



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo autocrático y ambiente laboral en una empresa de ventas
y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Farías Linares, Stephany Rebeca (orcid.org/0000-0002-4889-8521)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi papá Alberto por siempre motivarme a no rendirme con mi educación profesional, siempre te recordaré porque incluso en tus últimos momentos conmigo deseaste lo mejor para mí. En segundo lugar, a mi madre por su apoyo incondicional y sus sacrificios incluso en los tiempos más difíciles. Por último, a mi padre por su apoyo para terminar mi carrera.

Agradecimiento

A mis profesores dentro de toda mi carrera, por sus conocimientos brindados para convertirme en una profesional de calidad y poder tener todas las herramientas posibles para desarrollar esta tesis. Al universo por permitirme estar aquí incluso después de las tormentas.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población y unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
Referencias	39
Anexos	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de frecuencia variable liderazgo autocrático agrupada	23
Tabla 2. Tabla de frecuencia variable ambiente laboral agrupada	23
Tabla 3. Valores de coeficiente de correlación	24
Tabla 4. Prueba hipótesis general	25
Tabla 5. Prueba hipótesis específica 1	26
Tabla 6. Prueba hipótesis específica 2	27
Tabla 7. Prueba hipótesis específica 3	27
Tabla 8. Prueba hipótesis específica 4	28

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el ambiente laboral. La metodología ha sido: tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, método hipotético deductivo; la población estuvo constituida por 35 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario tipo Likert para la recolección de datos. De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el RHO de Spearman utilizando el programa SPSS y el análisis descriptivo e inferencial de la investigación se concluye que existe relación significativa de las variables liderazgo autocrático con ambiente laboral.

Palabras Clave: Liderazgo autocrático, ambiente laboral, estilos, liderazgo

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the relationship between autocratic leadership and work environment. This work adopted a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational level, method washypothetical – deductive; collected from a population of 35 workers. The technique used for data collection was the survey and the questionnaire instrument. According to the results obtained by Spearman's RHO using the SPSS program and descriptive and inferential analysis of the research, it concluded there is a significant relationship between the variables autocratic leadership and work environment.

Keywords: Autocratic leadership, work environment, leadership styles

I. INTRODUCCIÓN

Por muchas décadas los estilos de liderazgo han sido motivo de estudio dentro de las empresas ya que la guía del líder afecta en todos los aspectos de una organización ya que sin una buena guía se obtendrá resultados poco favorables para el cumplimiento de objetivos y muchos más gastos al tratar de reemplazar las carencias que aparecen dentro de la organización. El liderazgo autocrático al ser un modelo que tiene menor participación de los empleados, desarrolla un control continuo por parte del líder, generando así malestar en los subordinados se sienten sin motivación e insatisfechos dentro de su puesto de trabajo. Esto se ve reflejado dentro del ambiente laboral creando un clima tensión y poca comunicación, donde los colaboradores no se sienten cómodos con expresar sus opiniones o el desarrollo de habilidades o conocimientos trabajando comprometidos hacia el logro de objetivos en común.

En el contexto mundial, Gökhan, Demir y Budur (2018) expresaron que un liderazgo autocrático produce desconfianza, poca motivación y participación una mala gestión debido donde no hay autonomía ni iniciativa donde solo cumplen con los objetivos a corto plazo, se tiene un ambiente laboral inestable e ineficaz que impacta en la productividad donde los empleados tienen una imagen parcial y poco creativa de sus líderes.

En el Perú, el liderazgo autocrático al igual que en casos observados en el extranjero, surge también por empresas familiares, donde se tiene un alto índice de emprendimientos formales. Para Valencia (2019), ya que la mayoría de decisiones provienen de una sola persona, crean con el tiempo un mal ambiente laboral, poca productividad y autosuficiencia para realizar sus actividades laborales diarias y alta rotación del personal.

Dentro del contexto de la investigación se tiene una empresa cuya actividad principal es la venta y servicio técnico de equipos de laboratorio para el tratamiento de aguas, que provee a empresas estatales, mineras y empresas que requieren este tipo de productos. Identificándose los siguientes problemas: (a) una sola persona tiene la última palabra en todas las decisiones, no acepta las opiniones u opciones que ofrecen los distintos encargados de las áreas dentro de la empresa (b) los trabajadores encuentran un ambiente laboral desfavorable al sentirse presionados por cumplir los objetivos de área o el miedo a la equivocación, (c) existe un control excesivo en los procesos de las

actividades y (d) Poca motivación que genera una rotación constante del personal nuevo, quienes no desean quedarse en el puesto de trabajo por mucho tiempo. Considerando lo expresado anteriormente, de manera que se pueda encontrar propuestas que permitan resolver las problemáticas del contexto de estudio u otras similares se plantean los siguientes problemas:

El problema general y específicos de la investigación son, general: ¿Cuál es la relación del liderazgo autocrático con ambiente laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022? Específicos: 1) ¿Cuál es la relación del liderazgo autocrático con compromiso laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022? 2) ¿Cuál es la relación del liderazgo autocrático con satisfacción laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022? 3) ¿Cuál es la relación del liderazgo autocrático con productividad en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022? 4) ¿Cuál es la relación del liderazgo autocrático con calidad de vida laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022?

La investigación se justifica teóricamente complementando a los trabajos realizados anteriormente de las variables, donde los resultados aportaron una mayor comprensión sobre la relación entre el liderazgo autocrático y el ambiente laboral, estableciendo hipótesis para futuros estudios. El trabajo se justifica metodológicamente ya que al utilizarse el instrumento para medir las variables y recopilar información que se comparó con los conceptos y opiniones anteriores. La justificación practica del estudio fue buscar alternativas de solución y recomendaciones para la mejora de la gestión y el logro de objetivos trazados por la empresa investigada.

Los objetivos generales y específicos han sido los siguientes, general: determinar la relación del liderazgo autocrático con ambiente laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022. Específicos: (1) determinar la relación liderazgo autocrático con compromiso laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022, (2) determinar la relación del liderazgo autocrático con satisfacción laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022, (3) determinar la relación del liderazgo autocrático con productividad en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima,

2022, (4) determinar la relación del liderazgo autocrático con calidad de vida laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022.

La hipótesis general y específicos han sido, general: el liderazgo autocrático se relaciona con el ambiente laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022; específicas: primero el liderazgo autocrático se relaciona con el compromiso laboral de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022. la segunda es: el liderazgo autocrático se relaciona con la satisfacción laboral de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022. La tercera es: el liderazgo autocrático se relaciona con la productividad de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022. Finalmente, la última es: el liderazgo autocrático se relaciona con la calidad de vida laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los artículos científicos considerados como antecedente para la variable liderazgo autocrático fueron los siguientes: Briker, Walter y Cole (2021) tuvo como objetivo estudiar la relación entre liderazgo autocrático y calidad de vida laboral de los empleados. Con diseño cuantitativo con una muestra de 337 personas. Como conclusión del estudio se exhibe que existe una relación entre el comportamiento de los líderes autocráticos sobre la percepción de la calidad de vida laboral de los subordinados ocasionando un mayor nivel de estrés y presión.

Ortega, Cuascota, Pilataxi y Gualotuña (2018) para determinar la relación entre los estilos de liderazgo (democrático, autocrático y liberal) y la productividad. Fue un estudio correlacional, realizado en una muestra de 323 empresas. Los autores concluyeron que existe relación significativa baja del 0.17 entre el liderazgo autocrático y la productividad, por lo cual la productividad es resultado de las acciones realizadas por el tipo de liderazgo utilizado.

Fatoni, et al. (2020) con la intención analizar la relación entre los estilos de liderazgo y productividad. Este artículo es del tipo cuantitativo tiene una muestra de 200 personas en Indonesia. Los autores concuerdan al final que existe una relación positiva entre liderazgo autocrático y la productividad de los empleados.

Sudaryati, Heriningsih y Fitriyani (2020) para determinar la relación entre el tipo de liderazgo y compromiso laboral, contando con una población de 105 personas, los resultados revelan una relación entre las variables mostrando en este caso que los empleados bajo una gestión autocrática se sienten muy orgullosos de pertenecer al lugar debido al poder mostrado por el líder.

Dyczkowska y Dyczkowski (2018) para detectar las relaciones entre los estilos de liderazgo (autocrático, democrático) y satisfacción laboral con diseño mixto, aplicado en trabajadores de empresas medianas y pequeñas de Polonia, hallando una relación significativa, además que señalan que cuando se utiliza un liderazgo autocrático se genera una distancia considerable entre líderes y empleados, eliminando la participación de estos últimos en las decisiones.

Hussain, Ahmad, Malik y Batoool (2017) la intención fue explorar la relación entre los estilos de liderazgo (autocrático, democrático) y satisfacción laboral. Un

estudio cuantitativo y correlacional realizado en 200 personas. Los resultados mostraron relación negativa entre las variables probando que los participantes que están bajo un líder autócrata son infelices en sus centros de labor.

NawoseIng'ollan y Roussel (2017) para explorar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño. Es de diseño mixto (cualitativa y cuantitativa). Los autores revelaron que no existe un estilo de liderazgo ideal, pero que existe relación liderazgo autocrático y el desempeño, por lo cual no es recomendable utilizarlo por sí solo, sino combinarlo con un estilo afiliativo para mejores resultados.

Kars e Inandi (2018) para revelar la relación del liderazgo de directores escolares y la confianza organizacional de los maestros. Un estudio correlacional teniendo como muestra de 722 maestros. Encontraron una relación negativa entre el liderazgo autocrático y confianza organizacional, generándose una menor confianza comparada a otros tipos de liderazgo investigados.

Liu, Kee, Feng y Mohd (2017), para examinar la relación entre los tipos de liderazgo (autocrático, democrático, Laissez- Faire) y el compromiso laboral en la industria de construcción. Un estudio correlacional, con una muestra que corresponde al total de colaboradores de 40 empresas del sector de construcción de Malasia. Los autores concluyen que existen relaciones positivas significativas entre las variables estudiadas, donde se estableció relación positiva entre liderazgo autocrático y compromiso laboral, con una significancia de 0.320, donde este tipo de liderazgo solo es recomendado con empleados que son jóvenes con poca experiencia laboral y se necesita tomar decisiones rápidas.

Peker, Inandi, Giliç (2018) para estudiar la relación entre los tipos de liderazgo (autocrático, democrático) con acoso laboral. Con un diseño cuantitativo, la muestra contó con 395 profesores de primaria. Concluyeron la existencia de una relación positiva entre las variables, donde los líderes autocráticos no confían en los empleados y están constantemente supervisándolos en sus actividades.

Ganzemiller, et al. (2021), donde el objetivo general fue explorar la variación que puede haber entre la preferencia del estilo de liderazgo en varias industrias del mercado estadounidense. Tiene un diseño mixto y una muestra de 119 personas. Concluyen que tuvieron una contradicción en algunos casos entre

la teoría sobre el liderazgo y participantes aceptando este tipo de liderazgo, a excepción del sector retail donde no lo toleraban.

Evans (2018), donde el propósito fue encontrar la relación entre el liderazgo autocrático y motivación. Es un estudio exploratorio y correlacional donde la muestra fue de 1532 personas. El estudio encontró que existe relación negativa entre las variables.

Adeyemo, Dzever y Nyananyo (2015) donde el objetivo fue determinar si el ambiente laboral, el tipo de liderazgo (autocrático, democrático, Laissez Faire) y la relación con calidad de vida laboral. Es una investigación cuantitativa donde la muestra fueron 250 personas. Los autores concluyen que existe una relación positiva entre liderazgo autocrático y calidad de vida laboral, por lo que el estilo de liderazgo utilizado por una empresa puede ser un factor para determinar la calidad de vida positiva dentro de una empresa.

