



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Liderazgo autocrático en el clima laboral de una empresa
agroexportadora de Sullana, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Camino Delly, Jorge Alberto (orcid.org/0000-0001-6756-3957)

ASESORES:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

DEDICATORIA

A mi Esposa e hijos, que son los pilares y motores en mi vida. Cada minuto con ellos es dar un paso siempre adelante.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por siempre estar conmigo.

A mi Esposa e hijos, por su comprensión en mis ausencias y por su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida.

A mis padres, por haberme enseñado a no claudicar ante la adversidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO AUTOCRÁTICO EN EL CLIMA LABORAL DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA DE SULLANA, 2024", cuyo autor es CAMINO DELLY JORGE ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

PIURA, 31 de Mayo del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER DNI: 19188655 ORCID: 0000-0002-7848-7002 | Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 22-07- 2024 17:00:55 |

Código documento Trilce: TRI - 0755070





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, CAMINO DELLY JORGE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEHO SAC – PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO EN EL CLIMA LABORAL DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA DE SULLANA, 2024, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas. Identificando correctamente toda cita 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, 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 Cesar Vallejo.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|--|
| JORGE ALBERTO CAMINO DELLY DNI: 02809109 ORCID: 0000-0001-6756-3957 | Firmado electrónicamente por: JACAMINOC el 31-05-2024 11:52:00 |

Código documento Trilce: TRI - 0755069



ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | i |
| AGRADECIMIENTO | ii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | iii |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | iv |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | v |
| ÍNDICE DE TABLAS | vi |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de la investigación..... | 11 |
| 3.2. Operacionalización de variables..... | 12 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimientos | 17 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 24 |
| V. CONCLUSIONES | 29 |
| VI. RECOMENDACIONES | 30 |
| REFERENCIAS | 31 |
| ANEXOS | 36 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. <i>Evaluación de expertos</i> | 16 |
| Tabla 2. Prueba de confiabilidad | 17 |
| Tabla 3. <i>Prueba de normalidad</i> | 18 |
| Tabla 4. <i>Coefficientes de correlación</i> | 18 |
| Tabla 5. Análisis inferencial de hipótesis general | 19 |
| Tabla 6. Análisis inferencial de hipótesis específica 1 | 20 |
| Tabla 7. Análisis inferencial de hipótesis específica 2 | 21 |
| Tabla 8. Análisis inferencial de hipótesis específica 3 | 22 |
| Tabla 9. Análisis inferencial de hipótesis específica 4 | 23 |

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera influye el liderazgo autocrático en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024, se planteó como hipótesis general: El liderazgo autocrático no influye de manera significativa en el clima laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024. Para ello, se empleó la metodología basada en un enfoque cuantitativo, tipo básico, con nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 88 trabajadores de la empresa estudiada, quienes participaron voluntariamente respondiendo a instrumentos validados por tres expertos; asimismo, se aplicó una prueba piloto y se obtuvo el Alfa Cronbach de los cuestionarios administrados de 0,923 para liderazgo autocrático y 0,937 para clima laboral, valores que demuestran alta confiabilidad de los instrumentos. Los resultados inferenciales arrojaron una correlación positiva baja entre las variables al presentar un Rho de Spearman de 0,265; asimismo, el p valor fue de 0,001, permitiendo rechazar la hipótesis nula. Se concluyó que, el liderazgo autocrático influye de manera significativa en el clima laboral de los empleados de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024, a fin de fortalecer un adecuado clima laboral.

Palabras clave: liderazgo, autocrático, clima laboral, agroexportadora.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine how autocratic leadership influences the work environment of an agro-export company in the province of Sullana, 2024. The general hypothesis was proposed: Autocratic leadership does not significantly influence the work environment of collaborators. of an agro-export company in the province of Sullana, 2024. For this, the methodology was used based on a quantitative approach, basic type, with the level being correlational and non-experimental in design. The sample was made up of 88 workers from an agro-export company in the province of Sullana, who decided to participate voluntarily by answering the instruments that were validated by three experts; Likewise, a pilot test was applied and the Cronbach's Alpha of the administered questionnaires was obtained as 0.923 for autocratic leadership and 0.937 for work environment, values that demonstrate high reliability of the instruments. The inferential results showed a low positive correlation between the variables, presenting a Spearman's Rho of 0.265; Likewise, the p value was 0.001, allowing us to reject the null hypothesis. It was concluded that autocratic leadership significantly influences the work environment of the employees of an agro-export company in the province of Sullana, 2024, in order to strengthen an adequate work environment.

Keywords: leadership, autocratic, work environment, agro-exporter.

I. INTRODUCCIÓN

Para iniciar este estudio, es esencial señalar que determinar el estilo adecuado que un líder debe adoptar es uno de los puntos muy importantes en la medición del desempeño de los trabajadores, por ello la mayoría de las empresas establecen que el líder, con sus rasgos, actitudes, características intelectuales y afectivas, ejerce un tipo de dominio tanto externo como interno. (Santamaria, 2021).

Dentro de las definiciones fundamentales del liderazgo, es crucial resaltar este concepto se basa en dos principios, activar y dirigir los comportamientos de los colaboradores (Napolitano, 2021). Según Castro et al. (2007) refiere que es una actividad que se distingue del proceso de gestión (management). Por otro lado, Gutiérrez (2014) lo describe como la capacidad de lograr resultados sostenibles en una organización en el tiempo, mediante la definición de objetivos, retos, estrategias y del aseguramiento de su implementación. Por su parte, Benavides (2014) se refiere a orientar y motivar a otros para alcanzar un objetivo. Sobre los estilos de liderazgo, Chiriboga et al. (2011) indican que se trata de todas las acciones que los superiores jerárquicos realizan, tanto de forma explícita como implícita, según sean percibidas por los colaboradores. Asimismo, Solanellas (2014) describe los estilos de liderazgo como la forma en que el líder actúa y se comporta en diversas situaciones. Benavides (2014) señala que, los estilos de liderazgo se refieren a la comunicación de rasgos, habilidades y conductas del líder durante su interacción con los seguidores.

En relación a la teoría existente que respalda el liderazgo autocrático, es importante mencionar a Akparobore et al. (2020) resaltaron que, es la atención de directivos que aspiran a ejercer control sobre sus subordinados. En la misma línea, Chukwusa (2019) destacó que los líderes autocráticos priorizan la alta productividad, aunque este enfoque pueda ocasionar disconformidad. Asimismo, Chiang et al. (2020) señalaron que, a pesar de ser ampliamente utilizado a nivel global, el liderazgo autocrático genera más efectos negativos que positivas. Y Du et al. (2020) explicaron que el liderazgo autoritario aumenta los conflictos.

Ahondando en la investigación, Astete (2019) el 80% de las empresas asignan recursos para incentivar a sus colaboradores. No obstante, el presupuesto asignado resulta insuficiente y no se mantiene a largo plazo. A nivel mundial Gokhan et al (2020), refieren que el liderazgo autocrático conlleva a elevados niveles de desconfianza, bajos niveles de motivación y escasa participación, ello aunado con las deficiencias en la gestión se convierten en limitantes de impacto para poder cumplir los objetivos a corto plazo. A nivel peruano la variable líder autocrático surgen en empresas familiares que presentan formalidad. Para Valencia (2019), en el liderazgo autocrático, las decisiones se comunican a las personas, esto conduce eventualmente a un ambiente laboral negativo, baja eficiencia en el trabajo, dependencia excesiva para realizar las tareas diarias y una alta tasa de rotación de los colaboradores.

En el ámbito del clima laboral, Davies (2022), señala que es un elemento crucial para que las empresas consideren de mayor notabilidad para alcanzar sus objetivos organizacionales. Para Prieto Diez et al (2021), la variable clima laboral u organizacional son el conjunto de características que se tienen dentro de la empresa. Siguiendo esta perspectiva, la mayoría de los expertos conciben el clima laboral como la participación activa y efectiva de los individuos en sus labores, lo que resulta una actitud positiva asociado al entorno laboral (Barría-González et al., 2021). Si bien el clima laboral es considerado como un factor que afecta empresas; y el liderazgo implica que individuo o grupo ejerzan influencia sobre otros (Castillo et al., 2019).

En relación con las empresas agroexportadoras, los trabajadores son la máxima prioridad, ya que son esenciales para lograr los resultados deseados; en ocasiones, las condiciones no son óptimas, lo que afecta el rendimiento de los trabajadores (Ruiz, 2019). En el plano de una empresa agroexportadora, se observa actualmente un alto porcentaje de personal insatisfecho con varios aspectos de su trabajo como la ubicación, el horario y las condiciones laborales; además, estos colaboradores no se sienten seguros ni apreciados, lo cual ha impactado negativamente en la productividad de la empresa, adicionalmente los beneficios prometidos no están siendo cumplidos, lo que genera una falta de incentivos y, por ende su rendimiento es inferior (Torres, 2023).

Dentro de la institución en estudio, se ha observado la ausencia de estímulos para el trabajo fuera de la jornada laboral; los colaboradores no tienen la libertad de resolver sus problemas según sus criterios. (Torres, 2023). Los párrafos precedentes nos permiten establecer la pregunta general ¿Cuál es la influencia del liderazgo autocrático en el clima laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024?

En el mismo orden de ideas, se genera un aporte teórico de las variables en estudio, el cual proporcionan fundamentos conceptuales para entender cuándo y por qué el liderazgo autocrático puede ser justificado teóricamente en ciertos entornos laborales, considerando sus limitaciones y las repercusiones negativas que este tienen en el ambiente laboral. En términos prácticos, es posible la determinación de los aspectos limitantes para la empresa, por ello es relevante tener un panorama para disminuir riesgos. Desde lo metodológico, permitirá contribuir al avance del conocimiento en un campo específico, puesto que proporciona una base sólida para abordar el enfoque y los métodos elegidos para llevar a cabo el estudio con rigor científico.

Se plantea el objetivo principal determinar de qué manera influye el liderazgo autocrático en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024. Como objetivos específicos en determinar de qué manera influye la toma de decisiones en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana; determinar de qué manera influye la responsabilidad en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana; determinar de qué manera influye los premios en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana; y determinar de qué manera influye el control en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana. Se indican la H1: El liderazgo autocrático influye de manera significativa en el clima laboral de los empleados de los colaboradores de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024.; H0: El liderazgo autocrático no influye de manera significativa en el clima laboral de los colaboradores de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

Para contextualizar el estudio se ha tomado como estudios previos los siguientes autores:

Chiquillo (2023), indica que el liderazgo en mypes despierta un interés enorme, teniendo conexión con la rentabilidad y la satisfacción laboral. Las pymes son la proporción mayor en el entorno empresarial y son considerados como el motor de la economía del país. En el estudio se ha realizado un análisis correlacional entre las variables liderazgo y clima laboral en mypes; empleando para ello un enfoque cuantitativo, con la aplicación de un cuestionario se ha podido establecer que la mayor parte de los empleados no están de acuerdo con el tipo de liderazgo y también consideran como un factor desfavorable en relación al clima laboral. Asimismo, la falta de asertividad en el liderazgo permite que la empresa tenga un ambiente laboral negativo.

Farías (2022) planteó como objetivo establecer la asociación entre el liderazgo ejercido de manera autocrática y las condiciones laborales. En cuanto a metodología se usó la de estudios aplicados, cuantitativo y no experimental transversal, aplicando un nivel correlacional; se consideró parte del estudio a 35 trabajadores. Se usó la encuesta mediante un cuestionario con escala Likert. Según los hallazgos obtenidos mediante el Rho de Spearman, calculado con el programa estadístico SPSS; así como el análisis descriptivo e inferencial de la investigación se encontró un coeficiente de correlación de 0.718; encontrándose correlación significativa y positiva entre las variables de estudios.

