liderazgo autocrático en la mejora de la productividad de las empresas. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_d8889d319f9f7537735f1c086223dee8

Quispe Punto, Jackelin, M. y Mayta Zúñiga, José, L. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la agencia BCP-Lab, La Molina, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84379>

Recalde Salas, Max (2022). Políticas remunerativas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110955>

Reynoso, Luis Huesca. y Llamas Rembao, Irena, L. (2019). Crisis and Resilience in Gender and Wages: The Manufacturing Sector in Mexico and on the Northern Border Frontera Norte, 31, 1-24. <https://doi.org/10.33679/rfn.v1i1.2051>

Ricaurte, M., Rodríguez, M. y Romero, M. (2020). Sistema de Compensación basado en evaluación de desempeño en la industria de elaboración de alimentos: caso ingenio azucarero. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7520687.pdf>

Romero-Urréa, Holguer & Cotto, Real & Sánchez, Joe & Saldarriaga. (2021). Metodología de la investigación científica. https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/articulo/view/22

Gutiérrez Tapia, Rosa. (2020). Estos son los tipos de liderazgo empresarial que existen. CE Noticias Financieras <https://www.proquest.com/wire-feeds/estos-son-los-tipos-de-liderazgo-empresarial-que/docview/2462744409/se-2>

Rožman, Maja.; Zabukovšek, Simona, S.; Bobek, Samo.; Tominc, Polona. (2021) Gender Differences in Work Satisfaction, Work Engagement and Work Efficiency of Employees during the CO-VID-19 Pandemic: The Case in Slovenia. Sustainability 13 (8791), 1-17.

<https://doi.org/10.3390/su13168791>

Semprún-Perich, Richard D.; Fuenmayor-Romero, Johanna C. (2007). Un genuino estilo de liderazgo educativo: ¿una realidad o una ficción institucional? *Laurus*, vol. 13, núm. 23, 2007, pp. 350-380 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76102318.pdf>

Solomon, Anthony, & Steyn, Renier. (2017). Leadership styles: The role of cultural intelligence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-12. <https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1436>

Summers, L. y Stansbury, A. (2019) "Wither central banks", Project Syndicate. Disponible en <https://www.project-syndicate.org/commentary/central-bankers-in-jackson-hole-should-admit-impotence-by-lawrence-h-summers-and-anna-stansbury-2-2019-08>

Torres Flórez, Dagoberto, & Gutiérrez Rincón, Stephani Lorena. (2023). compensation and emotional salary in the commercial sector of villavicencio - colombia. *Tendencias*, 24(1), 110-129.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932023000100110&lng=en&tlng=

Torrens Pérez, María E. (2019). Salarios Mínimos y Necesidades Vitales. (Minimum Wages and Vital Needs) (September 4, 2019). *Revista ECA Sinergia*. e-ISSN 2528-7869. Septiembre - Diciembre 2019 . Vol. 10 N3, págs. 108-117, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3660919>

Trujillo, Lucía, Magdalena Tófoli, y Martín Retamozo. 2022. «Desigualdades Y Nuevos Actores Colectivos En Argentina. De Piqueteros a Trabajadores De La economía Popular (1995-2019)». *Revista CS*, n.º Especial (julio), 51 - 88. <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.4945>.

- Velázquez Leyer, R., (2018). política social, salarios y pobreza en México y América Latina durante el siglo XXI. Iberoforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana, XIII(25), 1-16.
<https://ibero.mx/iberoforum/25/pdf/espanol/1notasparaeldebateiberoforumno25.pdf>
- Vergara-Romero, A., Olalla Hernández, A., Yturalde, J. M., & Sorhegui Ortega, R. (2020). Responsabilidad social corporativa RSC y su impacto en el rendimiento económico de las principales Empresas en Ecuador. Revista ESPACIOS, 41(10).
<http://w.revistaespacios.com/a20v41n10/20411013.html>
- Vergara-Romero, A. (2021). PYMES, Gestión Empresarial y Sostenibilidad: Estrategias en diversos Sectores.
<https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/book/70>
- Vergara-Romero, A., Menor Campos, A., Arencibia Montero, O., & Jimber del Río, J. A. (2022). Soberanía Alimentaria en Ecuador: Descripción y Análisis Bibliométrico. Revista Venezolana de Gerencia, 27(98), 498-510.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.85>
- Veytia Bucheli, María Guadalupe, & Contreras Cipriano, Yessica. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 9(18), 84-101. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>
- Villafuerte Cortés, J. R., & Verdezoto Naveda, J. E. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), 10339-10359.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1074

Yukl, G. (2019). Leadership in Organizations. Pearson education. ISBN 1292314400, 9781292314402 <https://docplayer.net/143361967-Leadership-in-organizations.html>

ANEXOS

ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1:

Variable de operacionalización “Política Salarial”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Política salarial	Los principios que demuestran la cultura de la organización respecto de la remuneración de sus colaboradores (Gualavisi, 2021; Mayorga, 2019).	Es el conjunto de principios, reglas y procedimientos establecidos por la empresa para determinar los niveles de compensación monetaria y beneficios adicionales proporcionados a sus empleados.	Decisiones sobre remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad salarial • Nivel de satisfacción del empleado • Equidad salarial interna 	Ordinal
			Decisiones sobre prestaciones otorgadas	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en las prestaciones • Valor de las prestaciones en relación al salario • Comparación con la competencia 	

Nota. Indicadores planteados por el autor

Tabla 2:

Variable de operacionalización “Liderazgo Autocrático”

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo autocrático	Estilo de liderazgo en donde el líder tiene el poder y la responsabilidad, incluyendo la toma las decisiones y las estrategias para el logro de las metas (Hassan, Asad y Hoshino, 2016, citado por Barrera & Cabrera, 2022, Lucas, 2019).	El liderazgo autocrático se define como un estilo de liderazgo en el que el líder ejerce un control y autoridad total sobre las decisiones y acciones del equipo, sin involucrar ni considerar las opiniones, aportes o participación de los miembros del equipo. Se consideran las dimensiones de Lewin (1953).	Control directo Comunicación unidireccional Toma de decisiones centralizada	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Micro gestión • Comunicación descendente • Retroalimentación • Autoridad centralizada • Baja participación de los colaboradores en la toma de decisiones 	Ordinal

Nota. Indicadores adaptados por el autor

Anexo N°2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de la variable I – Política salarial

Este cuestionario tiene como propósito recopilar información sobre Política Salarial y Liderazgo Autocrático y su objetivo es identificar las dificultades existentes y buscar posibles soluciones. Es importante destacar que este cuestionario es anónimo.

A continuación, se presentan varias interrogantes y se solicita seleccionar una única alternativa de respuesta de acuerdo a su opinión, siguiendo las indicaciones proporcionadas en la leyenda.

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

Política Salarial						
Dimensión: Decisiones sobre remuneraciones		1	2	3	4	5
Indicador: competitividad salarial						
1	La política salarial está en relación al mercado					
2	Los empleados están evaluando una oferta salarial más atractiva en otra empresa debido a que no están de acuerdo con la política salarial de la institución					
Indicador: Nivel de satisfacción del empleado						
3	Siente usted que las decisiones sobre política salarial que toma la empresa valoran su desempeño					
4	En qué medida está satisfecho con su salario actual					

Indicador: Equidad salarial interna						
5	Siente que la política salarial es equitativa en cuanto a las remuneraciones de los empleados según sus funciones y responsabilidades					
6	Considera que los colaboradores perciben que existe justicia en la política salarial de la institución					
Dimensión: Decisiones sobre prestaciones otorgadas		1	2	3	4	5
Indicador: Participación en las prestaciones						
7	La institución contempla en su política salarial otorgar prestaciones como: seguro médico, plan de pensiones, bonos, beneficios adicionales					
8	Las decisiones sobre prestaciones otorgadas por la organización, como bonos o incentivos están sujetos al rendimiento					
Indicador: Valor de las prestaciones en relación al salario						
9	Siente que las prestaciones otorgadas tienen un impacto positivo en tu bienestar y calidad de vida laboral					
10	Considera que las prestaciones recibidas ayudan a nivelar el salario					
Indicador: Comparación con la competencia						
11	Considera que las decisiones sobre prestaciones dadas por la institución son más atractivas en comparación con otras instituciones similares					
12	La institución contempla en su política					

	salarial las prestaciones de otras instituciones del mismo sector					
--	----------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Gracias por tu participación en esta encuesta.

Instrumento de la variable II- Liderazgo Autocrático

Este cuestionario tiene como propósito recopilar información sobre Política Salarial y Liderazgo Autocrático y. Su objetivo es identificar las dificultades existentes y buscar posibles soluciones. Es importante destacar que este cuestionario es anónimo.

A continuación, se presentan varias interrogantes y se solicita seleccionar una única alternativa de respuesta de acuerdo a su opinión, siguiendo las indicaciones proporcionadas en la leyenda.

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

Liderazgo Autocrático						
Dimensión: Control Directo		1	2	3	4	5
Indicador: Supervisión						
1	Con qué frecuencia su líder revisa y supervisa sus tareas y actividades					
2	Considera que su supervisor tiende a controlar de cerca su trabajo y actividades					
Indicador: Micro gestión						
3	Su líder interviene y toma decisiones en tareas o aspectos que podrías manejar de forma autónoma					
4	Siente que su supervisor tiende a revisar minuciosamente y corregir constantemente su trabajo					
Dimensión: Comunicación unidireccional		1	2	3	4	5
Indicador: Comunicación descendente						
5	Siente que su líder comunica de manera efectiva los objetivos y expectativas del					

	trabajo					
6	Considera que la comunicación de su supervisor es predominantemente unidireccional, sin fomentar el diálogo o la participación activa					
Indicador: Retroalimentación						
7	Siente que su líder le brinda oportunidades para expresar sus inquietudes y perspectivas de manera constructiva					
8	Recibe retroalimentación frecuente y constructiva de su supervisor sobre su desempeño					
Toma de decisiones centralizada		1	2	3	4	5
Indicador: Autoridad centralizada						
9	Siente que su líder toma decisiones sin consultar o involucrar a los colaboradores					
10	Considera que existe poca delegación de autoridad y responsabilidad en su área de trabajo					
Indicador: Baja participación de los colaboradores en la toma de decisiones						
11	Considera que tiene pocas oportunidades de compartir sus ideas y opiniones en las decisiones que afectan su trabajo					
12	Suele ser consultado o involucrado en la toma de decisiones relevantes para su trabajo					

Gracias por tu participación

Anexo N°3: EVIDENCIAS Y PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sistema de seguridad y salud en el trabajo y accidentes laborales en la empresa Promotora y Servicios Lambayeque SAC, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Felicia Palomino Guerra
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Planificadora Gestión de Talento Humano
Institución donde labora:	Gerencia Sub Regional Chanka
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	Félix Marroquín Ana Marisela y Salcedo Godoy Cristihan
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	I.E.P Comas

Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Política Salarial	<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones sobre remuneración • Decisiones sobre prestaciones otorgadas 	Los principios que demuestran la cultura de la organización respecto de la remuneración de sus colaboradores (Gualavisi, 2021; Mayorga, 2019).
Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> • Control directo • Comunicación unidireccional • Toma de decisiones centralizada 	Estilo de liderazgo en donde el líder tiene el poder y la responsabilidad, incluyendo la toma las decisiones y las estrategias para el logro de las metas (Hassan, Asad y Hoshino, 2016, citado por Barrera & Cabrera, 2022, Lucas, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa Promotora y Servicios Lambayeque SAC, Elaborado por Vásquez Moreno Raúl, en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Política Salarial

- Primera dimensión: Decisiones sobre remuneraciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en competitividad salarial, nivel de satisfacción del empleado y equidad salarial interna

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad salarial	*La política salarial está en relación al mercado *Los empleados están evaluando una oferta salarial más atractiva en otra empresa debido a que no están de acuerdo con la política salarial de la institución.	4	4	4	
Nivel de satisfacción del empleado	*Siente usted que las decisiones sobre política salarial que toma la empresa valoran su desempeño. *En qué medida está satisfecho con su salario actual.	4	4	4	
Equidad salarial interna	*Siente que la política salarial es equitativa en cuanto a las remuneraciones de los empleados según sus funciones y responsabilidades *Considera que los colaboradores perciben que existe justicia en la política salarial de la institución	4	4	4	

- Segunda dimensión: Decisiones sobre prestaciones otorgadas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en Participación en las prestaciones, valor de las prestaciones en relación al salario y comparación con la competencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en las prestaciones	*La institución contempla en su política salarial	4	4	4	

	otorgar prestaciones como: seguro médico, plan de pensiones, bonos, beneficios adicionales. *Las decisiones sobre prestaciones otorgadas por la organización, como bonos o incentivos están sujetos al rendimiento				
Valor de las prestaciones en relación al salario	*Siente que las prestaciones otorgadas tienen un impacto positivo en tu bienestar y calidad de vida laboral *Considera que las prestaciones recibidas ayudan a nivelar el salario	4	4	4	
Comparación con la competencia	*Considera que las decisiones sobre prestaciones dadas por la institución son más atractivas en comparación con otras instituciones similares *La institución contempla en su política salarial las prestaciones de otras instituciones del mismo sector	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Liderazgo Autocrático

- Primera dimensión: Control directo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la supervisión y micro gestión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	*Con qué frecuencia su líder revisa y supervisa sus tareas y actividades *Considera que su supervisor tiende a controlar de cerca su trabajo y actividades	4	4	4	
Micro gestión	*Su líder interviene y toma decisiones en tareas o aspectos que podrías manejar de	4	4	4	

	forma autónoma *Siente que su supervisor tiende a revisar minuciosamente y corregir constantemente su trabajo				
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

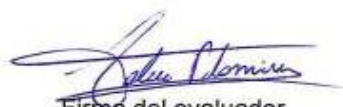
- Segunda dimensión: Comunicación unidireccional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la comunicación descendente y la retroalimentación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación descendente	*Siente que su líder comunica de manera efectiva los objetivos y expectativas del trabajo. *Considera que la comunicación de su supervisor es predominantemente unidireccional, sin fomentar el diálogo o la participación activa.	4	4	4	
Retroalimentación	*Siente que su líder le brinda oportunidades para expresar sus inquietudes y perspectivas de manera constructiva. *Recibe retroalimentación frecuente y constructiva de su supervisor sobre su desempeño.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Toma de decisiones centralizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la autoridad centralizada y la baja participación de los colaboradores en la toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoridad centralizada	*Siente que su líder toma decisiones sin consultar o involucrar a los colaboradores. *Considera que existe poca delegación de autoridad y responsabilidad en su área de trabajo	4	4	4	

Baja participación de los colaboradores en la toma de decisiones	*Considera que tiene pocas oportunidades de compartir sus ideas y opiniones en las decisiones que afectan su trabajo. *Suele ser consultado o involucrado en la toma de decisiones relevantes para su trabajo.	4	4	4	
------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--


 Firma del evaluador
 FELICIA BLOMINO GUERRA

DNI 23837174
 Teléfono: 939341657

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PALOMINO GUERRA, FELICIA DNI 23837174	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/07/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
PALOMINO GUERRA, FELICIA DNI 23837174	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 31/01/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
PALOMINO GUERRA, FELICIA DNI 23837174	ECONOMISTA Fecha de diploma: 29/05/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

outlook.live.com/mail/0/sentitems/id/AQkADAwATYwMAItZmViYgAtZjM3OS0wMAItMDAKABAAHimLo8MJoEKvPoK6Z9gWgQ%3D%3D

Abre tu Cuenta Sue... https://docs.google... SAT Index Calificaciones: Vista https://www.google... Nueva pestaña

Outlook

validación de instrumento

CG cristihan salcedo godoy
Para: felipalogue@hotmail.com
Vie 16/06/2023 9:48

PI-SALCEDO-FELIX-140623-2... 2 MB
FORMATO 2 Evaluación de E... 61 KB

2 archivos adjuntos (2 MB) Guardar todo en OneDrive Descargar todo

Enviado desde Outlook

Responder Reenviar

CG cristihan salcedo godoy
Para: felipalogue@hotmail.com
Vie 16/06/2023 9:43

Por la presente reciba ud. un caluroso saludo quien lo saluda es Cristihan Salcedo Godoy y mi compañera Ana Marisela Felix estudiantes de la carrera de Administración en la universidad Cesar Vallejo sede Lima Norte esperando que se encuentre muy bien de salud hago llegar el instrumento junto con el PI para que así pueda darnos algunos alcances si lo requiera y así mismo si visto bueno para la validación quedamos atentos a su respuesta muy agradecidos que tenga un buen día.