Los artículos científicos nacionales considerados como antecedente para la variable liderazgo autocrático fueron los siguientes: De la Cruz (2022), para analizar los diferentes tipos de liderazgo y el clima laboral durante la emergencia sanitaria en instituciones educativas. Un estudio correlacional, no experimental en 30 participantes, donde mediante el Alfa de Cronbach encontró una relación positiva significativa entre las variables estudiadas, describiendo que mientras más autocráticos sean los líderes menor era el desempeño de los empleados.

Valencia (2019), para estudiar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción en el ambiente laboral. Fue un estudio correlacional, aplicado, realizado en 120 docentes de diferentes instituciones educativa. Los resultados mostraron una confiabilidad de 0.72 mostrando una relación positiva entre ambas variables, donde dependiendo del tipo de liderazgo que utilicen las autoridades se sienten más satisfechos y crean mejores relaciones laborales.

Simbron y Sanabria (2019), para establecer la relación entre el liderazgo, ambiente organizacional y la satisfacción laboral de 35 docentes universitarios, con diseño descriptivo correlacional. Concluyen que hay relación significativa entre el tipo de liderazgo, el ambiente y la satisfacción laboral que influye entre las variables.

Chata (2019), para establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el ambiente organizacional con diseño cuantitativo y correlacional. Contó con la población de 122 docentes de distintas instituciones educativas, teniendo como

conclusión relación positiva entre el estilo de liderazgo y ambiente organizacional, donde el 30% de los participantes utilizaban el estilo autocrático dentro de los centros educativos.

Castillo, et al. (2019) el objetivo del artículo de investigación comprobar la existencia de relación entre liderazgo y ambiente organizacional, con el diseño descriptivo, correlacional. Se llevó a cabo en 88 empleados donde los autores concluyen que hay relación entre las variables, reflejando que en el liderazgo autocrático hay menor motivación e incapaz de fomentar un clima participativo.

Meza y Ramos (2021) con el propósito de examinar la percepción de los distintos tipos de liderazgo, con diseño cuantitativo, descriptivo. Ambos autores concluyen que existe una percepción negativa frente al accionar del líder que el más predominante es del tipo autocrático donde hace falta una comunicación más abierta con la posibilidad a futuro de crear un mal clima laboral.

Ruiz (2018), con el propósito establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el empoderamiento en directores educativos. Una investigación cuantitativa, la muestra fue de 29 personas. Finalmente, el autor concluyó que existe una relación entre las variables estudiadas, donde los participantes percibieron un estilo autocrático coercitivo y la percepción que son capaces de realizar sus labores competentemente.

Medina y Vicuña (2019) con el objetivo de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el estrés laboral. Fue un estudio cuantitativo, correlacional, aplicado y no experimental, realizado en una muestra de 265 personas. Los autores encontraron que existe una relación significativa entre las variables y que a medida que aumenta el liderazgo autocrático, el estrés laboral aumenta también.

Peñares y Terrones (2019) para determinar la relación entre el liderazgo directivo (autocrático, burocrático, democrático) y gestión. Una investigación cuantitativo correlacional con una población de 40 docentes. Concluyeron que hay relación entre ambas variables lo cual puede generar desconfianza entre los colaboradores frente al líder.

Los artículos científicos considerados como antecedentes para la variable de ambiente laboral fueron los siguientes: Piligua y Arteaga (2019), teniendo como objetivo evaluar el ambiente laboral como factor para el rendimiento laboral de una empresa. Fue un estudio cualitativo, descriptivo con la utilización de

encuestas en 87 personas. Concluyendo que el ambiente laboral de la empresa no es el más apropiado ya que influye negativamente en el rendimiento, para esto exponen que se debe tener importancia en tener un buen ambiente para mejorar los niveles de productividad.

ElJardali, Jamal, Abu AIRub (2016), para explorar la relación entre ambiente laboral, la satisfacción laboral y la intención de quedarse en un puesto laboral. Fue un artículo correlacional, descriptivo, participando en la muestra 330 personas. Concluyen que hay relación positiva entre las tres variables, ya que de acuerdo a las condiciones en las que se halle el ambiente laboral pesa al momento de decidir si el empleado decide irse o no de la empresa.

Suliman y Aljezawi (2018) con el propósito de investigar la imagen de los empleados sobre el ambiente organizacional. Fue un estudio descriptivo transversal, la muestra contó con 500 enfermeras de hospitales públicos y privados de Jordania. Como conclusión encuentran que la percepción de las enfermeras de hospitales públicos sobre el ambiente laboral es mucho mejor que las que trabajan en privados, lo cual se ve reflejado en el apoyo que tienen de sus jefes, una carga de trabajo manejable y la preparación académica.

Razak, Ma'amor y Hassan (2016) con el propósito de medir la relación de factores del ambiente laboral y la calidad de vida laboral. Un artículo cuantitativo en una muestra de 179 personas. Los autores concluyeron que, el ambiente laboral es un componente clave para el desarrollo de una buena vivencia laboral de los trabajadores, lo que puede crear un ambiente de mayor armonía menor estrés y menos cantidad de conflictos.

Haeba (2019) con el objetivo de evaluar el ambiente laboral, la satisfacción laboral y el desempeño. Fue una investigación cuantitativa con una muestra de 82 empleados. Como conclusión, se demostró que existe un efecto positivo entre el ambiente laboral y satisfacción y desempeño laboral.

Yin, Huang y Wang (2016) para explorar la relación entre dos características del ambiente laboral (carga emocional del trabajo y la confianza) con 2 indicadores del bienestar laboral (satisfacción y desgaste emocional). Fue un estudio cuantitativo en una muestra de 1115 personas. Concluyeron que para tener empleados con una buena salud mental en el trabajo es necesario que los líderes tengan en cuenta el lado emocional y de confianza para tener un buen ambiente laboral.

Shao, et al. (2018) con el objetivo de explorar la relación entre ambiente laboral, la congruencia de valores y los resultados del trabajo de enfermeras. Con diseño correlacional y transversal, en una muestra de 19149 personas. Encontraron que hay relación positiva entre las variables investigadas, lo cual genera reacciones adversas cuando el ambiente laboral es malo ocasionando oposición en los valores de los colaboradores y los de la organización.

Al- Omari y Okasheh (2017) el propósito fue investigar si existe relación entre ambiente y desempeño laboral. Un artículo cuantitativo transversal, la muestra fue de 85 empleados de una empresa de ingeniería. Tuvieron como conclusión, que existen factores físicos (las luces, los muebles, el ruido, la ventilación) que afectan en el ambiente laboral y que deben ser tomados en cuenta, por lo cual se debe buscar una mayor motivación hacia los empleados para mejorar su desempeño para alcanzar los objetivos laborales.

Budie, Appel-Meulenbroek, Kemperman y Weijs-Perree (2019) esta investigación estudió el ambiente laboral y la satisfacción laboral. Fue un estudio cuantitativo y la muestra fueron 387 participantes. Se demostró que el ambiente laboral afecta en la satisfacción laboral, mediante la percepción de los empleados.

Nantsupawat, A., et al. (2017) investigar como el ambiente laboral afecta en la insatisfacción laboral, el agotamiento y la intención de abandonar el empleo. Fue una investigación cuantitativa, transversal y la muestra fueron 1351 enfermeras de más de cuarenta hospitales. Encontraron como conclusión final que hay relación entre las variables y que el ambiente laboral es uno de los rasgos que permiten la retención del personal.

Sunarsi y Erlangga (2020) el objetivo fue determinar el efecto del ambiente laboral en el desempeño. Un estudio cuantitativo correlacional dentro de la muestra se tuvo a 71 personas. Concluyeron que existe una fuerte significancia entre la variable dependiente e independiente, además de encontrar influencia en también que el tipo de liderazgo afecta también en el ambiente laboral.

Lee, Chang y Kuo (2018) el objetivo fue explorar el efecto mediador entre el ambiente laboral, agotamiento y la relación con el liderazgo autentico. Un artículo cuantitativo transversal, la muestra contó con 946 enfermeras de distintos niveles y hospitales. Como conclusión encontraron que el liderazgo

auténtico puede afectar en la intención de dejar el empleo por parte de las enfermeras, pero el ambiente laboral es buen medio para evitar este tema.

Saldaña (2020), el propósito fue establecer la correlación del ambiente laboral y el desempeño de una institución educativa. Fue una investigación correlacional y la población fueron 103 personas. Como conclusión, la autora encuentra que hay relación positiva entre las variables, deduciendo que un buen ambiente laboral genera un buen desempeño en los trabajadores.

Hualcas (2021), para establecer la relación entre ambiente laboral y satisfacción laboral. Fue una investigación correlacional y la muestra de 36 personas. Encontró que existe una relación entre ambas variables estudiadas.

Dávila, Guevara, Vidaurre (2019), para establecer el nivel de relación entre estrés laboral y ambiente laboral. Teniendo como muestra 30 trabajadores de un hospital. Como conclusión las variables se relacionan de forma inversa y significativa, lo que quiere decir que a mejor ambiente laboral menor es la cantidad de estrés percibido por los colaboradores.

Olivera, Leyva y Napán (2021), para precisar la relación entre el desempeño laboral y el clima laboral. Con diseño cuantitativo y correlacional causal, con una muestra de 80 trabajadores. La conclusión fue que existe relación directa entre ambas variables.

De la Cruz y Ramírez (2021) para establecer la relación de ambiente laboral y satisfacción laboral. Realizando una investigación cuantitativa, descriptivo correlacional, en una muestra de 75 personas. Como conclusión encontraron una alta relación significativa entre ambas variables.

Sánchez y Núñez (2020), para analizar la relación entre clima y satisfacción laboral. Es un estudio correlacional, la muestra fueron 155 trabajadores. Llegando a la conclusión que hay relación altamente positiva que permite afirmar la hipótesis.

Urbano (2018) con el objetivo de evaluar el impacto del ambiente laboral en la mejora del desempeño laboral. Fue un estudio cuantitativo, con una población tipo censo. Concluyendo que un correcto clima laboral mejora en el desempeño de una empresa.

Dávila, Agüero, Ruiz y Guanilo (2021), con el fin establecer la relación de ambiente y satisfacción laboral. Un artículo cuantitativo, correlacional la muestra

fueron 316 participantes. Concluyen que existe una relación media positiva de las variables.

Bravo y Núñez (2021) el fin fue conocer como el clima organizacional se relaciona con la percepción en la imagen de un centro educativo. Fue un estudio cuantitativo y correlacional, en un censo de 40 personas. Como conclusión los autores encontraron relación entre las variables, que permitirán realizar estrategias para mejorar el clima laboral y tener una mejor imagen institucional.

Chuquihuanca, et al (2021) para establecer la relación de clima laboral en el desempeño. Una investigación cuantitativa, correlacional la muestra estuvo compuesta por 100 docentes. Por lo cual concluyeron que existe una relación media entre las variables, por lo que expresan que tener un buen ambiente laboral generará una mayor eficacia por lo tanto así un mejor desempeño.

Barboza, Rivera y Rafael (2021) tuvo el objetivo de describir el clima laboral de una empresa de repuesto de motores. Contó con metodología cuantitativa, con una muestra de 21 personas. Concluyen que existe un mal ambiente laboral, donde encontraron que los aspectos que afectan a la variable son el liderazgo, el desarrollo profesional y personal, estabilidad laboral.

