

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS INTERNACIONALES



EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA EXPORTADORA PESQUERA MORROSAMA
S.A. PERIODO 2018.

TESIS

PRESENTADO POR:

Bach. OSCAR ALEJANDRO VIVAS VEGA

ASESOR:

MGR. ESPINOZA CASANOVA, ANGEL ULISES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

TACNA –PERU

2019

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA EXPORTADORA PESQUERA MORROSAMA
S.A. PERIODO 2018.**

TESIS

PRESENTADO POR:

Bach. OSCAR ALEJANDRO VIVAS VEGA

ASESOR:

MGR. ESPINOZA CASANOVA, ANGEL ULISES

Para Optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

TACNA –PERU

2019

DEDICATORIA

Dedicatoria Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a ti DIOS que me diste la oportunidad de vivir, estudiar y de regalarme una familia maravillosa. Con mucho cariño principalmente a mis padres que me dieron la vida y han estado conmigo a pesar de mis travesuras y aventuras en todo momento. Gracias a mis padres Luz y Oscar por darme la oportunidad de tener una carrera para poder tener un futuro y sobre todo por Creer en mí.

A mis hermanos Diego y Luciana, muchas gracias por apoyarme todo este tiempo, siempre los voy a llevar en mi corazón. A mi asesor de tesis, Mgr. Angel Ulises Espinoza Casanova, gracias por haberme tenido tanta paciencia, por guiarme y apoyarme en mis decisiones para ser un mejor profesional.

RECONOCIMIENTO

La ejecución de esta investigación de tesis fue gracias a la cooperación brindada por parte de la empresa Pesquera Morrosama S.A. que me apoyo desinteresadamente abriéndome las puertas de sus instalaciones, se agradece además a los trabajadores de la empresa Pesquera Morrosama S.A. por su gentileza y cooperación para la realización de esta.

RESUMEN

El trabajo de tesis titulado “El liderazgo organizacional y la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A. Periodo 2018.” Corresponde a una investigación para optar por el título de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales para la Universidad Privada de Tacna.

El trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo organizacional y la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.

Para ello, propone una metodología de tipo básica, con un diseño no experimental y transversal, y de nivel correlacional, dirigido a una población de 54 trabajadores de la institución Morrosama S.A.

El trabajo concluye que existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A. en función de los coeficientes calculados, que por medio de un Valor-P

menor que 0.05 y un R-cuadrado de 35.13% que explica que el liderazgo genera variabilidad sobre la resiliencia en dicho nivel. Ello explica la importancia del liderazgo sobre los trabajadores de la institución, quienes deben encontrar en el gestor organizacional una fuente de apoyo para superar dificultades y mejorar su desempeño.

Palabras clave: Liderazgo organizacional, estructura, función, control, resiliencia, competencia personal, Adaptación de uno mismo y de la vida

ABSTRACT

The thesis work entitled "Organizational leadership and resilience of the workers of the export company Pesquera Morrosama S.A. Period 2018. "Corresponds to an investigation to opt for the title of Bachelor of International Business Administration for the Private University of Tacna.

The objective of this work is to determine the relationship between organizational leadership and the resilience of the workers of the export company Pesquera Morrosama S.A.

For this purpose, it proposes a basic methodology, with a non-experimental and transversal design, and correlational level, aimed at a population of 54 workers of the Morrosama S.A.

The work concludes that there is a significant relationship between organizational leadership and the resilience of the workers of the export company Pesquera Morrosama S.A. in function of the calculated coefficients, that by means of a P-value less than 0.05

and an R-square of 35.13% that explains that the leadership generates variability on the resilience in said level. This explains the importance of leadership over the workers of the institution, who must find in the organizational manager a source of support to overcome difficulties and improve their performance.

Keywords: Organizational leadership, structure, function, control, resilience, personal competence, Adaptation of self and life

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
RECONOCIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Identificación y determinación del problema.	3
1.2. Formulación del problema.	5
1.2.1. Problema Principal.....	5
1.2.2. Problemas Secundarios	5
1.3. Objetivos.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.	6
1.4. Importancia de la investigación.	6
1.5. Hipótesis de la investigación	7

1.5.1. Hipótesis General.....	7
1.5.2. Hipótesis Específicas	7
1.6. Justificación de la investigación	7
1.7. Delimitaciones de la investigación	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación.....	9
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	9
2.1.3. Antecedentes locales.....	13
2.2. Bases teóricas - científicas.....	15
2.3. Definición de términos básicos.....	27
CAPÍTULO III	29
METODOLOGÍA.....	29
3.1. Variables e indicadores	29
3.1.1. Identificación de la variable independiente	29
3.1.1.1 Operacionalización de variables.	29
3.1.2. Identificación de la variable dependiente	30
3.2. Tipo de investigación.....	31
3.3. Diseño de investigación.....	31
3.4. Nivel de investigación	31
3.5. Población y muestra.....	32

3.5.1. Población	32
3.5.2. Muestra	32
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	32
3.6.1. Técnicas	32
3.6.2. Instrumentos.....	33
3.7. Técnicas de procesamiento de datos.	33
CAPÍTULO IV	34
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
4.1. Validación y confiabilidad del instrumento.....	34
4.1.1. Aplicación del coeficiente de confiabilidad.....	34
4.1.2. Relación variable, dimensiones, indicadores e ítems.....	35
4.1.3. Escala de valoración de la variable	38
4.2. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.....	39
4.2.1. Análisis de la variable Liderazgo.....	39
4.2.2. Análisis de la variable Resiliencia	97
4.3. Contraste de hipótesis.	121
4.3.1. Contraste de hipótesis general	121
4.3.2. Contraste de hipótesis específicas.....	124
CONCLUSIONES.....	130
RECOMENDACIONES	131

REFERENCIAS	133
ANEXOS.....	137

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable independiente	29
Tabla 2	Operacionalización de la variable dependiente	30
Tabla 3	Coefficiente de confiabilidad para el instrumento de Liderazgo	34
Tabla 4	Coefficiente de confiabilidad para el instrumento de Resiliencia	35
Tabla 5	Ítems de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variable liderazgo	35
Tabla 6	Ítems de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variable liderazgo	37
Tabla 7	Personalidad	39
Tabla 8	Capacidad Técnica	41
Tabla 9	Habilidad social	42
Tabla 10	Solución de problemas	44
Tabla 11	Decisiones	45
Tabla 12	Responsabilidad	47
Tabla 13	Sugerencias	48
Tabla 14	Información	50
Tabla 15	Aceptación	51
Tabla 16	Compatibilidad	53
Tabla 17	Actitud empresa	54
Tabla 18	Actitud sindicatos	56
Tabla 19	Prototipo ejecutivo	57
Tabla 20	Posición de poder	59
Tabla 21	Integración Subsistemas	60
Tabla 22	Adaptación de requerimientos	62
Tabla 23	Identificación	63
Tabla 24	Persona vs cargo	65
Tabla 25	Reformas	66

Tabla 26	Elevar necesidades	68
Tabla 27	Confianza mutua	69
Tabla 28	Equilibrar relaciones	71
Tabla 29	Administración	72
Tabla 30	Instrucciones	74
Tabla 31	Recompensas y castigos	75
Tabla 32	Pros y contras	77
Tabla 33	Satisfacción	78
Tabla 34	Percepción empresa	80
Tabla 35	Productividad	81
Tabla 36	cohesión	83
Tabla 37	Clima	84
Tabla 38	Objetivos	86
Tabla 39	Imagen ante clientes	87
Tabla 40	Agrado	89
Tabla 41	Conocimiento	90
Tabla 42	Conflicto	92
Tabla 43	Evaluación	93
Tabla 44	Resumen de evaluación del liderazgo organizacional	96
Tabla 45	Normalmente me las arreglo de una manera u otra	97
Tabla 46	Me siento orgulloso de las cosas que he logrado	98
Tabla 47	Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez	100
Tabla 48	Soy resuelto y decidido	101
Tabla 49	No me gusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado	103
Tabla 50	Pongo interés en las cosas	105
Tabla 51	Puedo encontrar, generalmente, algo con que reírme	106
Tabla 52	La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles	108
Tabla 53	En una emergencia soy alguien en que la gente puede confiar	109

Tabla 54	Mi vida tiene sentido	111
Tabla 55	Cuando estoy en una situación difícil por lo general puedo encontrar una salida	113
Tabla 56	En general me tomo las cosas con calma	114
Tabla 57	Soy una persona con una adecuada autoestima	116
Tabla 58	Soy una persona disciplinada	117
Tabla 59	Resumen de la evaluación de la resiliencia	120

INTRODUCCIÓN

El trabajo de tesis titulado “El liderazgo organizacional y la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A. Periodo 2018”, realiza el estudio de una problemática suscitada en la empresa pesquera, entidad que en los últimos años ha visto un descenso en sus niveles de exportación y denota presencia de factores de debilitación en el liderazgo, hecho que repercute finalmente en los propios colaboradores.

Para ello se presenta la investigación en cuatro capítulos, antecedidos por los aspectos generales del estudio.

El Capítulo I: Planteamiento del problema aborda la problemática sobre la que se desarrolla la investigación, especificando y determinando el problema de investigación, objetivos, importancia, justificación y delimitaciones de la investigación.

El Capítulo II: Marco teórico, corresponde a la presentación de los fundamentos de tipo teóricos que sostienen de forma técnica el desarrollo de la investigación, y que presentan los antecedentes, bases teóricas, y definición de términos básicos.

El Capítulo III: Metodología, justifica en un plano metodológico los aspectos que sostienen el método que se empleará para lograr resolver los planteamientos formulados, indicando para ello el tipo, nivel, diseño, delimitación de la población y muestra, además de las técnicas a emplear para recolectar y procesar los datos.

En el Capítulo IV: Resultados y discusión, se presenta el análisis de la información primaria obtenida a partir de los instrumentos, delimitándose cada una de las variables de estudio según sus dimensiones, además de la presentación de la prueba de hipótesis.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones y anexos del estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación y determinación del problema.

El liderazgo es un factor esencial y clave para el cumplimiento de los objetivos de toda empresa, por lo cual es necesario prestar mucha atención en las condiciones en las que se presenta para asegurar el éxito organizacional. Un líder es aquel que definirá en gran medida el correcto rumbo de la empresa y es necesario que cuente con características como una visión clara, empatía, capacidad de formar equipos, dinamismo, y otros atributos positivos. (El Boletín, 2016)

El líder en definitiva dejará una huella positiva en el equipo de trabajo, y generará un efecto motivador para el logro de la visión, además de contribuir a la generación de la resiliencia, la cual hoy en día está siendo considerada como un factor estratégico y de competitividad. Este factor implica que los colaboradores, gracias a la dirección de un adecuado líder, logran hacer frente a diferentes escenarios de crisis y lograr mayor competitividad. (Empresa Exterior, 2012)

En nuestro país, este factor también resulta de suma relevancia. El liderazgo no solo se enfoca en la generación de rentabilidad, el empresario

peruano ahora tiene un enfoque ampliado a la sostenibilidad ambiental y social. Se estima que el 67% de peruanos considera que una empresa puede ofrecer un mejor liderazgo que los propios políticos del país. (Mariluz, 2010)

La necesidad de contar con un buen liderazgo, que sea capaz de generar resiliencia para afrontar los nuevos retos de la competitividad, es una visión que debe estar ampliamente arraigada en la naturaleza de los empresarios exportadores, dado que los productos nacionales son la carta de presentación del Perú hacia afuera. Es por ello, que dicha necesidad no es ajena a las empresas regionales, como es el caso de Tacna, en la cual, una de las organizaciones que sobresale gracias a su experiencia en el mercado es la Pesquera Morrosama S.A.C., entidad que en los últimos años ha visto un descenso en sus niveles de exportación y denota presencia de factores de debilitación en el liderazgo, hecho que repercute finalmente en los propios colaboradores.