Escapes to Vero Beach, FL Up to 20% Off BOOK NOW >

Activar Windows IHC ONE REWARDS

https://adclick.g.doubleclick.net/pcs/click?ai=AKAOjpuqxAgG8fSz-vK7vc7nmvcm... s los documento.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sistema de seguridad y salud en el trabajo y accidentes laborales en la empresa Promotora y Servicios Lambayeque SAC, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Josefina Palomino Guerra
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Directora de Recursos Humanos Gestión de Talento Humano
Institución donde labora:	Gerencia Sub Regional Chanka
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	Félix Marroquín Ana Marisela y Salcedo Godoy Cristihan
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	I.E.P Comas
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Política Salarial	<ul style="list-style-type: none"> Decisiones sobre remuneración Decisiones sobre prestaciones otorgadas 	Los principios que demuestran la cultura de la organización respecto de la remuneración de sus colaboradores (Gualavisi, 2021; Mayorga, 2019).
Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> Control directo Comunicación unidireccional Toma de decisiones centralizada 	Estilo de liderazgo en donde el líder tiene el poder y la responsabilidad, incluyendo la toma las decisiones y las estrategias para el logro de las metas (Hassan, Asad y Hoshino, 2016, citado por Barrera & Cabrera, 2022, Lucas, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa Promotora y Servicios Lambayeque SAC, Elaborado por Vásquez Moreno Raúl, en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Política Salarial

- Primera dimensión: Decisiones sobre remuneraciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en competitividad salarial, nivel de satisfacción del empleado y equidad salarial interna

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad salarial	*La política salarial está en relación al mercado *Los empleados están evaluando una oferta salarial más atractiva en otra empresa debido a que no están de acuerdo con la política salarial de la institución.	4	4	4	
Nivel de satisfacción del empleado	*Siente usted que las decisiones sobre política salarial que toma la empresa valoran su desempeño. *En qué medida está satisfecho con su salario actual.	4	4	4	

Equidad salarial interna	<p>*Siente que la política salarial es equitativa en cuanto a las remuneraciones de los empleados según sus funciones y responsabilidades</p> <p>*Considera que los colaboradores perciben que existe justicia en la política salarial de la institución</p>	4	4	4	
--------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Decisiones sobre prestaciones otorgadas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en Participación en las prestaciones, valor de las prestaciones en relación al salario y comparación con la competencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en las prestaciones	<p>*La institución contempla en su política salarial otorgar prestaciones como: seguro médico, plan de pensiones, bonos, beneficios adicionales.</p> <p>*Las decisiones sobre prestaciones otorgadas por la organización, como bonos o incentivos están sujetos al rendimiento</p>	4	4	4	
Valor de las prestaciones en relación al salario	<p>*Siente que las prestaciones otorgadas tienen un impacto positivo en tu bienestar y calidad de vida laboral</p> <p>*Considera que las prestaciones recibidas ayudan a nivelar el salario</p>	4	4	4	
Comparación con la competencia	<p>*Considera que las decisiones sobre prestaciones dadas por la institución son más atractivas en comparación con otras instituciones similares</p> <p>*La institución contempla en su política salarial las prestaciones de otras instituciones del mismo sector</p>	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Liderazgo Autocrático

- Primera dimensión: Control directo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la supervisión y micro gestión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	*Con qué frecuencia su líder revisa y supervisa sus tareas y actividades *Considera que su supervisor tiende a controlar de cerca su trabajo y actividades	4	4	4	
Micro gestión	*Su líder interviene y toma decisiones en tareas o aspectos que podrías manejar de forma autónoma *Siente que su supervisor tiende a revisar minuciosamente y	4	4	4	
	corregir constantemente su trabajo				

- Segunda dimensión: Comunicación unidireccional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la comunicación descendente y la retroalimentación


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación descendente	*Siente que su líder comunica de manera efectiva los objetivos y expectativas del trabajo. *Considera que la comunicación de su supervisor es predominantemente unidireccional, sin fomentar el diálogo o la participación activa.	4	4	4	
Retroalimentación	*Siente que su líder le brinda oportunidades para expresar sus inquietudes y perspectivas de manera constructiva. *Recibe retroalimentación frecuente y constructiva de su supervisor sobre su desempeño.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Toma de decisiones centralizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la autoridad centralizada y la baja participación de los colaboradores En la toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoridad centralizada	*Siente que su líder toma decisiones sin consultar o involucrar a los colaboradores. *Considera que existe poca delegación de autoridad y responsabilidad en su área de trabajo	4	4	4	
Baja participación de los colaboradores en la toma de decisiones	*Considera que tiene pocas oportunidades de compartir sus ideas y opiniones en las decisiones que afectan su trabajo. *Suele ser consultado o involucrado en la toma de decisiones relevantes para su trabajo.	4	4	4	

DNI: 23822759

Teléfono: 983614885



Firma del evaluador
Josefina Palomino Guerra.

