UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

ESTILOS DE LIDERAZGO Y RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO - 2017

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor:
Bach. Yzáziga Yesquén Fabián

Asesor:
Dr. Merino Hidalgo Darwin Richard

Línea de investigación:
Psicología y Desarrollo de Habilidades

Pimentel – Perú

2017

ESTILOS DE LIDERAZGO Y RESILIENCIA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CHICLAYO - 2017

Dr. Darwin Richard Merino Hidalgo

Asesor metodológico

Mg. Rony Edinson Prada Chapoñan

Presidente

Mg. Aldave Herrera Teresita del Pilar

Secretaria

Mg. Arnold Fernando Santiago Prado

Vocal

Pimentel, Noviembre del 2017

DEDICATORIA

La siguiente investigación está dedicada a **Dios** principalmente, por darme la vida y la salud para lograr cada objetivo que me he propuesto sin importar las dificultades atravesadas a lo largo del camino, por ponerme en el lugar y momento exacto en el cual he ido aprendiendo mucho de mí mismo y de la vida en sí.

A mis padres, que sin su esfuerzo y sacrificio por darme la mejor educación y la mejor enseñanza no estaría en este tramo final de mi formación profesional.

A mis hermanos, ya que su apoyo, cada uno a su manera, ha sido fundamental para este proceso de aprendizaje de mí mismo.

Por último y no menos importante, **a mi sobrino Nícolas**, que a sus dos años de edad me alegra la vida con sus ocurrencias cada vez que lo veo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme puesto en el camino correcto y por fortalecer mi cuerpo y espíritu cada vez que sentía que ya no podía continuar avanzando en lograr mis objetivos.

Gracias a los docentes que sin sus enseñanzas prácticas y teóricas y su dedicación para ello, no hubiera llegado a esta etapa final de mi formación profesional.

Agradezco también a los colaboradores de la Empresa de Seguros MAPFRE – Chiclayo, quienes fueron la población para ejecutar esta investigación.

Por último quiero agradecer a todas las personas que ayudaron de manera directa e indirecta en la elaboración de esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTO iv
Resumen vii
ABSTRAC viii
Introducción ix
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 11
1.1. Situación problemática 11
1.2. Formulación del problema 15
1.3. Delimitación de la Investigación 15
1.4. Justificación e importancia de la investigación 15
1.5. Limitaciones de la investigación 16
1.6. Objetivos de la investigación 16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 18
2.1. Antecedentes de estudio 18
2.2. Estado del arte 24
2.3. Base teórica científica 24
2.3.1. Liderazgo 24
2.3.2. Resiliencia 42
2.4. Definición de los términos básicos 52
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 53
3.1. Tipo y diseño de investigación 53
3.2. Población y muestra 54
3.3. Hipótesis 55
3.4. Variables 57
3.5. Operacionalización 57
3.6. Abordaje metodológico, técnicas e instrumentos de recolección de datos ... 59
3.6.1. Abordaje metodológico 59
3.6.2. Técnicas de recolección de datos 59
3.6.3. Instrumentos de recolección de datos 60
Liderazgo 60

3.7. Procedimiento para la recolección de datos 68
3.8. Análisis estadístico e interpretación de datos 68
3.9. Principios éticos 69
3.10. Criterios de rigor científico 69
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS 70
4.1. Resultados en tablas y gráficos 70
4.2. Discusión de los resultados 84
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN 88
5.1. Datos informativos 88
5.2. Introducción 88
5.3. Descripción de Sesiones 90
5.4. Evaluación 91
5.5. Financiamiento 91
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 92
6.1. Conclusiones 92
6.2. Recomendaciones 93
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 94
ANEXOS 96

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017. La población estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa de seguros MAPFRE-Chiclayo, siendo una investigación de tipo descriptiva-correlacional, para llevar a cabo esta investigación se utilizaron el instrumento de la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) y la Escala de Resiliencia de Wagnil y Young. Los resultados encontrados en la presente investigación fueron que, existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017, y que cada estilo de liderazgo responde a diferente nivel de resiliencia.

Palabras clave: *Liderazgo, Resiliencia, estilos de liderazgo, nivel de resiliencia.*

ABSTRAC

The present research had as general objective to determine the relationship between the styles of leadership and resilience in workers of a private company of Chiclayo-2017. The population was made up of 50 workers from the insurance company MAPFRE-Chiclayo, and a descriptive-correlational research was carried out to carry out this research, using the Organizational Leadership Scale (ELO) instrument and the Resilience Scale of Wagnil and Young. The results found in the present investigation were that there is a significant relationship between leadership styles and resilience in workers of a private company in Chiclayo-2017, and that each style of leadership responds to different levels of resilience.

Key words: *Leadership, Resilience, leadership styles, level of resilience.*

Introducción

En la presente investigación se describe cómo es que una empresa puede necesitar un personal que cumpla con las funciones de un líder para poder llevar la empresa y a quienes laboran dentro de ella al éxito, es bien sabido que cuando una empresa alcanza un logro meritorio se debe al arduo trabajo, esfuerzo y sacrificio de sus colaboradores, es por ello que se necesitan personas que sepan llevar a los colaboradores a través de motivación y entusiasmo al éxito común. Para ello es necesario que el líder que guie a estos colaboradores sea una persona que sepa ir más allá de los problemas, vicisitudes y adversidades que pueda pasar, ya sea a nivel personal como profesional, es una característica nata saber contrarrestar los pormenores que pone la vida. El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017. Para la base teórica de la variable liderazgo, se recopiló información de autores como: Chiavenato; Donnelly, Gibson & Ivancevich; Casares & González, Achua & Lussier; entre otros. Mientras que para la variable de estudio resiliencia, se recopiló información de autores tales como: Martín; Peterson & Seligman; Vázquez y Hervás; entre otros. Como resultado de la investigación se encontró que, existe relación significativa entre las variables de estudio y que cada estilo de liderazgo responde a diferente nivel de resiliencia.

Esta investigación está estructurada por seis capítulos; en el capítulo primero

se especifica el problema de la investigación, limitaciones, delimitaciones, la importancia de haberla realizado y los objetivos, tanto el objetivo general como los específicos.

En el capítulo segundo se ubica toda la base teórica iniciando por antecedentes y las definiciones de las variables de estudio propuestas por los autores ya mencionados anteriormente.

En el tercer capítulo encontramos el marco metodológico, que abarca datos precisos sobre la investigación en sí, como su tipo y diseño, especificación de la población y la muestra, las hipótesis propuestas por el autor, las variables de estudio, operacionalización de los instrumentos utilizados, las técnicas y el abordaje metodológico junto con los procedimientos para la recolección de datos.

El cuarto capítulo muestra el análisis e interpretación de los resultados en tablas y gráficos, así como la discusión de los mismos.

En el quinto capítulo se encuentra la propuesta de investigación, el cual es un plan de trabajo para desarrollar las variables de estudio en los colaboradores de la empresa.