Es por ello que se ve la necesidad de analizar la entidad en mención, para lo cual el estudio tendrá un enfoque en analizar la resiliencia como un efecto de un adecuado liderazgo organizacional.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema Principal

¿Cómo influye el liderazgo organizacional en la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.?

1.2.2. Problemas Secundarios

- A. ¿Cómo influye el liderazgo organizacional en la competencia personal de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.?
- B. ¿Cómo influye el liderazgo organizacional en la aceptación de uno mismo en la vida en los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo organizacional en la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.

1.3.2. Objetivos específicos.

- A. Determinar cómo influye el liderazgo organizacional en la competencia personal de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.
- B. Establecer cómo influye el liderazgo organizacional en la aceptación de uno mismo en la vida en los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.

1.4. Importancia de la investigación.

Además, que la presentación de la tesis permite conducir a la obtención del título profesional, también resulta importante para la empresa Pesquera Morrosama S.A., tomando en cuenta que esta organización puede generar, en función de los resultados del estudio, reflexiones que lleven a tomar mejores decisiones con miras a generar un mejor desarrollo del factor humano en la organización.

1.5. Hipótesis de la investigación

1.5.1. Hipótesis General

El liderazgo organizacional influye significativamente en la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- A. El liderazgo organizacional influye significativamente en la competencia personal de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.
- B. El liderazgo organizacional influye significativamente en la aceptación de uno mismo en la vida en los trabajadores la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.

1.6. Justificación de la investigación

El estudio que se desarrollará en la empresa Pesquera Morrosama S.A., presenta una serie de patrones que permiten justificar y viabilizar su desarrollo. En tal sentido se puede indicar que:

- A. Debido a que el estudio requiere que se haga aplicación de modelos teóricos relacionados al liderazgo organizacional y la resiliencia, y dada su aplicación se contribuye a generar nuevos conocimientos relativos a ellos, el estudio presenta su justificación teórica.
- B. Dado que el estudio permite utilizar instrumentos y modelos de investigación dada la propuesta metodológica, la tesis tiene su justificación metodológica.
- C. En tanto, dado que el estudio corresponde a un marco de referencia para analizar las variables de estudio y profundizar su estudio en futuras investigaciones, la tesis tiene su justificación práctica.

1.7. Delimitaciones de la investigación

La investigación presenta las siguientes delimitaciones:

- Delimitación teórica: Las teorías que serán tratadas en el presente estudio corresponden a “liderazgo organizacional” y “resiliencia”. En tal sentido, el estudio girará sobre el estudio de estas teorías, las cuales permitirán la formulación de instrumentos de investigación.
- Delimitación espacial: El estudio se realizará en la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A., cuya ubicación es en el Parque Industrial Mz. K Lt. 25, del Distrito de Tacna.
- Delimitación temporal: El periodo de estudio corresponde al 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

- i.** Vega (2012) Organizaciones resilientes: Una mirada hacia su conformación.

La tesis fue presentada para optar por el título profesional de Licenciado en Administración del Colegio Mayor de Nuestra Señora de Rosario.

La investigación nos demuestra que en el ámbito mundial se puede apreciar claramente la gran cantidad de cambios que exigen nuevas estrategias en la organización, por lo cual estas no pueden permanecer estáticas y permitir que los acontecimientos sucedan sin tomar las medidas necesarias ya que con esto se puede originar grandes riesgos a futuro. De igual forma se indica la cantidad de riesgos y variaciones que se generan sin previo aviso y ocasionan crisis. La opción a tomar es saber controlar estas crisis y conflictos anticipándose y poder sacar provecho de estos cambios.

Con esto podemos concluir que una organización se puede considerar como resiliente cuando es capaz de aceptar y afrontar los riesgos y crisis que puede generar los cambios en cualquier situación para que de esta manera pueda adquirir nuevos conocimientos aprovechando estos cambios.

Estos cambios no solo deben ser enfrentados por las organizaciones, al contrario, estas deben buscar nuevas situaciones adversas que enfrentar para así adquirir nuevos conocimientos y poder ser cada vez ser más resilientes haciendo a estas organizaciones más competitivas y capaces a solucionar diferentes tipos de riesgos.

- ii.** Centeno (2012) Liderazgo empresarial: Visto desde una perspectiva de comunicación organizacional.

La investigación tiene como objetivo investigar como los propietarios de las PYMES colombianas del sector BPO (Business Process Outsourcing) tienen competencias de liderazgo organizacional y observar que influencia ejerce el impacto de la comunicación organizacional sobre la productividad de estas.

Se realizó un tipo de investigación observacional descriptivo ya que se realizó en base a unas bases teóricas definidas para luego poder ponerlas en desarrollo en un caso como el del liderazgo y la comunicación organizacional.

Podemos llegar a la conclusión que en Bogotá necesita implementar una política eficiente dentro de las organizaciones como en las PYMES del sector BPO respecto al liderazgo y comunicación organizacional.

Lo resaltante de esta implementación son que las empresas que prestan

servicios BPO en la capital de la republica son en su mayoría extranjeras por lo que generaría que las pocas empresas colombianas se enfoquen a actividades de este tipo y quieran volverse competitivas en este sector y deban esforzarse por volverse más capaces y eficientes, de igual manera para poder alcanzar todas la metas y objetivos propuestos a nivel administrativo y comercial que planteo la organización tanto el liderazgo como la comunicación organizacional son claves para conseguirlo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

- i.** Valdivia (2015) Relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo percibido en los trabajadores, Área administrativa hospital III.

La tesis fue presentada para optar el título de: licenciada en administración de empresas.

La investigación se centra en determinar el vínculo entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en el área administrativa del hospital III Yanahuara, Arequipa. De igual manera se quiere determinar el estilo de liderazgo que perciben los trabajadores.

Según el estudio se pudo determinar que no se encontró relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del hospital Yanhuara EsSalud Arequipa.

El estudio obtuvo que el 86.1% del personal administrativo percibe un estilo de Liderazgo democrático. Este estilo de liderazgo obtenido se considera como el más adecuado y óptimo para trabajar ya que la orientación de este estilo de liderazgo permite que las decisiones sean debatidas, tomadas y concretadas por el grupo con el estímulo y orientación del líder.

- ii.** Lam (2017) La resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.

La tesis fue presentada para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Se tiene como objetivo hallar el grado de incidencia de la resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de la provincia del Guayas-Ecuador, para mejorar la estructura del éxito organizacional.

Se va a proceder a realizar una investigación “ex post facto”, que al realizarse el hecho que las empresas analizadas siguen su funcionamiento y se analizan las posibles razones y consecuencias, tratándose de un tipo de investigación en donde no hay variación del fenómeno u objeto de análisis. Según el método de estudio a trabajar y la naturaleza de los datos es una investigación cuantitativa al tener como objetivo alcanzar la mayor objetividad, procediendo a realizar mediciones sistemáticas y análisis

estadístico.

La resiliencia y el liderazgo se relacionan de gran manera con la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador, demostrando que mientras se desarrolle un mayor liderazgo y resiliencia también aumentara la sostenibilidad empresarial y viceversa.

2.1.3. Antecedentes locales

- i.** Sevillano (2011) La incidencia de la percepción del estilo de liderazgo del gerente sobre el clima organizacional en ZOFRATACNA en el 2007.

La tesis fue presentada para optar el grado de Magíster scientiae. Tiene como objetivo averiguar la incidencia de la percepción del estilo de liderazgo gerencial que desempeña sobre el clima organizacional existente en ZOFRATACNA, en el 2007 y así poder obtener las características del clima organizacional que se ejerce en ZOFRATACNA.

La investigación que se realizó en ZOFRATACNA logró demostrar que el nivel de percepción sobre el estilo de liderazgo gerencial que utilizan es alto; lo que nos indica la eficacia de los gerentes en mantener su buena relación y su buen trato con su personal, aunque se deben centrar de igual manera en mentalizar al personal la visión que se tiene y las metas que se quieren

lograr.

El clima laboral que se pudo analizar concluido el estudio en ZOFRATACNA fue un clima consultivo. También nos indica que el punto que más sobresalen los 130 trabajadores de la organización tiene correlación con la eficiencia y rendimiento estos y el indicador menos destacado tiene relaciones con el trabajo individual. Inocencia.

- ii. Torres (2011) El estilo de liderazgo gerencial y su incidencia en la satisfacción laboral del personal de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna s.a., en el 2009.

La tesis fue presentada para para optar el grado académico de: maestro en ciencias (magíster scientiae) con mención en gestión empresarial.

Se tiene como objetivo obtener la relación de los estilos de liderazgo que aplican los gerentes que se encargan de las diferentes áreas de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A. sobre la satisfacción laboral de su personal. De igual manera se va a determinar las características de los estilos de liderazgo que desarrollan los gerentes en su entidad. y analizar la satisfacción laboral del personal.

Se determinaron varios tipos de liderazgo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A como el estilo de liderazgo.

Democrático, el estilo de liderazgo paternalista diversos rasgos autoritarios, democráticos y participativos que desarrollaban los gerentes en sus zonas de trabajo. Sin embargo, con un análisis general nos permite apreciar que todos los gerentes tienden a utilizar rasgos democráticos en la entidad, aunque los rasgos que menos destacaron fueron los rasgos liberales.

2.2. Bases teóricas - científicas.

2.2.1. Liderazgo organizacional

Barrow (1977), define al liderazgo como ciertos comportamientos que generan influencia en unas personas y grupos con el objetivo de lograr una meta en común. (citado por Alves, 2003)

Aunque por otro lado (Rada, 2000) Rada, nos dice que un líder no solo debe limitarse a ser capaz de dirigir a su grupo, sino que también debe contar con las destrezas de poder manejar los recursos con los que cuenta en su grupo si es que quiere lograr sus metas.

Bernardino (2006), nos indica que ser líder significa más que influenciar en las personas es darles el ejemplo con sus propias acciones para que otros puedan aprender de este y motivarlos para que se esfuercen y cumplan el objetivo de igual

manera o superándolo. nada de lo que se diga influencia más que las acciones sobre todo si estas inspiran a realizar correctamente las cosas.

Godin (2002) aclara que el liderazgo no es una posición más bien se puede considerar como un contrato que los seguidores otorgan el poder y este puede ser revocado si el líder no cumple con sus funciones debidamente. El líder debe considerar como piensan las demás personas adelantándose a ellas y conociéndolas para poder influenciar en ella con mayor facilidad resultando más sencillo poder persuadirlos para que hagan algo y obteniendo resultados favorables para ambos. No solo se nace con el liderazgo, se cultiva.

2.2.1.1. Tipos de liderazgo

Chiavenato (1993) nos explica tres tipos de liderazgo:

Liderazgo Autocrático: En este tipo de liderazgo el líder toma como prioridad a las tareas que debe realizar, a este liderazgo también se le conoce como liderazgo autoritario o directivo. También se debe mencionar que en este caso el líder toma las decisiones por su cuenta sin la participación ni consideración de los demás trabajadores.

Liderazgo Democrático: también conocido como liderazgo participativo o consultivo. Este tipo de liderazgo se centra en las personas y su

participación donde pueden dar sus opiniones en la toma de decisiones.

Liderazgo Liberal o Laissez – faire: Laissez _ faire es una expresión francesa que significa literalmente “dejar de hacer, dejar ir, dejar pasar”. En esta ocasión las personas tienen mayor libertad para tomar sus decisiones y ejecutar sus proyectos lo que denota en el grupo una mayor madurez en el trabajo, autodirigiéndose ellos mismos sin una supervisión constante. Aunque este liderazgo también puede demostrar signos de un liderazgo débil y sin control donde el líder no les toma importancia a las fallas y las deja si corregirlas.

2.2.1.2. Dimensiones del liderazgo

Se presenta un cuestionario multi-escalar de liderazgo organizacional (CMLO) está compuesto por bloques, escalas, dimensiones y conceptos.

El cuestionario se divide en los siguientes cuatro bloques: Estructura, Función, Resultados y Control.