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PALOMINO GUERRA, JOSEFINA DNI 23822759	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/06/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
PALOMINO GUERRA, JOSEFINA DNI 23822759	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 11/03/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
PALOMINO GUERRA, JOSEFINA DNI 23822759	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 11/03/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
PALOMINO GUERRA, JOSEFINA DNI 23822759	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 22/03/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

outlook.live.com/mail/0/sentitems/id/AQQKADAwATYwMAItZmVlYgAtZjM3OS0wMAItMDAKABA6SKxLIA02E0%2FQCD4y7K6mw%3D%3D

Abre tu Cuenta Sue... https://docs.google... SAF Index Calificaciones: Vista https://www.google... Nueva pestaña

Outlook Buscar Reunirse ahora

CG cristihan salcedo godoy
Para: chepita_49@hotmail.com
Vie 16/06/2023 9:47

PI-SALCEDO-FELIX-140623-2... 2 MB
FORMATO 2 Evaluación de E... 61 KB

2 archivos adjuntos (2 MB) Guardar todo en OneDrive Descargar todo

Enviado desde Outlook

Responder Reenviar

CG cristihan salcedo godoy
Para: chepita_49@hotmail.com
Vie 16/06/2023 9:42

Por la presente reciba ud. un caluroso saludo quien lo saluda es Cristihan Salcedo Godoy y mi compañera Ana Marisela Felix estudiantes de la carrera de Administración en la universidad Cesar Vallejo sede Lima Norte esperando que se encuentre muy bien de salud hago llegar el instrumento junto con el PI para que así pueda darnos algunos alcances si lo requiera y así mismo si visto bueno para la validación quedamos atentos a su respuesta muy agradecidos que tenga un buen día.
adjuntamos los documento.
Enviado desde Outlook

despegar

CANCÚN desde S/ 1,200

CIUDAD DE MEXICO desde S/ 1,674

PUNTA CANA desde S/ 1,659

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Sistema de seguridad y salud en el trabajo y accidentes laborales en la empresa Promotora y Servicios Lambayeque SAC, 2022”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Flor Rosmery Truyenque Quispe
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Contador jefe de adquisiciones
Institución donde labora:	Gerencia Sub Regional Chanka
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	Félix Marroquín Ana Marisela y Salcedo Godoy Cristihan
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	I.E.P Comas
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Política Salarial	<ul style="list-style-type: none">• Decisiones sobre remuneración• Decisiones sobre prestaciones otorgadas	Los principios que demuestran la cultura de la organización respecto de la remuneración de sus colaboradores (Gualavisi, 2021; Mayorga, 2019).
Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none">• Control directo• Comunicación unidireccional• Toma de decisiones centralizada	Estilo de liderazgo en donde el líder tiene el poder y la responsabilidad, incluyendo la toma las decisiones y las estrategias para el logro de las metas (Hassan, Asad y Hoshino, 2016, citado por Barrera & Cabrera, 2022, Lucas, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa Promotora y Servicios Lambayeque SAC, Elaborado por Vásquez Moreno Raúl, en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Política Salarial

- Primera dimensión: Decisiones sobre remuneraciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en competitividad salarial, nivel de satisfacción del empleado y equidad salarial interna

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad salarial	*La política salarial está en relación al mercado *Los empleados están evaluando una oferta salarial más atractiva en otra empresa debido a que no están de acuerdo con la política salarial de la institución.	4	4	4	
Nivel de satisfacción del empleado	*Siente usted que las decisiones sobre política salarial que toma la empresa valoran su desempeño. *En qué medida está satisfecho con su salario actual.	4	4	4	
Equidad salarial interna	*Siente que la política salarial es equitativa en cuanto a las remuneraciones de los empleados según sus funciones y responsabilidades *Considera que los colaboradores perciben que existe justicia en la política salarial de la institución	4	4	4	

- Segunda dimensión: Decisiones sobre prestaciones otorgadas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en Participación en las prestaciones, valor de las prestaciones en relación al salario y comparación con la competencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en las prestaciones	*La institución contempla en su política salarial	4	4	4	

	<p>otorgar prestaciones como: seguro médico, plan de pensiones, bonos, beneficios adicionales.</p> <p>*Las decisiones sobre prestaciones otorgadas por la organización, como bonos o incentivos están sujetos al rendimiento</p>				
Valor de las prestaciones en relación al salario	<p>*Siente que las prestaciones otorgadas tienen un impacto positivo en tu bienestar y calidad de vida laboral</p> <p>*Considera que las prestaciones recibidas ayudan a nivelar el salario</p>	4	4	4	
Comparación con la competencia	<p>*Considera que las decisiones sobre prestaciones dadas por la institución son más atractivas en comparación con otras instituciones similares</p> <p>*La institución contempla en su política salarial las prestaciones de otras instituciones del mismo sector</p>	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Liderazgo Autocrático

- Primera dimensión: Control directo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la supervisión y micro gestión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	<p>*Con qué frecuencia su líder revisa y supervisa sus tareas y actividades</p> <p>*Considera que su supervisor tiende a controlar de cerca su trabajo y actividades</p>	4	4	4	