Anwer (2022) investigó la influencia de los estilos de liderazgo democrático, autoritario y liberal en el clima laboral de empresas privadas en Erbil. Empleando un enfoque cuantitativo, el estudio recolectó datos a través de un cuestionario que medía cada una de las variables. Los resultados revelaron que el liderazgo liberal es el que tiene mayor correlación con el ambiente laboral positivo, seguido del democrático. Mientras que el autocrático presentó la menor correlación con un clima laboral favorable.

Briker, Walter y Cole (2021) exploraron la asociación que hay entre el liderazgo autoritario y la variable vida laboral de los trabajadores en Arabia Saudita. Su estudio cuantitativo, con una muestra de 337 individuos, reveló una

correlación negativa entre el liderazgo autocrático y la motivación. Los empleados bajo líderes autocráticos experimentaron mayor estrés y presión, lo que sugiere un impacto negativo en su bienestar laboral. En contraste, los autores proponen que los tipos de liderazgo transformacional y paternalista ayudan en el nivel de motivación laboral. Estos estilos se caracterizan por la creación de estructuras que maximizan el potencial de los empleados, la provisión de dirección clara y el fomento de la confianza, la alineación y la colaboración. Para evaluar esta propuesta, los investigadores distribuyeron un cuestionario a 130 empleados gubernamentales en Alkharj (Riad). Los resultados del análisis estadístico indicaron una correlación positiva significativa entre los tipos de líder liberal, paternal y transformacional con la motivación laboral. El impacto general de los estilos estudiados es de 66,5%. En conclusión, el estudio sugiere que los líderes en Arabia Saudita deberían adoptar el estilo paternalista y el transformacional para realizar las mejoras en la motivación y el bienestar laboral de sus empleados. El liderazgo autocrático, por el contrario, puede tener un impacto negativo en estas áreas.

Peschiera (2021), explora las diversas perspectivas de la aplicación del liderazgo autocrático y la correlación que tiene sobre la productividad empresarial. Su estudio, basado en una metodología cualitativa, examina las opiniones de autores que analizan las relaciones entre las variables líder autocrático y nivel de eficiencia, así como la innovación. El autor destaca el debate actual sobre la efectividad del liderazgo autocrático para aumentar la productividad. Si bien algunos autores lo consideran inapropiado, otros argumentan que, en determinadas circunstancias, puede ser beneficioso o adaptarse para mitigar sus efectos negativos y aprovechar sus ventajas.

Erdem (2021) investigó el papel moderador del clima laboral en el autoritarismo al liderar. El estudio, realizado en cuatro empresas del sector de maquinaria pesada en Ankara, utilizó un enfoque cuantitativo y un modelo de escaneo relacional. Los resultados indicaron que el liderazgo democrático, caracterizado por la participación y el empoderamiento de los empleados, reduce la alienación laboral, pero no tiene un impacto directo en el clima laboral. Sin embargo, la alienación laboral sí tiene repercusión en el liderazgo de tipo

democrático y los comportamientos contraproducentes, lo que sugiere que este estilo de liderazgo puede reducir comportamientos negativos indirectamente al disminuir la alienación. Por otro lado, el liderazgo autocrático, caracterizado por el centralismo en la toma de decisiones unilateral, no tiene un efecto significativo en la alienación laboral ni en el comportamiento contraproducente. Esto contrasta con las expectativas de que este estilo de liderazgo fomente comportamientos negativos. En conclusión, el estudio de Erdem (2021) destaca la importancia del clima laboral como moderador del impacto del liderazgo en el comportamiento contraproducente. Si bien el liderazgo democrático puede reducir la alienación y, en consecuencia, comportamientos negativos, el liderazgo autocrático no parece tener un efecto directo significativo.

Chiang (2021) en su investigación denominada: Liderazgo autoritario y el clima laboral, se realizó con la intención de definir el liderazgo autoritario como un estilo de liderazgo ambiental, exigente y controlador, por ello se realizó una encuesta que involucró a 252 líderes y 765 sujetos, distribuidos en 227 equipos de trabajo dentro de tres grandes organizaciones públicas japonesas. Los resultados indican que los líderes autoritarios tienden a generar un clima laboral favorable, lo que induce un mayor agotamiento emocional del equipo, afectando negativamente su rendimiento. Además, encontramos que la supresión de emociones del propio líder autoritario mejora los efectos de mediación secuencial mencionados anteriormente, es decir, a medida que el líder autoritario ejerza una mayor supresión emocional, se intensificará el clima de represión emocional en el equipo, lo que aumentará el agotamiento emocional del equipo y disminuirá el rendimiento del equipo. Estos hallazgos indican que mejorar la efectividad del liderazgo podría lograrse si los líderes disminuyen sus conductas autoritarias y encuentran medios adecuados para que los empleados expresen sus emociones en entorno laboral.

Dastane (2021) investigó la influencia del liderazgo autoritario en el clima organizacional en empresas multinacionales de Malasia. El estudio, con 211 participantes, utilizó un cuestionario online y un análisis estadístico con IBM SPSS 24 y AMOS 24. Los resultados no encontraron significancia de la correlación entre las variables autocrático y los niveles de desempeño laboral.

Esto sugiere que este estilo de liderazgo no tiene un impacto directo en el rendimiento laboral.

León et al. (2020) investigaron el índice de correlación del estilo de liderazgo y el clima laboral, que se da en el área destinada a compras y registro de proveedores de COOMEVA Servicios Compartidos. Su objetivo era analizar cómo el liderazgo impacta en los niveles de desempeño. Usando para ello una encuesta Likert que contiene 10 puntos a 23 empleados, el estudio encontró que el estilo de liderazgo es una variable con influencia positiva y no en el clima laboral. En particular, se observó que un estilo de liderazgo autocrático genera un entorno laboral deficiente y baja productividad.

.Caillier (2020), indica que el estilo de liderazgo autocrático tiene una consideración jerárquica. La comunicación unidireccional, propia de este tipo de liderazgo, indica que los empleados tienen escasa autoridad o influencia en la toma de decisiones, y los líderes autocráticos no prestan atención a la retroalimentación. Hay una escasez de estudios que aborden cómo los estilos de liderazgo afectan en las actitudes de los ciudadanos hacia el desempeño de los líderes gubernamentales. Para abordar esta brecha, se llevó a cabo una encuesta experimental para identificar el efecto de cada estilo en el desempeño. Los hallazgos indican que las prácticas de liderazgo democrático contribuyeron a mejorar las evaluaciones de desempeño del superintendente, mientras que las prácticas de liderazgo autocrático las perjudicaron. Asimismo, se observó que el nivel de motivación de servicio público (PSM) de los participantes tuvo un impacto positivo en las evaluaciones de desempeño del superintendente. Por otro lado, el estilo de liderazgo democrático moderó la relación entre el PSM y las calificaciones de desempeño otorgadas por los participantes. Específicamente, aquellos con un alto PSM evaluaron mejor el desempeño de los líderes democráticos en comparación con los que tenían un PSM bajo. Sin embargo, no se encontró que el liderazgo autocrático tuviera un efecto moderador en la relación entre el PSM y el desempeño del superintendente.

En su investigación denominada el estilo autocrático en el clima laboral, Luqman et al. (2019), se plantean el objetivo de establecer el efecto que genera este tipo de líder en el ambiente laboral referente a una empresa del sector

bancario. Para llevar a cabo este estudio, se recopilaron datos de 282 funcionarios bancarios pertenecientes a diferentes bancos comerciales. Se utilizó un método de investigación cuantitativa y se aplicó un cuestionario compuesto por 49 ítems, incluyendo 5 ítems relacionados con los detalles demográficos de los encuestados. Los resultados obtenidos permitieron concluir que dentro del estilo autocrático se determina condiciones negativas del accionar de los colaboradores, traduciéndose en una conducta laboral contraproducente por parte de estos. Además, se encontró que el agotamiento emocional juega un papel moderador, fortaleciendo la relación negativa entre las variables estudiadas.

En lo que respecta a la revisión bibliográfica y en relación con la variable liderazgo autocrático, se debe señalar lo expuesto por Erdem (2021), quien sustenta que el liderazgo autocrático es el que nunca permite que los empleados tomen decisiones y generalmente se mantiene alejado de ellos. Este estilo de líder impone en las empresas y, en ocasiones, lo denominan liderazgo coercitivo. En tal sentido, un líder autocrático es el encargado de cumplir eficientemente y en menor plazo para cumplir con las tareas asignadas, trabaja bajo presión, no teme a las rápidas decisiones.

León (2021), indica que el liderazgo autocrático se define por comportamientos que concentran la autoridad y gestionan toda la toma de decisiones, permitiendo a un líder controlar cada aspecto de la conducta de los empleados sin tener en cuenta sus opiniones. Ciertas acciones incluyen dirigir a los miembros del equipo, instruirles qué hacer y tomar decisiones de manera exclusiva. De acuerdo con Newstrom (2021) esta variable liderazgo autocrático tiene como característica principal que el poder de decisión se centra en una sola persona, esta persona es quien ordena según su propio criterio. En este contexto, los empleados deben acatar las instrucciones sin objeciones, ello a la postre conlleva a la generación de un ambiente de trabajo hostil entre los trabajadores y el líder ya que no se priorizan las necesidades de todos.

Para Hogg (2021), el liderazgo autocrático se define por comportamientos que concentran la autoridad y gestionan toda la toma de decisiones, permitiendo a un líder controlar cada aspecto de la conducta de los empleados sin tener en

cuenta sus opiniones. Ciertas acciones incluyen dirigir a los miembros del equipo, instruirles qué hacer y tomar decisiones de manera exclusiva. Para ello plantea el estudio de los siguientes factores: toma de decisiones (planeación y participación), responsabilidad (autonomía de funciones y delegación), premios (beneficios), recompensas (sanciones), control (retroalimentación y control de procesos)

En lo relacionado con la variable clima laboral se debe señalar lo expuesto por Davies (2022) refiere que el clima laboral ayuda a que la empresa logre los objetivos organizacionales en corto tiempo. Por su parte, Gan y Triginé (2012), en su libro indica que el clima organizacional es un factor clave, el cual refleja dinámicas de una empresa; puesto que aumenta el rendimiento, disminuye la rotación de colaboradores, fomenta el liderazgo positivo y la igualdad de oportunidades.

Kariuki & Murimi, (2020), explican que el clima laboral es un largo proceso para mejorar las capacidades y motivación de los empleados para que puedan convertirse en miembros de organizaciones con altos valores.

La variable clima laboral refleja las condiciones del ambiente en el que los trabajadores realizan sus actividades. El poder generar un buen ambiente ayuda a generar seguridad y optimización de tareas. Asimismo, influye de manera positiva en los empleados, incluyendo la generación de sinergias positivas en relación al trabajo en equipo (Mardiana, 2022).

Col y otros, (2019), señalan que el clima laboral es un factor determinante del desempeño de los empleados, esto está acorde con Jayaweera, (2019), que señala que las condiciones de trabajo considerablemente afectan la ejecución de las funciones de los trabajadores.