El sexto capítulo es de conclusiones y recomendaciones del autor.

Y finalmente se encuentran las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática

El mundo actual se encuentra en una creciente búsqueda de desarrollo organizacional donde la globalización juega un papel principal dentro de una empresa, buscando estar a la vanguardia de las expectativas que se requieren para un eficiente crecimiento laboral, identificando el liderazgo como piedra angular de las competencias, relacionada directamente con el desempeño laboral, siendo de mucha importancia en lo que concierne a calidad; viéndose directamente relacionada con el potencial humano (Citado en OMC, 2010).

El liderazgo hoy en día es un tema muy importante ya sea dentro de las organizaciones privadas, como dentro de las instituciones públicas, y no solamente dentro de nuestro país, sino también a nivel mundial, y es la competitividad entre las empresas lo que genera una mayor exigencia para que sus colaboradores trabajen con mayor eficiencia, dinamismo, motivación, compromiso y capacidad de liderazgo y aportando lo mejor de sí para el bienestar de la empresa. Al hablar de organizaciones y sus colaboradores es indispensable mencionar a los líderes de hoy, es gracias a ellos que se logra el éxito dentro de las organizaciones, porque acompañan y orientan a sus subordinados en cada paso del proceso para cumplir las metas impuestas. A pesar de que el líder como tal, sea un buen orientador, no significa que

carece de defectos o que le sobran virtudes, sino por el contrario, se conoce a sí mismo, tanto sus fortalezas como debilidades, y eso implica que al mirarse a sí mismo en primera instancia hace que pueda entender y motivar a su equipo de trabajo, conectarse en simultaneo con ellos y transmitir de manera adecuada su motivación para lograr conseguir el éxito juntos. (Citado en Alvarado, 2010).

Según el informe realizado por Randstad; (Citado en Sereno, 2011) nos encontramos con una realidad donde a nivel mundial, existe la desmotivación laboral como un fenómeno por parte de los trabajadores, los cuales están insatisfechos con las actividades que desarrollan dentro de su trabajo, deseando realizar actividades diferentes ya sea dentro como fuera de su campo profesional, esto se debe a que no existe una persona que sea capaz de orientar y acompañar de manera asertiva en el proceso de aprendizaje de estos colaboradores.

Por otro lado, Hernández (2009) señaló que en Estados Unidos, el aumento de desmotivación por parte de los trabajadores repercute de manera abismal en una organización, logrando causar pérdidas de hasta 250000 millones de dólares anuales, según el departamento de trabajo. (Citado en Vargas, 2010)

Sánchez (2010) hace mención sobre cómo es que el liderazgo puede generar tanta influencia sobre el comportamiento organizacional y sobre la motivación de los colaboradores de dicha organización. La desmotivación es un problema fundamental en cualquier empresa, sin importar su marca, sus productos, sus clientes externos, ni otros factores, esto se debe a que al no

tener a sus colaboradores adecuadamente motivados, los clientes internos y externos son los más afectados, pues les ofrecen servicios de mala calidad. (Citado en Alvarado y Llanca, 2014).

Según Horna (2014), en el Perú la mayoría de las organizaciones públicas carecen de la presencia del liderazgo y se siente la ausencia de líderes para gestionar sus recursos humanos. Esto define a los jefes de la organización y determina el éxito o el fracaso de la misma.

En la organización donde se lleva a cabo esta investigación, existe la falta de compromiso con el puesto que tienen los jefes de áreas, y la falta de concientización, capacitación y preparación para liderar un grupo de personas, y de la misma manera la escasa tolerancia frente a un error o equivocación tanto por parte del grupo de personas como por parte del jefe mismo.

El ser humano es especialmente reconocido por su capacidad para la adaptación. En ese sentido, pocos seres vivos tienen la habilidad que éste demuestra para establecerse, prosperar y desarrollarse en cualquier parte del planeta y bajo cualquier circunstancia. Encontrar personas o asentamientos de grupos en todo extremo de nuestro mundo puede ser algo que sigue sorprendiendo, ciertamente, pero no deja de tener vigencia y, lo que es más, continúa reuniendo elementos muy curiosos que merece la pena, sin duda, estudiar para profundizar y aprender (Martín, 2013).

En la empresa a realizar esta investigación se ha observado que los colaboradores viven entre adversidades, siendo la principal adversidad el

tema económico, la población a quien va dirigida esta investigación viven en pueblos alejados de la ciudad de los cuales algunos no cuenta con servicio eléctrico, agua potable o incluso una vivienda apropiada para vivir ya sea de manera individual como familiar. En el caso familiar es la cabeza o cabezas de la familia que luchan día a día por darles lo mejor a sus hijos por más de que no tuvieras un trabajo estable, tratan de sobresalir de cualquier forma para que los hijos lleven una calidad de vida aceptable, con alimento, vestimenta, educación y un techo donde vivir. Algunos sobresalen en sus deberes mientras otros solo trabajan por subsistir.

Reconocer las metas, objetivos, sueños, o cualquier actividad o hecho en el que la persona quiera sobresalir, así como reconocer los obstáculos, las vicisitudes y adversidades existentes que dificulten el logro personal y la lucha por alcanzar la autorrealización, son claves fundamentales para el hombre que sea como sea quiere alcanzar el éxito, la persona que hace hasta lo imposible por sobreponerse ante un mal momento, es aquella a la que se debería de reconocer su alto grado de resiliencia y nivel de superación.

El estilo de liderazgo ya sea positivo o negativo para la dirección de personas, se relaciona con el nivel de resiliencia de cada individuo. Imaginando en la posible relación que pudieran tener estas variables, se vería desde el punto de que el trabajador con un estilo de liderazgo que motiva a su equipo de trabajo y se preocupa por su alcanzar los logros ya sean personales o de equipo, posee una personalidad resiliente; lo contrario a una persona con un estilo de

liderazgo negativo que no cuida, y no vela por la satisfacción que deben de tener cada integrante de su equipo, de trabajar mano a mano junto con él.

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y la resiliencia en trabajadores de una empresa privada dedicada a la venta de seguros de Chiclayo?

1.3. Delimitación de la Investigación

La presente investigación se realizó en una empresa de seguros llamada MAPFRE en la sucursal ubicada en la ciudad de Chiclayo.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Esta investigación es importante porque responde a la necesidad de analizar los estilos de liderazgo que influyen y promueven a un colaborador resiliente dentro de una organización y de esta manera aumentar su nivel de desempeño laboral, puesto que son variables relacionadas a que el o los colaboradores de una empresa puedan sobresalir dentro de la misma, además que estén dispuesto a motivar a sus subalternos, delegar funciones, solucionar problemas adecuadamente y velar por un clima laboral favorable.

Por otro lado el presente trabajo de investigación tiene como finalidad potenciar el aprendizaje y las capacidades de investigación, análisis y redacción del investigador, para un desarrollo óptimo en su formación profesional.