Salazar (2019) investigación para establecer la relación entre ambiente y desempeño organizacional. La metodología utilizada es del tipo correlacional descriptiva constituida por una muestra de 17 personas. Concluye que hay relación positiva baja entre ambas variables con significancia de 0.31.

Ferrando (2016) con el objetivo de evaluar la incidencia del ambiente laboral en el estrés laboral percibido por los trabajadores. Fue una investigación cuantitativa con una muestra de 222 personas de 12 diferentes empresas en 5 regiones del país. Al final encontraron que hay relación significativa entre ambas variables y que la percepción del ambiente se ve reflejada en el estrés laboral percibido por los participantes.

Bollet, Vargas, Turpo, Hilario y Flores (2019) el fin fue establecer una relación de ambiente laboral y satisfacción laboral. Una investigación correlacional, la muestra fueron 64 personas. Se observó que hay relación positiva débil entre ambas variables.

En el marco referencial, las tesis consideradas como antecedentes fueron:

Tumuhimbise (2017) para establecer la relación entre liderazgo autocrático y desempeño en empleados de una universidad de Uganda. El

diseño fue transversal, descriptivo, mixta (cualitativa- cuantitativa) en una muestra de 134 participantes. Concluyendo que existe una relación significativa entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral.

Contreras y Jiménez (2016) para explicar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional de un colegio. Con diseño cuantitativo, no experimental, transaccional descriptivo, se realizó en una muestra de 130 docentes, estudiantes y funcionarios, utilizando el análisis estadístico de correlación de Pearson. El autor obtiene como conclusión que se tiene una inclinación hacia el estilo de liderazgo no deseable (autocrático) que se practica en la institución y existe una predisposición de realización de malas prácticas que se ven reflejadas en el clima laboral de los trabajadores ya que sienten que no hay relación entre las políticas laborales y la ejecución de estas generando tensión en el entorno.

Capella (2016) para investigar la influencia entre los estilos de liderazgo (autocrático, democrático, laissez-fair) y desempeño laboral. El diseño fue cuantitativo, con una muestra de 85 personas y con resultados analizados por medio del programa SPSS 23. La autora encuentra que existen una relación significativa entre las variables estudiadas.

Navarro (2018) para mostrar la relación del Liderazgo y el Clima Organizacional. Es una investigación correlacional, no probabilística y transversal, con una muestra de 70 personas. Como conclusión el autor encontró que existe una correlación significativa positiva entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional, teniendo como resultado que quienes utilizan el estilo autocrático no generan un buen ambiente laboral.

Canchanya (2019) para describir la relación entre el liderazgo y clima organizacional. El diseño de la investigación fue correlacional, transversal, con una muestra poblacional de 102 participantes con datos analizados mediante el programa SPSS V.24. La conclusión fue que existe relación poco significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en la empresa investigada.

Alvarado y Cafferatta (2018) para establecer la relación del estilo de liderazgo de los gerentes con el ambiente organizacional. El diseño fue cuantitativo, descriptivo correlacional y la muestra de 161 trabajadores, la conclusión a la que se llegó fue que se demostró que no existe relación entre el

estilo de liderazgo autocrático con el ambiente organizacional debido a que el nivel de significancia que se obtuvo fue 0.977, lo cual acepta la hipótesis nula.

Camacho (2019) con la intención de determinar la relación entre el clima laboral y los estilos de liderazgo en una muestra de 38 personas. Contó con un diseño cuantitativo, correlacional. Llegando a la conclusión que existe una relación positiva y alta del 0.778, aceptándose la hipótesis alterna con una significancia de 0.000.

Las teorías científicas que respaldan la primera variable de la investigación son la teoría de Enfoque conductual por Letwin, Lippitt y White (1939) quienes desarrollaron un estudio en niños para medir las actitudes agresivas, donde los resultados pudieron ser replicados en ambientes empresariales creándose investigaciones dentro del campo. Identificaron el liderazgo autocrático es cuando el líder decide las políticas, actividades, tareas de trabajo sin tener la opinión de los demás, estos líderes enfatizan su poder y control mediante represión y premios actitudes como la lealtad y obediencia.

La teoría de contingencias propuesta por Tannenbaum y Schmidt (1950) que se desarrolla a partir de la teoría de la universidad de Iowa donde crean el modelo de Continuo liderazgo aquí no solo se presentan dos únicas posturas en una empresa (autocrático y democrático) si no que es una continua elección del líder a asumir una postura autocrática dependiendo del contexto, contingencias, el tiempo para tomar una decisión, las habilidades y conocimientos de los líderes y colaboradores.

La teoría científica que respalda la segunda variable de la investigación es la teoría del Clima organizacional de Likert (1968), estableció que los resultados de productividad, absentismo, tasas de rotación, desempeño y satisfacción que afectan la percepción del entorno laboral. Para ello, propuso la observación y diagnóstico de sistemas organizacionales basada en una tríada de variables causales, intermedias y finales, variables que constituyen ocho dimensiones y permiten identificar cuatro tipos de clima diferentes (autoritarismo explotadora y paternalista, consultivo, colaboración grupal). Esto posibilita representaciones de probables clasificaciones en distintas organizaciones que acostumbran estar en relación con el clima.

Los enfoques teóricos para la variable de liderazgo autocrático fueron los siguientes: Rabouin, et al. (2013) donde explica que el estudio efectuado por Kurt

Lewin y sus colaboradores en la década de los años treinta, lograron identificar el estilo autocrático, donde el jefe es quien toma cada decisión de forma individual, les dice los demás que es lo deben hacer y los tiene muy vigilados para ver que se cumplan sus órdenes.

Hiriyappa (2019) este estilo de liderazgo en el cual el líder toma todas las decisiones sin realizar consultas, se limita la participación de otros, se enfoca en la realización del trabajo. El líder supone que los trabajadores son poco inteligentes, irresponsables y que detestan el trabajo por lo cual es necesario observarlos en su trabajo, no tiene respeto por los subordinados por lo que la única motivación que les otorga es mediante penas o castigos. Dentro del experimento de Letwin era el tipo de liderazgo que mayor descontento causaba en una empresa, ya que solo tiene pocas ventajas (la eficiencia y el conocimiento de las expectativas de los jefes) y cuenta con mayores desventajas en su implementación (insatisfacción, baja motivación, poca preparación para asensos), por estas razones el autor solo recomienda utilizar este estilo en casos donde un empleado es contratado y solo durante emergencias.

Agüera (2004) Lippitt y White fueron los primeros en estudiar empíricamente los estilos de liderazgo, mostrando como son los comportamientos de un grupo. En el estilo autocrático o autoritario el líder establece las normas, da ordenes donde no se permiten preguntas ni explicaciones, no cuenta con fe o confianza en los subordinados, piensa que el salario es lo único que motiva a los empleados, fija los pasos y técnicas que deben usarse para la realización de las labores para luego amonestar o aprobar a los miembros del grupo. En este caso la productividad solo es buena cuando el líder está presente dentro de la organización.

Los enfoques teóricos para la variable de ambiente laboral fueron: Bordas (2016) es el entorno donde aspectos tangibles e intangibles afectan las actitudes, motivación, desempeño de una organización. Es como los trabajadores perciben el entorno basado en los grupos, personas y la misma organización. Este puede verse reflejado en un periodo de tiempo por la percepción de los empleados, pero puede ser mejorado por los miembros de la organización y especialmente los lideres que toman el papel de agente de cambio.

Baguer (2009), el ambiente o clima laboral es el entorno donde se realizan las actividades de los empleados de una organización, expresa que hay un buen

ambiente cuando las personas trabajan en un lugar favorable que les permita brindar sus conocimientos y habilidades. En este caso el autor explica que debido a que cada organización es un mundo distinto debido a su misión y cultura las empresas siempre buscaran personas que puedan adaptarse a ellos y su clima, y por otro lado las personas cuando busquen empleos desearan quedarse en un lugar que combinen con su forma de ser y carácter. Tambien es probable encontrar microambientes dentro de una empresa debido a los distintos tipos de liderazgo que apliquen los lideres de cada área o departamento.

Uribe (2015) El entorno organizacional se refiere a las descripciones individuales del marco social o contexto de la organización de la que forman parte los trabajadores. Corresponde a una percepción general de aspectos como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

El tipo de investigación ha sido aplicada ya que se generaron respuestas a una problemática existente. Este se sustentó con el concepto según Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresaron que existen 2 tipos de investigaciones tiene los siguientes propósitos: crear nuevos conocimientos o teorías, conocido como investigación básica y cuando se resuelven problemas conocida como investigación aplicada.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación ha sido no experimental, de corte transversal. Esto se sustenta con el libro de Carrasco (2005), el diseño no experimental es aquel en el que las variables independientes no están sujetas a manipulación intencionada y no se utilizan grupos de control. Solo se consideran los hechos y fenómenos que realmente se observan. Por otro lado, esto muestra que este diseño se usa en estudios donde solo se observan las variables investigadas y luego se estudian, además, el diseño de corte transversal para desarrollar estudios de eventos y fenómenos que realmente ocurrieron durante un cierto período de tiempo.

3.1.3. Enfoque

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo que se sustentaron con los siguientes autores: Niño (2011), lo define como algo que se relaciona con la cantidad y luego se realizan cálculos para medir variables y la amplitud (p.29). Por otro lado, Hernández et al, que definen la investigación cuantitativa como medir variables de estudio que anteriormente fueron investigadas para fortalecer creencias así establecer y generalizar estándares de comportamiento de una población, dando puntos de vista sobre fenómenos siendo de fácil acceso en otros estudios similares.

3.1.4. Nivel de la investigación

El nivel de la investigación fue del tipo correlacional. Esto se sustentó en base a Hernández, et al. (2014) expresaron que este tipo de estudios busca saber si existe relación o asociación entre las variables, que pueden ser hasta cuatro o conceptos en un contexto o muestra específicos, por lo cual se deben medir, cuantificar y establecer los vínculos que son sustentados mediante hipótesis.

3.1.5. Método

El método utilizado en la investigación fue Hipotético deductivo, según Sánchez (2019) en este modelo se elaboran hipótesis desde un concepto general hasta llegar a una particular al probar su veracidad complementa la teoría desde se parte hasta la solución de problemas donde los resultados son deducidos por mediciones o cuantificación que ampliaran los conocimientos de manera universal que puedan explicar fenómenos.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variables

Variable X: Liderazgo autocrático

Para Newstrom (2011) El liderazgo autocrático es cuando alguien se enfoca en la autoridad y da órdenes basadas en la creencia de que saben lo que es mejor para la organización y que los empleados solo deben seguir los consejos o enfrentar las consecuencias para la organización, lo que ocasiona un bajo respeto hacia el líder y bajo desempeño ya que no buscan satisfacer las necesidades del administrador o la empresa.

Dimensión 1: toma de decisiones

Para Chiavenato (2009), la toma de decisiones es aquel método que consiste en analizar entre varias opciones para tomar un curso de acción.

Dimensión 2: responsabilidad

La responsabilidad es la capacidad de todo ser humano que puede reconocer, decidir y aceptar las consecuencias de los actos que fueron realizados por libertad propia (Sacco, 2009).

Dimensión 3: premios y castigos

Según la RAE (s.f.), los premios son recompensas o remuneraciones que se entregan por méritos o servicios. Por otro lado, define los castigos como la pena, reprensión, aviso, amonestación o corrección a quien haya cometido una falta.