Además, Imran et al, (2020) señalan que entre el liderazgo y las condiciones de trabajo existe un efecto positivo con referencia a la productividad empresarial. Mientras tanto, otros estudios, a saber, Shahzadi et al, (2019) y Malik y otros (2021) todavía existen diferencias entre el nivel de significación y dirección con el clima laboral, ello basado en la opinión de Herberg (2019) el cual indica que, en condiciones de trabajo, seguridad y protección del trabajo, estatus,

procedimientos organizacionales, mejoran la relación entre colegas, superiores y subordinados.

Por ello es por lo que Bordas (2016), indica que en el ámbito del clima de la organización, tienen fundamento en lo percibido que se tiene sobre los aspectos del entorno laboral, tanto a nivel de percepción individual, grupal y organizacional. Diversos autores han identificado dimensiones para evaluar el clima laboral, entre ellas que se incluyen la autonomía, la cooperación, el reconocimiento, la estructura organizativa, la innovación y el liderazgo. En ese contexto, se enfatiza su relevancia, ya que contribuye a una mejora constante del entorno laboral, con el objetivo de aumentar los niveles de eficiencia y dando mayor atención al capital humano, Arteaga y Pilligua (2019)

Según Malik et al. (2021) haciendo referencia a Brunet (2011), se establece que las organizaciones necesitan contar con un instrumento de medición para evaluar el clima interno. El instrumento de medición se compone de cuatro aspectos fundamentales: individualismo, estructura de puesto, recompensas y consideración.

La dimensión uno se refiere a la responsabilidad de los trabajadores.

La segunda dimensión indica el nivel de planeación del puesto.

La tercera dimensión se refiere a los beneficios y recompensas

La cuarta dimensión de la Consideración implica agradecimiento y apoyo hacia los trabajadores por parte de sus superiores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio se caracteriza por ser cuantitativo, ya que en ella se aplican técnicas complementarias de estadística inferencial, lo cual ayudará a comprobar la hipótesis planteada (Vara, 2021) y transversal debido a que se establece un solo periodo de estudio (Ñaupas et al., 2018), asimismo, cabe destacar que la determinación del tipo de la investigación se da teniendo en cuenta los considerandos del problema, los lineamientos preestablecidos y la disponibilidad de recursos (Tamayo, 2018). En ese sentido el tipo de investigación presente fue básico ya que se persiguió el objetivo de generar conocimiento sobre las variables en estudio (Hernández y otros, 2018).

3.1.2. Diseño de la investigación

Este estudio tiene diseño no experimental, ya que solo se ha descrito, identificado e investigado los fenómenos existentes sin realizar modificaciones en conductas en los sujetos de estudio. (Supo, 2020).

En relación al nivel se debe destacar lo señalado por Mejía (2017), en la investigación de nivel correlacional se mide las variables y se establecen relaciones estadísticas entre ellas.

Para Cabezas et al (2018), el nivel de investigación correlacional se utiliza cuando se requiere establecer asociaciones existentes entre los factores en estudio utilizando la estadística con inferencias. Además, al medir una variable, se puede obtener información acerca del comportamiento de la otra variable.

Para la presente investigación se estableció un nivel correlacional causal, en este nivel se establecieron las relaciones entre las variables. (Tamayo, 2018).

Figura 01: esquema de la investigación

$$P = V1 \xrightarrow{r} V2$$

Nota: Tamayo (2018)

Donde:

P = trabajadores de la empresa en estudio

V1 = liderazgo autocrático

r = relación

V2= clima laboral

3.2. Operacionalización de variables

Variable Independiente: liderazgo autocrático

- Definición conceptual: Hogg (2021), indica que el liderazgo autocrático se define por comportamientos que concentran la autoridad y gestionan toda la toma de decisiones, permitiendo a un líder controlar cada aspecto de la conducta de los empleados sin tener en cuenta sus opiniones.

- Definición operacional: para Hogg (2021) el liderazgo autocrático se estudia desde 4 puntos base: toma de decisiones, premios, responsabilidad y control, estudiándose con un instrumento que contiene 20 ítems.

- Indicadores: Hogg (2021), distribuye los siguientes indicadores por cada dimensión

- Toma de decisiones

- El primer indicador se tiene en consideración las acciones de planeación previstas
- El indicador 2 se refiere al involucramiento, ya sea compartiendo ideas u opiniones con los demás.

- Responsabilidad

- El tercer indicador la habilidad del empleado en su puesto de trabajo para contar con libertad e independencia en la organización y ejecución de sus tareas.

- En el indicador 4, se intenta describir el proceso de delegación.
- Premios
 - En el indicador 5 se orienta a establecer los factores motivacionales que influyen en los trabajadores
- Control
 - Indicador 7: retroalimentación o feedback positivo
 - Indicador 8 control de procesos: Consiste en la función que permite supervisar todas las actividades, evaluando el desempeño para asegurar que todo se ejecute de acuerdo al plan y corrigiendo cualquier falla o error en el momento adecuado.
- Escala de medición: El liderazgo autocrático se medirá con cuatro elementos que fueron adoptados de Hoogh (2021). Con las escalas ordinales de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Variable dependiente: clima laboral

- Definición conceptual: la variable clima laboral es la conjunción de aspectos del ambiente en el cual se desarrollan las operaciones de la empresa (Malik, 2021).
- Definición operacional: el modelo de Malik (2021), se basa en lo expuesto por Brunet e implica un estudio de las 4 dimensiones: individualismo, estructura del puesto, recompensas y finalmente estímulos. Se empleará la técnica de la encuesta con las escalas ordinales de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.
- Indicadores:

- Autonomía Individual: responsabilidad y la independencia; leyes propias de la organización.
- Estructura de puesto, referido a la jerarquía y niveles de comunicación
- Recompensas, referido a las bonificaciones
- Consideración, referido al apoyo que se recibe de los superiores.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Tamayo (2004), en concepto de población se basa en la cantidad de sujetos que están dentro del marco del estudio, conteniendo características comunes. La población estuvo conformada por 889 colaboradores con los que cuenta una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana.

3.3.2. Muestra

La muestra probabilística permite una mejor concepción del estudio y conlleva al mejor logro de los objetivos, ya que es el extracto de la población de manera racional (Hernández et al, 2018).

Teniendo en cuenta los criterios planteados se utilizó la fórmula de poblaciones finitas.

$$n = \frac{NZ^2 PQ}{e^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

n: = es el tamaño de muestra

P: Probabilidad de que el evento ocurra = 0.5

Q: Probabilidad de que el evento fracase = 0.5 (1-P)

Z: Nivel de confianza 95% = 1.96

N=Población =889

E=Margen de error =0=10

$$n = \frac{889 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.10^2(889 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

En síntesis 88 trabajadores conformaron la muestra de la presente investigación.

3.3.3. Muestreo

Para Hernández y otros (2018), el establecimiento muestral utiliza técnicas estadísticas probabilísticas mediante el muestreo probabilístico aleatorio donde cualquier colaborador tiene la misma opción de ser elegido.

3.3.4. Unidad de análisis

Trabajadores de una agroexportadora ubicada en Sullana.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para iniciar este apartado se debe indicar que de acuerdo con Arias (2022), las técnicas son el procedimiento sistemático mediante el cual los datos se recolectan y se convierten en información, el instrumento más utilizado es el cuestionario por tener mayor facilidad para poder estructurarse. Teniendo en cuenta ello en la presente investigación se ha hecho el uso de dos instrumentos de recolección utilizando encuestas, para estudiar cada una de las variables en estudio (liderazgo autocrático y clima laboral).

En lo que respecta al liderazgo autocrático, se consideraron las cuatro dimensiones mencionadas anteriormente, estableciendo 20 ítems para la medición de la variable y con respecto al clima laboral se han considerado 10 reactivos. Estos instrumentos fueron diseñados mediante una escala Likert con las frecuencias nunca, casi nunca, a veces, siempre, casi siempre y siempre.

Ficha técnica – instrumento 1

Denominación: test de liderazgo autocrático

Base teórica: Hoog (2021)

Adaptado por: Camino (2024)

Dimensiones: toma de decisiones (ítems 1-4), responsabilidad (ítems 5-8), premios (ítems 9-15) y control (ítems 16-20).

Escala: tipo Likert 1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre, 5: siempre

Ficha técnica – instrumento 2

Denominación: test de clima laboral

Base teórica: Malik (2021)

Adaptación: Camino (2024)

Dimensiones: Autonomía individual (ítems 1-3), grado de estructura del puesto (ítems 4-5), recompensas (ítems 6-8), y finalmente estímulos (ítems 9-10).

Escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

La consistencia interna de los instrumentos es la que genera la validez de los mismos, Ñaupas et al. (2023) ello se facilita con la opinión de expertos. En la presente investigación se han validado los test mediante la opinión de tres jueces, quienes emitieron la conformidad de ambos instrumentos.

Tabla 1. *Evaluación de expertos*

| N° | Grado académico | Cargos que desempeñan | Apellidos y nombres | Evaluación |
|----|---------------------------|---|-------------------------------|------------|
| 1 | Doctor en Administración | Docente principal Universidad Nacional de Piura | Rodríguez Rivera Jorge Nelson | Favorable |
| 2 | Doctor en educación | Docente Universitario | Ayala Tandazo Eduardo | Favorable |
| 3 | Doctora en administración | Docente principal Universidad Nacional de Piura | Rayneli Farfan Sanchez | Favorable |

En relación al índice de confiabilidad, el coeficiente utilizado ha sido el alfa de Cronbach, que tiene su margen aceptable en el rango 0,7 – 0,9 (Hernández et al, 2018). Teniendo como referencia esos valores se ha aplicado los dos cuestionarios a 20 sujetos de estudio pertenecientes a la muestra y elegidos de manera aleatoria. A partir de datos recopilados se utiliza el spss en su versión 29 obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach dentro de niveles de fiabilidad establecidos.

Tabla 2. Prueba de confiabilidad

| Variable | Coeficiente | N° de elementos |
|-----------------------|-------------|-----------------|
| Liderazgo Autocrático | 0.923 | 20 |
| Clima laboral | 0.937 | 10 |

3.5. Procedimientos

Con fines de la investigación en primera instancia se ha solicitado el permiso respectivo en la empresa estudiada, se ha realizado la adaptación de los instrumentos para su validación a base opinión de expertos, posteriormente se hizo una prueba piloto con 20 personas para realizar las medidas de la consistencia interna, con los datos obtenidos se ingresaron en el SPSS v.29; culminando en la identificación del Alfa de Cronbach.

Para la ejecución del proyecto, se aplicaron los cuestionarios para medir cada variable a la totalidad de la muestra, esos datos se ingresaron en el SPSS en su versión 29, en base a ello se establecieron medidas estadísticas descriptivas, para obtener el coeficiente de correlación pertinente que en este caso ha sido el de Spearman.

3.6. Métodos de análisis de datos

Con relación a la información resultantes, se hizo pruebas estadísticas con las que se calculo las medias, luego y según lo señalado por Hernández et al (2019), para poder comprobar las hipótesis se debe realizar un análisis inferencial la cual será el índice de correlación de Spearman, debido a la naturaleza ordinal de los datos.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se tuvieron en cuenta los principios éticos referentes al ámbito de la investigación, tales como la beneficencia al ampliar el conocimiento sin causar daño a los participantes. Se ha cumplido con el principio de no maleficencia al evitar riesgos y daños, y se ha respetado el principio de justicia al recopilar datos de forma confidencial. Además, se siguieron las pautas de la U.C.V y la normatividad APA 7.