Micro gestión	*Su líder interviene y toma decisiones en tareas o aspectos que podrías manejar de forma autónoma *Siente que su supervisor tiende a revisar minuciosamente y corregir constantemente su trabajo	4	4	4	
---------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Comunicación unidireccional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la comunicación descendente y la retroalimentación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación descendente	*Siente que su líder comunica de manera efectiva los objetivos y expectativas del trabajo. *Considera que la comunicación de su supervisor es predominantemente unidireccional, sin fomentar el diálogo o la participación activa.	4	4	4	
Retroalimentación	*Siente que su líder le brinda oportunidades para expresar sus inquietudes y perspectivas de manera constructiva. *Recibe retroalimentación frecuente y constructiva de su supervisor sobre su desempeño.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Toma de decisiones centralizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la autoridad centralizada y la bajaparticipación de los colaboradores en la toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoridad centralizada	*Siente que su líder toma decisiones sin consultar o involucrar a los colaboradores. *Considera que existe poca delegación de autoridad y responsabilidad en su área de trabajo	4	4	4	
Baja participación de los colaboradores en la toma de decisiones	*Considera que tiene pocas oportunidades de compartir sus ideas y opiniones en las decisiones que afectan su trabajo. *Suele ser consultado o involucrado en la toma de decisiones relevantes para su trabajo.	4	4	4	

DNI: 41485653

Teléfono: 963317087



GOBIERNO REGIONAL DE ABRIMAC
GERENCIA SUB REGIONAL CHANKA
CPC Flor R. Truyenque Quispe
JEFE DE ADQUISICIONES
Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäset al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
TRUYENQUE QUISPE, FLOR ROSMERY DNI 41485653	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matricula: 06/04/2020 Fecha egreso: 25/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
TRUYENQUE QUISPE, FLOR ROSMERY DNI 41485653	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 10/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU
TRUYENQUE QUISPE, FLOR ROSMERY DNI 41485653	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 14/01/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU

outlook.live.com/mail/0/sentitem/id/AQQkADAwATYwMAltZmViYgAtZjM3O50wMAltMDAKABAAnNsCjpYLSkGWYKCUezBtXg%3D%3D

Abre tu Cuenta Sue... https://docs.google... SAT Index Calificaciones: Vista https://www.google... Nueva pestaña

Outlook Buscar Reunirse ahora

Inicio Vista Ayuda

Correo nuevo Leído / No leído

Favoritos

Carpetas

- Band... 7633
- Correo ... 52
- Borrado... 29
- Elementos...
- Elementos ...
- Archivo
- Notas
- Historial d...
- Trash

validación de instrumento

CG cristihan salcedo godoy
Para: florrosmarytq@gmail.com
Vie 16/06/2023 9:40

PI-SALCEDO-FELIX-140623-2... 2 MB
FORMATO 2 Evaluación de E... 61 KB

2 archivos adjuntos (2 MB) Guardar todo en OneDrive Descargar todo

Por la presente reciba ud. un caluroso saludo quien lo saluda es Cristihan Salcedo Godoy y mi compañera Ana Marisela Felix estudiantes de la carrera de Administración en la universidad Cesar Vallejo sede Lima Norte esperando que se encuentre muy bien de salud hago llegar el instrumento junto con el PI para que así pueda darnos algunos alcances si lo requiera y así mismo si visto bueno para la validación quedamos atentos a su respuesta muy agradecidos que tenga un buen día. adjuntamos los documento.

Enviado desde Outlook

despegar

PUNTA CANA desde S/ 1,659

CIUDAD DE MEXICO desde S/ 1,674

BUENOS AIRES

Activar Windows
Ve a Configuración de Windows

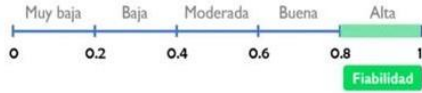
Confiabilidad:

Alfa de Cronbach

Cronbach, L.J. (1951)

VARIABLE POLÍTICA SALARIAL

Análisis de la consistencia



Ciiente	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	TOTAL
1	4	2	3	3	2	3	4	5	4	3	3	2	38
2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	56
3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	51
4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	37
5	4	2	2	3	2	2	4	5	3	3	3	4	37
6	5	2	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	49
7	3	2	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	43
8	4	2	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	42
9	4	2	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	46
10	3	2	3	3	2	3	3	4	5	3	3	4	38
11	4	3	3	3	2	3	4	5	3	4	3	5	42
12	5	3	3	3	5	3	4	5	2	4	4	5	46
13	3	5	3	3	2	3	5	4	3	2	2	4	39
14	3	2	3	2	2	4	5	3	2	2	5	5	38
15	4	2	3	3	2	3	5	5	3	3	3	4	40
Varianza	0.462	0.907	0.462	0.427	1.493	0.196	0.329	0.516	1.093	0.9067	0.7556	0.6489	30.6933

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

α Alfa de Cronbach
 k número de ítems
 Vi Varianza de cada ítem
 Vt Varianza total

k = 12
 Vi = 8.20
 Vt = 30.69

$\alpha = 0.800$

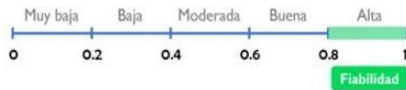
Alta Fiabilidad en el Instrumento de la recolección de datos

Alfa de Cronbach

Cronbach, L.J. (1951)

VARIABLE LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

Análisis de la consistencia



Ciiente	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	56
3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	53
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	45
5	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	2	45
6	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	49
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	49
8	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	46
9	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	2	51
10	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	5	42
11	4	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	5	41
12	5	3	3	3	2	3	4	2	5	2	4	4	40
13	3	5	3	3	2	3	5	4	3	2	2	4	39
14	3	2	3	2	2	4	5	3	2	2	5	5	38
15	4	2	3	3	2	3	5	5	3	3	3	4	40
Varianza	0.596	1.093	0.56	0.96	1.093	0.729	0.667	1.129	0.693	1.04	0.8622	1.1289	40.9956

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

α Alfa de Cronbach
 k número de ítems
 Vi Varianza de cada ítem
 Vt Varianza total

k = 12
 Vi = 10.55
 Vt = 41.00

$\alpha = 0.810$

Alta baja Fiabilidad en el Instrumento de la recolección de datos

SPSS CONFIABILIDAD:

NEW FILE.
 DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
 RELIABILITY
 /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	12

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO H: 116, W: 205 pt.