A. Dimensión Estructura

Se consideran y valoran las condiciones estructurales del liderazgo organizacional y está constituido por las siguientes tres escalas:

a) Indicador Individual

Considera y califica los rasgos individuales del líder (1989)

- Se trabaja con la Ítem afectiva de esta escala que se enfoca en el significado de “personalidad” que tiene el líder que viene a ser un ítem a utilizar.

- Según su dimensión cognitiva, esta escala se encarga de analizar las capacidades del líder, trabaja con los siguientes ítems:

"Capacidad Técnica" que se encarga de medir la ejecución de directivos Tornow y Pinto (1976); "Habilidades Sociales" es fundamental para la selección y entrenamiento de directivos Racicot, (1992); y por último la "Capacidad general de resolución de problemas" que nos muestra un significado de inteligencia, que es una característica que posee todo líder Lord (1986).

- Prioriza el aspecto conductual de esta escala la cual se enfoca en el estilo de liderazgo, como en los siguientes ítems: La cooperación en la “toma de decisiones”, “responsabilidad”, aceptación de “sugerencias” y “suministro de información”.

b) Indicador Grupal

En esta escala podemos valorar al líder desde una perspectiva de su pertenecía a un grupo (Shaw, 1976).

- En este punto la dimensión afectiva se enfoca al concepto de "aceptación" o rechazo del líder por los miembros del grupo, este resultado es fundamental en el trabajo grupal y teniendo una influencia directa en la operatividad
- La dimensión cognitiva se encarga de calcular la "compatibilidad" que existe entre el líder y los miembros del grupo, ya que la compatibilidad viene a ser una comparación "mental" de dos personas como mínimo con diferentes perfiles.
- La dimensión conductual se enfoca en el significado de una "comunicación" equitativa para ambas partes.

c) Indicador Organizacional

El liderazgo se desarrolla en un ambiente organizacional y al hablar de este término se refiere a las normas, valores y estructura de poder que vienen a ser variables que diferencian a unos líderes de otros Yulk (1989).

- En su dimensión afectiva se enfoca directamente en las actitudes del líder con los grupos de la organización tomando en cuenta los siguientes ítems como: conceptos de "actitud hacia la propia empresa" y "actitud hacia los sindicatos"
- En la dimensión cognitiva estudia y mide la similitud del líder con el "prototipo" (ítem) de ejecutivo particular de la empresa.

- En su dimensión conductual que en este punto va dirigido al resultado de conductas o acciones sociales en la organización, donde se valora el "posición de poder" que adquiere el líder en la organización siendo un aspecto esencial en el líder y en el desarrollo de su equipo por los beneficios que pueden obtener.

B. Dimensión Función

Se encarga de medir las condiciones del funcionamiento del liderazgo organizacional. Se cogerá el esquema sistémico del liderazgo organizacional de Katz y Khan (1978)

Viene a representar un sistema multi nivel y multi dimensional tomando en cuenta dimensiones como "persona y "tarea". Este bloque contiene las siguientes escalas:

a) Innovación

Determina las funciones como la adaptación y la innovación de una organización ya establecida, con el fin de preparar los recursos y acciones internas a las demandas externas:

- En la primera dimensión "persona" se enfoca al carisma representados en los siguientes ítems: "Identificación" con el líder y "personal vs. cargo". (Duro)
- La dimensión "tarea" se investiga el roll que desempeña el liderazgo

organizacional desde un ángulo sistemático con ítems como: "Integración de subsistemas" y "adaptación a requerimientos".

b) Interpolación

Tiene como función evaluar las funciones de complemento estructural con el fin de encontrar nuevos medios para cumplir las metas trazadas:

- La primera dimensión señala la adhesión de las relaciones primarias y secundarias con el vínculo entre su grupo y el líder. Tomando en cuenta la "confianza mutua" y el "equilibrio laboral-personal" como ítems.
- En la dimensión tarea se considera la labor del Liderazgo organizacional con un enfoque de subsistema: considerando como ítems las "reformas para facilitar el trabajo" y "elevación a instancias superiores de las necesidades experimentadas por el equipo".

c) Uso

Se enfoca en la labor del liderazgo organizacional que tiene como objetivo un empleo prudente del grupo.

- En la dimensión persona se encarga de medir la justicia en la labor correspondiente. Tomando en cuenta las "recompensas y castigos" ítem vital para la administración de los fondos de la organización y

un equilibrio de los “pros y contras” de los

- En la dimensión tarea considera ítems a la “administración de recursos” y “impartición de “instrucciones”

C. Dimensión Resultados

Se enfoca en la evaluación de las atribuciones generada por la evaluación sobre la eficacia "interna" y "externa" del líder.

Considerando las siguientes escalas:

a) Consecuencias:

Esta escala tiene como objetivo calificar los resultados que tiene el líder sobre su equipo y cómo influye individualmente, el líder generalmente tiene una influencia directa hacia la auto-competencia de su equipo (Gist, 1987)

- Refiriéndose a un nivel individual la escala se enfoca en las consecuencias del líder ejerce sobre el evaluador.

En su dimensión afectiva se toma la “satisfacción laboral” como ítem, en la dimensión cognitiva se centra en la “opinión” (ítem) que se genera el trabajador hacia la empresa por causa del líder y en la dimensión conductual se considera como ítem la “productividad”.

- A un nivel grupal se encarga de medir la reacción que genera el líder sobre la “cohesión” del conjunto

- En un nivel organizacional se enfoca en los resultados del “clima” dominante en la organización.

b) Efectos:

En esta escala podemos medir los resultados “externos” que genero el líder

- Se enfoca en la “imagen” de la empresa que muestra el líder a sus clientes, este ítem representa su dimensión cognitiva.
- Según la dimensión conductual se califica el aporte que genero el líder al cumplimiento de los “objetivos” propuestos.

D. Bloque Control

Tiene el objetivo de determinar y contener cualquier sesgo intencionado o casual de la evaluación según Landy y Farr (1980), generado por el compañerismo u otras causas. Se compone de una única escala de Control que está formada por 4 ítems.

Está formado por el ítem que se encarga de “evaluar” la postura u conducta del evaluador hacia su superior.

Por ultimo en la dimensión afectiva se trabaja con el ítem de agrado

personal, en la dimensión cognitiva se evalúa el “conocimiento” como ítem y en la dimensión conductual observa si se puede generar un “conflicto” (ítem) personal con el líder. Estos últimos tres ítems miden las relaciones que existe entre el líder y los empleados.

2.2.2. Resiliencia

La resiliencia se considera un proceso que permite que las organizaciones se puedan adaptar a los cambios, centrándose en modificaciones beneficiarias a la organización a los momentos adversos y poder correr la menor cantidad de riesgos, otorgando a la organización la posibilidad de modificarse cuando se presenten cambios que puedan generar riesgos y a la vez aprender de estas variaciones, permitiendo que la organización pueda enfrentar lo inesperado. (Rodríguez, 2016)

Tarter & Vanyukov (1999) denota la presencia de la resiliencia en situaciones que suelen generar estrés y cambios, generando la capacidad de poder resolver estos conflictos y superar las adversidades que imponen estas variaciones ante una vida complicada e incluso saliendo adelante ante una vida adversa en la que tenía todo en contra. (Como cita Becoña, 2006, p. 127)

Según León (2015) hoy en día se presentan diferentes tipos de cambios que va

sufriendo una empresa en su ámbito laboral que pueden generar conflictos en los sectores como en las ventas, finanzas, calidad, etc. Que deben ser tratados con cautela ya que pueden representar pérdidas y clientes no satisfechos.

La resiliencia genera métodos que la organización debe trabajar cuyo proceso debe comenzar por el líder resiliente el cual debe coordinar con los directores, ejecutivos y el personal de la empresa poniendo en práctica el plan estratégico para superar las adversidades y así recuperar el posicionamiento de la empresa en el mercado y poder fortalecerse en el proceso.

2.2.2.1. Escala de resiliencia:

Según Connor y Davidson (2003) propone una escala de resiliencia que viene a ser un cuestionario que contiene 25 ítems a responder que tiene como finalidad medir como la persona se siente en el último mes en una escala de frecuencia estilo Liker donde 0 viene a ser en desacuerdo y 4 sería estar de acuerdo. La puntuación más baja representa menor Resiliencia.

En el caso de Beck, A.T., Rush, J., Shaw, B., & Emery, G. (1979) según el Inventario de Depresión de Beck (BDI) nos indica que es un instrumento que consta de 21 ítems con un valor de 0 a 3 puntos según la alternativa escogida, los cuales se encargan de medir los síntomas depresivos en

poblaciones normales y clínicas. La persona tendrá que escoger la frase que mejor describa su estado en la última semana entre un grupo de 4 opciones siempre ordenadas según su peso.

La puntuación total de los 21 ítems varía de 0 a los 63 puntos.

También tenemos a Spielberger, C.D., Gorsuch, R.L., & Lushene, R. (1982) que utiliza la escala de ansiedad. La cual tiene 24 ítems teniendo 4 alternativas por ítem y su valor varía de 0 que es nunca a 4 que se considera como siempre siendo una escala tipo Likert.

Se considera como una medida con una amplia evidencia acerca de la bondad de sus características psicométricas

Según Wagnild (2009) calcula el grado de resiliencia personal, precisando una característica de personalidad positiva que permita que la persona se pueda adaptar a otros tipos de situaciones. También esta escala presenta una correlación negativamente con la depresión y ansiedad.

El autor de la escala plantea los siguientes niveles de resiliencia, entre 98-82=Muy alta resiliencia; 81-64=Alta resiliencia; 63-49=Normal; 48-31=Baja; e 30-14=Muy baja.

2.3. Definición de términos básicos.

- A. Eficacia: El término eficacia deriva de la voz latina “eficacia”, la cual quiere decir “cualidad de hacer lo que está destinado ser”. Según Reinaldo (2002) la eficacia está vinculada con poder lograr nuestros objetivos y adquirir los resultados que se propusieron, quiere decir que es un proceso de logros preestablecidos que nos permitieron realizar nuestro.
- B. Productividad: según Belcher (1991) La Productividad Total sólo puede ser obtenida cuando se concibe como un proceso de gestión, optimizando la totalidad de los recursos de la organización. Viendo a ser la relación que hay entre el resultado que se obtiene con los recursos que se utilizaron para alcanzarlo.
- C. Influencia: proviene del verbo influir haciendo referencia al efecto que puede tener una acción sobre otra, se utiliza para repercutir sobre otra persona o grupos con el objetivo de manipularlas y logren un objetivo.
- D. Eficiencia: la palabra viene del origen latín *efficientia* que viene a ser la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. Se define como una capacidad de cumplir satisfactoriamente una labor en un tiempo determinado
- E. Productividad: La **productividad** es la relación entre el resultado de una actividad productiva y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.