IV. RESULTADOS

Este apartado contiene la sistematización de datos con los que gracias a pruebas estadísticas se pudo realizar la prueba de normalidad; por ello se utiliza el RHO de Spearman ya que se obtuvo un sig. bilateral de 0.001, esta información permite determinar el nivel de correlación y el nivel de significancia entre variables, los coeficientes resultantes tienen variaciones entre -1 y 1

Prueba de normalidad

Tabla 3. Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|-----------------------|--------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | sig. |
| Liderazgo autocrático | .202 | 88 | <.001 |
| Clima Laboral | .149 | 88 | <.001 |

Tabla 4. Coeficientes de correlación

| Valor de Rho | Significado |
|---------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande perfecta |

Comprobación del objetivo general

Objetivo general

Determinar de qué manera influye el liderazgo autocrático en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024.

Prueba de hipótesis general

H₀: El liderazgo autocrático no influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024.

H₁: El liderazgo autocrático influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024.

En la siguiente tabla (5), se muestra el coeficiente de correlación de Spearman de 0.265, que indica una correlación directa, positiva baja entre las variables en estudio. Referente la significancia el resultado fue de 0.001, lo que hace rechazar la H₀, ya que el liderazgo autocrático influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024.

Tabla 5. Análisis inferencial de hipótesis general

| | | Clima Laboral |
|-----------------|-----------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Liderazgo autocrático | .265** |
| | | Sig. (bilateral) |
| | | <.001 |
| | | N |
| | | 88 |

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS versión 25.

Comprobación de objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera influye la toma de decisiones en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024.

4.1.1.1. Hipótesis específica 1

H₀: La Toma de decisiones no influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024.

H₁: La Toma de decisiones influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024.

En la siguiente tabla (6), se muestra el coeficiente de correlación de Spearman de 0.365, que indica una correlación directa, positiva baja entre la toma de decisiones y el clima laboral. Referente la significancia el resultado fue de 0.001, lo que hace rechazar la H₀, porque la toma de decisiones influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024. Se pudo denotar que una buena toma de decisión da respuesta a un clima laboral fortalecido en la empresa agroexportadora.

Tabla 6. *Análisis inferencial de hipótesis específica 1*

| | | | Clima Laboral |
|-----------------|--------------------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Toma de decisiones | Coeficiente de correlación | .365** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | | N | 88 |

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS versión 25.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera influye la responsabilidad en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024

4.1.1.2. Hipótesis específica 2.

H₀: La responsabilidad no influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024

H₁: La responsabilidad influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024

En la siguiente tabla (7), se muestra el coeficiente de correlación de Spearman de 0.365, que indica una correlación directa, positiva baja entre la responsabilidad y el clima laboral. Referente la significancia el resultado fue de 0.001, lo que hace rechazar la H₀, porque la responsabilidad influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024.

Tabla 7. *Análisis inferencial de hipótesis específica 2*

| | | | Clima Laboral |
|-----------------|-----------------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Responsabilidad | Coeficiente de correlación | .365** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 |
| | | N | 88 |

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS versión 25.

Objetivo específico 3

Determinar de qué manera influye los premios en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana,2024.

Hipótesis específica 2

H₀: Los premios no influyen de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana,2024.

H₁: Los premios influyen de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana,2024.

En la siguiente tabla (8), se muestra el coeficiente de correlación de Spearman de 0.339, que indica una correlación directa, positiva baja entre los premios y el clima laboral. Referente la significancia el resultado fue de 0.001, lo que hace rechazar la H₀, porque los premios influyen de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024. Se pudo denotar que, al colaborador se le ofrece un buen premio como recompensa el clima laboral se fortalece.

Tabla 8. *Análisis inferencial de hipótesis específica 3*

| | | | Clima Laboral |
|-----------------|---------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Premios | Coeficiente de correlación | .339** |
| | | Sig. (bilateral) | .001 |
| | | N | 88 |

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS versión 25.

Objetivo específico 4

Determinar de qué manera influye el control en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana,2024.

Hipótesis específica 4

H₀: El control no influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana,2024.

H₁: El control influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana,2024.

En la siguiente tabla (9), se muestra el coeficiente de correlación de Spearman de 0.293, que indica una correlación directa, positiva baja entre el control y el clima laboral. Referente la significancia el resultado fue de 0.001, lo que hace rechazar la H₀, porque el control influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024. Se pudo denotar que, al predominar un buen control a partir de un clima laboral fortalecido en los colaboradores de una empresa agroexportadora.

Tabla 9. *Análisis inferencial de hipótesis específica 4*

| | | | Clima Laboral |
|-----------------|---------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Control | Coeficiente de correlación | .293** |
| | | Sig. (bilateral) | .006 |
| | | N | 88 |

Nota. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS versión 25.

V. DISCUSIÓN

Para iniciar el presente apartado es menester indicar que el objetivo buscado fue determinar de qué manera influye el liderazgo autocrático en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024. Para ello se aplicaron dos cuestionarios validados que permitieron la recolección de datos que se sistematizaron para cumplir con el objetivo obteniendo así el índice Rho de Spearman de 0,265 que indica que las variables estudiadas guardan relación en sentido positivo pero baja, realizando la prueba de hipótesis se obtuvo un sig. Bilateral de 0,001, valor que orienta el rechazo de la H0 y aceptando la H1, ello debido a que los resultados indican que el liderazgo autocrático influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024.

Asimismo en relación a los hallazgos de la investigación se debe indicar que existen diferencias con el estudio de Chiquillo (2023), quien indica que el liderazgo en el ámbito de las micro y pequeñas empresas despierta un interés enorme, teniendo conexión con la rentabilidad y la satisfacción laboral; gracias a esta premisa se ha obtenido el índice de correlación negativo bajo de -0,125 y así ha podido establecer que la mayor parte de los empleados no están de acuerdo con el tipo de liderazgo autocrático y también consideran como un factor desfavorable en relación al clima laboral.

Continuando con la discusión de resultados se debe indicar la similitud que tiene el presente estudio con Farías (2022) quien determinó la relación entre el liderazgo autocrático y el entorno laboral, encontrando un coeficiente de correlación RHO Spearman de 0,718; concluyendo en una correlación positiva significativa entre las variables.

En el mismo sentido de ideas se debe indicar las similitudes con Anwer (2022) quien investigó la influencia de tres estilos de liderazgo (autoritario, democrático y laissez-faire) en el clima laboral de empresas. Donde el estilo de liderazgo autoritario presentó la menor correlación (0.181) con un clima laboral favorable.

Los resultados de la presente investigación ayudan a fortalecer lo expuesto por Hogg (2021), quien indica que el liderazgo autocrático se define por comportamientos que concentran la autoridad permitiendo a un líder controlar cada aspecto de la conducta de los empleados sin tener en cuenta sus opiniones.

Y en lo relacionado con la variable clima laboral se debe señalar que se refuerza lo expuesto por Davies (2022) quien refiere que el clima laboral ayuda a que la empresa logre los objetivos organizacionales en corto tiempo.

Asimismo se refuerza lo planteado por Mardiana (2022), quien señala que el clima laboral refleja las condiciones del ambiente en el que los trabajadores realizan sus actividades.

Teniendo en cuenta que Col y otros, (2019), señalan que el clima laboral es un factor determinante del desempeño de los empleados, esto está acorde con Jayaweera, (2019), que señala que las condiciones de trabajo tienen un efecto muy significativo en el desempeño de las funciones de los trabajadores.

Asimismo se consolida la teoría de Bordas (2016), que indica que el clima organizacional se fundamenta en la percepción que se tiene sobre el entorno laboral, tanto a nivel de percepción individual, grupal y organizacional.

En relación al Objetivo Especifico 1 que fue determinar de qué manera influye la toma de decisiones en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024; se obtuvo un coeficiente de correlación positivo pero bajo de 0,365. Estos resultados tienen la misma tendencia que el resultado general en cuanto se ha establecido un nivel de sig. Bilateral menor a 0,05 con el cual se rechaza la H0, y se acepta la premisa que la toma de decisiones influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024.

Se evidencian las disimilitudes encontradas con el estudio de Briker, Walter y Cole (2021) quienes exploraron la relación entre el estilo de liderazgo autocrático y la calidad de vida laboral de los empleados revelando una correlación negativa entre el liderazgo autocrático y la motivación. Los empleados bajo líderes

autocráticos experimentaron mayor estrés y presión, lo que sugiere un impacto negativo en su bienestar laboral. El impacto general de los estilos de liderazgo juntos sobre la motivación fue del -0.0665 Concluyendo que el liderazgo autocrático, puede tener un impacto negativo en las empresas. Asimismo se han encontrado similitudes con Peschiera (2021), quien explora las diversas perspectivas sobre el estilo de liderazgo autocrático y su baja influencia en la productividad empresarial el cual es de 0.456, indicando que algunos autores consideran apropiado el uso de liderazgo autocrático en determinadas circunstancias.

En relación a los conceptos los hallazgos de la investigación ayudan a reforzar lo expuesto por Hogg (2021), quien indica que el liderazgo autocrático se define por comportamientos donde se tiene en consideración las acciones de planeación previstas y al involucramiento, ya sea compartiendo ideas u opiniones con los demás.

En lo que respecta al Objetivo Especifico 2 el cual fue determinar de qué manera influye la responsabilidad en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024; se ha obtenido un coeficiente de correlación positiva baja de 0,365. En función a la significancia bilateral que obtuvo el valor de 0,001, se rechaza H_0 , fundamentando que la responsabilidad influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024.

Se evidencia las similitudes con Chiang (2021) quien indica que los líderes autoritarios tienden a generar un clima laboral favorable obteniendo un índice de correlación moderado de 0.521. Además, encontró que la supresión de emociones del propio líder autoritario mejora los efectos de mediación, es decir, a medida que el líder autoritario ejerza una mayor supresión emocional, se intensificará el clima de represión emocional en el equipo. Estos hallazgos indican si los líderes disminuyen sus conductas autoritarias y encuentran medios adecuados para que los empleados expresen sus emociones en entorno laboral se mejoran las condiciones.

Asimismo, se presenta un alto grado de similitud con Erdem (2021) quien investigó la relación entre el clima laboral y el estilo de liderazgo autocrático, la cual es positiva directa pero baja ($r=0.268$), el cual es caracterizado por la centralización del poder y la toma de decisiones unilateral, no tiene un efecto significativo en la alienación laboral ni en el comportamiento contraproducente. Esto contrasta con las expectativas de que este estilo de liderazgo fomente comportamientos negativos.

La congruencia que se tiene con la base teórica parte desde lo expuesto por Hogg (2021), quien indica que el liderazgo autocrático se complementa con el estudio de la Responsabilidad, que tiene como factores base la habilidad del empleado en su puesto de trabajo para contar con libertad e independencia en la organización y ejecución de sus tareas y así también se intenta describir el proceso de delegación.

Considerando que el Objetivo Especifico 3 fue determinar de qué manera influye los premios en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024. Se ha obtenido un Rho de Spearman de 0,339 que indica una correlación positiva baja entre los premios y el clima laboral; y de acuerdo a la sig. resultante se rechaza H_0 , estableciendo así que los premios influyen de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024.