RELIABILITY
 /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	12

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO H: 116, W: 205 pt.

ANEXO N°4: AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Formato para la obtención del consentimiento informado

Título de la investigación: La política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio privado, Comas, 2023

Investigador(es) principal: Félix Marroquín Ana Marisela y Salcedo Godoy

Cristihan Asesor: Dra. Luna Gamarra Magaly Ericka

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: La política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio privado, Comas, 2023, cuyo propósito es [indicar el objetivo general de la investigación]. Esta investigación es desarrollada por Félix Marroquín Ana Marisela y Salcedo Godoy Cristihan de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 15 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente.

Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación:

Los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Luna Gamarra Magaly Ericka al correo electrónico alunaq12@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de ucvlimanorte@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Nombre y apellidos: Cristhian Seforo Gaboy.
Fecha y hora: 30 de Mayo 2023

ANEXO N°5: MATRIZ DE DATOS PRUEBA PILOTO

Matriz de datos variable Política salarial

Cliente	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	TOTAL
1	4	2	3	3	2	3	4	5	4	3	3	2	38
2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	56
3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	51
4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	37
5	4	2	2	3	2	2	4	5	3	3	3	4	37
6	5	2	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	49
7	3	2	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	43
8	4	2	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	42
9	4	2	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	46
10	3	2	3	3	2	3	3	4	5	3	3	4	38
11	4	3	3	3	2	3	4	5	3	4	3	5	42
12	5	3	3	3	5	3	4	5	2	4	4	5	46
13	3	5	3	3	2	3	5	4	3	2	2	4	39
14	3	2	3	2	2	4	5	3	2	2	5	5	38
15	4	2	3	3	2	3	5	5	3	3	3	4	40
Varianza	0.462	0.907	0.462	0.427	1.493	0.196	0.329	0.516	1.093	0.9067	0.7556	0.6489	30.6933

Matriz de datos variable Liderazgo Autocrático

Cliente	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	56
3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	53
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	45
5	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	2	45
6	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	49
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	49
8	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	46
9	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	2	51
10	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	5	42
11	4	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	5	41
12	5	3	3	3	2	3	4	2	5	2	4	4	40
13	3	5	3	3	2	3	5	4	3	2	2	4	39
14	3	2	3	2	2	4	5	3	2	2	5	5	38
15	4	2	3	3	2	3	5	5	3	3	3	4	40
Varianza	0.596	1.093	0.56	0.96	1.093	0.729	0.667	1.129	0.693	1.04	0.8622	1.1289	40.9956

MATRIZ DE DATOS DE ENCUESTADOS

VARIABLE 1: POLÍTICA SALARIAL														
N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	Política	Nivel
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	53	Alto
2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	54	Alto
3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	47	Alto
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	48	Alto
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50	Alto
6	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	48	Alto
7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	Alto
8	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	Medio
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51	Alto
10	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	53	Alto
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49	Alto
12	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	43	Medio
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto
14	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	47	Alto
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto
16	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	20	Bajo
17	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	20	Bajo
18	5	4	1	3	4	3	3	4	2	3	4	4	40	Medio
19	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	Alto
20	4	1	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	44	Alto
21	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	52	Alto
22	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52	Alto
23	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	56	Alto
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53	Alto
27	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	52	Alto
28	5	5	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	45	Alto
29	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	44	Alto
30	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	46	Alto
31	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Alto
32	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	48	Alto
33	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45	Alto
34	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	2	40	Medio
35	4	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	33	Medio
36	5	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	41	Medio
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	Alto
38	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	54	Alto
39	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	Medio
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	Bajo
41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55	Alto
42	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	53	Alto
43	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	46	Alto
44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58	Alto
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	Alto
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
47	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	43	Medio
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
49	4	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	49	Alto
50	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	51	Alto
51	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	52	Alto
52	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	54	Alto
53	2	4	4	2	2	3	4	5	4	3	5	2	40	Medio
54	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Alto
55	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	37	Medio
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
57	5	2	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	41	Medio
58	3	2	4	4	4	3	2	2	3	4	5	4	40	Medio
59	2	2	2	3	4	5	5	4	5	4	4	4	44	Alto
60	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	53	Alto

N°de items= 12
Valores de Likert 1 al 5
Min= 12
Max= 60
Rango= 60 -12= 48
N°de niveles= 3
Amplitud= 48/3 = 16
Intervalos Nivel
12 - 27 Bajo
28 - 43 Medio
44 - 60 Alto