Dimensión 4 control

Según Cano (2017) es aquel proceso para asegurar el cumplimiento de objetivos y políticas trazados por la empresa, además que los recursos que se tenga sean utilizados correctamente desde el punto de vista de la eficacia y eficiencia.

Indicador 1 planeación

Es aquel acto de tener una influencia positiva en el futuro de una organización, en el cual los encargados de la empresa diseñan el rumbo de acuerdo a la misión y visión establecidos (Cano, 2017).

Indicador 2 participación

Según la RAE (s.f.) es la acción de tomar parte en algo, compartir ideas u opiniones con los demás.

Indicador 3 autonomía de funciones

Según Robbins (2003), es la capacidad que tiene el trabajador dentro de su puesto de trabajo para tener la libertad, independencia para organizar sus tareas y llevarlas a cabo.

Indicador 4 delegación

La delegación implica dar autonomía, autoridad y responsabilidad a una persona. Delegar no es ordenar, no se debe confundir el dar una orden con imponer o ser prepotente (López, 2018).

Indicador 5 beneficios

Para Chiavenato (2002) los beneficios intentan cubrir las necesidades de las personas proporcionándoles una vida profesional y familiar más cómoda y productiva.

Indicador 6 sanciones

Es todo castigo impuesto por la administración a un subordinado como resultado de una conducta que ha sido prohibida. Este consiste en privar a la persona de un derecho o bien o la imposición de una multa (s.a., 2017).

Indicador 7 retroalimentación

Es la función de reforzar un comportamiento positivo que perdure en el tiempo, más conocido como feedback positivo; pero también se puede señalar el cambio de una actitud negativa que debe ser cambiada conocido como feedback correctivo (Veliz, 2016).

Indicador 8 control de procesos

Es la función por la cual se supervisan todas las actividades a través de ella se mide el rendimiento para que todo se realice según lo planeado y arreglar alguna falla o error en el momento adecuado (Robbins, 2005).

Variable Y: ambiente laboral

Para Chiavenato (2009) el ambiente laboral es la suma de características que son observadas por las personas en una organización que influye en el

comportamiento y motivación. Explica que cuando el clima es bueno existe un mejor ánimo y sensación de satisfacción en el trabajo, pero si existe un ambiente negativo se producen frustraciones y menos productividad ya que existe una relación estrecha entre el ambiente y la motivación que se retroalimentan entre sí.

Dimensión 1 compromiso laboral

Es aquel grado en que la persona se siente identificado con su puesto de trabajo, sus labores, siente que su desempeño tiene valor dentro de la empresa y se preocupan del trabajo que realizan (Robbins, 2005).

Dimensión 2 satisfacción laboral

Es la forma en la una persona se siente o tiene una actitud positiva sobre su trabajo (Robbins, 2005).

Dimensión 3 productividad

Para Sladogna (2017) la productividad es la utilización eficiente de los recursos, generar una mejor calidad de trabajo, la relación entre el tiempo empleado y el trabajo generado.

Dimensión 4 calidad de vida laboral

Es un concepto que abarca varias dimensiones que se establece frente a la percepción del trabajador ve que se cubren sus necesidades dentro de sus actividades laborales como su bienestar y desarrollo personal (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2009).

Indicador 1 proactividad

Es la capacidad de una persona para tomar la iniciativa y asumir su responsabilidad para crear nuevas oportunidades, para mejorarse a si mismas, al entorno o su situación (Caro, s.f.).

Indicador 2 Propósito

Según Mourkogiannis (2008) es aquella razón para hacer alguna cosa, que se genera a partir del autoconocimiento, el intelecto y se relaciona con la motivación, es toda decisión que se toma para lograr un objetivo y es decisivo para el desarrollo de un negocio

Indicador 3 reconocimiento

Para la RAE (s.f.) es la acción de agradecer por un beneficio, labor o favor recibidos.

Indicador 4 estado de ánimo

Es un estado prolongado que es menos específico o intenso, ligado a un estímulo o evento específicos (Flores, Medrano y Manoiloff, 2014).

Indicador 5 relación con los jefes

Es un intercambio social donde se desarrollan intercambios monetarios inicialmente, hasta el desarrollo de vínculos afectivos, por los cuales el jefe dará a los subordinados mayor apoyo, autonomía para un mejor trato y confianza (Navarro y Carmona, 2010).

Indicador 6 absentismo

Para Chiavenato (2001) es el término que se utiliza para describir a las inasistencias al trabajo por parte de los empleados por cualquier tipo de motivo, también relacionado con los retrasos o que no desean asistir a su labor.

Indicador 7 rotación laboral

Se utiliza para conceptualizar la fluctuación del personal entre la organización y el ambiente, este se define por la cantidad de empleados que ingresan y salen de la empresa (Chiavenato, 2001).

Indicador 8 rendimiento

Es el producto del trabajo de los empleados y la manera en que se cumplen las tareas encargadas (Chiavenato, 2001).

Indicador 9 desarrollo personal

Son todas las actualizaciones personales, de conocimientos o de talentos que tiene una persona potencialmente, relacionado con su autoconocimiento y metas fijadas (Jiménez, 2015).

Indicador 10 trato recibido

Es aquel derecho de ser referido como persona que merecen respeto y cordialidad (Sánchez, 2012).

Indicador 11 expectativas

Para Pérez (2015) es la anticipación o lo que espera de un evento futuro dentro de cualquier ámbito de su vida.

3.2.2. Matriz de operacionalización de las variables

Está contenida dentro del anexo 1.

3.3. Población

La población que ha sido considerado para la investigación es la totalidad de los trabajadores que son 35 de una empresa de ventas y servicio técnico de equipos de laboratorio ubicado en el distrito de Lima.

- Criterios de inclusión: Personal técnico especializado que participa en la venta y servicio técnico de equipos de laboratorio ubicado en el distrito de Lima.
- Criterios de exclusión: Personal de servicios auxiliares y seguridad de la empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio ubicado en el distrito de Lima.

3.3.1. Unidad de análisis

Todos los trabajadores de la empresa considerados de acuerdo al criterio de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó para obtener los datos fue la encuesta, se sustenta con McMillan y Schumacher (2005), el investigador elige una muestra donde se realiza una encuesta que recopila detalles sobre el tema a investigarse, y donde se recopilan características, posturas y comportamientos, y la encuesta se puede utilizar para descubrir relaciones con las variables del estudio.

3.4.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario, se sustenta con McMillan et al (2005) es aquel instrumento que realiza las mismas interrogaciones a todos los participantes elegidos para el estudio, permitiendo a los participantes dar respuestas a interrogatorios específicos. Se encuentra dentro del anexo 2, el cual ha sido validado por expertos en administración que también forma parte del anexo 3. El instrumento está validado mediante una prueba piloto analizado por el programa SPSS donde los datos obtenidos se analizaron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.747 para la variable de liderazgo autocrático y 0.716 para la variable de ambiente laboral teniendo así una alta confiabilidad, el cual se adjuntó en el anexo 4.

3.5. Procedimientos

La investigación estuvo comprendida por las siguientes fases que formaron los procedimientos desarrollados paso a paso durante la duración del estudio, estas fueron las siguientes:

3.5.1. Para la recolección de información se desarrollaron dos cuestionarios para medir las variables investigadas, estos formularios se enviaron a los

trabajadores de una empresa de venta de equipos de laboratorio a través de un formulario de Google.

3.5.2. Se ha coordinado con el gerente de la empresa para el acceso de la realización de las encuestas a los empleados de acuerdo al consentimiento informado de acuerdo al formato respectivo, ubicado dentro del anexo N°5

3.5.3. Los datos fueron procesados mediante el programa SPSS donde se consiguieron tablas y graficas de frecuencia, así como las hipótesis respectivas mediante la estadística.

3.6. Métodos de análisis de datos

3.6.1. Análisis descriptivo

Se utilizó este tipo de análisis para identificar tendencias, repetición de datos, valoración de variables, presentar resultados en figuras y tablas, mediante porcentajes o frecuencias (Gonzales, Guerra, Quintana y Santana, 2019).

3.6.2. Análisis inferencial

Ha consistido en generar conclusiones a partir del análisis de los resultados de una población o muestra. Según Ochoa (2019) permite cuantificar incertidumbres y tomar decisiones cuando la probabilidad de error es mínima donde se crean dos tipos de estrategias: la estimación de intervalos de confianza y las diferencias entre las hipótesis, con la cuantificación de que las diferencias entre ellas se deben al azar.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se basa en respetar las índoles éticas para respetar la propiedad intelectual de los involucrados, considerar el consentimiento de los participantes en la encuesta para la utilización de la información de manera anónima para su protección, preservando los valores principales de la honestidad, integridad y respeto, además de los valores establecidos por la UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Descriptivos

4.1.1. Tabla de frecuencia variable liderazgo autocrático agrupada

Tabla 1

Variable X: Liderazgo autocrático agrupada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	8,6
EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	17,1
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	22	62,9	62,9	80,0
MUY DE ACUERDO	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a la información obtenida por medio de la encuesta realizada a los empleados de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio se observa en la Tabla 1, referente a que si en la empresa se utiliza el estilo de liderazgo autocrático que agrupa las dimensiones toma de decisiones, responsabilidad, premios y castigos y control, el resultado fue el siguiente: El 62,9% no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% están muy de acuerdo, 8,6% consideraron que están muy en desacuerdo y otro 8,6% que están en desacuerdo.

4.1.2. Tabla de frecuencia variable ambiente laboral agrupada

Tabla 2

Variable Y: Ambiente laboral agrupada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY EN DESACUERDO	2	5,7	5,7	5,7
EN DESACUERDO	3	8,6	8,6	14,3
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	23	65,7	65,7	80,0
MUY DE ACUERDO	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a la información obtenida de la encuesta realizada a los empleados de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio se observa en la Tabla 2, referente a la percepción si el ambiente laboral es bueno que agrupa las dimensiones compromiso laboral, satisfacción laboral, productividad y calidad de vida laboral, el resultado fue el siguiente: el 65,7% no están de acuerdo ni en desacuerdo, 20% están muy de acuerdo 8,6% en desacuerdo y 5,7% están muy en desacuerdo.

4.2. Inferenciales

4.2.1. Coeficientes de correlación, condiciones y reglas de decisión

Coeficiente de correlación

Tabla 3

Valores de coeficiente correlación

RANGO	RELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado en base a Hernández, Fernández & Baptista (2014)

Condiciones:

- Sig. T = 5%
- Nivel de aceptación 95 %, z =1,96
- Ho = Hipótesis nula
- Ha = Hipótesis alterna

Regla de decisión:

- a) Si valor $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.
- b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Ho: el liderazgo autocrático no se relaciona con el ambiente laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022

Ha: el liderazgo autocrático se relaciona con en el ambiente laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022

Tabla 4

Prueba hipótesis general

		X: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO (Agrupada)	Y: AMBIENTE LABORAL(Agrupada)
Rho de Spearman	X: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO (Agrupada)	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,718**
		N	.000
			35
	Y: AMBIENTE LABORAL(Agrupada)	Coficiente de correlación	,718**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.000
			35

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

Fuente: Elaborado con el Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la Tabla 4 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0,718; y la significancia bilateral es 0,000. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “valores de coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión Sig. $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación positiva de la variable liderazgo autocrático y con la variable ambiente laboral.