Se debe señalar que no existe similitud con Luqman et al. (2019), quien indica que dentro del estilo autocrático se determina condiciones negativas de compromiso de los trabajadores, los premios se relacionan con el clima de manera positiva pero baja en un nivel de 0.189. lo cual se traduce en una conducta laboral contraproducente por parte de estos. Además, se encontró que el agotamiento emocional juega un papel moderador, fortaleciendo la relación negativa entre las variables estudiadas. Asimismo, en sentido contrario León et al. (2020) encontró que el estilo de liderazgo autocrático es una variable que puede influir negativamente en el clima laboral teniendo un coeficiente de

correlación negativo bajo de -0.192. En particular, se observó que un estilo de liderazgo autocrático genera un entorno laboral deficiente y baja productividad.

Referenciando a Hogg (2021), la presente investigación tiene similitudes en el sentido que se debe estudiar los premios y se orienta a establecer los factores motivacionales que influyen en los trabajadores

Finalmente en cuanto al objetivo específico 4 que fue determinar de qué manera influye el control en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024; el índice de correlación fue de 0,293 indicando una correlación positiva baja entre los factores estudiados, al igual que en los objetivos anteriores se rechaza H_0 , y se debe indicar que el control influye de manera significativa en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la Provincia de Sullana, 2024.

De acuerdo al párrafo precedente se deben establecer las diferencias con Dastane (2021) quien no encontró una correlación significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño de los empleados. Esto sugiere que este estilo de liderazgo no tiene un impacto directo en el rendimiento laboral. De igual manera Caillier (2020), indica que no se encontró que el liderazgo autocrático tuviera un efecto moderador en la relación entre el nivel de motivación y el desempeño.

La teoría expuesta por Hogg (2021), indica que el liderazgo autocrático implica el control desde el punto de vista del feedback positivo y además consiste en la función que permite supervisar todas las actividades, evaluando y corrigiendo cualquier falla o error en el momento adecuado.

V. CONCLUSIONES

1. El liderazgo autocrático influye de manera significativa en el clima laboral de los empleados de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024; a partir de un p valor de 0,001; que muestra significancia estadística y conduce a rechazar la hipótesis nula; con un Rho de Spearman de 0,265, que indica una asociación positiva baja. Los hallazgos señalan que, el liderazgo autocrático influye fortaleciendo el clima laboral en la empresa.
2. La toma de decisiones influye de manera significativa en el clima laboral de los empleados de la empresa estudiada; a partir de un p valor de 0,001 que muestra significancia estadística y conduce a rechazar la hipótesis nula de la investigación, con un Rho de Spearman de 0,365 que indica una correspondencia positiva baja. Los hallazgos señalan que, la toma de decisiones influye fortaleciendo el clima laboral en la empresa.
3. La responsabilidad influye de manera significativa en el clima laboral de los empleados de la empresa estudiada; a partir de un p valor de 0,001 que muestra la significancia estadística y conduce a rechazar la hipótesis nula de la investigación, con un Rho de Spearman de 0,365 que indica una correspondencia positiva baja. Los hallazgos señalan que, la responsabilidad influye fortaleciendo el clima laboral en la empresa.
4. Los premios influyen de manera significativa en el clima laboral de los empleados de la empresa estudiada; a partir de un p valor de 0,001 que muestra la significancia estadística y conduce a rechazar la hipótesis nula de la investigación, con un Rho de Spearman de 0,339, que indica una correspondencia positiva baja. Los hallazgos señalan que, los premios influyen fortaleciendo el clima laboral en la empresa.
5. El control influye de manera significativa en el clima laboral de los empleados de la empresa estudiada; a partir de un p valor de 0,001 que muestra la significancia estadística y conduce a rechazar la hipótesis nula de la investigación, con un Rho de Spearman de 0,293, que indica una correspondencia positiva baja. Los hallazgos señalan que, el control influye fortaleciendo el clima laboral en la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

Para poder mejorar la aplicación de liderazgo autocrático aplicadas en la empresa, se recomienda al gerente realizar capacitaciones, cursos o talleres sobre manejo efectivo de equipos de trabajo, con la finalidad de generar estrategias que generen un mejor ambiente de trabajo.

Para poder mejorar la toma de decisiones, se recomienda que los colaboradores de oficina faciliten la información de manera oportuna (inicios de mes), para mejorar la asertividad en la toma de decisiones referente a los empleados de todas las áreas.

Para mejorar la responsabilidad dentro de los miembros de la empresa, se recomienda generar capacitaciones previas a la jornada laboral en base a las funciones que desarrollan cada trabajador, asimismo se les debe comunicar de manera periódica sus obligaciones para poder cumplir de manera óptima el ejercicio de estas.

Se recomienda generar programas de bonificación y recompensas por productividad y cumplimiento, además de socializar la estructura de la empresa y establecer mecanismos de comunicación para que la información se obtenga de manera oportuna desde todos los niveles de la empresa.

Para la mejora de las acciones de control, se recomienda que los jefes y supervisores de campo presenten informes verbales o escritos cada semana detallando las dificultades en el cumplimiento de las metas, de esa manera se podrán establecer acciones oportunas para mejora alcanzar las mismas.

REFERENCIAS

- Afsar, B., & Badir, Y. A. (2023). The impact of autocratic leadership on employee work engagement and turnover intention: A study on the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Business Research*, 158, 1123-1133.
- Akparobore, D., & Omosekejimi, A. (2020). Leadership qualities and style: a panacea for job productivity and effective service delivery among library staff in academic libraries in South South, Nigeria. *Library Management*, 41(8-9), 677-687. <https://doi.org/10.1108/LM-02-2020-0025>
- Altheeb, S. A. (2020). Leadership Style and Employee Motivation: A Study of Saudi Arabian Work Environment. *Journal of Educational Psychology-Propósitos y Representaciones*, 8.
- Anwer, S. A., Mohammad, A. J., Abdulrahman, B. S., Qader, K. S., Jamil, D. A., Gardi, B., & Khalid, K. (2022). Leading Project teams: The role of leadership styles in dynamic work environment. *International Journal of English Literature and Social Sciences (IJELS)*, 7(6), 1-7.
- Arteaga y Pilligua (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepez Cía. Ltda.
- Astete, L. (2021). Motivación y desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre.
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Assessing Organizational Climate: psychometric properties of the ECALS Scale. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 37(1), 168-177.
- Briker, R., Walter, F. y Cole, M. (2021). Hurry up! The role of supervisors' time urgency and self-perceived status for autocratic leadership and subordinates' well-being. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/peps.12400>
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Universidad Nacional de Educación a distancia Madrid.
- Cabezas, E., Andrade, N., y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica (1ra ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas.

- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista cubana de salud pública*, 45, e1351.
- Caillier, J. G. (2020). Testing the Influence of Autocratic Leadership, Democratic Leadership, and Public Service Motivation on Citizen Ratings of An Agency Head's Performance. *Public Performance & Management Review*, 43(4), 918–941. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1730919>
- Chata, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones de la escuela de posgrado de la UNA Puno*, 8(2), pp. 1093 - 1105. <https://doi.org/10.26788/riepg.v8i2.973>
- Chiang, J., Chen, X., Liu, H., Akutsu, S., & Wang, Z. (2020). We have emotions but can't show them! Authoritarian leadership, emotion suppression climate, and team performance. *Human Relations*, 45(5), 5-55. <https://doi.org/10.1177/0018726720908649>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8va. Edición). México D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiquillo Rodelo, J., Amaya López, N., y Curiel Gómez, R. Y. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(103), 1295-1311. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>
- Chiriboga P., H., & Caliva E., J. (2021). *Formando Agrolíderes: Metodología para el fortalecimiento del liderazgo en el sector agropecuario*. San José, Costa Rica: Imprenta IICA Sede Central.
- Chukwusa, J. (2019). Autocratic leadership style: obstacle to success in academic libraries. *Library Philosophy and Practice*, 1-10. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5380&context=libphilprac>
- Col, S.; Matthews, R. y Díaz, W. (2022). Escala de empoderamiento organizacional Escala de empoderamiento organizacional. *El Emerald Research Register* de esta revista está disponible en , 32(3), 297–318. <http://doi.org/10.1108/00483480310467624>

- Dastane, D. O. (2020). Impact of leadership styles on employee performance: A moderating role of gender. *Australian Journal of Business and Management Research*, 5(12), 27-52.
- Davies (2022). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(49), 147-151. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- De la Cruz, L. (2022). Estilos de liderazgo y clima organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. *Revista Horizontes*, 6(22), pp. 135-146. 42 <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/410/862>
- Diario Gestión (2023). Cultura y falta de compromiso en las empresas.
- Du, J., Li, N., & Luo, Y. (2020). Authoritarian leadership in organizational change and employees' active reactions: have-to and willing-to perspectives. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03076>
- Erdem, A. T. (2021). The Mediating Role of Work Alienation in the Effect of Democratic and Autocratic Leadership Styles on Counterproductive Behaviors: A Study in Ankara OSTİM Industrial Zone. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(34), 873-902. <https://doi.org/10.26466/opus.839136>
- Farías, S. (2022). Liderazgo autocrático y ambiente laboral en una empresa de ventas y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022.
- Fatoni, I., et al. (2020). Leadership Style For Indonesian Public Health Center: Charismatic, Bureaucratic, Transactional, Transformational, Autocratic Or Democratic?. https://ejmcm.com/article_1713.html
- Gallardo, C. (2024). Análisis del Impacto del Liderazgo Autocrático en la Dinámica de Equipo y la Satisfacción Laboral.
- González, D. (2013). Motivación, dirección de la autoconfianza. *European Journal of Human Movement*, 31, 1-16.
- Herberg (2019). Enfoque basado en evidencia del comportamiento organizacional 12ª edición. *Comportamiento organizacional: un enfoque basado en evidencia*
- Hernandez, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables.

- Hogg, M. A. (2021). Uncertain Self in a Changing World: A Foundation for Radicalisation, Populism, and Autocratic Leadership. *European Review of Social Psychology*, 32(2), 235–268. <https://doi.org/10.1080/10463283.2020.1827628>
- Imran, R., Majeed, M. y Ayub, A. (2020). La influencia de la justicia organizacional, la seguridad laboral y la satisfacción laboral en la productividad organizacional. *Revista de Economía, Negocios y Gestión*, 3(9), 840–845.
- Kariuki, A., & Murimi, C. (2020). Pemberdayaan Pegawai dan Kinerja Organisasi Tata. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eropa*, 7 (8), 190-201
- León Fernández, J. V., & Monar Zapata, L. F. (2021). Comparación estilo de liderazgo y clima laboral en la organización Coomeva servicios compartidos.
- Luqman, R., Fatima, S., Ahmed, S., Khalid, I., & Bhatti, A. (2020). The impact of autocratic leadership style on counterproductive work behavior: the mediating role of employee commitment and moderating role of emotional exhaustion. *Pollster Journal of Academic Research*, 6(01), 22-47.
- Malik, MI, Ahmad, A., Gomez, SF y Ali, M. (2021). Trabajo de investigación completo Un estudio sobre el entorno laboral y el desempeño de los empleados en Pakistán. *Revista de Gestión Empresarial*, 5(34), 13227-13232. <http://doi.org/10.5897/AJBM11.1502>
- Mardiana, L. (2022). Prueba de un modelo integral de clima laboral. *American Journal of Community Psychologist*, 23(5), 601–629
- Mejía, T. (2017). Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos. [Lifeder.com].
- Napolitano, G. (2019). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble. Babelcube.
- Northouse, P. G. (2023). *Leadership: Theory and Practice*. 9th Edition. Sage Publications.
- Nuñez, N. (2023). El clima laboral en empresas piuranas. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 1-9.
- Peschiera Miranda, L. A., & Rodríguez Cabrera, J. A. (2021). El estilo de liderazgo autocrático en la mejora de la productividad de las empresas.

- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142.
- Ruiz. (2022). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 62, 109–138.
- Santamaria (2021). Influencia del liderazgo y la cultura organizacional en la satisfacción laboral en las empresas medianas en lima metropolitana
- Shahzadi et al, (2019). El efecto del empoderamiento en el desempeño de los empleados *Investigación avanzada en economía y gestión*, 2 (julio), 40–46
- Simbron, S. y Sanabria, F. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), pp. 59-83.
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>
- Solanellas, P. (2014). *Recetas de Liderazgo*. Barcelona: UOC.
- Sudaryati, D., Heriningsih, S. y Fitriyani, L. (2020). The Influence of organizational Commitment to the Relationship of Leadership Style and performance.
https://www.researchgate.net/publication/348934284_The_Influence_of_Organizational_Commitment_to_the_Relationship_of_Leadership_Style_and_Performance
- Tamayo, M. (2019). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Valencia, A. (2019). Estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes de II. EE. Del distrito de Los Olivos, Lima. *Revista Balance's*, 7(9).
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/165/151>
- Yukl, G. A. (2022). *Leadership in Organizations*. 10th Edition. Pearson Education.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|------------------------------|---|---|-----------------------|---------------------------------------|--------------------|
| Liderazgo autocrático | Hogg (2021), indica que el liderazgo autocrático se define por comportamientos que concentran la autoridad y gestionan toda la toma de decisiones, permitiendo a un líder controlar cada aspecto de la conducta de los empleados sin tener en cuenta sus opiniones. | · para Hogg (2021) el liderazgo autocrático se estudia desde la perspectiva de 4 dimensiones: toma de decisiones, responsabilidad, premios y recompensas y control; se empleará la técnica de la encuesta mediante un cuestionario validado que consta de 20 reactivos. | toma de decisiones | planeación participación | Ordinal ordinal |
| | | | responsabilidad | autonomía de funciones delegación | Ordinal ordinal |
| | | | premios y recompensas | beneficios sanciones | Ordinal ordinal |
| | | | control | Retroalimentación control de procesos | Ordinal ordinal |

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|----------------------|--|---|--------------------------------|--------------------|--------------------|
| Clima laboral | el clima laboral es un conjunto de condiciones que los miembros de la organización perciben". (Malik, 2021). | Malik (2021), indica un estudio de 4 dimensiones: Autonomía individual, grado de estructura del puesto, recompensas y finalmente estímulos. se empleará la técnica de la encuesta mediante un cuestionario validado que consta de 10 reactivos. | Autonomía individual, | Responsabilidad | ordinal |
| | | | | Independencia | ordinal |
| | | | | Reglas | ordinal |
| | | | Grado de estructura del puesto | Objetivos | ordinal |
| | | | Recompensas | Métodos de trabajo | ordinal |
| | | | | Remuneración | ordinal |
| | | | | Promoción | ordinal |
| Estímulos | Consideración | Ordinal | | | |
| | Agradecimiento | Ordinal | | | |
| | Apoyo | Ordinal | | | |

Anexo 2. Carta de aceptación



Sullana, 23 de abril del 2024

Doctor:
Edwin Martín García Ramírez
JEFE UNIDAD DE POSGRADO - PIURA
Presente.
De mi consideración.

Dando contestación al requerimiento realizado mediante oficio de la fecha 18 de Abril del presente, la empresa FLP DEL PERU S.A.C, con RUC 2046624173, ubicada en Carretera Sullana KM 1040, Sullana, Sullana, Piura, por medio de la presente autoriza, para que el Señor: **JORGE ALBERTO CAMINO DELLY**, con documento de identidad **N°02809109**, estudiante de la carrera de Administración de Negocios, de la Universidad César Vallejo, pueda desarrollar el proyecto de investigación, con el tema denominado: "LIDERAZGO AUTOCRÁTICO EN EL CLIMA LABORAL DE UNA EMPRESAAGROEXPORTADORA DE SULLANA, 2024", previo a la obtención del título de Maestría en Administración de Negocios, comprometiéndose a cumplir con todas las disposiciones legales internas de la empresa.

Particular que comunico para los fines consiguientes.

Atentamente;

David I. O. Torres Gil
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
FLP DEL PERÚ S.A.C.

Ing. David Torres Gil
Jefe de Recursos Humanos



FLP del Perú S.A.C.
Carretera Sullana a Tambogrande Km. 1040, Sullana, Perú
E-mail: peru@flp.co www.flp.co

Anexo 3:

Cuestionario para medir el liderazgo autocrático



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado colaborador, el presente estudio tiene como objetivo establecer el nivel de influencia del liderazgo autocrático en el clima laboral de una empresa agroexportadora de la provincia de Sullana, 2024.

Indicaciones: El cuestionario contiene una diversidad de preguntas diseñadas para aportar a esta investigación. Tómese el tiempo necesario para leer cuidadosamente y seleccionar la opción que crea más adecuada.

| Denominación | Valoración |
|--------------|------------|
| Nunca | 1 |
| Casi nunca | 2 |
| A veces | 3 |
| Casi siempre | 4 |
| Siempre | 5 |

| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Se te ha mencionado las metas globales y específicas propuestas | | | | | |
| 2 | El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones | | | | | |
| 3 | El director toma decisiones, sin consultar con el personal | | | | | |
| 4 | El director pide sugerencias para la toma de decisiones. | | | | | |
| 5 | El director permite la creatividad del personal médico y/o administrativo para realizar sus actividades | | | | | |
| 6 | El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal | | | | | |
| 7 | El director antes tomar una decisión, hace participar al personal | | | | | |
| 8 | La empresa te brinda acceso a herramientas que te ayuden a hacer bien tu trabajo | | | | | |
| 9 | El director lidera al equipo por aceptación del grupo | | | | | |
| 10 | Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo | | | | | |
| 11 | En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones | | | | | |
| 12 | Genera y organiza espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo | | | | | |
| 13 | El superior implementa mecanismos adecuados para la evaluación | | | | | |
| 14 | Los beneficios que se le brindan son los adecuados | | | | | |
| 15 | Las sanciones que se aplican por incumplimiento son siempre impuestas de manera justa | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| 16 | Confía en los conocimientos y habilidades del director de la organización. | | | | | |
| 17 | El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la organización. | | | | | |
| 18 | El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta organización. | | | | | |
| 19 | El director controla constantemente las funciones que deben realizar el personal | | | | | |
| 20 | El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra. | | | | | |

Gracias por tu participación

Anexo 4: Cuestionario para medir el clima laboral

| Nº | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la intuición | | | | | |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito del empleado. | | | | | |
| 3 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | | | | | |
| 4 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | | | | | |
| 5 | Los trabajadores están comprometidos con la organización | | | | | |
| 6 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| 7 | Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo | | | | | |
| 8 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 9 | Existen suficientes canales de comunicación. | | | | | |
| 10 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | | | | | |

Gracias por tu participación

Anexo 5: Validación de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre Liderazgo Autocrático". 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: | Rodríguez Rivera Jorge Nelson | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor | (x) |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social | () |
| | Educativa () | Organizacional | (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | Recursos humanos gestión empresarial | | |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA | | |
| Experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años | (X) |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala – Cuestionario – escala de Likert

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario para medir la variable liderazgo autocrático |
| Autor: | Hoog (2021) |
| Procedencia: | EE.UU |
| Administración: | Trabajadores de FLP Perú |
| Tiempo de aplicación: | 20 min |
| Ámbito de aplicación: | Organización |

| | |
|-----------------------|--|
| Significación: | Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). |
|-----------------------|--|

4. Soporte teórico

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|-----------------------|---|---|-----------------------|---------------------------------------|--------------------|
| liderazgo autocrático | Hogg (2021), indica que el liderazgo autocrático se define por comportamientos que concentran la autoridad y gestionan toda la toma de decisiones, permitiendo a un líder controlar cada aspecto de la conducta de los empleados sin tener en cuenta sus opiniones. | para Hogg (2021) el liderazgo autocrático se estudia desde la perspectiva de 4 dimensiones: toma de decisiones, responsabilidad, premios y recompensas y control; se empleará la técnica de la encuesta mediante un cuestionario validado que consta de 20 reactivos. | toma de decisiones | planeación participación | Ordinal ordinal |
| | | | responsabilidad | autonomía de funciones delegación | Ordinal ordinal |
| | | | premios y recompensas | beneficios sanciones | Ordinal ordinal |
| | | | control | Retroalimentación control de procesos | Ordinal ordinal |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el liderazgo autocrático elaborado por Hoog en el año 2021. 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: El presente instrumento para evaluar el liderazgo autocrático se compone de cuatro dimensiones: toma de decisiones, responsabilidad, premios - recompensas y control

- Primera dimensión: toma de decisiones
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el nivel de toma de decisiones

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1 | Se te ha mencionado las metas globales y específicas propuestas | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 2 | El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 3 | El director toma decisiones, sin consultar con el personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 4 | El director pide sugerencias para la toma de decisiones. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 5 | El director permite la creatividad del personal para realizar sus Actividades | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 6 | Se te ha mencionado las metas globales y específicas propuestas | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- Segunda dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la responsabilidad


| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 7 | El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 8 | El director antes tomar una decisión, hace participar al personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 9 | La empresa te brinda acceso a herramientas que te ayuden a hacer bien tu trabajo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 10 | El director lidera al equipo por aceptación del grupo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 11 | Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- tercera dimensión: premios - recompensas
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir los premios - recompensas

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 12 | Genera y organiza espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 13 | El superior implementa mecanismos adecuados para la evaluación | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 14 | Los beneficios que se le brindan son los adecuados | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 15 | Las sanciones que se aplican por incumplimiento son siempre impuestas de manera justa | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 16 | Confía en los conocimientos y habilidades del director de la organización. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- cuarta dimensión: control
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el control

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 17 | El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 18 | El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 19 | El director controla constantemente las funciones que deben realizar el personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 20 | El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



 JORGE NELSON RODRIGUEZ RIVERA
 DNI: 02616283

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre clima laboral". 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.