De la misma manera esta investigación es importante para la población con la que se trabaja, la importancia de conocer su comportamiento frente al hecho de liderar un grupo de personas es fundamental para potenciar esa habilidad o en caso contrario desarrollar la capacidad de un buen liderazgo; así como también saber sobre su capacidad de resistencia frente a los acontecimientos amenazantes que impiden continuar con sus actividades diarias o con sus vidas sin que el obstáculo por el que están pasando impida en su totalidad a alcanzar sus metas.

1.5. Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones existentes en esta investigación se presentaron el hecho de cambiar de población en dos ocasiones, por escaso personal para la investigación; así como también la larga duración para aplicar las pruebas psicológicas a la población.

1.6. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Ecuanimidad de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Sentirse bien solo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017

Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Confianza en sí mismo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Perseverancia de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Satisfacción Personal de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Internacionales

Lagos (2014) en su tesis “Estudio de la relación entre el estilo de liderazgo de mujeres en cargos directivos y el tipo de cultura organizacional. Cuatro casos reales de mujeres empresarias y ejecutivas de distintas organizaciones de la Ciudad de Buenos Aires, año 2013”. Su objetivo general fue conocer y describir el estilo de liderazgo de cuatro mujeres ejecutivas y la relación con la cultura organizacional en la que estas se desempeñan; es un tipo de investigación descriptivo – correlacional, el cual obtuvo como resultado que estas mujeres líderes tienen una mayor adaptabilidad a su cargo y responden de manera positiva a las exigencias que requiere el puesto, son protagonistas dentro de la sociedad y son vistas de manera ejemplar e inspiradora para el aprendizaje y superación de sus seguidores, el origen de la investigación se dio por el motivo de que en tiempos anteriores era difícil para una mujer trabajar y más aún conseguir un cargo directivo en una empresa, esto se debe a su forma de pensar, actuar, responder a las situaciones difíciles o adversidades que atravesaban en su paso por una empresa, su manera de llevar paso a paso y con dedicación su carrera laboral, incluso al punto de cambiar poco a poco y de forma positiva la cultura organizacional, esta investigación fue muy importante para desarrollar y potenciar el liderazgo en

las mujeres trabajadoras con la finalidad de motivarlas en la posibilidad de poder alcanzar un cargo directivo o ejecutivo con el hecho de mejorar sus capacidades.

Estrada, Roa & Tobo (2012) Colombia. Realizaron una investigación llamada “Nivel de resiliencia en mujeres maltratadas por su pareja”, la cual tuvo como objeto de estudio la correlación entre el maltrato en pareja y el nivel de resiliencia, donde tuvo una población de 236 mujeres maltratadas por su pareja. Se utilizó como instrumento la lista de chequeo de experiencias de maltrato en la pareja y la escala de resiliencia de Wagnild y Young; en ese maltrato existe diferentes tipos, entre ellos: económico, sexual, psicológico, físico y emocional. Entre sus resultados mostraron que el 93% de las mujeres encuestadas fueron víctimas de violencia o maltrato por parte de su respectiva pareja; además también se reveló que es el maltrato psicológico el que se presenta con mayor frecuencia y el maltrato económico y sexual el de menor frecuencia, esto se debe a que entre la población existen más mujeres solteras que bordean los 20 años, no tienen hijos y no son convivientes, por lo tanto el único maltrato que pueden recibir son insultos ofensivos por parte de su pareja, sí desde esa premisa nos basamos en la definición de resiliencia de Wagnild y Young que refiere que es una característica de la personalidad la cual modifica el efecto negativo del estrés y además genera la adaptación ante los infortunios de la vida, entonces concluimos que la población de la investigación puede tener altos niveles de resiliencia en general, sin embargo no puede ser correlativo puesto que un alto porcentaje de la población pasa

por una etapa de enamoramiento y/o noviazgo donde una discusión puede ser mal interpretada según la perspectiva de los miembros que conforman la pareja.

Castañeda, Medina & Puentes (2015) Bogotá. En su investigación “Liderazgo y resiliencia. Una revisión de la literatura”, tuvieron como objetivo general, especificar la relación que existe entre el liderazgo y la resiliencia en los individuos al enfrentar diversos contextos conflictivos para desarrollar sus habilidades laborales y cómo estos conceptos pueden generar y/o incrementar su capacidad de adaptación dentro de las organizaciones; todo ello se medirá a través de una revisión de literatura, no obtuvieron resultados, puesto que la investigación se basó en un marco teórico sobre liderazgo, resiliencia y como están relacionados en una organización. En esta investigación, los autores afirman que, además de la superación de adversidades, una de las características más remarcadas de la resiliencia es, avanzar aún más lejos de lo que el cambio lo permite, logrando así, sobresalir incluso después de haber solucionado o superado el problema; definición que relacionada a una organización no indica que no reacciones frente a los cambios generados por el mercado y por el movimiento de la industria a un ritmo acelerado, por el contrario, es la empresa la que debe anticiparse a esta aceleración abrupta con la finalidad de afrontar y dar un giro positivo a estos cambios, a través de su capacidad de generar y construir estrategias que logren superar las expectativas que tiene la misma empresa con respecto a superar una crisis y los retos que su entorno organizacional le impone. Es un cambio de

perspectiva, en donde todas esas modificaciones radicales, en lugar de ser vistas como un obstáculo o una traba que impide continuar con el trabajo a realizar, deben ser vistas como un evento que genera un sin número de opciones para potenciar las capacidades y habilidades de la empresa, así también verla como una oportunidad para tomar nuevos caminos con mejores resultados y posiblemente con los mismos recursos disponibles o menos. Es ahí donde el líder se vuelve indispensable para superar las adversidades.

Nacionales

Celis & Sánchez (2012) Lima. En su investigación "El liderazgo distribuido en docentes de una institución educativa particular", tuvo como objetivo general conocer cuáles de las características del liderazgo distribuido que consta de la confianza, talento, motivación y liderazgo múltiple, son las que perciben los docentes de una Institución Educativa Escolar Particular por parte del director. Esta investigación de tipo descriptivo dio como resultado que fue la confianza la característica más valorada por los docentes de dicha Institución educativa; seguida por la motivación, el talento y el liderazgo múltiple. Esto quiere decir que el director refleja seguridad sobre los docentes de dicha Institución Educativa Escolar Particular, transmitiendo esta característica en cada uno de ellos; con la finalidad de que promuevan el liderazgo entre sus compañeros de trabajo y los estudiantes, este resultado se asume debido a que el 64.29% de los docentes, son aquellos que trabajan en la institución desde hace más de

tres años, tiempo suficiente para generar un clima de confianza entre colaboradores.