- F. Organización: proviene del griego “organón” que puede interpretarse como “Herramienta o Instrumento”. se puede considerar como un sistema cuyo objetivo es el de alcanzar un meta, es decir viene a convertirse en un grupo social que esta conformado por personas, tareas y la administración de su proceso.
- G. Satisfacción laboral: Se puede definir como las actitudes que asume un individuo hacia su trabajo, un trabajador que se siente realmente satisfecho con el rol que desempeña tiene una mejor productividad y mejores actitudes teniendo una correlación directa con el entorno de su trabajo. (Robbins & Coulter, 1996)
- H. Plan estratégico: Según Vicuña (2012) el plan estratégico viene a ser una serie de procedimientos que fueron elaborados por la alta gerencia recopilando todas las decisiones estratégicas corporativas que ha ido realizando adaptándolas para poder trabajarlas a futuro, obteniendo una organización más capacitada y preparada.
- I. Posicionamiento: “La posición de un producto es la forma como los consumidores lo definen, de acuerdo con atributos importantes. Es el lugar que el producto ocupa en la mente del consumidor, en relación con los otros productos de la competencia”. el posicionamiento no es lo que se realiza con un producto, el posicionamiento es lo que se construye en la mente de las personas, es decir se posiciona el producto en la mente de las personas. (Kotler, 2000)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Variables e indicadores

3.1.1. Identificación de la variable independiente

Liderazgo organizacional

3.1.1.1 Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente

VARIABLE	Dimensión	INDICADOR	MEDICION
Variable independiente: Liderazgo organizacional	Estructura	Individual	Escala a través del uso del Cuestionario Multi-escalar de Liderazgo Organizacional de Duro (1993)
		Grupal	
		Organizacional	
	Función	Innovación	
		Interpolación	
		Uso	
	Control	Control	
		Efectos	
		Control	

Fuente: Elaboración propia

3.1.2. Identificación de la variable dependiente

Variable dependiente: Resiliencia

3.1.2.1. Operacionalización de la variable

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLE	Dimensión	Indicador	MEDICION
Variable dependiente: Resiliencia	Competencia personal	Resolución de conflictos	Escala de Resiliencia de Wagnild & Young (1993)
		Orgullo de logro	
		Manejo de situaciones	
		Determinación	
		Dificultades	
		Interés	
		Risa	
		Seguridad personal	
		Confianza en emergencias	
		Sentido de vida	
		Capacidad para salir de problemas	
	Adaptación de uno mismo y de la vida	Calma	
		Autoestima	
		Disciplina	

Fuente: Elaboración propia

3.2. Tipo de investigación.

La investigación se desarrolla en base al planteamiento teórico, el cual permite viabilizar y sustentar la elaboración de instrumentos y medición de las variables. Dado ello, el tipo de investigación es básica.

3.3. Diseño de investigación.

Durante el desarrollo de la investigación se respetará el contexto en el que los colaboradores de la Pesquera Morrosama S.A. se desenvuelven, por lo cual se hace manifiesto que el diseño de investigación es no experimental. Además, dado que se desarrollará en un único momento en el tiempo, la investigación es transversal.

3.4. Nivel de investigación

Dado que la investigación considera que se realizará la medición de relación existente entre la variable liderazgo organizacional y la variable resiliencia, la investigación es correlacional. Este nivel de investigación implica que durante el desarrollo de la investigación se evaluará que tanto la variable independiente incide sobre la variable dependiente, y dicha evaluación requiere

de cálculos estadísticos que permitan conocer el grado de correlación a través de coeficientes que expliquen ello.

3.5. Población y muestra.

3.5.1. Población

El número total de trabajadores de la Pesquera Morrosama S.A. es de 54 individuos, lo cual representa la población en estudio.

3.5.2. Muestra

Se trabajará con la totalidad de elementos de la población, es decir, los 54 trabajadores de la Pesquera Morrosama S.A.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnicas

La técnica que se empleó para recopilar los datos que permitan conocer la

percepción del liderazgo y la resiliencia de los trabajadores de la Pesquera Morrosama S.A., es la encuesta.

3.6.2. Instrumentos

Tomando en consideración la técnica que se utilizó, el instrumento es el cuestionario, el cual comprende un conjunto de preguntas formuladas en forma de escala para la medición de las variables.

3.7. Técnicas de procesamiento de datos.

La técnica de procesamiento de datos fue por medio de la utilización del programa SPSS V.22. Este programa es un software de tipo estadístico en el cual se ingresa los datos resultados de la aplicación de la encuesta, para luego realizar la representación de los mismos a través de tablas.

El análisis de información también se realizó con el programa SPSS V.22, con el cual se realizará prueba estadística para comprobar la hipótesis. Se calculará el coeficiente R-cuadrado y valor-P.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Validación y confiabilidad del instrumento

4.1.1. Aplicación del coeficiente de confiabilidad

La determinación del coeficiente de confiabilidad se realiza mediante la prueba de alfa de Cronbach, cuyos resultados, para cada variable son:

Tabla 3

Coefficiente de confiabilidad para el instrumento de Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.982	37

Fuente: Elaboración propia

Se determina que existe un alto nivel de confiabilidad sobre el instrumento.

Por otro lado, la determinación del coeficiente de confiabilidad para el instrumento que mide la resiliencia es:

Tabla 4

Coefficiente de confiabilidad para el instrumento de Resiliencia

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.948	14

Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Relación variable, dimensiones, indicadores e ítems

La relación de ítems de acuerdo a las dimensiones e indicadores para la variable Liderazgo es:

Tabla 5

Ítems de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variable liderazgo

DIMENSION	INDICADOR	ITEM
Estructura	Individual	Posee una personalidad que lo convierte en un líder.
		Presenta una adecuada capacidad técnica para el desarrollo de la labor.
		Cuenta con una adecuada habilidad para tratar a los demás.
		Soluciona los problemas de forma adecuada.
		Posee una buena capacidad para tomar decisiones
	Organizacional	Muestra un adecuado grado de responsabilidad
		Acepta sugerencias y las considera a la hora de tomar decisiones.
		Comparte información de vital importancia con los demás trabajadores para lograr los objetivos de la organización
		Cuenta con la aceptación del grupo de trabajadores.
		Es compatible al grupo de trabajo de la organización
	Presenta una actitud positiva frente a la empresa	

		Tiene una buena capacidad ejecutiva.
		El poder con el que cuenta lo ejerce de manera adecuada.
		Logra la integración entre las áreas de la organización.
		Se adapta a los requerimientos del entorno
	Innovación	Muestra un alto grado de identificación para con la organización.
		Su persona es adecuada para el cargo que desempeña.
		Las reformas que realiza facilitan el trabajo
		Eleva a instancias superiores las necesidades experimentadas por el equipo
	Interpolación	Inspira confianza
Función		Logra un equilibrio adecuado entre el ámbito laboral y personal
		Administra de manera adecuada los recursos de la organización
		Brinda las indicaciones de forma clara y precisa
	Uso	Tiene una adecuada capacidad para emitir recompensas y sanciones en caso que se requiera
		Conoce claramente las fortalezas y debilidades de la organización y actúa en función de ellas.
		Contribuye a que logre la satisfacción laboral.
		Contribuye a que tenga una percepción adecuada de la organización.
	Consecuencias	Brinda la motivación necesaria para ser más productivos
		Logra la cohesión del grupo de trabajo.
		Mantiene un clima laboral favorable para el desarrollo de mis funciones
Control		Labora en función de los objetivos organizacionales.
	Efectos	Tiene una imagen positiva frente a los clientes.
		Es una persona agradable
		Tiene un adecuado nivel de conocimientos respecto a su labor.
	Control	Tiene buena capacidad para manejar los conflictos
		Presenta una adecuada capacidad para evaluar al personal a cargo.

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, la relación de ítems de acuerdo a las dimensiones e indicadores para la variable Resiliencia es:

Tabla 6

Ítems de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variable liderazgo

DIMENSION	INDICADOR	ITEM
Competencia Personal	Resolución de conflictos	1. Normalmente me las arreglo de una manera u otra
	Orgullo de logro	2. Me siento orgulloso de las cosas que he logrado
	Manejo de situaciones	3. Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez
	Determinación	4. Soy resuelto y decidido
	Dificultades	5. No me gusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado
	Interés	6. Pongo interés en las cosas
	Risa	7. Puedo encontrar, generalmente, algo con que reírme
	Seguridad personal	8. La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles
	Confianza en emergencias	9. En una emergencia soy alguien en que la gente puede confiar
	Sentido de vida	10. Mi vida tiene sentido
Aceptación de uno mismo en la vida	Capacidad para salir de problemas	11. Cuando estoy en una situación difícil por lo general puedo encontrar una salida
	Calma	12. En general me tomo las cosas con calma
	Autoestima	13. Soy una persona con una adecuada autoestima
	Disciplina	14. Soy una persona disciplinada

Fuente: Elaboración propia

4.1.3. Escala de valoración de la variable

La escala de valoración utilizada para medir las variables corresponde a Likert, donde, para el caso del Cuestionario Multi-escalar de Liderazgo Organizacional de Duro (1993), que evalúa el liderazgo:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Por otro lado la Escala de Wagnild & Young (1993), que mide la resiliencia plantea la siguiente escala:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

4.2. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros.

4.2.1. Análisis de la variable Liderazgo

4.2.1.1. Análisis de la Dimensión “Estructura”

4.2.1.1.1. Análisis Estadístico del Indicador “Individual”

a. Ítem Personalidad

Tabla 7

Personalidad

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Personalidad	Muy malo	5	9.4%
	Malo	3	5.7%
	Regular	7	13.2%
	Bueno	29	54.7%
	Muy bueno	9	17.0%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 1, presenta el resultado del ítem “Personalidad”, el cual forma parte de la evaluación del indicador “Individual”, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia del 17%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 54.7%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 13.2% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 5.7%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 9.4% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

b. Ítem Capacidad técnica

Tabla 8

Capacidad Técnica

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Capacidad técnica	Muy malo	1	1.9%
	Malo	1	1.9%
	Regular	11	20.8%
	Bueno	34	64.2%
	Muy bueno	6	11.3%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 2, presenta el resultado del ítem “Capacidad técnica”, el cual forma parte de la evaluación del indicador individual, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia del 11.3%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 64.2%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 20.8% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 1.9%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

c. Ítem Habilidad social

Tabla 9

Habilidad social

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Habilidad social	Muy malo	2	3.8%
	Malo	6	11.3%
	Regular	11	20.8%
	Bueno	26	49.1%
	Muy bueno	8	15.1%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 3, presenta el resultado del ítem “habilidad social”, el cual forma parte de la evaluación del indicador individual, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia del 15.1%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 49.1%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 20.8% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 11.3%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

d. Ítem Solución de problemas

Tabla 10

Solución de problemas

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Solución de problemas	Muy malo	5	9.4%
	Malo	7	13.2%
	Regular	2	3.8%
	Bueno	34	64.2%
	Muy bueno	5	9.4%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 4, presenta el resultado del ítem “Solución de problemas”, el cual forma parte de la evaluación del indicador individual, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 9.4%., mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 64.2%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 3.8% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 13.2%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 9.4% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

e. Ítem Decisiones

Tabla 11

Decisiones

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Decisiones	Muy malo	3	5.7%
	Malo	2	3.8%
	Regular	8	15.1%
	Bueno	36	67.9%
	Muy bueno	4	7.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 5, presenta el resultado del ítem “Decisiones”, el cual forma parte de la evaluación del indicador individual, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 7.5%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 67.9%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 15.1% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 5.7% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

f. Ítem Responsabilidad

Tabla 12

Responsabilidad

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Responsabilidad	Muy malo	2	3.8%
	Malo	2	3.8%
	Regular	7	13.2%
	Bueno	33	62.3%
	Muy bueno	9	17.0%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 6, presenta el resultado del ítem “Responsabilidad”, el cual forma parte de la evaluación del indicador individual, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia del 17.0%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 62.3%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 13.2% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

g. Ítem Sugerencias

Tabla 13

Sugerencias

<i>Ítem</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Sugerencias	Muy malo	3	5.7%
	Malo	6	11.3%
	Regular	8	15.1%
	Bueno	27	50.9%
	Muy bueno	9	17.0%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 7, presenta el resultado del ítem “sugerencias”, el cual forma parte de la evaluación del indicador individual, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia del 17.0%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 50.9%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 15.1% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 11.3%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 5.7% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

h. Información

Tabla 14

Información

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Información	Muy malo	2	3.8%
	Malo	5	9.4%
	Regular	9	17.0%
	Bueno	28	52.8%
	Muy bueno	9	17.0%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 7, presenta el resultado del ítem “Información”, el cual forma parte de la evaluación del indicador individual, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia del 17.0%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 52.8%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 17.0% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia

del 9.4%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.1.1.2. Análisis Estadístico del Indicador “Grupal”

a. Ítem Aceptación

Tabla 15

Aceptación

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Aceptación	Muy malo	2	3.8%
	Malo	2	3.8%
	Regular	6	11.3%
	Bueno	35	66.0%
	Muy bueno	8	15.1%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 9, presenta el resultado del ítem “Aceptación”, el cual forma parte de la evaluación del indicador grupal, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 15.1%., mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 66.0%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 11.3% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

b. Ítem Compatibilidad

Tabla 16

Compatibilidad

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Compatibilidad	Muy malo	1	1.9%
	Malo	7	13.2%
	Regular	4	7.5%
	Bueno	33	62.3%
	Muy bueno	8	15.1%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 10, presenta el resultado del ítem “Compatibilidad”, el cual forma parte de la evaluación del indicador grupal, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 15.1%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 62.3%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 7.5% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 13.2%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.1.1.3. Análisis Estadístico del Indicador “Organizacional”

a. Ítem “Actitud empresarial”