4.2.3. Prueba de hipótesis específicas 1

Ho: el liderazgo autocrático no se relaciona con el compromiso laboral de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022

Ha: el liderazgo autocrático se relaciona con el compromiso laboral de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022

Tabla 5

Prueba hipótesis específica 1

		X: LIDERAZGO AUTOOCRÁTICO (Agrupada)	D1: COMPROMISO LABORAL (Agrupada)
Rho de Spearman	X: LIDERAZGO AUTOOCRÁTICO (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 35
	D1: COMPROMISO LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,527** 1,000 .
			,527** ,001 35
			,001 .
			35

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

Fuente: Elaborado con el Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la Tabla 5 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0,527; y la significancia bilateral es 0,001. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “valores de coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación positiva entre la variable liderazgo autocrático y compromiso laboral.

4.2.4. Prueba de hipótesis específicas 2

Ho: el liderazgo autocrático no se relaciona con la satisfacción laboral de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022

Ha: el liderazgo autocrático se relaciona con la satisfacción laboral de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022

Tabla 6

Prueba hipótesis específica 2

		X: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO (Agrupada) D2: SATISFACCIÓN LABORAL(Agrupada)		
Rho de Spearman	X: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	D2: SATISFACCIÓN LABORAL(Agrupada)	Coefficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente: Elaborado con el Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la Tabla 6 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0,727; y la significancia bilateral es 0,000. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “valores de coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, existe relación positiva entre la variable liderazgo autocrático y satisfacción laboral.

4.2.5. Prueba de hipótesis específicas 3

Ho: el liderazgo autocrático no se relaciona con la productividad de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022

Ha: el liderazgo autocrático se relaciona con la productividad de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022

Tabla 7

Prueba hipótesis específica 3

		X: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO (Agrupada) D3: PRODUCTIVIDAD (Agrupada)		
Rho de Spearman	X: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35

D3: PRODUCTIVIDAD (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,693** ,000 35	1,000 . 35
------------------------------------	---	----------------------	------------------

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

Fuente: Elaborado con el Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la Tabla 7 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0,693; y la significancia bilateral es 0,000. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “valores de coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Entonces, existe relación positiva entre la variable liderazgo autocrático y productividad.

4.2.6. Prueba de hipótesis específicas 4

Ho: el liderazgo autocrático se relaciona con la calidad de vida laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022

Ha: el liderazgo autocrático se relaciona con la calidad de vida laboral en una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022

Tabla 8

Prueba hipótesis especifica 4

		X: LIDERAZGO AUTOOCRÁTICO (Agrupada)	D4: CALIDAD DE VIDA LABORAL (Agrupada)
Rho de Spearman	X: LIDERAZGO AUTOOCRÁTICO (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 35
	D4: CALIDAD DE VIDA LABORAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,595** 1,000 . 35

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

Fuente: Elaborado con el Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la Tabla 8 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0,595; y la significancia bilateral es 0,000. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “valores de coeficiente de correlación” está considerada como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación positiva entre la variable liderazgo autocrático y calidad de vida laboral.

V. DISCUSIÓN

5.1. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación de liderazgo autocrático con ambiente laboral; al respecto de acuerdo a la interpretación de los resultados mediante los métodos descriptivos e inferenciales se ha logrado determinar que existe relación de la variable liderazgo autocrático con la variable ambiente laboral.

Dichos resultados tienen coherencia con las investigaciones de: Navarro (2018), donde concluyó que existe una correlación significativa positiva entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional, teniendo como resultado que quienes utilizan el estilo autocrático no generan un buen ambiente laboral. Así como, Camacho (2019) concluyendo que existe una relación positiva y alta del 0.778, aceptándose la hipótesis alterna con una significancia de 0.000.

También los resultados están contenidos dentro la teoría científica de enfoque conductual llevada a cabo por Kurt, Lippitt y White (1939), desarrollan un estudio en niños para medir las actitudes agresivas, estos resultados pudieron ser replicados en ambientes empresariales creando investigaciones dentro del campo. El tipo de liderazgo autocrático, donde el líder decide las políticas, actividades, tareas de trabajo sin tener la opinión de los demás, estos líderes enfatizan su poder y control mediante represión y premios actitudes como la lealtad y obediencia.

Comprendido también dentro de los enfoques teóricos de Hiriyappa (2019) donde define liderazgo autocrático como aquel en que el líder toma todas las decisiones sin realizar consultas, limita la participación de otros, se enfoca en la realización del trabajo. El líder supone que los trabajadores son poco inteligentes, irresponsables y que detestan el trabajo por lo cual es necesario observarlos en su trabajo, no tiene respeto por los subordinados por lo que la única motivación que les otorga es mediante penas o castigos. Es el tipo de liderazgo que mayor descontento genera en una empresa, ya que solo tiene pocas ventajas (la eficiencia y el conocimiento de las expectativas de los jefes) y cuenta con mayores desventajas en su implementación (insatisfacción, baja motivación, poca preparación

para asensos), donde solo se recomienda utilizar este estilo en casos donde un empleado es contratado y durante emergencias. Y, Bordas (2016) que define el ambiente laboral como el entorno donde aspectos tangibles e intangibles afectan las actitudes, motivación, desempeño de una organización. Es como los trabajadores perciben el entorno basado en los grupos, personas y la misma organización. Este puede verse reflejado en un periodo de tiempo por la percepción de los empleados, pero puede ser mejorado por los miembros de la organización y especialmente los líderes que toman el papel de agente de cambio.

La metodología utilizada ha permitido lograr los objetivos e hipótesis planteadas para la investigación.

- 5.2.** El objetivo específico 1 de la investigación ha sido determinar la relación de liderazgo autocrático con compromiso laboral, al respecto de acuerdo a la interpretación mediante los resultados descriptivos e inferenciales se ha logrado determinar que existe relación entre la variable liderazgo autocrático con la dimensión compromiso laboral.

Dichos resultados tienen coherencia con las investigaciones de: Sudaryati, Heriningsih y Fitriyani (2020) donde los resultados mostraron una relación directa entre las variables mostrando en este caso que los empleados bajo una gestión autocrática se sienten orgullosos de pertenecer al lugar debido a la muestra de poder mostrada por el líder. Y Liu, Kee, Feng y Mohd (2017), donde encontraron relación positiva entre las variables de liderazgo autocrático y compromiso laboral, con una significancia de 0.320, donde este tipo de liderazgo solo es recomendado con empleados que son jóvenes con poca experiencia laboral y se necesita tomar decisiones rápidas.

Comprendido también con el enfoque teórico Rabouin, et al. (2013) que define el estilo autocrático, donde el líder asume todas las decisiones de manera individual, les dice los demás que es lo deben hacer y los tiene muy vigilados para ver que se cumplan sus órdenes. Y, Robbins (2005), quien define que el compromiso laboral es aquel grado en que la persona se siente identificado con su puesto de

trabajo, sus labores, siente que su desempeño tiene valor dentro de la empresa y se preocupan del trabajo que realizan.

La metodología utilizada ha permitido lograr los objetivos e hipótesis planteadas para la investigación.

- 5.3.** El objetivo específico 2 de la investigación fue determinar la relación de liderazgo autocrático con satisfacción laboral, de acuerdo a la interpretación mediante los resultados descriptivos e inferenciales se ha logrado determinar que existe relación entre la variable liderazgo autocrático con la dimensión satisfacción laboral.

Dichos resultados tienen coherencia con las investigaciones de: Dyczkowska y Dyczkowski (2018) hallando una relación significativa entre las variables de estilo autocrático y satisfacción laboral, además que señalan que cuando se utiliza un liderazgo autocrático se genera una distancia considerable entre líderes y empleados, eliminando la participación de estos últimos en las decisiones. Y Valencia (2019), donde los resultados mostraron una prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.72 mostrando una relación positiva entre las variables liderazgo autocrático y satisfacción laboral, donde señala que dependiendo del tipo de liderazgo que utilicen las autoridades se sienten más satisfechos y crean mejores relaciones laborales.

Comprendido también con el enfoque teórico de Agüera (2004) el estilo autocrático o autoritario el líder establece las normas, da ordenes donde no se permiten preguntas ni explicaciones, no cuenta con fe o confianza en los subordinados, piensa que el salario es lo único que motiva a los empleados, fija los pasos y técnicas que deben usarse para la realización de las labores para luego amonestar o aprobar a los miembros del grupo. En este caso la productividad solo es buena cuando el líder está presente dentro de la organización. Y, Robbins (2005), donde define que la satisfacción laboral es la forma en la una persona se siente o tiene una actitud positiva sobre su trabajo.

La metodología utilizada ha permitido lograr los objetivos e hipótesis planteadas para la investigación.

5.4. El objetivo específico 3 de la investigación ha sido determinar la relación de liderazgo autocrático con productividad, de acuerdo a la interpretación mediante los resultados descriptivos e inferenciales se ha logrado determinar que existe relación entre la variable liderazgo autocrático y la dimensión productividad.

Dichos resultados tienen coherencia con las investigaciones de: Fatoni, et al. (2020) los autores concluyen que existe una relación positiva entre el liderazgo autocrático y la productividad de los empleados. Y Ortega, Cuascota, Pilataxi y Gualotuña (2018), donde los autores llegaron a la conclusión que existe relación significativa baja del 0.17 entre las variables de liderazgo autocrático y productividad laboral, por lo cual la productividad es resultado de las acciones realizadas por el tipo de liderazgo utilizado.

Comprendido también con el enfoque teórico Hiriyappa (2019) donde define liderazgo autocrático como aquel en que el líder toma todas las decisiones sin realizar consultas, limita la participación de otros, se enfoca en la realización del trabajo. El líder supone que los trabajadores son poco inteligentes, irresponsables y que detestan el trabajo por lo cual es necesario observarlos en su trabajo, no tiene respeto por los subordinados por lo que la única motivación que les otorga es mediante penas o castigos. Es el tipo de liderazgo que mayor descontento genera en una empresa, ya que solo tiene pocas ventajas (la eficiencia y el conocimiento de las expectativas de los jefes) y cuenta con mayores desventajas en su implementación (insatisfacción, baja motivación, poca preparación para asensos), donde solo se recomienda utilizar este estilo en casos donde un empleado es contratado y durante emergencias. Y, Sladogna (2017) que define la productividad como la utilización eficiente de los recursos, generar una mejor calidad de trabajo, la relación entre el tiempo empleado y el trabajo generado

La metodología utilizada ha permitido lograr los objetivos e hipótesis planteadas para la investigación.

5.5. El objetivo específico 4 fue determinar la relación de liderazgo autocrático con calidad de vida laboral de acuerdo a la interpretación

mediante los resultados descriptivos e inferenciales se ha logrado determinar que existe relación entre la variable liderazgo autocrático y la dimensión calidad de vida laboral.

Dichos resultados tienen coherencia con las investigaciones de: Briker, Walter y Cole (2021) que concluyen la existencia de una relación entre el comportamiento de los líderes autocráticos con mayor poder sobre la percepción de la calidad de vida laboral de los subordinados ocasionando un mayor nivel de estrés y presión. Y, Adeyemo, Dzever y Nyananyo (2015) donde concluyen que existe una relación significativa positiva entre la variable liderazgo autocrático y la calidad de vida laboral, por lo que el estilo de liderazgo utilizado por una empresa puede ser un factor para determinar la calidad de vida positiva dentro de una empresa.

Comprendido también con el enfoque teórico de Rabouin, et al. (2013) que define el estilo autocrático, donde el líder asume todas las decisiones de manera individual, les dice los demás que es lo que deben hacer y los tiene muy vigilados para ver que se cumplan sus órdenes. Y González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009), quienes describen la calidad de vida laboral como un concepto que abarca varias dimensiones que se establece frente a la percepción del trabajador de que se cubren sus necesidades dentro de sus actividades laborales como su bienestar y desarrollo personal.