Baca en el 2013 realiza su investigación llamada “Resiliencia y Apoyo Social percibido en pacientes oncológicos que acuden a un Hospital de Trujillo”. Esta investigación tuvo como objetivo, identificar la relación existente entre la resiliencia y el apoyo social percibido en pacientes oncológicos que acuden a un hospital de Trujillo, donde tuvieron como muestra a 100 pacientes diagnosticados con cáncer, mayores de 18 años y de ambos sexos, que acudieron a dicho hospital durante el periodo de noviembre a diciembre del 2012. Entre sus resultados obtenidos revela que existe una correlación directa entre el nivel de resiliencia y el apoyo social percibido en los pacientes con cáncer. Según el estudio, indica también que existieron diferencias marcadas con respecto al nivel de resiliencia ya que según su grado de instrucción no permitían un adecuado constructo de los reactivos, esto se debe a que el paciente interpreta el apoyo social percibido de manera consistente con sus creencias más profundas, lo que quiere decir que según sus sentimientos emociones y su nivel cognitivo, el paciente evalúa el apoyo social según su parecer. Lo que puede ser una percepción distorsionada si en caso no tiene un grado de instrucción adecuado sobre el apoyo social que debe recibir por parte del personal sanitario del Hospital de Trujillo. Además también se reveló que el nivel de resiliencia variaba según el tipo de cáncer que los pacientes tenían, el cáncer de mama, cáncer de colon, cáncer de próstata, cáncer al útero, cáncer gástrico y entre otros; y según la etapa del proceso de cáncer.

Locales

Quispe & Malca (2011) Chiclayo, realización una investigación titulada “Liderazgo y clima laboral en docente de la Universidad Señor de Sipán”, el estudio de tipo correlacional, contó con una muestra de 46 docentes universitarios de ambos sexos de las Escuelas de Ciencias de la Comunicación y de Arte y Diseño, tuvo como objetivo establecer la relación entre estilos de liderazgo y clima laboral en los docentes universitarios ya mencionados, para ello utilizaron el test de estilos de liderazgo adaptada por Alarcón, Castillo y Díaz, y la escala de clima laboral adaptada en el Perú por Sonia Palma. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación directa entre ambas variables, esto quiere decir que mientras más aumenta el nivel del clima laboral, mayor desarrollo de estilos de liderazgo existe; sin embargo no responde al objetivo general mencionado anteriormente, su resultado es universal ya que según las teorías que definen los autores sobres sus variables y según sus antecedentes encontrados sobre la relación entre las variables, su resultado era el esperado, mas no indica si el clima laboral es el adecuado, o si los estilos de liderazgo utilizados son los correctos y se refleja en el clima laboral.

Ascencio, en el 2015, en su tesis titulada “Resiliencia y estilos de afrontamiento en mujeres con cáncer de mama de un hospital estatal de Chiclayo 2013”, tuvo como objetivo, determinar la asociación entre los niveles de resiliencia y los niveles de estilos de afrontamiento en las mujeres con

cáncer de mama de un hospital estatal de Chiclayo, 2013. En su investigación de tipo correlacional, se evaluaron a 70 pacientes entre los rangos de edades de 25 y 60 años. Se descubrió que la resiliencia de la población no llega a un nivel alto, eligen el estilo centrado a la emoción, por encima del estilo centrado en el problema y centrado en otros estilos. Por ende el nivel de las mujeres con cáncer de mama están en un nivel medio de resiliencia.

2.2. Estado del arte

No se aplica a esta investigación.

2.3. Base teórica científica

2.3.1. Liderazgo

Liderazgo es, aquel dominio interpersonal que un individuo desempeña en un contexto específico, es encaminada mediante el proceso de comunicación entre dos o más personas con la finalidad de alcanzar uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es considerado como un fenómeno, el cual sucede únicamente en la interacción social, y que además debe ser analizado en función a las relaciones existentes entre las personas que pertenecen a una determinada estructura social ya sea dentro o fuera de una organización (Chiavenato, 1999).

Según Donnelly, Gibson & Ivancevich (1996), así como existen líderes que se encuentran en una posición de alto cargo como lo es un puesto de gerencia, también los hay en los grupos informales de trabajo, o mejor dicho entre los trabajadores que pertenecen a una misma

jerarquía dentro de una estructura organizada. El liderazgo es la capacidad que tiene una persona para convencer a las demás a través de sus fortalezas para lograr alcanzar las metas propuestas y obtener un beneficio a nivel grupal e individual. Es el ser humano el protagonista que se encarga de unir a un grupo de personas y los convierte en un equipo de trabajo sólido y estable. Las actividades realizadas por la dirección; como la programación, la distribución y la toma de decisiones, se vuelven positivas cuando el líder tiene el poder de estimular y aumentar la motivación ya sea intrínseca o extrínseca de las personas, llevándolas a conseguir buenos resultados.

Casares & González (1999), el líder como tal, completo en todos los niveles y en todos los campos de trabajo humano, no es más que un creador y constructor de la cultura organizacional dentro de la empresa donde ejerce dicha función. Es por el líder donde se tiene que empezar a tener una buena relación laboral entre los colaboradores de una empresa, sin distinción de áreas de trabajo, ni mucho menos de puestos de trabajo. Es necesario saber influenciar a las demás personas para lograr un mejor procedimiento en el propósito de alcanzar las metas propuestas. Este autor hace énfasis en que esa influencia que posee el líder no puede limitarse o a unas pocas ocasiones o acciones, muy por el contrario, tiene que persistir y fortalecer su capacidad de liderar con el transcurrir del tiempo. Lo cual significa que el papel del líder sea permanente, no solo con la finalidad

de que siempre tenga que generar influencia sobre un equipo de trabajo determinado, sino para generar el aprendizaje sobre liderazgo entre ellos mismo.

Achua & Lussier (2011) definen el liderazgo como un proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio. Estos autores señalan y analizan 5 elementos claves de su definición, los cuales serán explicados a continuación:

Líderes y seguidores

Como señala la definición "*influencia entre líderes y seguidores*", quiere decir que así como el líder tiene el poder de influenciar a sus seguidores, sus seguidores también pueden transmitir influencia sobre el líder, tanto el líder como los seguidores intercambian ideas o conceptos influyentes para su toma de decisiones, es allí donde los buenos seguidores influyen en los líderes y también desempeñan roles de liderazgo cuando es necesario. Un líder que no es efectivo tiene seguidores que influyen en él, que incluso pueden ser su portavoz y liderar al grupo de personas o quipo que lo sigue.

Influencia

Es el proceso donde el líder al comunicar sus ideas para lograr alcanzar objetivos, gana la aceptación para ellas y motiva a sus seguidores a través del cambio organizacional para un bien común, es ahí donde los seguidores toman la decisión de respaldar e implementar esas ideas. La influencia va de la mano con el poder, la política y la negociación.

Objetivos organizacionales

Los líderes efectivos piensan en el interés que tienen en común con su equipo de trabajo y con la organización, el líder está obligado a tener una visión compartida para obtener beneficios para los que conforman la organización tanto interna como externamente y para la misma organización además.