Tabla 17

Actitud empresa

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Actitud empresa	Muy malo	2	3.8%
	Malo	0	0.0%
	Regular	11	20.8%
	Bueno	29	54.7%
	Muy bueno	11	20.8%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 10, presenta el resultado del ítem “Actitud empresa”, el cual forma parte de la evaluación del indicador organizacional, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia del 20.8%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 54.7%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 20.8% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 0.0%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

b. Ítem “Actitud sindicatos”

Tabla 18

Actitud sindicatos

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Actitud sindicatos	Muy malo	2	3.8%
	Malo	1	1.9%
	Regular	10	18.9%
	Bueno	32	60.4%
	Muy bueno	8	15.1%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 12, presenta el resultado del ítem “Actitud sindicatos”, el cual forma parte de la evaluación del indicador organizacional, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia del 15.1%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 60.4%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 18.9% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 1.9%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

c. Ítem “Prototipo ejecutivo”

Tabla 19

Prototipo ejecutivo

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Prototipo ejecutivo	Muy malo	2	3.8%
	Malo	2	3.8%
	Regular	10	18.9%
	Bueno	32	60.4%
	Muy bueno	7	13.2%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 13, presenta el resultado del ítem “prototipo ejecutivo”, el cual forma parte de la evaluación del indicador organizacional, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia del 13.2%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 60.4%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 18.9% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

d. Ítem Posición de poder

Tabla 20

Posición de poder

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Posición de poder	Muy malo	2	3.8%
	Malo	5	9.4%
	Regular	9	17.0%
	Bueno	34	64.2%
	Muy bueno	3	5.7%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 14, presenta el resultado del ítem “Posición de poder”, el cual forma parte de la evaluación del indicador organizacional, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia del 5.7%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 64.2%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 17.0% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 9.4%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.1.2. Análisis de la Dimensión “Función”

4.2.1.2.1. Análisis Estadístico del Indicador “Innovación”

a. Ítem “Integración subsistemas”

Tabla 21

Integración Subsistemas

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Integración subsistemas	Muy malo	2	3.8%
	Malo	2	3.8%
	Regular	11	20.8%
	Bueno	33	62.3%
	Muy bueno	5	9.4%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 15, presenta el resultado del ítem “Integración Subsistemas”, el cual forma parte de la evaluación del indicador innovación, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 9.4%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 62.3%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 20.8% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

b. Ítem “Adaptación a requerimientos”

Tabla 22

Adaptación a Requerimientos

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Adaptación a requerimientos	Muy malo	1	1.9%
	Malo	2	3.8%
	Regular	12	22.6%
	Bueno	31	58.5%
	Muy bueno	7	13.2%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 16, presenta el resultado del ítem “Adaptación a requerimientos”, el cual forma parte de la evaluación del indicador Innovación, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 13.2%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 58.5%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 22.6% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

c. Ítem “Identificación”

Tabla 23

Identificación

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Identificación	Muy malo	1	1.9%
	Malo	4	7.5%
	Regular	4	7.5%
	Bueno	33	62.3%
	Muy bueno	11	20.8%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 17, presenta el resultado del ítem “Identificación”, el cual forma parte de la evaluación del indicador innovación, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 20.8%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 62.3%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 7.5% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 7.5%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

d. Ítem “Persona vs cargo”

Tabla 24

Persona vs Cargo

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Persona vs cargo	Muy malo	2	3.8%
	Malo	1	1.9%
	Regular	8	15.1%
	Bueno	37	69.8%
	Muy bueno	5	9.4%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 18, presenta el resultado del ítem “Persona vs cargo”, el cual forma parte de la evaluación del indicador innovación, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 9.4%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 69.8%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 15.1% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 1.9%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.1.2.2. Análisis Estadístico del Indicador “Interpolación”

a. Ítem “Reformas”

Tabla 25

reformas

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Reformas	Muy malo	3	5.7%
	Malo	3	5.7%
	Regular	12	22.6%
	Bueno	30	56.6%
	Muy bueno	5	9.4%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 19, presenta el resultado del ítem “reformas”, el cual forma parte de la evaluación del indicador innovación, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 9.4%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 56.6%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 22.6% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 5.7%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 5.7% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

b. Ítem Elevar necesidades

Tabla 26

Elevar necesidades

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Elevar necesidades	Muy malo	2	3.8%
	Malo	2	3.8%
	Regular	8	15.1%
	Bueno	35	66.0%
	Muy bueno	6	11.3%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 20, presenta el resultado del ítem “elevar necesidades”, el cual forma parte de la evaluación del indicador innovación, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 11.3%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 66.0%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 15.1% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

c. Ítem Confianza mutua

Tabla 27

Confianza mutua

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Confianza mutua	Muy malo	2	3.8%
	Malo	5	9.4%
	Regular	8	15.1%
	Bueno	34	64.2%
	Muy bueno	4	7.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 21, presenta el resultado del ítem “confianza mutua”, el cual forma parte de la evaluación del indicador innovación, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 7.5%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 64.2%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 15.1% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 9.4%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

d. Ítem Equilibrar relaciones

Tabla 28

Equilibrar relaciones

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Equilibrar relaciones	Muy malo	1	1.9%
	Malo	2	3.8%
	Regular	9	17.0%
	Bueno	35	66.0%
	Muy bueno	6	11.3%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 22, presenta el resultado del ítem “equilibrar relaciones”, el cual forma parte de la evaluación del indicador innovación, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 11.3%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 66.0%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 17.0% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.1.2.3. Análisis Estadístico del Indicador “Uso”

a. Ítem “Administración”

Tabla 29

Administración

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Administración	Muy malo	2	3.8%
	Malo	2	3.8%
	Regular	8	15.1%
	Bueno	34	64.2%
	Muy bueno	7	13.2%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 23, presenta el resultado del ítem “administración”, el cual forma parte de la evaluación del indicador uso, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 13.2%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 64.2%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 15.1% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

b. Ítem “Instrucciones”

Tabla 30

Instrucciones

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Instrucciones	Muy malo	2	3.8%
	Malo	7	13.2%
	Regular	12	22.6%
	Bueno	30	56.6%
	Muy bueno	2	3.8%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 24, presenta el resultado del ítem “instrucciones”, el cual forma parte de la evaluación del indicador uso, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 3.8%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 56.6%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 22.6% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 13.2%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

c. Ítem “Recompensas y castigos”

Tabla 31

Recompensas y castigos

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Recompensas y castigos	Muy malo	1	1.9%
	Malo	3	5.7%
	Regular	11	20.8%
	Bueno	36	67.9%
	Muy bueno	2	3.8%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 25, presenta el resultado del ítem “recompensas y castigos”, el cual forma parte de la evaluación del indicador uso, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 3.8%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 67.9%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 20.8% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 5.7%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

d. Ítem “Pros y contras”

Tabla 32

Pros y contras

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Pros y contras	Muy malo	2	3.8%
	Malo	1	1.9%
	Regular	11	20.8%
	Bueno	35	66.0%
	Muy bueno	4	7.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 26, presenta el resultado del ítem “pros y contras”, el cual forma parte de la evaluación del indicador uso, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 7.5%., mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 66.0%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 20.8% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 1.9%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.1.3. Análisis de la Dimensión “Control”

4.2.1.3.1. Análisis Estadístico del Indicador “Consecuencias”

a. Ítem Satisfacción

Tabla 33

Satisfacción

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Satisfacción	Muy malo	1	1.9%
	Malo	1	1.9%
	Regular	15	28.3%
	Bueno	32	60.4%
	Muy bueno	4	7.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 27, presenta el resultado del ítem “satisfacción”, el cual forma parte de la evaluación del indicador consecuencias, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia porcentual de 7.5%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 60.4%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 28.3% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia porcentual del 1.9%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

b. Ítem Percepción empresa

Tabla 34

Percepción empresa

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Percepción empresa	Muy malo	2	3.8%
	Malo	2	3.8%
	Regular	6	11.3%
	Bueno	37	69.8%
	Muy bueno	6	11.3%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 28, presenta el resultado del ítem “percepción empresa”, el cual forma parte de la evaluación del indicador consecuencias, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 11.3%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 69.8%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 11.3% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

c. Ítem Productividad

Tabla 35

Productividad

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Productividad	Muy malo	2	3.8%
	Malo	3	5.7%
	Regular	8	15.1%
	Bueno	35	66.0%
	Muy bueno	5	9.4%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 29, presenta el resultado del ítem “productividad”, el cual forma parte de la evaluación del indicador consecuencias, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 9.4%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 66.0%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 15.1% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 5.7%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

d. Ítem Cohesión

Tabla 36

cohesión

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Cohesión	Muy malo	1	1.9%
	Malo	3	5.7%
	Regular	10	18.9%
	Bueno	35	66.0%
	Muy bueno	4	7.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 30, presenta el resultado del ítem “cohesión”, el cual forma parte de la evaluación del indicador consecuencias, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 7.5%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 66.0%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 18.9% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 5.7%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

e. Ítem Clima

Tabla 37

Clima

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Clima	Muy malo	1	1.9%
	Malo	3	5.7%
	Regular	9	17.0%
	Bueno	36	67.9%
	Muy bueno	4	7.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 31, presenta el resultado del ítem “clima”, el cual forma parte de la evaluación del indicador consecuencias, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 7.5%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 67.9%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 17.0% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 5.7%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.1.3.2. Análisis Estadístico del Indicador “Efectos”

a. Ítem Objetivos

Tabla 38

Objetivos

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Objetivos	Muy malo	1	1.9%
	Malo	1	1.9%
	Regular	6	11.3%
	Bueno	37	69.8%
	Muy bueno	8	15.1%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 31, presenta el resultado del ítem “objetivos”, el cual forma parte de la evaluación del indicador efectos, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 15.1%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 69.8%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 11.3% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 1.9%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

b. Ítem Imagen ante clientes

Tabla 39

Imagen ante clientes

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
imagen ante clientes	Muy malo	1	1.9%
	Malo	3	5.7%
	Regular	5	9.4%
	Bueno	31	58.5%
	Muy bueno	13	24.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 33, presenta el resultado del ítem “imagen ante clientes”, el cual forma parte de la evaluación del indicador efectos, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 24.5%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 58.5%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 9.4% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 5.7%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.1.3.3. Análisis Estadístico del Indicador “Control”

a. Ítem Agrado

Tabla 40

Agrado

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Agrado	Muy malo	1	1.9%
	Malo	1	1.9%
	Regular	6	11.3%
	Bueno	32	60.4%
	Muy bueno	13	24.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 34, presenta el resultado del ítem “agrado”, el cual forma parte de la evaluación del indicador control, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 24.5%., mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 60.4%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 11.3% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 1.9%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

b. Ítem Conocimiento

Tabla 41

Conocimiento

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Conocimiento	Muy malo	2	3.8%
	Malo	1	1.9%
	Regular	12	22.6%
	Bueno	32	60.4%
	Muy bueno	6	11.3%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 35, presenta el resultado del ítem “conocimiento”, el cual forma parte de la evaluación del indicador control, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 11.3%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 60.4%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 22.6% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 1.9%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

c. Ítem Conflicto

Tabla 42

Conflicto

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Conflicto	Muy malo	1	1.9%
	Malo	3	5.7%
	Regular	6	11.3%
	Bueno	36	67.9%
	Muy bueno	7	13.2%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 36, presenta el resultado del ítem “conflicto”, el cual forma parte de la evaluación del indicador control, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 13.2%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 67.9%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 11.3% del total,

mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 5.7%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

d. Ítem Evaluación

Tabla 43

Evaluación

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Evaluación	Muy malo	2	3.8%
	Malo	2	3.8%
	Regular	6	11.3%
	Bueno	37	69.8%
	Muy bueno	6	11.3%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 37, presenta el resultado del ítem “evaluación”, el cual forma parte de la evaluación del indicador control, para la variable Liderazgo.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Muy bueno”, presenta una frecuencia de 11.3%, mientras que el ítem que califica como “Bueno”, presenta una frecuencia del 69.8%.