4. Datos generales del juez

| | | | |
|--|---|----------------|-------|
| Nombre del juez: | Rodríguez Rivera Jorge Nelson | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor | (x) |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social | () |
| | Educativa () | Organizacional | (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | Recursos humanos gestión empresarial | | |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA | | |
| Experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años | (X) |

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala – Cuestionario – escala de Likert

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario para medir la variable clima laboral |
| Autor: | Malik (2021) |
| Procedencia: | EE.UU |
| Administración: | Trabajadores de FLP Perú |
| Tiempo de aplicación: | 20 min |
| Ámbito de aplicación: | Organización |

| | |
|-----------------------|--|
| Significación: | Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). |
|-----------------------|--|

4. Soporte teórico

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|---------------|--|---|--------------------------------|--------------------|--------------------------|
| Clima laboral | el clima laboral es un conjunto de condiciones que los miembros de la organización perciben". (Malik, 2021). | Malik (2021), indica un estudio de 4 dimensiones: Autonomía individual, grado de estructura del puesto, recompensas y finalmente estímulos. se empleará la técnica de la encuesta mediante un cuestionario validado que consta de 10 reactivos. | Autonomía | Responsabilidad | ordinal |
| | | | individual, | Independencia | ordinal |
| | | | Autonomía individual, | Reglas | ordinal |
| | | | Grado de estructura del puesto | Objetivos | ordinal |
| | | | Recompensas | Métodos de trabajo | ordinal |
| | | | | Remuneración | ordinal |
| | | | | Promoción | ordinal |
| | | Estímulos | Consideración | Ordinal | |
| | | | Agradecimiento | Ordinal | |
| | | | Apoyo | Ordinal | |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el clima laboral elaborado por Malik en el año 2021. 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. | 2. 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

| |
|------------------------------|
| 5. No cumple con el criterio |
| 6. Bajo Nivel |
| 7. Moderado nivel |
| 8. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento: El presente instrumento para evaluar el clima laboral se compone de cuatro dimensiones: Autonomía individual (ítems 1-3), grado de estructura del puesto (ítems 4-5), recompensas (ítems 6-8), y finalmente estímulos (ítems 9-10). Primera dimensión: Autonomía individual

- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el nivel de Autonomía individual

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|---|----------|------------|------------|------------------------------|
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la intuición | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito del empleado. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 3 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- Segunda dimensión: grado de estructura del puesto
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el grado de estructura del puesto

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|---|----------|------------|------------|------------------------------|
| 4 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 5 | Los trabajadores están comprometidos con la organización | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- tercera dimensión: recompensas
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir las recompensas

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|--|----------|------------|------------|------------------------------|
| 6 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 7 | Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 8 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- cuarta dimensión: estímulos
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir los estímulos

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|--|----------|------------|------------|---------------------------------|
| 9 | Existen suficientes canales de comunicación. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 10 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



.....
JORGE NELSON RODRIGUEZ RIVERA
DNI: 02616283

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre Liderazgo Autocrático". 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: | Rodríguez Rivera Jorge Nelson | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor | (x) |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social | () |
| | Educativa () | Organizacional | (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | Recursos humanos gestión empresarial | | |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA | | |
| Experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | () | |
| | Más de 5 años | (X) | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala – Cuestionario – escala de Likert

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario para medir la variable liderazgo autocrático |
| Autor: | Hoog (2021) |
| Procedencia: | EE.UU |
| Administración: | Trabajadores de FLP Perú |
| Tiempo de aplicación: | 20 min |
| Ámbito de aplicación: | Organización |

| | |
|-----------------------|--|
| Significación: | Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). |
|-----------------------|--|

4. Soporte teórico

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|-----------------------|---|---|-----------------------|---------------------------------------|--------------------|
| liderazgo autocrático | Hogg (2021), indica que el liderazgo autocrático se define por comportamientos que concentran la autoridad y gestionan toda la toma de decisiones, permitiendo a un líder controlar cada aspecto de la conducta de los empleados sin tener en cuenta sus opiniones. | para Hogg (2021) el liderazgo autocrático se estudia desde la perspectiva de 4 dimensiones: toma de decisiones, responsabilidad, premios y recompensas y control; se empleará la técnica de la encuesta mediante un cuestionario validado que consta de 20 reactivos. | toma de decisiones | planeación participación | Ordinal ordinal |
| | | | responsabilidad | autonomía de funciones delegación | Ordinal ordinal |
| | | | premios y recompensas | beneficios sanciones | Ordinal ordinal |
| | | | control | Retroalimentación control de procesos | Ordinal ordinal |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el liderazgo autocrático elaborado por Hoog en el año 2021. 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: El presente instrumento para evaluar el liderazgo autocrático se compone de cuatro dimensiones: toma de decisiones, responsabilidad, premios - recompensas y control

- Primera dimensión: toma de decisiones
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el nivel de toma de decisiones

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1 | Se te ha mencionado las metas globales y específicas propuestas | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 2 | El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 3 | El director toma decisiones, sin consultar con el personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 4 | El director pide sugerencias para la toma de decisiones. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 5 | El director permite la creatividad del personal para realizar sus Actividades | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 6 | Se te ha mencionado las metas globales y específicas propuestas | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- Segunda dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la responsabilidad

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 7 | El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 8 | El director antes tomar una decisión, hace participar al personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 9 | La empresa te brinda acceso a herramientas que te ayuden a hacer bien tu trabajo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 10 | El director lidera al equipo por aceptación del grupo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 11 | Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- tercera dimensión: premios - recompensas
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir los premios - recompensas

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 12 | Genera y organiza espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 13 | El superior implementa mecanismos adecuados para la evaluación | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 14 | Los beneficios que se le brindan son los adecuados | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 15 | Las sanciones que se aplican por incumplimiento son siempre impuestas de manera justa | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 16 | Confía en los conocimientos y habilidades del director de la organización. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- cuarta dimensión: control
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el control

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 17 | El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 18 | El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 19 | El director controla constantemente las funciones que deben realizar el personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 20 | El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

.....
 JORGE NELSON RODRIGUEZ RIVERA
 DNI: 02616283

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre clima laboral". 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.

4. Datos generales del juez

| | | | |
|--|---|----------------|-------|
| Nombre del juez: | Rodríguez Rivera Jorge Nelson | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor | (x) |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social | () |
| | Educativa () | Organizacional | (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | Recursos humanos gestión empresarial | | |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA | | |
| Experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años | (X) |

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala – Cuestionario – escala de Likert

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario para medir la variable clima laboral |
| Autor: | Malik (2021) |
| Procedencia: | EE.UU |
| Administración: | Trabajadores de FLP Perú |
| Tiempo de aplicación: | 20 min |
| Ámbito de aplicación: | Organización |

| | |
|-----------------------|--|
| Significación: | Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). |
|-----------------------|--|

4. Soporte teórico

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|---------------|--|---|--------------------------------|--------------------|--------------------|
| Clima laboral | el clima laboral es un conjunto de condiciones que los miembros de la organización perciben". (Malik, 2021). | Malik (2021), indica un estudio de 4 dimensiones: Autonomía individual, grado de estructura del puesto, recompensas y finalmente estímulos. se empleará la técnica de la encuesta mediante un cuestionario validado que consta de 10 reactivos. | Autonomía | Responsabilidad | ordinal |
| | | | individual, | Independencia | ordinal |
| | | | Reglas | ordinal | |
| | | | Grado de estructura del puesto | Objetivos | ordinal |
| | | | Recompensas | Métodos de trabajo | ordinal |
| | | | | Remuneración | ordinal |
| | | | | Promoción | ordinal |
| | Estímulos | Consideración Agradecimiento Apoyo | Ordinal Ordinal Ordinal | | |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el clima laboral elaborado por Malik en el año 2021. 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. | 2. 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

| |
|------------------------------|
| 5. No cumple con el criterio |
| 6. Bajo Nivel |
| 7. Moderado nivel |
| 8. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento: El presente instrumento para evaluar el clima laboral se compone de cuatro dimensiones: Autonomía individual (ítems 1-3), grado de estructura del puesto (ítems 4-5), recompensas (ítems 6-8), y finalmente estímulos (ítems 9-10). Primera dimensión: Autonomía individual

- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el nivel de Autonomía individual

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|---|----------|------------|------------|------------------------------|
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la intuición | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito del empleado. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 3 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- Segunda dimensión: grado de estructura del puesto
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el grado de estructura del puesto

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|---|----------|------------|------------|------------------------------|
| 4 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 5 | Los trabajadores están comprometidos con la organización | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- tercera dimensión: recompensas
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir las recompensas

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|--|----------|------------|------------|------------------------------|
| 6 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 7 | Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 8 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- cuarta dimensión: estímulos
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir los estímulos

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|--|----------|------------|------------|---------------------------------|
| 9 | Existen suficientes canales de comunicación. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 10 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



.....
JORGE NELSON RODRIGUEZ RIVERA
DNI: 02616283

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre Liderazgo Autocrático". 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: | Rayneli Farfán Sánchez | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor | (x) |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social | () |
| | Educativa () | Organizacional | (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | Recursos humanos | | |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA | | |
| Experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | | |
| | Más de 5 años (X) | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala – Cuestionario – escala de Likert

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario para medir la variable liderazgo autocrático |
| Autor: | Hoog (2021) |
| Procedencia: | EE.UU |
| Administración: | Trabajadores de FLP Perú |
| Tiempo de aplicación: | 20 min |
| Ámbito de aplicación: | Organización |

| | |
|-----------------------|--|
| Significación: | Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). |
|-----------------------|--|

4. Soporte teórico

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-----------------------|---|---|-----------------------|---------------------------------------|--------------------|
| liderazgo autocrático | Hogg (2021), indica que el liderazgo autocrático se define por comportamientos que concentran la autoridad y gestionan toda la toma de decisiones, permitiendo a un líder controlar cada aspecto de la conducta de los empleados sin tener en cuenta sus opiniones. | para Hogg (2021) el liderazgo autocrático se estudia desde la perspectiva de 4 dimensiones: toma de decisiones, responsabilidad, premios y recompensas y control; se empleará la técnica de la encuesta mediante un cuestionario validado que consta de 20 reactivos. | toma de decisiones | planeación participación | Ordinal ordinal |
| | | | responsabilidad | autonomía de funciones delegación | Ordinal ordinal |
| | | | premios y recompensas | beneficios sanciones | Ordinal ordinal |
| | | | control | Retroalimentación control de procesos | Ordinal ordinal |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el liderazgo autocrático elaborado por Hoog en el año 2021. 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: El presente instrumento para evaluar el liderazgo autocrático se compone de cuatro dimensiones: toma de decisiones, responsabilidad, premios - recompensas y control

- Primera dimensión: toma de decisiones
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el nivel de toma de decisiones

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1 | Se te ha mencionado las metas globales y específicas propuestas | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 2 | El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 3 | El director toma decisiones, sin consultar con el personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 4 | El director pide sugerencias para la toma de decisiones. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 5 | El director permite la creatividad del personal para realizar sus Actividades | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 6 | Se te ha mencionado las metas globales y específicas propuestas | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- Segunda dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la responsabilidad

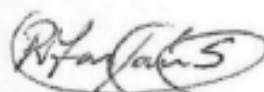
| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 7 | El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 8 | El director antes tomar una decisión, hace participar al personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 9 | La empresa te brinda acceso a herramientas que te ayuden a hacer bien tu trabajo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 10 | El director lidera al equipo por aceptación del grupo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 11 | Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- tercera dimensión: premios - recompensas
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir los premios - recompensas

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 12 | Genera y organiza espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 13 | El superior implementa mecanismos adecuados para la evaluación | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 14 | Los beneficios que se le brindan son los adecuados | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 15 | Las sanciones que se aplican por incumplimiento son siempre impuestas de manera justa | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 16 | Confía en los conocimientos y habilidades del director de la organización. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- cuarta dimensión: control
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el control

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 17 | El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 18 | El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 19 | El director controla constantemente las funciones que deben realizar el personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 20 | El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



RAYNELDI FARFAN SANCHEZ
DNI: 02687550

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre clima laboral". 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.