Cambio

Un líder efectivo observa el progreso de la organización y el desempeño de su equipo de trabajo, deben estar alerta al presentarse la oportunidad de generar un cambio continuo para potenciar el desempeño y generar satisfacción entre los seguidores. Son aquellos trabajadores los que están dispuestos a asumir riesgos e intentar cambios nuevos, los que más sobresalen y avanzan dentro de la organización.

Personas

Las relaciones interpersonales que debe de tener un buen líder deben de ser positivas y gratificantes tanto para el líder como para cada miembro del equipo de trabajo, donde puedan disfrutar trabajar mano a mano con él, orientándolas con el afán de conseguir el éxito.

Según Jiménez en el 2003 (citado por Ramos en 2003) la influencia que tiene un líder sobre un grupo de personas es prolongada durante un tiempo considerable, además el número de seguidores puede ir en aumento dependiendo del impacto generado por el líder hacia dicho grupo de personas.

Ginebra (1997) refiere que, la palabra liderazgo no debe ser usada para definir a una persona con capacidades excepcionales para lograr todo lo que se propone el líder, por el contrario debe ser referida como una capacidad de influenciar sus opiniones sobre un equipo o un grupo de trabajo. Además el autor expresa también que un líder no es una persona que necesariamente logre el éxito por el hecho de dirigir un grupo de personas, se puede tener liderazgo y aun así fracasar en sus actividades.

Ginebra (1997) indica que, el liderazgo se forja en la fragua del éxito. En manos del líder de altura el éxito se convierte incluso en leyenda, porque se tiñe de la emotividad con que se reviste toda la acción del

líder. Gracias al éxito, hay un momento en que el propio líder se convierte en una leyenda que engendra una presión popular que dificulta el juicio técnico.

Por otro lado, Curphy, Ginnett & Hughes (2007) definen el liderazgo como una capacidad, la cual no solo le compete al líder como tal, sino también a los seguidores y la situación que se presenta. Algunos investigadores en el liderazgo resaltan esa capacidad propia de la personalidad, en complemento con los rasgos físicos y/o comportamientos del líder; otros lo asumen como un aspecto latente en el líder que se activa en la situación indicada para que el líder pueda resaltar esa capacidad

Entre algunas otras definiciones de liderazgo, encontramos:

> Proceso en el cual el líder orienta a un subordinado a tener una conducta adecuada (Bennis, 1959).
>
> Gobernar y disponer del trabajo del equipo de trabajo (Fiedler, 1967).
>
> Relación interpersonal en la que otros cumplen porque quieren, no porque tengan que hacerlo (Merton, 1969).

El liderazgo es tanto racional como emocional

El liderazgo en una persona hace revelar no solo aspectos racionales sino también emocionales que refieren de su experiencia como seres

humanos; sus acciones y estrategias de persuasión están basadas tanto en su raciocinio y su lógica, como en la inspiración y la pasión que tienen por la obtención de resultados en base al trabajo en equipo. Puesto que las personas constantemente cambian sus pensamientos, sentimientos, ideales, planes, metas, necesidades, temores, ambiciones, fortalezas y debilidades, su momento de resaltar sus habilidades de líder pueden ser muy influenciables como también puede no serlo. Ya que las personas son seres racionales y emocionales, está en la capacidad del líder saber utilizar las estrategias adecuadas para influir en sus seguidores tanto de manera racional como emocional siempre y cuando tengan en consideración las consecuencias que implican utilizar estas tecinas, siempre pensando en la moral de sus seguidores. (Curphy et. al. P.8).

Desde una perspectiva diferente se ve al liderazgo como una capacidad que involucra la observación por parte del líder hacia los seguidores en el aspecto racional y emocional propios de la naturaleza humana. El buen liderazgo se trata de realizar un análisis exhaustivo de las fortalezas y debilidades de los seguidores en base a la observación de conductas, es parte del buen liderazgo saber llegar a los seguidores, ya sea de manera racional con incentivos salariales, como de manera emocional con apoyo social, es saber llegar a los seguidores de una u otra forma es una función importante en el liderazgo.

Liderazgo y administración.

Al tratar de contestar “¿qué es el liderazgo?”, es conveniente establecer la relación entre el liderazgo y la administración. Para muchos autores, el término **administración** está referido a conceptos como eficiencia, planificación, gestión de documentos, procesos, regulaciones, control y coherencia. Con frecuencia, el liderazgo está asociado con términos como asumir riesgos, innovación, creatividad, desarrollo y visión. Según otros autores, refieren que el liderazgo es una cualidad para seleccionar los valores, mientras que por otro lado la administración no se basa en eso. Según Bennis en 1985 y Zaleznik en 1983; los líderes “hacen lo correcto”, mientras que los gerentes “hacen las cosas bien”. Es a partir de este punto donde Bennis en 1989, especifica otras distinciones entre gerentes y líderes:

Los gerentes administran, los líderes innovan.

Los gerentes mantienen, los líderes desarrollan.

Los gerentes controlan, los líderes inspiran.

Liderazgo y seguidores

Un aspecto de la definición de liderazgo en nuestro texto merece particular señalamiento: el liderazgo es la capacidad de generar influencia social sobre los miembros de un grupo de personas sin importar su género, condición social o económica. El liderazgo no

necesariamente es la capacidad de una persona que está por encima de otra, el liderazgo surge de una persona que quiere generar un cambio no solo particular, sino también a nivel social o grupal, un seguidor con la adecuada influencia y motivación puede convertirse en un líder potencial para otras personas. En años recientes, tanto practicantes como estudiosos han resaltado la relación del liderazgo con los seguidores. Como señaló Burns (1978), la idea del "liderazgo de un solo hombre" es una contradicción de términos. (Curphy et. al. PP.10, 12).

Interacción entre el líder, los seguidores y la situación

Líder

No todos los líderes tienen las mismas cualidades, pero de manera general comparten muchas características. Investigaciones sobre liderazgo han demostrado que los líderes tienen un pensamiento más abierto, diferencia de sus seguidores, para diferenciar un líder efectivo de un líder ineficaz es preciso tener en cuenta varios rasgos de personalidad, así como capacidades cognoscitivas, habilidades y valores. El temperamento es el rasgo de la personalidad que puede afectar fuertemente a un líder, ya que puede ser o muy tranquilo o estar propenso a exabruptos emocionales tanto positivos como negativos. Los estudios indican que son los líderes con disposición a la tranquilidad y con buen trato a sus seguidores a pesar de resultados

negativos, obtengan mayor acogida y una recopilación de información más completa y oportuna de subordinados, a diferencia de aquellos jefes con temperamentos explosivos y una mala reputación sobre el mal trato que reciben sus seguidores (Curphy et. al. PP.27 ,28).