Respecto a la calificación “Regular”, corresponde al 11.3% del total, mientras que la alternativa que califica como “Malo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Muy malo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.1.4. Análisis Resumen de la Variable Liderazgo

El liderazgo organizacional fue medido por medio de tres dimensiones, las mismas que permiten evaluar dicha variable, obteniendo una media de calificación, según las escalas de Likert aplicada de 3.75, lo que se traduce en un nivel de cumplimiento del 75%, es decir, un alto grado.

De las dimensiones, la mejor valorada corresponde a la dimensión control, corresponde a un 77% de cumplimiento y que indica un nivel alto. Esta dimensión fue medida por medio de tres indicadores, de los cuales los efectos corresponden a la valoración más alta con un 79% de cumplimiento y que refleja niveles altos.

Respecto a la dimensión función, tiene un nivel de cumplimiento del 74% y que indica un alto grado. De dicha dimensión el indicador mejor calificado fue la innovación un 76% y que refleja una valoración alta.

Por otro lado, la dimensión estructura indica un cumplimiento del 74% y que tiene como indicador más alto al aspecto grupal con un 76% de cumplimiento, es decir, un nivel alto.

A continuación, se presenta la Tabla que resumen dicho resultado:

Tabla 44

Resumen de evaluación del liderazgo organizacional

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PORCENTAJE	VALOR ACION
Liderazgo	Estructura	Individual	74%	Alto
		Grupal	76%	Alto
		Organizacional	75%	Alto
		Media de Estructura	74%	Alto
	Función	Innovación	76%	Alto
		Media de Función	74%	Alto
		Media de Uso	73%	Alto
		Función	74%	Alto
	Control del liderazgo	Media de Consecuencias	75%	Alto
		Efectos	79%	Alto
		Control	77%	Alto
		Media de Control del liderazgo	77%	Alto

Fuente: Elaboración propia

4.2.2. Análisis de la variable Resiliencia

4.2.2.1. Análisis de la Dimensión “Competencia Personal”

4.2.2.1.1. Análisis Estadístico del Indicador “Resolución de conflictos”

Ítem “Normalmente me las arreglo de una manera u otra”

Tabla 45

Normalmente me las arreglo de una manera u otra

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
1. Normalmente me las arreglo de una manera u otra	Totalmente en desacuerdo	2	3.8%
	En desacuerdo	2	3.8%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	9.4%
	De acuerdo	31	58.5%
	Totalmente de acuerdo	13	24.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 38, presenta el resultado del ítem “Normalmente me las arreglo de una manera u otra”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 24.5%, mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 58.5%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 9.4% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 3.8%. En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.1.2. Análisis Estadístico del Indicador “Orgullo de logro”

Ítem” Me siento orgulloso de las cosas que he logrado “

Tabla 46

Me siento orgulloso de las cosas que he logrado

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
2. Me siento orgulloso de las cosas que he logrado	Totalmente en desacuerdo	1	1.9%
	En desacuerdo	2	3.8%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	9.4%
	De acuerdo	32	60.4%
	Totalmente de acuerdo	13	24.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 39, presenta el resultado del ítem “Me siento orgulloso de las cosas que he logrado”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 24.5%, mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 60.4%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 9.4% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.1.3. Análisis Estadístico del Indicador “Manejo de situaciones”

Ítem “Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez “

Tabla 47

Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
3. Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez	Totalmente en desacuerdo	1	1.9%
	En desacuerdo	2	3.8%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	7.5%
	De acuerdo	36	67.9%
	Totalmente de acuerdo	10	18.9%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 40, presenta el resultado del ítem “Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 18.9%., mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 67.9%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 7.5% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.1.4. Análisis Estadístico del Indicador “Determinación”

a. Ítem “Soy resultado y decidido “

Tabla 48

Soy resultado y decidido

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
4. Soy resultado y decidido	Totalmente en desacuerdo	1	1.9%
	En desacuerdo	2	3.8%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	10	18.9%
	De acuerdo	31	58.5%
	Totalmente de acuerdo	9	17.0%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 41, presenta el resultado del ítem “soy resuelto y decidido”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 17.0%., mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 58.5%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 18.9% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.1.5. Análisis Estadístico del Indicador “Dificultades”

Ítem “No me gusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado.”

Tabla 49

No me gusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
5. No me gusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado	Totalmente en desacuerdo	3	5.7%
	En desacuerdo	2	3.8%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	9	17.0%
	De acuerdo	29	54.7%
	Totalmente de acuerdo	10	18.9%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 42, presenta el resultado del ítem “No me gusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 18.9%., mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 54.7%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 17.0% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 5.7% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.1.6. Análisis Estadístico del Indicador “Interés”

Ítem “Pongo interés en las cosas”

Tabla 50

Pongo interés en las cosas

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
6. Pongo interés en las cosas	Totalmente en desacuerdo	1	1.9%
	En desacuerdo	0	0.0%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	5.7%
	De acuerdo	33	62.3%
	Totalmente de acuerdo	16	30.2%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 43, presenta el resultado del ítem “Pongo interés en las cosas”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 30.2%., mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 62.3%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 5.7% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 0.0%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.1.7. Análisis Estadístico del Indicador “Risa”

Ítem “Puedo encontrar, generalmente, algo con que reírme”

Tabla 51

Puedo encontrar, generalmente, algo con que reírme

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
7. Puedo encontrar, generalmente, algo con que reírme	Totalmente en desacuerdo	1	1.9%
	En desacuerdo	2	3.8%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	7.5%
	De acuerdo	31	58.5%
	Totalmente de acuerdo	15	28.3%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 44, presenta el resultado del ítem “Puedo encontrar, generalmente, algo con que reírme”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 28.3%, mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 58.5%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 7.5% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.1.8. Análisis Estadístico del Indicador “Seguridad Personal”

Ítem “La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles”

Tabla 52

La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles

Item	Alternativa	Recuento	%
8. La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles	Totalmente en desacuerdo	1	1.9%
	En desacuerdo	2	3.8%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3.8%
	De acuerdo	35	66.0%
	Totalmente de acuerdo	13	24.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 45, presenta el resultado del ítem “La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 24.5%, mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 66.0%

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 3.8% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.1.9. Análisis Estadístico del Indicador “Confianza en emergencias”

Ítem “En una emergencia soy alguien en que la gente puede confiar”

Tabla 53

En una emergencia soy alguien en que la gente puede confiar

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
9. En una emergencia soy alguien en que la gente puede confiar	Totalmente en desacuerdo	1	1.9%
	En desacuerdo	6	11.3%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	7	13.2%
	De acuerdo	28	52.8%
	Totalmente de acuerdo	11	20.8%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 46, presenta el resultado del ítem “En una emergencia soy alguien en que la gente puede confiar”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 20.8%, mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 52.8%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 13.2% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 11.3%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.1.10. Análisis Estadístico del Indicador “Sentido de vida”

Ítem “Mi vida tiene sentido “

Tabla 54

Mi vida tiene sentido

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
10. Mi vida tiene sentido	Totalmente en desacuerdo	1	1.9%
	En desacuerdo	1	1.9%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	9.4%
	De acuerdo	24	45.3%
	Totalmente de acuerdo	22	41.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 47, presenta el resultado del ítem “mi vida tiene sentido”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una

frecuencia de 41.5%., mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 45.3%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 9.4% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 1.9%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.1.11. Análisis Estadístico del Indicador “Capacidad para salir de problemas”

Ítem “Cuando estoy en una situación difícil por lo general puedo encontrar una salida”

Tabla 55

Cuando estoy en una situación difícil por lo general puedo encontrar una salida

Item	Alternativa	Recuento	%
11. Cuando estoy en una situación difícil por lo general puedo encontrar una salida	Totalmente en desacuerdo	2	3.8%
	En desacuerdo	0	0.0%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	7.5%
	De acuerdo	30	56.6%
	Totalmente de acuerdo	17	32.1%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 48, presenta el resultado del ítem “Cuando estoy en una situación difícil por lo general puedo encontrar una salida”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 32.1%., mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 56.6%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 7.5% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 0.0%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.2. Análisis de la Dimensión “Aceptación de uno mismo”

4.2.2.2.1. Análisis Estadístico del Indicador “Capacidad para salir de problemas”

a. En general me tomo las cosas con calma

Tabla 56

En general me tomo las cosas con calma

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
12. En general me tomo las cosas con calma	Totalmente en desacuerdo	1	1.9%
	En desacuerdo	2	3.8%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	1	1.9%
	De acuerdo	35	66.0%
	Totalmente de acuerdo	14	26.4%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 49, presenta el resultado del ítem “En general me tomo las cosas con calma”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 26.4%., mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 66.0%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 1.9% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 3.8%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 1.9% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.2. Análisis Estadístico del Indicador “Autoestima”

Soy una persona con una adecuada autoestima

Tabla 57

Soy una persona con una adecuada autoestima

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
13. Soy una persona con una adecuada autoestima	Totalmente en desacuerdo	2	3.8%
	En desacuerdo	0	0.0%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	1	1.9%
	De acuerdo	34	64.2%
	Totalmente de acuerdo	16	30.2%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 50, presenta el resultado del ítem “b. Soy una persona con una adecuada autoestima”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 30.2%., mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”,

presenta una frecuencia del 64.2%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 1.9% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 0.0%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presenten una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.2.3. Análisis Estadístico del Indicador “Disciplina”

Soy una persona disciplinada

Tabla 58

Soy una persona disciplinada

<i>Item</i>	<i>Alternativa</i>	<i>Recuento</i>	<i>%</i>
14. Soy una persona disciplinada	Totalmente en desacuerdo	2	3.8%
	En desacuerdo	1	1.9%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3.8%
	De acuerdo	35	66.0%
	Totalmente de acuerdo	13	24.5%
	Total	53	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se aprecia, la Tabla 51, presenta el resultado del ítem “Soy una persona disciplinada”, el cual forma parte de la evaluación del indicador competencia personal, para la variable Resiliencia.

Los resultados presentan calificaciones diversas, en donde, la alternativa que califica el ítem como “Totalmente de acuerdo”, presenta una frecuencia de 24.5%, mientras que el ítem que califica como “De acuerdo”, presenta una frecuencia del 66.0%.

Respecto a la calificación “Ni acuerdo ni en desacuerdo”, corresponde al 3.8% del total, mientras que la alternativa que califica como “En desacuerdo”, presenta una frecuencia del 1.9%.

En tanto, la calificación “Totalmente en desacuerdo”, representa el 3.8% del total de colaboradores.

Los calificativos presentan una frecuencia de marcación con una tendencia mayoritariamente positiva, que indica percepciones del liderazgo, en relación al indicador adecuadas.

4.2.2.3. Análisis Resumen de la Variable Liderazgo

La resiliencia fue medida por medio de tres dimensiones, las mismas que permiten evaluar dicha variable, obteniendo un nivel de cumplimiento del 81%, es decir, un muy alto grado.

De las dimensiones, la mejor valorada corresponde a la dimensión aceptación de uno mismo en la vida con un 82% de cumplimiento y que indica un nivel muy alto. Esta dimensión fue medida por medio de tres indicadores, de los cuales los efectos corresponden a la valoración más alta con un 79% de cumplimiento y que refleja niveles altos.

Respecto a la dimensión competencia personal cuenta con un nivel de cumplimiento del 80% y que indica un alto grado. De dicha dimensión el indicador mejor calificado fue el sentido de la vida con un 85% y que refleja una valoración muy alta.