La metodología utilizada ha permitido lograr los objetivos e hipótesis planteadas para la investigación.

- 5.6.** La hipótesis general planteada ha sido el liderazgo autocrático se relaciona con en el ambiente laboral, para probar dicha hipótesis se realizaron pruebas estadísticas lográndose como resultado que el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0,718; y la significancia bilateral es 0,000 como se muestra en la tabla 4. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “valores de coeficiente de correlación” se considera como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera, por lo cual,

existe relación positiva de la variable liderazgo autocrático y con la variable ambiente laboral.

- 5.7.** La hipótesis específica 1 ha sido el liderazgo autocrático se relaciona con el compromiso laboral para probar dicha hipótesis se realizaron pruebas estadísticas lográndose como resultado que se muestran en la Tabla 5 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0,527; y la significancia bilateral es 0,001. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “valores de coeficiente de correlación” se considera como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, se prueba que existe relación positiva entre la variable liderazgo autocrático y la dimensión compromiso laboral.
- 5.8.** La hipótesis específica 2 ha sido el liderazgo autocrático se relaciona con la satisfacción laboral para probar dicha hipótesis se realizaron pruebas estadísticas lográndose como resultado que se muestran en la Tabla 6 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0,727; y la significancia bilateral es 0,000. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “valores de coeficiente de correlación” se considera como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, se prueba que existe relación positiva entre la variable liderazgo autocrático y satisfacción laboral.
- 5.9.** La hipótesis específica 3 ha sido el liderazgo autocrático se relaciona con la productividad para probar dicha hipótesis se realizaron pruebas estadísticas lográndose como resultado que se muestran en la Tabla 7 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0,693; y la significancia bilateral es 0,000. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “valores de coeficiente de correlación” se considera como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo que se prueba que existe relación positiva entre la variable liderazgo autocrático y productividad.
- 5.10.** La hipótesis específica 4 ha sido el liderazgo autocrático se relaciona con la calidad de vida laboral para probar dicha hipótesis se realizaron

pruebas estadísticas lográndose como resultado que se muestran en la Tabla 8 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0,595; y la significancia bilateral es 0,000. Teniendo en cuenta la Tabla 3 “valores de coeficiente de correlación” se considera como correlación positiva media; asimismo, de acuerdo a la regla de decisión planteada Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, se prueba que existe relación positiva entre la variable liderazgo autocrático y calidad de vida laboral.

- 5.11.** De acuerdo a la información obtenida por medio de la encuesta realizada a los empleados de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio, que se observa en la Tabla 1, referente a que si en la empresa se utiliza el estilo de liderazgo autocrático que agrupa las dimensiones toma de decisiones, responsabilidad, premios y castigos y control, el resultado fue el siguiente: El 8,6% respondieron que están muy en desacuerdo, otro 8,6% que están en desacuerdo, el 62,9% no están de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% están muy de acuerdo.
- 5.12.** De acuerdo a la información obtenida de la encuesta realizada a los empleados de una empresa de venta y servicio técnico de equipos de laboratorio se observa en la Tabla 2, referente a la percepción del ambiente laboral es bueno, que agrupa las dimensiones compromiso laboral, satisfacción laboral, productividad y calidad de vida laboral, el resultado fue el siguiente: 5,7% están muy en desacuerdo, 8,6% en desacuerdo, el 65,7% no están de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% están muy de acuerdo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Con relación al objetivo general y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial de la investigación se determinó que existe relación significativa de las variables liderazgo autocrático con ambiente laboral.
- 6.2.** En relación con el primer objetivo específico y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial de la investigación se determinó que existe relación significativa liderazgo autocrático con compromiso laboral.
- 6.3.** En relación con el segundo objetivo específico y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial de la investigación se determinó que existe relación significativa de liderazgo autocrático con satisfacción laboral.
- 6.4.** Respecto al tercer objetivo específico y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial de la investigación, se determinó que existe relación significativa de liderazgo autocrático con productividad.
- 6.5.** Referente al cuarto objetivo específico y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial de la investigación, se determinó que existe relación significativa liderazgo autocrático tiene relación significativa con la calidad de vida laboral.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Teniendo en cuenta el principal hallazgo encontrado con relación al objetivo general que existe relación del liderazgo autocrático con ambiente laboral, se recomienda al gerente de la empresa el cambio al liderazgo participativo donde el líder pide las opiniones de todos los empleados antes de tomar una decisión y busca el crecimiento profesional de todos los involucrados para el logro de metas. Asimismo, se sugiere a futuros investigadores utilizar el instrumento, porque dicho elemento ha permitido lograr el objetivo de la investigación.

7.2. Referente al objetivo específico 1 que existe relación del liderazgo autocrático con compromiso laboral, se recomienda al gerente de la empresa, hacer una retroalimentación, felicitando el buen trabajo, fomentar una comunicación más abierta para que se expresen ideas sin recibir burlas y aumentar actividades que impulsen el trabajo en equipo hacia el logro de objetivos.

7.3. En cuanto al objetivo específico 2 que existe relación del liderazgo autocrático con satisfacción laboral, se recomienda al gerente de la empresa mejorar la relación entre el líder y los trabajadores con mayor comunicación, además de brindar opciones de crecimiento y mejoras como líneas de carrera con acceso al aumento salarial.

7.4. De acuerdo al objetivo específico 3 que existe relación del liderazgo autocrático con productividad se recomienda al gerente de la empresa analizar los procesos internos como el tiempo para desarrollar una tarea, el desempeño y la tasa de absentismo para generar estrategias que permitan establecer mejoras.

7.5. De acuerdo al objetivo específico 4 que existe relación del liderazgo autocrático con calidad de vida laboral se recomienda al gerente de la empresa, adoptar horarios flexibles, realizar programas de bienestar sea de salud física o mental (acceso a gimnasios, clínicas, terapias o meditación) para bajar los niveles de estrés o presión a los que los empleados están sometidos a diario y se sientan más a gusto de formar parte de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AbuAlRub, R., El-Jardali, F., Jamal, D., Abu Al-Rub, N. (2016). *Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas*. Applied Nursing Research, 31, pp. 19-23. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.11.014>
- Adeyemo. D., Dzever, L. y Nyananyo J. (2015). *Organizational climate, leadership style and emotional intelligence as predictors of quality of work life among bank workers in Ibadan, Nigeria*. European Scientific Journal, 11 (4), pp. 1857 – 7881. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.841.2098&rep=rep1&type=pdf>
- Agüera, R. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. Benemérita universidad autónoma de Puebla. <https://books.google.com.pe/books?id=gnSCIZjgkD0C&pg=PA44&dq=lid+erazgo+autocratico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi28NLFgK33AhUlq5UCHf30ATg4ChDoAXoECAUQAg#v=onepage&q=liderazgo%20autocratico&f=false>
- Al- Omari, K. y Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. International Journal of Applied Engineering Research, 12(24), pp. 15544-15550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- Alvarado, D. y Cafferatta, B. (2018). *Relación del estilo de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la empresa Andahuasi* 2018. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4679/alvarado_cafferatta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ander – Egg, E. (2011). *Aprender a investigar: nociones básicas para la investigación social*. Editorial Brujas
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Lulu Enterprises, Inc. <https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&pg=PA33&dq=liderazgo+autocratico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi16Yb48av3AhXQrpUCHWnxCDQQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=liderazgo%20autocratico&f=false>

- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas*. (2.ªEd). Diaz de Santos. https://books.google.com.pe/books?id=bGHGtmqo_D8C&pg=PR5&dq=ambiente+laboral&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q=ambiente%20laboral&f=false
- Barboza, S., Rivera, R., y Rafael, J. (2021). *Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de motorepuestos Alarcón Perú*. Revista Científica Pakamuros, 9(1), pp. 31-41. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.161>
- Bollet, F., Vargas, J., Turpo, J., Flores, L. y Hilario, J. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral del personal de la estación naval de Pucallpa, 2018*. Repositorio de revistas de la Universidad Privada de Pucallpa, 3(02), pp. 52-56. <https://doi.org/10.37292/riccva.v3i02.108>
- Borda, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED. <https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=ambiente+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjpwNzHIK33AhUxupUCHRhWBKA4ChDoAXoECAIQAg#v=onepage&q=ambiente%20laboral&f=false>
- Bravo, R. y Damián, E. (2021). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional*. PsiqueMag, 10(2), pp. 1–9. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i2.232>
- 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. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas Editorial
- Budie, B., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A. y Weijts-Perree, M. (2019). *Employee satisfaction with the physical work environment: the importance of a need based approach*. International Journal of Strategic Property Management, 23(1), pp. 36-49. <https://doi.org/10.3846/ijspm.2019.6372>
- Canchanya, C. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en la empresa SEDAM Huancayo S.A., 2018*. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/23>
- Capella, S. (2016). *The relationship between Leadership Styles, Organizational Performance & Organizational Commitment(The case study of ACU Curaçao)*.

- https://www.academia.edu/35931032/Thesis_The_relationship_between_Leadership_Styles_Organizational_Commitment_and_Performance
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Castillo, E., et al. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. Rev Cubana Salud Pública, 45 (2). <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Castillo, R. (2015). *El estilo de liderazgo autocrático del gerente y la motivación laboral en la Institución Educativa de Acción Conjunta "Santísimo Sacramento" del distrito de La Esperanza, provincia de Trujillo, La Libertad – 2015*. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2983>
- 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>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica de éxito en las organizaciones*. (2ª. Ed.). McGraw Hill Educación
- Chuquihuanca, N., et al. (2021). *Clima organizacional en una institución escolar del Perú*. Revista Latinoamericana De Difusión Científica, 4(6), pp. 225-234. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.14>
- Contreras, D y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca*. Lineamientos básicos para su intervención. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. y Guanilo, C. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana*. Revista Venezolana De Gerencia, 26(5), pp. 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- De la Cruz, L. (2022). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en tiempos de emergencia sanitaria*. Revista Horizontes, 6(22), pp. 135-146.