Entre otro aspecto importante del líder es cómo fue que él o ella lograron estar en su posición actual. Aquellos líderes que son designados por los superiores se les puede complicar el hecho de tener credibilidad y lealtad por parte de sus subordinados que aquellos líderes que son elegidos por un consenso realizado por los mismo seguidores o aquellos que emergen por su propia cuenta buscando un cambio a nivel social o grupal. Constantemente los líderes que emergen por su propia cuenta o los electos tienen mayores capacidades para generar influencia en un grupo con la finalidad de alcanzar las metas propuestas a través de las capacidades que poseen cada uno de sus seguidores. Sin embargo, tanto líderes electos como emergentes necesitan ser sensibles ante sus grupos si quieren seguir en el poder (Curphy et. al. PP.27 ,28).

En términos generales, la experiencia o historia que tiene una persona cumpliendo las funciones de un líder o que a pesar de ser un subordinado resalta las capacidades de liderazgo dentro de una organización es sumamente importante para su continuo desarrollo y desenvolvimiento como persona y profesional, son aquellos que van

escalando dentro de la organización ya que cumplen con las aptitudes para llevar un equipo de trabajo al éxito. Una organización considera importante la promoción de sus trabajadores y convertirlos en líderes, puesto que gracias al tiempo que han laborado dentro de la empresa, conocen más sobre la cultura de la empresa, sus políticas, su clima y todo el entorno en el cual ha trabajado antes de ser promovido como un líder, conoce más las necesidades del cargo donde ha estado sujeto antes de ser promovido, por ende son los más listos para “llenar el puesto más rápido”. No obstante esto es probable que afecte, para bien o para mal, la libertad que otros en la organización están dispuestos a dar al líder; si el líder es muy respetado por un historial de logros, puede tener más libertad que un recién llegado, cuyo récord de pista es menos conocido. Por otra parte, muchas personas tienden a dar a los nuevos líderes una oportunidad justa de tener éxito y los recién llegados a una organización a menudo toman tiempo para aprender las normas, reglas y costumbres informales de la empresa antes de tomar decisiones radicales o potencialmente controvertidas (Curphy et. al. PP.27 ,28).

Los seguidores

Son una parte importante de la ecuación del liderazgo, pero su función no siempre ha sido apreciada. Por ejemplo, al revisar la historia uno se asombra por las contribuciones de líderes individuales extraordinarios.

La motivación que tienen los seguidores por naturaleza para hacer su trabajo es de suma importancia, puesto que depende del líder motivarlos e incentivarlos a lograr las metas propuestas, el líder debe saber llegar a la motivación intrínseca de sus trabajadores para que puedan trabajar por sus propios ideales muy aparte del incentivo externo (Curphy et. al. PP.28, 29).

El número de seguidores que estén frente a un líder también es influenciable tanto para el líder como para los seguidores presentes, existe mayor motivación cuando todos se suman a una sola causa y luchan por hacerlo de manera adecuada. Por ejemplo, un gerente de tienda con tres dependientes que trabajan para él puede dedicar más tiempo a cada uno de ellos (o a otras cosas) que un gerente con ocho dependientes y un servicio de entregas separado; presidir una fuerza de tarea de 18 miembros. Además de lo ya mencionado también depende de la confianza que los seguidores tienen en el líder y la seguridad de que el líder esté interesado en su bienestar (Curphy et. al. PP.28, 29).

La situación

Se define como el evento en el cual el líder muestra las capacidades que tiene para dirigir un grupo o equipo de trabajo, la situación es totalmente dinámica, lo que quiere decir que cambia constantemente, tanto la interacción del líder, la respuesta de los seguidores y el

contexto bajo el cual están regidos ambos elementos (líder – seguidores).

PODER Y LIDERAZGO

Fuentes de poder del líder

Muchas personas han sufrido la situación de tener que estar de pie antes el jefe y permanecer así mientras éste habla con ellos y se encuentra sentado detrás de un escritorio. Tal vez pocas personas en esa situación malentiendan el mensaje de poder. Además de los factores apenas descritos, otros aspectos de la disposición de la oficina pueden afectar el poder de un líder o seguidor. Un factor es la forma de la mesa usada para las reuniones. Los individuos que se sientan a los extremos de mesas rectangulares a menudo tienen más poder, en tanto que las mesas circulares facilitan la comunicación y minimizan las diferencias de estatus. Sin embargo, la asignación de asientos específicos hasta en mesas circulares pueden afectar las interacciones de los participantes; a menudo, los individuos que pertenecen a los mismos grupos y coaliciones se sentaran juntos. Al hacer esto, los miembros de la misma coalición pueden ejercer más poder como grupo colectivo que el que tendrían al sentarse separados.

El mostrar símbolos como diplomas, reconocimientos y títulos de manera destacada también puede incrementar nuestro poder. Esto quedó demostrado con un experimento en un entorno universitario

donde un conferencista invitado a varias clases fue presentado de manera distinta en cada una. A un grupo se le presentó como un estudiante; a otros grupos como conferenciante, conferenciante destacado o profesor, respectivamente. Después de la presentación, cuando ya no estaba en el salón, la clase estimó su estatura. Es interesante que el mismo hombre fuera percibido por diferentes grupos como más alto con cada incremento de su posición académica. El "profesor" fuer recordado como que media varios centímetros más que el "estudiante" (Wilson, 1968).

French y Raven (1959) identificaron cinco fuentes, o bases, de poder que son parte de la personalidad de un líder para influir en sus seguidores. De estas cinco fuentes: una es primordialmente función del líder, otra que es función de la relación entre líderes y seguidores, la siguiente es básicamente una función entre líder y situación, una que es principalmente función de la situación, y por última, una que involucra los tres elementos.

Poder de experto

Es el poder del conocimiento. Se dice que algunas personas tienen la capacidad de generar influencia en otras personas partiendo de su experiencia relativa en áreas particulares. Un cirujano puede ejercer considerable influencia en un hospital porque otros dependen de sus conocimientos, habilidades y juicio aunque no tenga ninguna autoridad

formal sobre ellos. Un mecánico puede ser influyente entre sus pares por ser reconocido como el mejor de la ciudad.

Ya que el poder experto es una función de la cantidad de conocimientos que poseemos relativos al resto de los miembros del grupo, es posible que los seguidores tengan más poder experto que los líderes en ciertas situaciones. Por ejemplo, los nuevos líderes a menudo poseen menos conocimientos de las labores y tareas realizadas en una unidad de trabajo partículas que los seguidores en este caso, los seguidores pueden ejercer influencia considerable cuando se toman decisiones relativas a procedimientos de trabajo, nuevo equipo o la contratación de obreros adicionales.

Poder referente

Una forma de contraatacar los problemas derivados de la falta de experiencia es establecer fuertes lazos interpersonales con los subordinados. La satisfacción que tienen las personas o los miembros de un equipo de trabajo al seguir a un líder en su forma de trabajo, causa admiración y lo ven como un modelo a seguir.