A continuación, se presenta la Tabla que resumen dicho resultado:

Tabla 59

Resumen de evaluación de la resiliencia

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PORCENTAJE	VALORACION
Resiliencia	Competencia Personal	Resolución de conflictos	79%	Alto
		Orgullo de logro	80%	Alto
		Manejo de situaciones	80%	Alto
		Determinación	77%	Alto
		Dificultades	75%	Alto
		Interés	84%	Alto
		Risa	82%	Alto
		Seguridad personal	82%	Alto
		Confianza en emergencias	76%	Alto
		Sentido de vida	85%	Muy Alto
		Capacidad para salir de problemas	83%	Alto
	Porcentaje de la Competencia Personal		80%	Alto
	Aceptación de uno mismo en la vida	Calma	82%	Alto
Autoestima		83%	Alto	
Clima		81%	Alto	
Porcentaje de la Aceptación de uno mismo en la vida		82%	Alto	

Fuente: Elaboración propia

4.3. Contraste de hipótesis.

4.3.1. Contraste de hipótesis general

Se plantea lo siguiente:

H0: El liderazgo organizacional no influye significativamente en la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.

H1: El liderazgo organizacional influye significativamente en la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.

Para medir la influencia se ejecuta la prueba de regresión lineal, el cual permite calcular los siguientes coeficientes:

a. Modelo

El modelo estadístico con el cual se trabajará es:

Variable dependiente: Resiliencia

Variable independiente: Liderazgo

Lineal: $Y = a + b \cdot X$

b. Coeficientes

Los coeficientes calculados, tras realizar el análisis de regresión son:

	<i>Mínimos Cuadrados</i>	<i>Estándar</i>	<i>Estadístico</i>	
<i>Parámetro</i>	<i>Estimado</i>	<i>Error</i>	<i>T</i>	<i>Valor-P</i>
Intercepto	1.90311	0.411061	4.62976	0.0000
Pendiente	0.567362	0.107951	5.25574	0.0000

c. ANOVA

El análisis de la varianza permite calcular los siguientes coeficientes:

<i>Fuente</i>	<i>Suma de Cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Cuadrado Medio</i>	<i>Razón-F</i>	<i>Valor-P</i>
Modelo	7.69889	1	7.69889	27.62	0.0000
Residuo	14.2144	51	0.278715		
Total (Corr.)	21.9133	52			

Donde:

- Coeficiente de Correlación = 0.592734
- R-cuadrada = 35.1333 por ciento

- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 33.8614 por ciento
- Error estándar del est. = 0.527934
- Error absoluto medio = 0.373739
- Estadístico Durbin-Watson = 1.87477 (P=0.3119)
- Autocorrelación de residuos en retraso 1 = 0.00972492

d. Análisis y toma de decisión

De acuerdo a los resultados, dado que el valor-P en la tabla ANOVA es menor que 0.05, se indica que existe una relación estadísticamente significativa entre Resiliencia y Liderazgo a un nivel de confianza del 95.0%.

Así mismo, el estadístico R-Cuadrada indica que el modelo ajustado explica 35.1333% de la variabilidad en Resiliencia a partir de la influencia del Liderazgo.

Por otro lado, el coeficiente de correlación es igual a 0.592734, valor que indica una relación moderadamente fuerte entre las variables.

Con estos resultados se da por aprobada la hipótesis general alterna.

4.3.2. Contraste de hipótesis específicas

4.3.2.1. Primera hipótesis específica

Se plantea lo siguiente:

H0: El liderazgo organizacional no influye significativamente en la competencia personal de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.

H1: El liderazgo organizacional influye significativamente en la competencia personal de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.

Para medir la influencia se ejecuta la prueba de regresión lineal, el cual permite calcular los siguientes coeficientes:

a. Modelo

El modelo estadístico con el cual se trabajará es:

Variable dependiente: Competencia personal

Variable independiente: Liderazgo

Lineal: $Y = a + b \cdot X$

b. Coeficientes

Los coeficientes calculados, tras realizar el análisis de regresión son:

	<i>Mínimos Cuadrados</i>	<i>Estándar</i>	<i>Estadístico</i>	
<i>Parámetro</i>	<i>Estimado</i>	<i>Error</i>	<i>T</i>	<i>Valor-P</i>
Intercepto	1.79134	0.398049	4.5003	0.0000
Pendiente	0.591082	0.104534	5.65447	0.0000

c. ANOVA

El análisis de la varianza permite calcular los siguientes coeficientes:

<i>Fuente</i>	<i>Suma de Cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Cuadrado Medio</i>	<i>Razón-F</i>	<i>Valor-P</i>
Modelo	8.35611	1	8.35611	31.97	0.0000
Residuo	13.3288	51	0.261348		
Total (Corr.)	21.6849	52			

Donde:

- Coeficiente de Correlación = 0.62076

- R-cuadrada = 38.5343 por ciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 37.3291 por ciento
- Error estándar del est. = 0.511222
- Error absoluto medio = 0.374511
- Estadístico Durbin-Watson = 1.87634 (P=0.3139)
- Autocorrelación de residuos en retraso 1 = 0.00303908

d. Análisis y toma de decisión

De acuerdo a los resultados, dado que el valor-P en la tabla ANOVA es menor que 0.05, se indica que existe una relación estadísticamente significativa entre Competencia Personal y Liderazgo a un nivel de confianza del 95.0%.

Así mismo, el estadístico R-Cuadrada indica que el modelo ajustado explica 38.53% de la variabilidad en Competencia Personal a partir de la influencia del Liderazgo.

Por otro lado, el coeficiente de correlación es igual a 0.62076, valor que indica una relación moderadamente fuerte entre las variables.

Con estos resultados se da por aprobada la hipótesis alterna.

4.3.2.2. Segunda hipótesis específica

Se plantea lo siguiente:

H0: El liderazgo organizacional no influye significativamente en la aceptación de uno mismo en la vida en los trabajadores la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.

H1: El liderazgo organizacional influye significativamente en la aceptación de uno mismo en la vida en los trabajadores la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.

Para medir la influencia se ejecuta la prueba de regresión lineal, el cual permite calcular los siguientes coeficientes:

a. Modelo

El modelo estadístico con el cual se trabajará es:

Variable dependiente: Aceptación de uno mismo

Variable independiente: Liderazgo

Lineal: $Y = a + b \cdot X$

b. Coeficientes

Los coeficientes calculados, tras realizar el análisis de regresión son:

	<i>Mínimos Cuadrados</i>	<i>Estándar</i>	<i>Estadístico</i>	
<i>Parámetro</i>	<i>Estimado</i>	<i>Error</i>	<i>T</i>	<i>Valor-P</i>
Intercepto	2.31351	0.53203	4.34846	0.0001
Pendiente	0.480163	0.139719	3.43664	0.0012

c. ANOVA

El análisis de la varianza permite calcular los siguientes coeficientes:

<i>Fuente</i>	<i>Suma de Cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Cuadrado Medio</i>	<i>Razón-F</i>	<i>Valor-P</i>
Modelo	5.51424	1	5.51424	11.81	0.0012
Residuo	23.8116	51	0.466895		
Total (Corr.)	29.3259	52			

Donde:

- Coeficiente de Correlación = 0.433628
- R-cuadrada = 18.8033 por ciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 17.2113 por ciento

- Error estándar del est. = 0.683297
- Error absoluto medio = 0.453713
- Estadístico Durbin-Watson = 1.78566 (P=0.2070)
- Autocorrelación de residuos en retraso 1 = 0.0800189

d. Análisis y toma de decisión

De acuerdo a los resultados, dado que el valor-P en la tabla ANOVA es menor que 0.05, se indica que existe una relación estadísticamente significativa entre Aceptación de uno mismo y Liderazgo a un nivel de confianza del 95.0%.

Así mismo, el estadístico R-Cuadrada indica que el modelo ajustado explica 18.80% de la variabilidad en la aceptación de uno mismo a partir de la influencia del Liderazgo.

Por otro lado, el coeficiente de correlación es igual a 0.4336, valor que indica una relación moderadamente fuerte entre las variables.

Con estos resultados se da por aprobada la hipótesis alterna.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A. en función de los coeficientes calculados, que por medio de un Valor-P menor que 0.05 y un R-cuadrado de 35.13% que explica que el liderazgo genera variabilidad sobre la resiliencia en dicho nivel. Ello explica la importancia del liderazgo sobre los trabajadores de la institución, quienes deben encontrar en el gestor organizacional una fuente de apoyo para superar dificultades y mejorar su desempeño.
2. La evaluación de la influencia del liderazgo organizacional en las competencias personales de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A., permitió determinar que existe de una relación significativa según el valor de significancia menor de 0.05 y un R-cuadrado de 38.53%, en el que se explica que el liderazgo organizacional tiene efectos en las habilidades y capacidades de los colaboradores para resolver conflictos, el orgullo de logro, la capacidad de manejar situaciones, la determinación, formas de afrontar dificultades, el interés, la risa, la formación de seguridad personal, la confianza en emergencias, mejorías en el sentido de vida, y la capacidad para resolver problemas.

3. La medición de la influencia del liderazgo organizacional en la aceptación de uno mismo según los colaboradores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A., permitió determinar la existencia de una relación significativa entre las variables de acuerdo al valor-p menor de 0.05 y una influencia del 18.8% en función del R-cuadrado calculado. De este modo se determina que el liderazgo tiene efectos en la generación de calma, la autoestima y la disciplina de los colaboradores de la institución.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que el líder de la organización realice visitas periódicas a las diferentes áreas y genere contacto directo con el personal de la institución, a fin que estos sientan que existe un alto grado de interés y responsabilidad por procurar un buen nivel de comunicación y atención sobre las necesidades y problemas que se susciten debido a la actividad laboral. De este modo, la generación de un lazo de mayor confianza permitirá inclusive mejorar el desempeño de los integrantes de la organización.
2. Se sugiere que la Empresa Morrosama S.A., por medio de su Gerencia General, considere incluir a especialistas en psicología organizacional bajo la modalidad

de Free Lance, los cuales realicen visitas periódica para evaluar la motivación y satisfacción laboral, y al mismo tiempo, la resiliencia y conflictos que enfrentan en su vida profesional y personal, a fin que ello no afecte las operaciones de la entidad, y al mismo tiempo, se logre una mejor salud mental en cada uno de los miembros de la empresa.

3. La Empresa Morrosama S.A., por medio de su Gerencia General debe considerar la implementación de programas de empoderamiento para que los colaboradores de la entidad logren mayor participación en las decisiones organizacionales, y de este modo promover nuevos liderazgos organizacionales a fin de agilizar las decisiones y a su vez mejorar las relaciones internas, con lo cual se mejorará el desempeño laboral y clima de trabajo.

4. Es necesario que, dada la contratación de un especialista en psicología organizacional, este realice talleres y capacitaciones para promover la autoestima y la disciplina entre los trabajadores, como también la capacidad para afrontar problemas y diferentes situaciones. De este modo se logrará contar con colaboradores que tengan mejor predisposición para enfrentar las diferentes situaciones organizacionales que demanda el trabajo.

REFERENCIAS

Beck, A., Rush, J., Shaw, B., & Emery, G. (1979). *Terapia cognitiva de la depresión.*

Desclée De Brouwer.

Belcher, J. (1991). *Productividad Total.* Buenos Aires: Granica.

Bernardinho. (2006). *Transformando suor em ouro.* Rio de Janeiro.

Centeno, M. (2012). *Liderazgo Empresarial: Visto Desde Una Perspectiva.* Bogotá, D.C.:

Universidad Ean.

Chiavenato, I. (1993). *Introducción a la teoría general de la administración.* São Paulo:

Makron Books.

Cóndor, J. (23 de Enero de 2014). Chilenos mueven en Tacna unos US\$ 24 millones

mensuales. *Diario Gestión.*

Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The

Connor Davidson Resilience Scale. *Depression and Anxiety*, 76-82.