VARIABLE 2: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO														
N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	liderazgo	Nivel
1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51	Alto
2	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	51	Alto
3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	48	Alto
4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	45	Alto
5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	44	Alto
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	43	Medio
7	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	4	45	Alto
8	5	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	5	41	Medio
9	5	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	41	Medio
10	3	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	2	46	Alto
11	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	41	Medio
12	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	45	Alto
13	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	41	Medio
14	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	46	Alto
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	20	Bajo
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	20	Bajo
18	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	51	Alto
19	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	53	Alto
20	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	50	Alto
21	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	54	Alto
22	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	53	Alto
23	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	54	Alto
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
25	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	44	Alto
26	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55	Alto
27	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	4	5	50	Alto
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	38	Medio
29	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	42	Medio
30	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	45	Alto
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50	Alto
32	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	44	Alto
33	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	41	Medio
34	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	44	Alto
35	4	4	4	4	3	4	3	3	5	2	4	3	43	Medio
36	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	5	3	41	Medio
37	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	2	44	Alto
38	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	54	Alto
39	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	36	Medio
40	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	27	Bajo
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	53	Alto
42	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	54	Alto
43	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	44	Alto
44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	56	Alto
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	Alto
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
47	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	39	Medio
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
49	5	4	5	4	5	4	4	2	5	3	4	5	50	Alto
50	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	54	Alto
51	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57	Alto
52	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	52	Alto
53	5	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	40	Medio
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46	Alto
55	2	3	4	5	4	3	3	2	4	3	2	4	39	Medio
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
57	2	2	4	2	4	5	3	5	3	3	5	4	42	Medio
58	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	44	Alto
59	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	42	Medio
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49	Alto

N°de items=12
Valores de Likert 1 al 5
Min= 12
Max= 60
Rango= 60 -12= 48
N°de niveles= 3
Amplitud= 48/3 = 16
Intervalos Nivel
12 - 27 Bajo
28 - 43 Medio
44 - 60 Alto

Anexo N°6: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES		METODOLOGÍA	TÉCNICA	INSTRUMENTO	ESCALA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V1	Dimensiones	Indicadores			
¿Qué asociación existe entre la política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio privado, Comas, 2023?	Determinar la asociación entre la política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio privado, Comas, 2023	Existe asociación entre la política salarial y el liderazgo autocrático de un colegio privado, Comas, 2023	Variable 1: Política salarial	Decisiones sobre remuneraciones	Competitividad salarial Nivel de satisfacción del empleado Equidad salarial interna	ENFOQUE Cuantitativo		Ordinal tipo Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Decisiones sobre prestaciones otorgadas	Participación en las prestaciones Valor de las prestaciones en relación al salario Comparación con la competencia			
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V2	Dimensiones	Indicadores			
1. ¿Qué asociación existe entre la política salarial y Control directo en un colegio privado, Comas, 2023?	1. Determinar la asociación entre la política salarial y Control directo en un colegio privado, Comas, 2023	1. Existe asociación entre la política salarial y Control directo de un colegio privado, Comas, 2023	Variable 2: Liderazgo	Control directo	Supervisión	NIVEL Descriptiva correlacional	Encuesta	Cuestionario
					Micro gestión			
					Comunicación unidireccional			
2. ¿Qué asociación existe entre la política salarial y Comunicación unidireccional en un colegio privado, Comas, 2023?	2. Determinar la asociación entre la política salarial y Comunicación unidireccional en un colegio privado, Comas, 2023	2. Existe asociación entre la política salarial y Comunicación unidireccional de un colegio privado, Comas, 2023.		Comunicación descendente	DISEÑO No experimental Transversal	POBLACIÓN 69		
			Retroalimentación					
3. ¿Qué asociación existe entre la política salarial y Toma de decisiones centralizada en un colegio privado, Comas, 2023?	3. Determinar la asociación entre la política salarial y Toma de decisiones centralizada en un colegio privado, Comas, 2023	3. Existe asociación entre la política salarial y Toma de decisiones centralizada de un colegio privado, Comas, 2023		Toma de decisiones centralizada	Autoridad centralizada Baja participación de los colaboradores en la toma de decisiones			

Anexo N°7: Otras Evidencias De La Investigación





Anexo N°8: TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&co=2248760770&u=1080032488&s=1&rc=103

feedback studio | CRISTIHAN SALCEDO GODOY | LA POLÍTICA SALARIAL Y EL LIDERAZGO AUTOCRÁTICO EN UN COLEGIO PRIVADO, COMAS, 2023

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio privado, Comas, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR (ES):
Salcedo Godoy Cristihan (orcid.org/0000-0002-3461-1497)
Félix Marroquín Ana Marisela (orcid.org/0000-0002-3940-4243)

ASESORA:
Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2023

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3 hll.handle.net Fuente de Internet	2 %
4 Entregado a Corporaci... Trabajo del estudiante	<1 %
5 repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6 noah.nrw Fuente de Internet	<1 %
7 perso.univ-lyon2.fr Fuente de Internet	<1 %
8 Entregado a unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
9 revistas.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10 hhalbr.com Fuente de Internet	<1 %
11 archive.org Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 36 | Número de palabras: 9096 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado | 20°C Parc. nublado | 09:45 a.m. 06/12/2023

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: La política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio privado, Comas, 2023.

Autor(es): Félix Marroquín Ana Marisela, Salcedo Godoy Cristihan

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: -

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú






Código de revisión del proyecto: 2023-1_SUBE_PL_LN_C1_04

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mlunag12@ucwvirtual.edu.pe

N. o	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "La política salarial y el liderazgo autocrático en un colegio privado, Comas, 2023.", presentado por los autores, Félix Marroquín Ana Marisela, Salcedo Godoy Cristhian, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:
(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	