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/410/862>

- De la Cruz, L. y Ramírez, E. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017*. *Ágora*, 8(2), pp. 47-52.
<https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
- Díaz, F., Guevara, S. y Vidaurre, W. (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo*. *UCV-HACER*, 8(1), pp. 31-43.
<https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/521758809014.pdf>
- Djibu, R., Duludu, U. (2020). *Impact of the Work Environment and Work Motivation in Influencing the Performance of Non-Formal Educators*. *Journal of Nonformal Education*, 6(1), pp. 92-100.
<https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/6016/Impact-of-the-Work-Environment-and-Work-Motivation-in-Influencing-the-Performance-of-Non-Formal-Educators.pdf>
- Drewniak, R., Drewniak, Z. y Posadzinska, I. (2020). *Leadership Styles and Employee Expectations*.
<https://ideas.repec.org/a/ers/journal/vxxiii/2020ispecial1p398-411.html#:~:text=When%20leaders%20implement%20a%20situational,work%20to%20be%20constantly%20controlled.>
- Easley, S. (2019). *The Relationship Between Leadership Style and Personality Type Among College Students*.
<https://scholar.dominican.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1059&context=honors-theses>
- Espinoza, F., Rascón, A., Rochín, F. y Olivares, A. (2018). *Gestión estratégica organizacional para la competitividad, innovación y sustentabilidad*. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9475>
- 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
- Ferrando, A. (2016). *Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales*. *Anales Científicos*, 76 (1), pp.54-62.
<https://doi.org/10.21704/ac.v77i1.477>

- Flores, P., Medrano, L. y Manoilloff, L. (2014). *Estados de ánimo y juicios de autoconcepto en universitarios: análisis desde un abordaje basado en redes semánticas naturales*. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology (IJP), 48 (2), pp. 291-307. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28437897006.pdf>
- Frías, D. (2021). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Haeba, A. (2019). Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), pp. 29-42. https://www.researchgate.net/publication/335448877_WORK_ENVIRONMENT_JOB_SATISFACTION_AND_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_HEALTH_SERVICES
- Hansen, M. (2018). *Cultivating change: the relationship between organizational culture, leadership style and communication style with organizational change*. https://epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1452&context=theses_open
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª. Ed.). McGraw Hill Education
- Hiriyappa, B. (2019). *Desarrollo de las habilidades de liderazgo*. <https://books.google.com.pe/books?id=MK5dDwAAQBAJ&pg=PT24&dq=liderazgo+autocratico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi16Yb48av3AhXQrpUCHWnxCDQQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=liderazgo%20autocratico&f=false>
- Houlihan, F. (2020). *Autocratic, Democratic and Laissez-Faire Leadership Styles: Is there a link between these Leadership Styles and Absenteeism/Withdrawal Amongst Millennials?* <http://norma.ncirl.ie/4843/1/fionahoulihan.pdf>
- Hualcas, M. (2021). *Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos*. Revista CYT, 17 (4), pp. 91-103. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
- Hussain, A., Ahmad, S., Malik, M. y Batool, A. (2017). *Principals' leadership styles and teachers job satisfaction: A correlation study at secondary level*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1210232>

- Jara, J. (2016). *Estilos de liderazgo y clima laboral en asesores telefónicos, de un call center de la sede Lince*, 2015. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19187>
- Jáuregui, K., Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Perú: Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>
- Jiménez, E. (2016). *Liderazgo desde la percepción del personal de técnicos y suboficiales de una dependencia militar de Lima*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1501>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global*. (14ª. Ed.). McGraw Hill Educación
- Lao, T. y Takakuwa, R. (diciembre, 2016). *Análisis de confiabilidad y validez de un instrumento de medición de la sociedad de conocimiento y su dependencia en las tecnologías de información y comunicación*. Journal of Undergraduate Research, 2 (2), 64-75. <https://core.ac.uk/download/pdf/234019652.pdf>
- Lee, H, Chiang, H. y Kuo, H. (2018). *Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout*. Journal of nursing management, 27(1), pp. 52-65. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12648>
- K., Lippit, R. y White, R. (1939). *Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates*. Journal of Social Psychology, 10 (1939), pp. 271–301
- Lewin, K., Lippit, R. y White, R. (1943) *The social climate of children's groups: Child behavior and development*. McGraw Hill., pp. 485–508
- Liu, Y., Kee, S., Feng, L. y Mohd, H. (2017). *The Relationship between Leadership Styles and Employee Engagement: Evidences from Construction Companies in Malaysia*. <http://docsdrive.com/pdfs/medwelljournals/sscience/2017/984-988.pdf>
- Lucas, E. (2019). *Estudio comunicacional de las pymes de la ciudad de guayaquil y su relación con el liderazgo autocrático*. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/38578>
- McMillan, J. y Schumacher, S. (2005). *Investigación Educativa*. (5ª. Ed.). Pearson Educación

- Medina, A. y Vicuña, L. (2018). *Percepción de los estilos de liderazgo y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa financiera privada de Lima, Perú*. Revista PAIDEIA XXI, 8(2).
<http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/2048>
- Mio, I. (2019). *Liderazgo autocrático y empowerment en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María – 2019*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42923>
- Nantsupawat, A., et al. (2017). *Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave*. International Nursing Review, 64 (1), pp. 91-98.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/inr.12342>
- Navarro, A. (2018). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en trabajadores de una agencia de medios de lima metropolitana*.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8495/1/2018_Navarro-Hinostroza.pdf
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13ª. Ed.). McGraw Hill Educación
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U
- Olivera, Y., Leyva, L. y Napán, A. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Revista Científica De La UCSA, 8(2), pp. 3–12. <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56>
- Ortega, W., Cuascota, A., Pilataxi, J. y Gualotuña, A. (2018). *Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador*. UNIANDES EPISTEME: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación. 5 (1).
https://www.researchgate.net/publication/339687646_LIDERAZGO_Y_PRODUCTIVIDAD_PYMES_PICHICNHA
- Oscoco, O., Bendezú, C., Rojas, M., Alejos, M. y Balseiro, L. (2017). *Liderazgo de la enfermera supervisora en la motivación del personal de atención directa en un Hospital de Segundo Nivel en Ica, Perú*. Revista Enf Neurol, 16(3), pp. 138-145.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSJ_d1debde436420d25c0d12a52b71aaf21#details

- Paucar, N. y Quispe, V. (2018). *Los estilos de liderazgo y el clima organizacional en el Banco de Crédito del Perú, sucursal Huancavelica – Periodo 2016*.
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2685>
- Peñares Gutiérrez, A. Terrones Marreros, M. (2021). *Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en Instituciones Educativas Públicas de nivel secundaria, Cartavio – 2019*. Revista REGUNT; 1(1): 56-64.
<https://doi.org/10.18050/regunt.v1i1.05>
- Piligua, C. y Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15 (28).
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Quispe, I. y Caljaro, H. (2019). *Liderazgo y su influencia en la gestión pedagógica y administrativa de directores en las instituciones educativas en Chucuito, Juli*. Revista de investigación de la UANCV, 15 (2).
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UANT_fca040c485d72c0970ae365056e0ae9b/Details#description
- Rabouin, R., et al. (2013). *Lideres de alto impacto*. Cengage Learning
- Ramírez, Y. (2017). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en colaboradores de una empresa bancaria del estado con agencias en Lima*.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1505>
- Razak, N., Ma'amor, H. y Hassan, N. (2016). *Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment Towards Quality Work Life*. Procedia Economics and Finance, 37, pp. 520-528.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567116301605>
- Real Academia Española. (s.f.). <https://www.rae.es/>
- Soria, L. y Tejada, J. (2018). *El liderazgo y su influencia en el clima organizacional*.
[Http://Repositorio.Unu.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Unu/3831/000003468t.Pdf?Sequence=1&lsallowed=Y](http://Repositorio.Unu.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Unu/3831/000003468t.Pdf?Sequence=1&lsallowed=Y)
- Ruiz, W. (2018). *Liderazgo y empoderamiento directivo en instituciones educativas de Chiclayo*. Revista Educare et Comunicare, 2(3).
<https://doi.org/10.35383/educare.v2i5.98Lewin>

- Ruiz, W. (2019). *Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto, Lima 2019*.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/888>
- Salazar, E. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019*. Revista Científica UNTRM, 4 (1), pp. 49-55.
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/685>
- Saldaña, C. (2020). *Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente*. HOLOPRAXIS Ciencia, Tecnología e Innovación, 4(1), pp. 11-19.
<https://www.revistaholopraxis.com/index.php/ojs/article/download/128/pdf>
- Sánchez, F. (2019). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos*. Revista digital de investigación en docencia universitaria, 13 (1), pp. 102-122.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sánchez, J. y Núñez, L. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - red de salud Chota, 2017*. Revista Científica De Enfermería, 9(2).
<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>
- Sánchez, M. (2012). *Evaluación del trato: perspectiva de los usuarios de consulta externa de especialidad del Hospital general de Zona 11 del IMSS*.
<https://www.uv.mx/msp/files/2012/11/coleccion8MarthaSanchezCh.pdf>
- Shao, J., et al. (2018). *Nursing work environment, value congruence and their relationships with nurses' work outcomes*. *Journal of nursing management*, 26(8), pp. 1091-1099.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12641>
- 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>
- 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

- Suliman, M. y Aljezawi, M. (2018). *Nurses' work environment: indicators of satisfaction*. *Journal of Nursing Management*, 26(05), pp. 525-530. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12577>
- Sunarsi, D. y Erlangga, A. (2020). *The Effect of Leadership Style and Work Environment on the Performance of Stationary Pump Operators in the Water Resources Office of West Jakarta City Administration*. *International Journal of Advances in social and economics*, 2(3). <http://www.journal.iiesindependent.org/index.php/ijase/article/view/200>
- Tuanpata, J., Duque, M. y Mena, A. (2017). *Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios*. *Revista Mkt-Descubre*.10, pp. 37-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Tumuhimbise, A. (2017). *Leadership styles and performance of public universities in uganda: a case study of Kyambogo University*. <https://utamu.ac.ug/docs/research/studentresearch/masters/dissertations/AllexTumuhimbise.pdf>
- Urbano, S. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz*. *Aporte Santiaguino*, 11(1), pp. 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Mexico D.F.: Editorial El Manual Moderno. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- 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>
- Yin, H., Huang, S. y Wang, W. (2016). *Work Environment Characteristics and Teacher Well-Being: The Mediation of Emotion Regulation Strategies*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph13090907>
- Workmeter (s.f). *Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas*. https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter__eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?_hsenc=

p2ANqtz--

MJ3jwntmuHwTE7q8751FnrsbuuZlgT80LxbOKug2CWLzgE6emewzYzA
ObkUu7eAQeMSPNE6IZ1d-JQoSfy4bkrMag&_hsmi=8750852

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Título: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO Y AMBIENTE LABORAL EN UNA EMPRESA DE VENTAS Y SERVICIO TECNICO DE EQUIPOS DE LABORATORIO, LIMA, 2022

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Liderazgo Autocrático	“El líder autocrático ordena y espera cumplimiento, es dogmático y positivo, y dirige mediante su capacidad para negar u otorgar recompensas y castigos” (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p. 418)	Se establecieron 4 dimensiones que serán aplicadas en un instrumento de medición conformado por 10 ítems a ser aplicado en 35 trabajadores luego se realiza el análisis de datos para realizar la prueba de hipótesis	Toma de Decisiones	Planeación	1	Ordinal (LIKERT) 1. Muy en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy De acuerdo
				Oportunidades/ alternativas	2	
					3	
			Responsabilidad	Autonomía de Funciones	3	
				Delegación	4	
			Premios y Castigos	Beneficios	5	
				Sanciones	6	
					7	
					8	
			Control	Retroalimentación	9	
Observación de Procesos	10					
Clima/Ambiente laboral	se hace referencia a las propiedades normalmente permanentes de un entorno laboral, que	Se establecieron 4 dimensiones que serán aplicadas en un instrumento de medición conformado	Compromiso laboral	Proactividad	1	Ordinal (Likert) 1. Muy en desacuerdo 2. en desacuerdo
				Propósito	2	
			Satisfacción laboral	Reconocimiento	3	
				Estado de Animo	4	

son percibidas y vivenciadas por los miembros de la organización y que ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo [...] determina la actitud o manera en que el trabajador lo percibe diariamente, ya que influye en su estado de ánimo y mental, lo cual afecta su rendimiento y satisfacción laborales (Espinoza, Rascón, Rochín y Olivares, 2018, p. 49).	por 10 ítems a ser aplicado en 35 trabajadores luego se realizará el análisis de datos para realizar la prueba de hipótesis		Relación con los jefes	5	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy De acuerdo
			Absentismo y Rotación laboral	6	
		Productividad	Rendimiento	7	
			Desarrollo Profesional	8	
		Calidad de vida laboral	Trato recibido	9	
			Expectativas	10	

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE VENTAS Y SERVICIO TÉCNICO DE EQUIPOS DE LABORATORIO

Estimado (a) colaborador, el presente instrumento será de carácter anónimo tiene por finalidad la elaboración de la tesis titulada “**Liderazgo autocrático y ambiente laboral en una empresa de ventas y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022**”, por lo que se solicita que conteste con veracidad los siguientes enunciados.