Diario Gestión. (19 de Mayo de 2015). *Cofide brindará charlas de capacitación*

empresarial a mypes en diez distritos de Lima. Recuperado el 31 de Mayo de

2016, de Gestión: [http://gestion.pe/empleo-management/cofide-brindara-charlas-](http://gestion.pe/empleo-management/cofide-brindara-charlas-capacitacion-empresarial-mypes-diez-distritos-lima-2132262)

[capacitacion-empresarial-mypes-diez-distritos-lima-2132262](http://gestion.pe/empleo-management/cofide-brindara-charlas-capacitacion-empresarial-mypes-diez-distritos-lima-2132262)

Diario TI. (22 de Febrero de 2017). Las pymes de todo el mundo siguen sin aprovechar

el potencial de la transformación digital. *Diario TI.*

Duro, A. (s.f.). *ADM Consultores.* Obtenido de

<http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1993/vol3/arti3.htm>

El Boletín. (25 de Abril de 2016). La importancia del liderazgo en el mundo de la empresa.

Diario El Boletín.

Empresa Exterior. (23 de Diciembre de 2012). La “Resiliencia” como factor estratégico y de competitividad. *Empresa Exterior.*

Gist, M. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Review*, 472-485.

Godin, S. (2002). *Lideres S.A.* Mexico.

Huaruco, L. (14 de Octubre de 2014). Menos del 20% de mypes acceden a capacitación, según Cofide. *Gestión.*

INEI. (2013). *Resultado de la Encuesta de Micro y Pequeña Empresa 2012.* Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Katz, D. y. (1978). *The Social Psychological Organizations.* New York: Organizational Assessment.

kotler, P. (2000). Dirección de Marketing. La edición del milenio. En P. kotler, *Dirección de Marketing. La edición del milenio* (pág. 813). México: PrenticeHal.

Lam, S. (2017). *La resiliencia en la sostenibilidad empresarial de las medianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.* Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.

Landy, F., & Farr, J. (1980). Performance ratings. *Psychological Bulletin*, 72-107.

León, F. (2015). *LA RESILIENCIA: SU APLICACIÓN EN EL SECTOR EMPRESARIAL.* Revista Contribuciones a la Economía.

Lord, R., Vader, C., & Allifer, G. (1986). A meta-analysis of the relation between

- personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology*, 402-410.
- Manz, C., & Sims, H. (1989). *Superleadership: Leading others to lead themselves*. New York: Prentice Hall .
- Mariluz, O. (25 de Noviembre de 2010). La nueva visión del liderazgo empresarial. *Diario La República*.
- Racicot, B. y. (1992). Issues, Theory, and Research in Industrial/Organizational Psychology. En K. Kelley, *Advances in Psychology* (pág. 474). North Holland.
- Rada, G. (2000). *LIDERAZGO: CONCEPTOS, TEORIAS Y HALLAZGOS RELEVANTES*. Cuadernos hispanoamericanos de psicología .
- Reinaldo, O. D. (2002). *Teorías de la Administración* . International Thomson Editores.
- Robbins, S., & Coulter, M. (1996). *"Administración"*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez, L. (2016). *Concepto de Resiliencia y Resiliencia Organizacional*. Gestipolis.
- Sevillano, R. (2011). *LA INCIDENCIA DE LA PERCEPCIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO DEL GERENTE SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN ZOFRATACNA EN EL2007*. TACNA: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN.
- Shaw, M. (1976). *Group Dynamics*. New York: McGraw-Hill.
- Spielberger, C., Gorsuch, R., & Lushene, R. (1982). *Manual del Cuestionario de Ansiedad Estado/Rasgo*. Madrid: TEA Ediciones.
- Tarter, & Vanyukov. (1999).

- Tornow, W., & Pinto, P. (1976). The development of a managerial taxonomy: A system for describing, classifying, and evaluating executive positions. *Journal of Applied Psychology*, 410-418.
- Torres, F. (2011). *El estilo de liderazgo gerencial y su incidencia en la satisfacción laboral del personal de la entidad prestadora de servicios de saneamiento tacna s.a., en el 2009*. TACNA: Universidad Nacional Jorge Basadre Grdhamann.
- Valdivia, C. (2015). *Relación Entre El Clima Organizacional Y El Estilo De Liderazgo Percibido En Los Trabajadores, Area Administrativa Hospital III*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Vega, R. (2012). *Organizaciones resilientes: Una mirada hacia su conformación*. Bogotá: Colegio Mayor de Nuestra Señora de Rosario.
- Vicuña, S. (07 de 01 de 2012). *Gestión empresarial*. Obtenido de Gestión empresarial: <https://renatamarciniak.wordpress.com/2013/01/07/que-es-un-plan-estrategico/>
- Wagnild, G. M. (2009). *The Resilience Scale User's Guide de for the US english version of the Resilience Scale and the 14-Item Resilience Scale*. Montana: Worden.
- Yulk, G. (1989). *Leaderships in organizations. Englewood Clifs*. N.J.: Prentice-Hall.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario aplicado

CUESTIONARIO

Dirigido a:	Trabajadores de la Empresa Exportadora Pesquera Morrosama S.A.
Lugar:	Instalaciones de la Empresa Exportadora Pesquera Morrosama S.A.
Fecha:	
Edad:	
Sexo:	
Área en la que labora:	

El siguiente cuestionario denominado “Cuestionario Multi-escalar de Liderazgo Organizacional de Duro (1993)”, tiene como objetivo evaluar su percepción respecto al liderazgo que ejerce su jefe directo. Se requiere que marque con una “X” o un “+” en la alternativa que represente su percepción personal, considerando que:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

INDICADOR / SUBINDICADOR		VALORACION				
		1	2	3	4	5
ESTRUCTURA						
Individual						
Personalidad	Posee una personalidad que lo convierte en un líder.					
Capacidad técnica	Presenta una adecuada capacidad técnica para el desarrollo de la labor.					
Habilidad social	Cuenta con una adecuada habilidad para tratar a los demás.					
Solución de problemas	Soluciona los problemas de forma adecuada.					
Decisiones	Posee una buena capacidad para tomar decisiones					
Responsabilidad	Muestra un adecuado grado de responsabilidad					
Sugerencias	Acepta sugerencias y las considera a la hora de tomar decisiones.					
Información	Comparte información de vital importancia con los demás trabajadores para lograr los objetivos de la organización					
Grupal						
Aceptación	Cuenta con la aceptación del grupo de trabajadores.					
Compatibilidad	Es compatible al grupo de trabajo de la organización					
Organizacional						
Actitud empresa	Presenta una actitud positiva frente a la empresa					
Prototipo ejecutivo	Tiene una buena capacidad ejecutiva.					
Posición de poder	El poder con el que cuenta lo ejerce de manera adecuada.					
FUNCIÓN						
Innovación						
Integración de subsistemas	Logra la integración entre las áreas de la organización.					
Adaptación a requerimientos	Se adapta a los requerimientos del entorno					
Identificación	Muestra un alto grado de identificación para con la organización.					
Persona vs cargo	Su persona es adecuada para el cargo que desempeña.					
Interpolación						

Reformas	Las reformas que realiza facilitan el trabajo						
Elevar necesidades	Eleva a instancias superiores las necesidades experimentadas por el equipo						
Confianza mutua	Inspira confianza						
Equilibrar relaciones	Logra un equilibrio adecuado entre el ámbito laboral y personal						
Uso							
Administración	Administra de manera adecuada los recursos de la organización						
Instrucciones	Brinda las indicaciones de forma clara y precisa						
Recompensas y castigo	Tiene una adecuada capacidad para emitir recompensas y sanciones en caso que se requiera						
Pros y contras	Conoce claramente las fortalezas y debilidades de la organización y actúa en función de ellas.						
RESULTADOS							
Consecuencias							
Satisfacción	Contribuye a que logre la satisfacción laboral.						
Percepción empresa	Contribuye a que tenga una percepción adecuada de la organización.						
Productividad	Brinda la motivación necesaria para ser más productivos						
Cohesión	Logra la cohesión del grupo de trabajo.						
Clima	Mantiene un clima laboral favorable para el desarrollo de mis funciones						
Efectos							
Objetivos	Labora en función de los objetivos organizacionales.						
Imagen ante clientes	Tiene una imagen positiva frente a los clientes.						
CONTROL							
Control							
Agrado	Es una persona agradable						
Conocimiento	Tiene un adecuado nivel de conocimientos respecto a su labor.						
Conflicto	Tiene buena capacidad para manejar los conflictos						
Evaluación	Presenta una adecuada capacidad para evaluar al personal a cargo.						

AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN

ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD & YOUNG (1993)

Dirigido a:	Trabajadores de la Empresa Exportadora Pesquera Morrosama S.A.
Lugar:	Instalaciones de la Empresa Exportadora Pesquera Morrosama S.A.
Fecha:	
Edad:	
Sexo:	
Área en la que labora:	

La siguiente Escala tiene como objetivo evaluar su nivel de resiliencia. Se requiere que marque con una "X" o un "+" en la alternativa que represente su percepción personal, considerando que:

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

INDICADOR / SUBINDICADOR	VALORACION				
	1	2	3	4	5
COMPETENCIA PERSONAL					
1. Normalmente me las arreglo de una manera u otra					
2. Me siento orgulloso de las cosas que he logrado					
3. Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez					
4. Soy resuelto y decidido					
5. No me gusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado					
6. Pongo interés en las cosas					
7. Puedo encontrar, generalmente, algo con que reírme					
8. La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles					
9. En una emergencia soy alguien en que la gente puede confiar					
10. Mi vida tiene sentido					
11. Cuando estoy en una situación difícil por lo general puedo encontrar una salida					
ACEPTACION DE UNO MISMO EN LA VIDA					
12. En general me tomo las cosas con calma					
13. Soy una persona con una adecuada autoestima					
14. Soy una persona disciplinada					

AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN

Anexo 2. Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADOR		
<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>	Variable independiente: Liderazgo organizacional	Estructura	Individual	
¿Cómo influye el liderazgo organizacional en la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.?	Determinar la influencia del liderazgo organizacional en la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.	El liderazgo organizacional influye significativamente en la resiliencia de los trabajadores de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.			Función	Grupal
						Organizacional
				Innovación		
			Control	Interpolación		
Uso						
Consecuencias						
Efectos	Control	Variable dependiente: Resiliencia	Competencia personal	Resolución de conflictos		
				Orgullo de logro		
Manejo de situaciones						
Determinación						
Dificultades						
Interés						
Risa						
Seguridad personal						
Confianza en emergencias						
<u>Problemas específicos</u>	<u>Objetivos específicos</u>	<u>Hipótesis específicas</u>				
A. ¿Cómo influye el liderazgo organizacional en la estructura de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.?	A. Analizar la influencia del liderazgo organizacional en la estructura de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.	A. El liderazgo organizacional influye significativamente en la estructura de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.				
B. ¿Cómo influye el liderazgo organizacional en las funciones de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.?	B. Evaluar la influencia del liderazgo organizacional en las funciones de la empresa exportadora	B. El liderazgo organizacional influye significativamente en las funciones de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.				

C. ¿Cómo influye el liderazgo organizacional en el control de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.?	Pesquera Morrosama S.A.	C. El liderazgo organizacional influye significativamente en el control de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.	Adaptación de uno mismo y de la vida	Sentido de vida	
	C. Medir la influencia del liderazgo organizacional en el control de la empresa exportadora Pesquera Morrosama S.A.			Capacidad para salir de problemas	
				Calma	
				Autoestima	
				Disciplina	
METODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Tipo de investigación:	Tipo aplicada	Población:	55 trabajadores	Técnica:	Encuesta
Nivel:	Correlacional	Muestra:	55 trabajadores	Instrumento:	Cuestionario Multi-escalar de Liderazgo Organizacional de Duro (1993) / Escala de Resiliencia de Wagnild & Young (1993)
Diseño de investigación:	No experimental			Tratamiento y análisis estadístico:	SPSS V.22