Este poder a menudo toma tiempo para desarrollarse. Más aún, a veces puede ser complicado para un líder lograr ser referente, debido a que por ser una persona de carne y hueso, así como tiene sus virtudes también tiene sus defectos, y en su afán por lograr un cambio positivo puede lograr uno negativo perjudicando no solo a sí mismo sino a su

equipo de trabajo y seguidores. Es de esa manera que el poder referente se convierte en una calle de dos vías: cuanto más fuerte la relación, más fuerte es la influencia que líderes y seguidores ejercen entre ellos.

Poder legitimo

Considerado como nuestra autoridad formal y oficial. Algunas personas hacen que las cosas sucedan porque tienen el poder o autoridad de hacerlo. Los individuos con poder legítimo ejercen su autoridad sobre sus seguidores o subordinados, a partir de la toma de decisiones de acuerdo a la posición y función que cumple dentro de la organización.

Poder de recompensa

Influencia que ejerce un líder en subordinados debido al control sobre los recursos deseados. Esto puede incluir el poder de otorgar aumentos, bonos y promociones; otorgar posesión; seleccionar personas para asignaciones especiales o actividades deseables; distribuir recursos deseados como computadoras, oficinas, espacios de estacionamiento o dinero para viajes; interceder positivamente en favor de otro; reconocer con recompensas y alabanzas; etc.

Los líderes varían en los tipos y frecuencia con la que otorgan recompensas, pero la posición que ocupan también ayuda a determinar la frecuencia y los tipos de recompensas otorgados.

Poder coercitivo

Es lo opuesto al poder de recompensas, es la parte negativa de aprovechar su influencia en otros sujetándolos a sanciones negativas. En otras palabras, es la capacidad de controlar a otros a través del temor al castigo o la pérdida de valiosos resultados. Al igual que el poder de recompensas, el poder coercitivo es en parte función del líder, pero la situación a menudo limita las acciones coercitivas que un líder puede seguir. Este tipo de poder se encuentra en las cortes marciales del ejército de desertores, en la policía, etc.

El liderazgo se define como tal por la capacidad de dirigir a un grupo o equipo de trabajo y como lograr establecer un adecuado el clima laboral. De esta manera es que encontramos a los líderes Generativo Punitivo (GP), Generativo Nutritivo (GN), Raional (R), Emotivo Libre (EL), Emotivo Dócil (ED) y Emotivo Indócil (EI).

Entre las características diferenciales que existen entre estos estilos de liderazgo encontramos:

Generativo Punitivo (GP):

Su primordial preocupación es la disminución de la producción.

Posesivo, exigente, inflexible, malagradecido y conservador.

No delega autoridad.

Grupo en función a su presión y su presencia.

Toma una decisión y lo anuncia.

Generativo Nutritivo (GN):

Hace el bien al grupo, lo nutre, da libertad.

Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo.

Convence a su grupo a que acepten su decisión.

Protege apoya y orienta.

Se orienta con el estilo sobreprotector.

Racional (R)

El equipo trabaja en la ausencia del líder.

Capta las necesidades del grupo.

Recibe y respeta las ideas y sugerencias.

Es considerado, servicial, amistoso y competente.

Emotivo Libre (EL)

Hace lo que siente de forma natural y espontaneo.

Expresa sus emociones auténticas.

Grado de inseguridad sobre su éxito.

Desea que su grupo sea como una gran familia.

Emotivo Dócil (ED)

Hace lo que le dicen.

Sumiso, avergonzado, sentimientos de culpa.

Cae en estado de depresión.

Cede su responsabilidad al grupo.

No asume autoridad sobre el equipo.

Emotivo Indócil (EI)

Utiliza cualquier estrategia que considera útil para alcanzar sus metas.

Le importan más sus propios intereses.

Permite que el grupo actúe de manera estructurada.

Se fijan principalmente en el comportamiento que no les favorece.

El grupo trabajan únicamente bajo presión y en presencia del líder.

2.3.2. Resiliencia

Martín (2013), refiere que, la resiliencia es mucho más que una idea teórica. El principal valor del perfil resiliente es que tiene importantísimas repercusiones prácticas para el funcionamiento de las personas cuando se pone en marcha. Dado que no existe la vida

exenta de dificultad (sólo existen grados de la misma), la capacidad para poder reponerse ante ellas y superarlas con éxito se convierte en una opción más que interesante y en una cuestión eminentemente pragmática que trasciende los simples planeamientos teóricos.

La resiliencia es una característica de aquella persona que tiene un deseo y un propósito para salir adelante a pesar de las vicisitudes a las que se enfrenta, sin importar la magnitud de las adversidades, puesto que la perspectiva de cada persona sobre las cosas, eventos, otras personas, lugares, en fin, sobre todo lo que existe y pudiera existir ya sea objetivo o subjetivo, real o irreal, es diferente, es cómo cada persona mide la intensidad de sus problemas, dificultades o adversidades, y cómo es que se la resuelven para salir adelante, porque no se trata de llevarlas a cuestas y seguir con su camino, se trata de soltar la carga y utilizar cada pieza de esa carga para convertirla en una herramienta favorable o bien desecharla para continuar con el camino de paz, sintiéndose bien uno mismo sabiendo que sigue adelante y mejor aún sin perjudicar a otras personas (Martín, 2013).

La psicología cognitivo-conductual es la que estudia el comportamiento de los seres humanos desde varias dimensiones, y la resiliencia no se aparta de esta rama de la psicología puesto que es un comportamiento ante una situación donde no todas las personas pueden tener una

respuesta positiva y salir airoso de la adversidad por la cual pasa. El término de “conducta resiliente” se usa desde una concepción genérica, como un ente que está compuesto de diferentes aspectos:

a) En primer lugar, la conducta visible, se puede identificar fácilmente a una persona con una personalidad resiliente, a través de sus deseos que tiene para progresar y salir adelante a pesar de pasar por posiblemente el peor evento de su vida, es a partir del progreso donde se puede decir que su conducta es visible. Igualmente cuando se observa la escasa preocupación o el poco ánimo que tiene una persona para sobrellevar la dificultad del momento, estas son el tipo de conductas que están lejos de contribuir positivamente al desarrollo personal de la persona y lo único que hacen es entorpecer el fortalecimiento de ese perfil resistente.
b) Los aspectos cognitivos se refieren al hecho de realizar un análisis positivo de la situación adversa a la que la persona se está enfrentando. Esto significa aceptar las características de la situación problemática enfrentada, más no hacerle frente a la derrota, por el contrario, convertir esas características negativas en recursos aprovechables a nuestro favor. Son estas personas que logrando hacer lo antes mencionado logran tener muchas más probabilidades de mantenerse activos en su afrontamiento y, por tanto, de superar las dificultades con éxito.

c) El área emocional sigue siendo una de las grandes armas de doble filo frente a las situaciones de sufrimiento y crisis. A pesar de todo el bagaje del ser humano en tantos y tantos aspectos, la parte emocional sigue siendo un misterio complejo de comprender. No obstante, existen personas que son capaces de ejercer control sobre sus sentimientos, tal vez no al 100% pero lograr decidir sobre ellos mismos, y son ellos los que mantienen con mucha más facilidad control sobre las situaciones problemáticas.

d) Por último, a nivel fisiológico, las situaciones problemáticas tienen la capacidad y potencialidad de generar en las personas alteraciones dañinas en los hábitos y funciones básicos del organismo; por ejemplo las practicas del buen dormir, tener una adecuada alimentación, sentido de seguridad frente a eventos causales de miedo u hostilidad, así como todo lo que tiene que ver con los circuitos hormonales y de neurotransmisores; todo esto sufriendo alteraciones al igual que el componente más importante relacionado al perfil de una persona resiliente es el afrontamiento de las situaciones de crisis y en la posterior recuperación y crecimiento personal. Una vez afectado este organismo se puede identificar la carencia de resiliencia.