INDICACIONES:

Está Ud. de acuerdo con llenar el siguiente formulario: SI () NO()

- Lea detenidamente cada ítem. Conteste a las preguntas marcando con una “X”
- El significado de las letras es: **5= MUY DE ACUERDO, 4=DE ACUERDO, 3= NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO, 2= EN DESACUERDO, 1=MUY EN DESACUERDO**

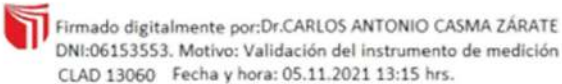
Variable X: Liderazgo Autocrático	5 MUY DE ACUERDO	4 DE ACUERDO	3 NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2 EN DESACUERDO	1 MUY EN DESACUERDO
1. Los jefes toman en cuenta las opiniones de los empleados para la fijación de los objetivos anuales					
2. Usted tiene una participación dentro de las decisiones sobre las actividades que realiza la empresa					
3. Existe una buena comunicación con los jefes de la empresa					
4. Tiene la libertad de elegir como realizar sus actividades laborales diarias					
5. Cuenta usted con toda la capacitación e información para realizar las actividades establecidas en su puesto de trabajo					

6. El empleador le ofrece incentivos (no económicos o salariales) para que los empleados desarrollen mejor sus actividades					
7. Existen sanciones por el incumplimiento de las ordenes					
8. Castigar las desobediencias es la mejor manera de tener disciplina dentro de la empresa					
9. Los jefes permiten a los empleados involucrarse con opiniones sobre las causas de los problemas que existen en las áreas de la empresa					
10. Los empleados competentes no deberían ser observados de cerca por cada acción que realizan en sus funciones diarias					
Variable Y: Clima Laboral	5 MUY DE ACUERDO	4 DE ACUERDO	3 NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2 EN DESACUERDO	1 MUY EN DESACUERDO
1. Tiene usted la iniciativa de comprometerse con otras actividades o responsabilidades que se presente en la empresa					
2. Mis metas de vida se alinean con las establecidas por la empresa					
3. Existe la oportunidad de acceder a un reconocimiento por su labor o aumento salarial					
4. Realiza todas sus actividades diarias dentro de la empresa con entusiasmo y motivación					
5. Existe confianza para expresar sus opiniones o problemas con sus jefes					
6. En caso que una empresa le ofreciera un trabajo con su sueldo actual pero mejor ambiente laboral donde expresar sus ideas consideraría retirarse de su empresa actual					
7. Considera usted que se esfuerza para realizar sus funciones establecidas					
8. Usted considera que se siente realizado dentro de su trabajo					
9. Considera usted sentirse como parte importante dentro de la empresa					
10. Es posible acceder a una línea de carrera para progresar dentro de la empresa					


¡Muchas gracias por su colaboración!

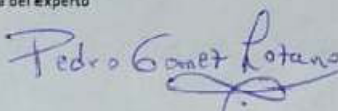
ANEXO 3: validación del instrumento de obtención de datos

Título de la investigación: Liderazgo autocrático y ambiente laboral en una empresa de ventas y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022							
Apellidos y nombres del Investigador: Farías Linares, Stephany Rebeca							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo Autocrático	Toma de decisiones	Planeación	1. Los jefes toman en cuenta las opiniones de los empleados para la fijación de los objetivos anuales	Ordinal (LIKERT) 1. Muy en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy De acuerdo			
		Participación	2. Usted tiene una participación dentro de las decisiones sobre las actividades que realiza la empresa				
			3. Existe una buena comunicación con los jefes de la empresa				
	Responsabilidad	Autonomía de Funciones	4. Tiene la libertad de elegir como realizar sus actividades laborales diarias				
		Delegación	5. Cuenta usted con toda la capacitación e información para realizar las actividades establecidas en su puesto de trabajo				
	Premios y Castigos	Beneficios	6. El empleador le ofrece incentivos (no económicos o salariales) para que los empleados desarrollen mejor sus actividades				
		Sanciones	7. Existen sanciones por el incumplimiento de las ordenes establecidas por los altos mandos				
	8. Castigar las desobediencias es la mejor manera de tener disciplina dentro de la empresa						
	Control	Retroalimentación	9. Los jefes permiten a los empleados involucrarse con opiniones sobre las causas de los problemas que existen en las áreas de la empresa				

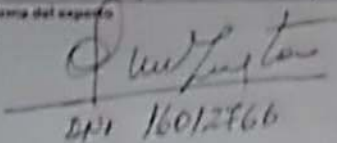
	Observación de Procesos	10. Los empleados competentes no deberían ser observados de cerca por cada acción que realizan en sus funciones diarias				
Firma del experto		Fecha: <u>05/11/21</u>				
						

Título de la investigación: Liderazgo autocrático y ambiente laboral en una empresa de ventas y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022							
Apellidos y nombres del Investigador: Farías Linares, Stephany Rebeca							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Clima/Ambiente laboral	Compromiso laboral	Proactividad	1. Tiene usted la iniciativa de comprometerse con otras actividades o responsabilidades que se presente en la empresa	Ordinal (LIKERT) 1. Muy en desacuerdo 2. en desacuerdo			
		Propósito	2. Mis metas de vida se alinean con las establecidas por la empresa				
	Satisfacción laboral	Reconocimiento	3. Existe la oportunidad de acceder a un reconocimiento por su labor o aumento salarial				
		Estado de ánimo	4. Realiza todas sus actividades diarias dentro de la empresa con entusiasmo y motivación				
		Relación con los jefes	5. Existe confianza para expresar sus opiniones o problemas con sus jefes				

	Absentismo y Rotación laboral	6.En caso que una empresa le ofreciera un trabajo con su sueldo actual pero mejor ambiente laboral donde expresar sus ideas consideraría retirarse de su empresa actual	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4.De acuerdo 5. Muy De acuerdo			
Productividad	Rendimiento	7. Considera usted que se esfuerza para realizar sus funciones establecidas				
	Desarrollo Profesional	8. Usted considera que se siente realizado dentro de su trabajo				
Calidad de vida laboral	Trato recibido	9. Considera usted sentirse como parte importante dentro de la empresa				
	Expectativas	10. Es posible acceder a una línea de carrera para progresar dentro de la empresa				
Firma del experto  Firmado digitalmente por:Dr.CARLOS ANTONIO CASMA ZÁRATE DNI:06153553. Motivo: Validación del instrumento de medición CLAD 13060 Fecha y hora: 05.11.2021 13:15 hrs.		Fecha: <u>05 /11 /21</u>				

Título de la investigación: El liderazgo autocrático y el ambiente laboral en una empresa de ventas y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022						
Apellidos y nombres del Investigador: Farías Linares, Stephany Rebeca						
Apellidos y nombres del experto: Pedro Jesús Alberto Gómez Lozano						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Clima/Ambiente laboral	Compromiso laboral	Proactividad	1. Tiene usted la iniciativa de comprometerse con otras actividades o responsabilidades que se presente en la empresa	Ordinal (LIKERT) 1. Muy en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy De acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Propósito	2. Mis metas de vida se alinean con las establecidas por la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Satisfacción laboral	Reconocimiento	3. Existe la oportunidad de acceder a un reconocimiento por su labor o aumento salarial		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Estado de ánimo	4. Realiza todas sus actividades diarias dentro de la empresa con entusiasmo y motivación		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Relación con los jefes	5. Existe confianza para expresar sus opiniones o problemas con sus jefes		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Absentismo y Rotación laboral	6. En caso que una empresa le ofreciera un trabajo con su sueldo actual pero mejor ambiente laboral donde expresar sus ideas consideraría retirarse de su empresa actual		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Productividad	Rendimiento	7. Considera usted que se esfuerza para realizar sus funciones establecidas		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Desarrollo Profesional	8. Usted considera que se siente realizado dentro de su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Calidad de vida laboral	Trato recibido	9. Considera usted sentirse como parte importante dentro de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Expectativas	10. Es posible acceder a una línea de carrera para progresar dentro de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto			Fecha: __/__/__			
						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: El liderazgo autocrático y el ambiente laboral en una empresa de ventas y servicio técnico de equipos de laboratorio Lima 2022						
Apellidos y nombres del investigador: Fariás Linares, Stephany Rebeca						
Apellidos y nombres del experto:						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Liderazgo Autocrático	Toma de decisiones	Planeación	1. Los jefes toman en cuenta las opiniones de los empleados para la fijación de los objetivos anuales	Ordinal (LIKERT) 1. Muy en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy De acuerdo		
		Participación	2. Usted tiene una participación dentro de las decisiones sobre las actividades que realiza la empresa			
			3. Existe una buena comunicación con los jefes de la empresa			
	Responsabilidad	Autonomía de Funciones	4. Tiene la libertad de elegir como realizar sus actividades laborales diarias			
		Delegación	5. Cuenta usted con toda la capacitación e información para realizar las actividades establecidas en su puesto de trabajo			
	Premios y Castigos	Beneficios	6. El empleador le ofrece incentivos (no económicos o salariales) para que los empleados desarrollen mejor sus actividades			
		Sanciones	7. Existen sanciones por el incumplimiento de las ordenes establecidas por los altos mandos 8. Castigar las desobediencias es la mejor manera de tener disciplina dentro de la empresa			
	Control	Retroalimentación	9. Los jefes permiten a los empleados involucrarse con opiniones sobre las causas de los problemas que existen en las áreas de la empresa			
		Observación de Procesos	10. Los empleados competentes no deberían ser observados de cerca por cada acción que realizan en sus funciones diarias			
	Firma del experto					
 DPI 16012466						

Anexo 4: Confiabilidad Prueba Piloto

Estadísticas de fiabilidad: Liderazgo Autocrático		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,747	,708	10

Estadísticas de fiabilidad: Ambiente Laboral		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,716	,723	10

Según Tuanpata, Duque y Mena (2017) los niveles de confiabilidad se miden mediante los siguientes intervalos:

Índice	Nivel de Fiabilidad	Valor Alfa de Cronbach
1	Excelente]0.9 - 1]
2	Muy Bueno]0.7 - 0.9]
3	Bueno]0.5 - 0.7]
4	Regular]0.3 - 0.5]
5	Deficiente]0 - 0.3]

Por lo consiguiente la fiabilidad del instrumento utilizado para las encuestas en ambas variables está dentro del nivel muy bueno.

Anexo 5: Consentimiento Informado



Callao, 20 Abril de 2022.

Señores

Escuela Administración

Universidad Cesar Vallejo – Campus Callao

A través de la presente, yo VICTOR AZA ARENAS, identificado con DNI N° 08.056.540....., representante de la empresa Omega Perú S.A. con el cargo de Gerente de Administración y Contabilidad, me dirijo a su representada con el fin de dar a conocer que la persona Farías Linares, Stephany Rebeca está autorizada a:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de la tesis titulada "Liderazgo autocrático y ambiente laboral en una Empresa de Venta y Servicio Técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022 :


SI * NO

- b) Publicar el nombre de nuestra institución en la investigación

SI NO *

Lo que manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados

Atentamente,


VICTOR AZA ARENAS
Gerente de Administración y Contabilidad
Omega Perú S.A.