4. Datos generales del juez

| | | | |
|--|-------------------------------|----------------|-------|
| Nombre del juez: | Rayneldi Farfán Sánchez | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor | (x) |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social | () |
| | Educativa () | Organizacional | (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | Recursos humanos | | |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA | | |
| Experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | () | |
| | Más de 5 años | (X) | |

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala – Cuestionario – escala de Likert

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario para medir la variable clima laboral |
| Autor: | Malik (2021) |
| Procedencia: | EE.UU |
| Administración: | Trabajadores de FLP Perú |
| Tiempo de aplicación: | 20 min |
| Ámbito de aplicación: | Organización |

| | |
|-----------------------|--|
| Significación: | Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). |
|-----------------------|--|

4. Soporte teórico

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|---------------|--|---|--------------------------------|--------------------|--------------------|
| Clima laboral | el clima laboral es un conjunto de condiciones que los miembros de la organización perciben". (Malik, 2021). | Malik (2021), indica un estudio de 4 dimensiones: Autonomía individual, grado de estructura del puesto, recompensas y finalmente estímulos. se empleará la técnica de la encuesta mediante un cuestionario validado que consta de 10 reactivos. | Autonomía individual, | Responsabilidad | ordinal |
| | | | | Independencia | ordinal |
| | | | | Reglas | ordinal |
| | | | Grado de estructura del puesto | Objetivos | ordinal |
| | | | Recompensas | Métodos de trabajo | ordinal |
| | | | | Remuneración | ordinal |
| | | | | Promoción | ordinal |
| | | | Estímulos | Consideración | Ordinal |
| | | | | Agradecimiento | Ordinal |
| | | | | Apoyo | Ordinal |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el clima laboral elaborado por Malik en el año 2021. 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. | 2. 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

| |
|------------------------------|
| 5. No cumple con el criterio |
| 6. Bajo Nivel |
| 7. Moderado nivel |
| 8. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento: El presente instrumento para evaluar el clima laboral se compone de cuatro dimensiones: Autonomía individual (ítems 1-3), grado de estructura del puesto (ítems 4-5), recompensas (ítems 6-8), y finalmente estímulos (ítems 9-10). Primera dimensión: Autonomía individual

- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el nivel de Autonomía individual

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|---|----------|------------|------------|------------------------------|
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la intuición | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito del empleado. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 3 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- Segunda dimensión: grado de estructura del puesto
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el grado de estructura del puesto

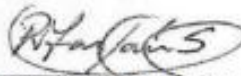
| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|---|----------|------------|------------|------------------------------|
| 4 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 5 | Los trabajadores están comprometidos con la organización | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- tercera dimensión: recompensas
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir las recompensas

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|--|----------|------------|------------|------------------------------|
| 6 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 7 | Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 8 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- cuarta dimensión: estímulos
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir los estímulos

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|--|----------|------------|------------|---------------------------------|
| 9 | Existen suficientes canales de comunicación. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 10 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



RAYNELDI FARFAN SANCHEZ
DNI: 02687550

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre Liderazgo Autocrático". 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: | Ayala Tandazo Jose Eduardo | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor | (x) |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social | () |
| | Educativa () | Organizacional | (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | DOCENCIA E INVESTIGACION METODOLOGIA DOCENTE | | |
| Institución donde labora: | Independiente | | |
| Experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | | |
| | Más de 5 años (X) | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala – Cuestionario – escala de Likert

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario para medir la variable liderazgo autocrático |
| Autor: | Hoog (2021) |
| Procedencia: | EE.UU |
| Administración: | Trabajadores de FLP Perú |
| Tiempo de aplicación: | 20 min |
| Ámbito de aplicación: | Organización |

| | |
|-----------------------|--|
| Significación: | Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). |
|-----------------------|--|

4. Soporte teórico

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|-----------------------|---|---|-----------------------|---------------------------------------|--------------------|
| liderazgo autocrático | Hogg (2021), indica que el liderazgo autocrático se define por comportamientos que concentran la autoridad y gestionan toda la toma de decisiones, permitiendo a un líder controlar cada aspecto de la conducta de los empleados sin tener en cuenta sus opiniones. | para Hogg (2021) el liderazgo autocrático se estudia desde la perspectiva de 4 dimensiones: toma de decisiones, responsabilidad, premios y recompensas y control; se empleará la técnica de la encuesta mediante un cuestionario validado que consta de 20 reactivos. | toma de decisiones | planeación participación | Ordinal ordinal |
| | | | responsabilidad | autonomía de funciones delegación | Ordinal ordinal |
| | | | premios y recompensas | beneficios sanciones | Ordinal ordinal |
| | | | control | Retroalimentación control de procesos | Ordinal ordinal |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el liderazgo autocrático elaborado por Hoog en el año 2021. 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: El presente instrumento para evaluar el liderazgo autocrático se compone de cuatro dimensiones: toma de decisiones, responsabilidad, premios - recompensas y control

- Primera dimensión: toma de decisiones
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el nivel de toma de decisiones

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1 | Se te ha mencionado las metas globales y específicas propuestas | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 2 | El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 3 | El director toma decisiones, sin consultar con el personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 4 | El director pide sugerencias para la toma de decisiones. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 5 | El director permite la creatividad del personal para realizar sus Actividades | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 6 | Se te ha mencionado las metas globales y específicas propuestas | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- Segunda dimensión: responsabilidad
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir la responsabilidad

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 7 | El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 8 | El director antes tomar una decisión, hace participar al personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 9 | La empresa te brinda acceso a herramientas que te ayuden a hacer bien tu trabajo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 10 | El director lidera al equipo por aceptación del grupo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 11 | Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- tercera dimensión: premios - recompensas
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir los premios - recompensas

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 12 | Genera y organiza espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 13 | El superior implementa mecanismos adecuados para la evaluación | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 14 | Los beneficios que se le brindan son los adecuados | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 15 | Las sanciones que se aplican por incumplimiento son siempre impuestas de manera justa | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 16 | Confía en los conocimientos y habilidades del director de la organización. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- cuarta dimensión: control
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el control

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 17 | El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 18 | El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 19 | El director controla constantemente las funciones que deben realizar el personal | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 20 | El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



JOSE EDUARDO AYALA TANDAZO
 DNI: 02897143

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre clima laboral". 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.

4. Datos generales del juez

| | | | |
|--|---|----------------|-------|
| Nombre del juez: | Ayala Tandazo Jose Eduardo | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor | (x) |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social | () |
| | Educativa () | Organizacional | (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | DOCENCIA E INVESTIGACION METODOLOGIA DOCENTE | | |
| Institución donde labora: | Independiente | | |
| Experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | | |
| | Más de 5 años (X) | | |

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala – Cuestionario – escala de Likert

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario para medir la variable clima laboral |
| Autor: | Malik (2021) |
| Procedencia: | EE.UU |
| Administración: | Trabajadores de FLP Perú |
| Tiempo de aplicación: | 20 min |
| Ámbito de aplicación: | Organización |

| | |
|-----------------------|--|
| Significación: | Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). |
|-----------------------|--|

4. Soporte teórico

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|---------------|--|---|--------------------------------|--------------------|--------------------|
| Clima laboral | el clima laboral es un conjunto de condiciones que los miembros de la organización perciben". (Malik, 2021). | Malik (2021), indica un estudio de 4 dimensiones: Autonomía individual, grado de estructura del puesto, recompensas y finalmente estímulos. se empleará la técnica de la encuesta mediante un cuestionario validado que consta de 10 reactivos. | Autonomía | Responsabilidad | ordinal |
| | | | individual, | Independencia | ordinal |
| | | | Autonomía individual, | Reglas | ordinal |
| | | | Grado de estructura del puesto | Objetivos | ordinal |
| | | | Recompensas | Métodos de trabajo | ordinal |
| | | | | Remuneración | ordinal |
| | | | | Promoción | ordinal |
| | | | Estímulos | Consideración | Ordinal |
| | | | | Agradecimiento | Ordinal |
| | | | | Apoyo | Ordinal |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir el clima laboral elaborado por Malik en el año 2021. 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. | 2. 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

| |
|------------------------------|
| 5. No cumple con el criterio |
| 6. Bajo Nivel |
| 7. Moderado nivel |
| 8. Alto nivel |

Dimensiones del instrumento: El presente instrumento para evaluar el clima laboral se compone de cuatro dimensiones: Autonomía individual (ítems 1-3), grado de estructura del puesto (ítems 4-5), recompensas (ítems 6-8), y finalmente estímulos (ítems 9-10). Primera dimensión: Autonomía individual

- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el nivel de Autonomía individual

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|---|----------|------------|------------|---------------------------------|
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la intuición | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 2 | El jefe se interesa por el éxito del empleado. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 3 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- Segunda dimensión: grado de estructura del puesto
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir el grado de estructura del puesto

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|---|----------|------------|------------|---------------------------------|
| 4 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 5 | Los trabajadores están comprometidos con la organización | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- tercera dimensión: recompensas
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir las recompensas

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|--|----------|------------|------------|---------------------------------|
| 6 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 7 | Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 8 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |

- cuarta dimensión: estímulos
- Objetivos de la dimensión: la dimensión pretende medir los estímulos

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendación |
|-------------|--|----------|------------|------------|---------------------------------|
| 9 | Existen suficientes canales de comunicación. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |
| 10 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | 4 | 4 | 4 | Ninguna |



.....
JOSE EDUARDO AYALA TANDAZO

DNI: 02897143

Anexo 6. Prueba piloto

Previo a la aplicación de los instrumentos utilizados para el presente estudio se determinó la confiabilidad de estos, según las características sociodemográficas de la población, así como de las condiciones del entorno. Para ello se ha calculado el coeficiente Alfa de Cronbach para las escalas utilizadas con el objeto de medir la fiabilidad de los instrumentos utilizados en el trabajo de investigación. Para ello se realizó un estudio previo; esta prueba piloto estuvo integrada por 20 personas quienes fueron seleccionados de manera aleatoria y respondieron al cuestionario utilizado.

Liderazgo autocrático

Base de datos

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 7 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 12 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 13 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 15 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 19 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |

Luego se procedió a la tabulación y el análisis mediante el software estadístico SPSS; obteniendo los siguientes índices:

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,0923 | 20 |

Fuente: Prueba Piloto Aplicada

CLIMA LABORAL

Base de datos

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 12 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 13 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 16 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 20 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 |

Luego se procedió a la tabulación y el análisis mediante el software estadístico SPSS; obteniendo los siguientes índices:

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| , 937 | 10 |


Fuente: Prueba Piloto Aplicada

Con este procedimiento se pudo establecer mediante la prueba de alfa de Cronbach un índice bueno para la aplicación de este instrumento en este contexto ya que el método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

Anexo 7. Resultado de similitud de aplicativo Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&u=1088032488&ro=103&o=2424963228

feedback studio Jorge Alberto Camino Delly LIDERAZGO AUTOCRÁTICO EN EL CLIMA LABORAL DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA DE SULLANA, 2024 /100 4 de 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Liderazgo autocrático en el clima laboral de una empresa agroexportadora de Sullana, 2024

AUTOR:
Camino Delly, Jorge (orcid.org: 0000-0001-6756-3957)

ASESORES:
Dr. Méndez Espinoza, Yván Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)
Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Modelo de Herramientas Gerenciales

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

PIURA – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar.

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

| Nº | Fuente de Internet | Porcentaje |
|----|--|------------|
| 1 | Entregado a Universid... Trabajo de estudiante | 7 % |
| 2 | repositorio.uclv.edu.pe Fuente de Internet | 6 % |
| 3 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 3 % |
| 4 | Entregado a Universid... Trabajo de estudiante | 1 % |
| 5 | www.sldeshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 6 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 7 | Pena García-Pardo, Isid... Publicación | <1 % |
| 8 | www.repositorio.unesa... Fuente de Internet | <1 % |
| 9 | digitum.um.es Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | www.bartleby.com Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | www.researchgate.net Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | www.valertrinhocis.com Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | www.bizneo.com Fuente de Internet | <1 % |

Página: 1 de 31 Número de palabras: 8210 Versión solo texto del informe Alta resolución Actualizado 07:53 31/07/2024