Rasgos para una personalidad resiliente

Peterson & Seligman (2004, citados en Martín, 2013) han recogido veinticuatro fortalezas que podrían, de alguna forma, responder a estas cuestiones de forma muy pragmática y funcional. Según Martín (2013), pasará mucho tiempo hasta que pueda acotarse cuál sea la clasificación más ajustada, eliminando aquellos factores que puedan quedar recogidos en otros y dirigiéndose hacia una estructuración más exacta estadísticamente. Pero, de momento, parece que hay determinadas cualidades que aparecen repetidamente y de forma significativa en los diferentes estudios que han intentado evaluar y aislar estas dimensiones y es en algunos de ellos, precisamente, que este libro se centrará a lo largo de los diferentes capítulos.

Vázquez y Hervás (2009, citados en Matín, 2013), muestran la siguiente clasificación de las 24 fortalezas:

a) *Sabiduría y conocimiento:* Fortalezas cognitivas que implican la adquisición y el uso del conocimiento.

    Creatividad / ingenio, originalidad.

    Curiosidad / interés por el mundo.

    Apertura de mente, pensamiento crítico.

    Amor al conocimiento y al aprendizaje.

Perspectiva.

b) *Coraje:* Fortalezas emocionales que implican el hecho de lograr metas ante situaciones adversas.

Autenticidad, integridad, honestidad.

Valentía.

Paciencia, voluntad y diligencia.

Energía, ímpetu por las cosas.

c) *Humanidad:* Fortalezas interpersonales que implican cuidar y ofrecer amistad y cariño a los demás.

Bondad, simpatía, cortesía, humanidad.

Amor, afecto, capacidad de amar y ser amado.

Inteligencia emocional, personal y social.

d) *Justicia:* Fortalezas cívicas que conllevan una vida en continuidad saludable.

Equidad.

Liderazgo.

Trabajo en equipo, lealtad.

e) *Contención o moderación:* Fortalezas que nos protegen contra los excesos.

Capacidad de tolerancia.

Pudor, sencillez.

Sensatez, compostura.

Autorregulación y autocontrol.

f) *Trascendencia:* Fortalezas que forjan conexiones con la inmensidad del universo y proveen de significado la vida.

Apreciación de la belleza y la excelencia.

Agradecimiento

Esperanza, seguridad.

Sentido del humor.

Religiosidad, fe, espiritualidad.

Características de la resiliencia

Fernández en el 2010 refiere que la resiliencia es aquella capacidad que es el resultado de un proceso enérgico y progresivo que cambia constantemente según las circunstancias en las que se encuentra, la naturaleza de algún trauma, el contexto y la etapa de la vida la cual se

puede expresar de varias formas según su personalidad, crianza, educación, culturas y demás.

La resiliencia es una sola, independientemente de las características sociodemográficas de las personas, no importa la raza, la religión, los intereses o la cultura, la resiliencia se encuentra en todas las personas, estas la poseen de manera innata y como algo estable, lamentablemente son las personas que no saben que tienen esta capacidad de sobreponerse ante situaciones de extrema dificultad, está latente en ellos, pero si no se practica, con el tiempo se extingue; por ejemplo, aquel niño que cuenta únicamente con la influencia de sus padres, los cuales constantemente le dicen que no puede alcanzar lo que se propone porque la sociedad no se lo permite, o porque sus condiciones económicas no son favorables para que sobresalga; con el tiempo su resiliencia se va apagando, las fortalezas propuestas por Vázquez y Hervás en el 2009 (citado en Martín, 2013) se convierten en debilidades para ejercer la resiliencia en un momento crítico.

Durante el proceso de evolución del ser humano que se recalca desde miles de años atrás, éste ha pasado por un sin número de dificultades y adversidades naturales para lograr un paso más a su evolución, es a partir de allí donde su resiliencia sobresale gracias a su deseo de superación el cual debía de estar bajo amenaza para que se logre activar, en la actualidad ocurre lo mismo con el hombre moderno, su

resiliencia no podrá surgir frente a su deseo de superación si su deseo de superación no se ve amenazado.

Componentes de la resiliencia: Las tres C

Las personas resilientes cuenta con un gran sentido de *Compromiso,* una poderosa sensación de *Control* sobre los acontecimientos y están dispuestos a enfrentar los *Cambios* en la vida.

Compromiso: Capacidad de reconocerse a sí mismo como una persona que puede lograr todo lo que se propone con el solo hecho de pensar y estar convencido de que lo va a hacer, siendo responsable en su actuar y con base en sus principios y valores aceptando las consecuencias de sus actos.

Control: Es el poder que se le da a las acciones que realiza la persona y que lo que están haciendo es lo adecuado para cumplir con sus objetivos y si no lo está bien, cambiar la dirección de sus actividades para encaminarse nuevamente.

Cambios: Hace frente al cambio para evitar la estabilidad de seguir en un proceso que no le brinda buenos resultados, también es la capacidad de cambiar una dificultad como una oportunidad para un cambio totalmente positivo.

Cualidades de las personas resilientes

La teoría del desafío y los siete pilares de la resiliencia (Wolin, 1999), de las cualidades de las personas resilientes y los sistemas de apoyo que predicen el éxito personal y social.

Introspección: Es la capacidad que tiene uno mismo para preguntarse sobre la adversidad por la que está pasando y responderse con honestidad.

Independencia: Es el saber fijar límites entre uno mismo y las vicisitudes por las que está pasando sin caer en el aislamiento.

Relacionarse: Acto de crear relaciones interpersonales con los demás, con la finalidad de tener un apoyo y ser el apoyo de alguien más.

Iniciativa: Ponerse a prueba y exigirse en las pruebas más complicadas y exigidas.

Humor: Tratar de encontrar el lado agradable a las dificultades presentadas.

Moralidad: Capacidad adquirida desde muy temprana edad a través de los valores establecidos por la familia.

Por otro lado Wagnild y Young (1993), al crear la Escala de Resiliencia, definen la resiliencia como una característica de la personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Ello

connota vigor o fibra emocional y se ha utilizado para describir a personas que muestran valentía y adaptabilidad ante los infortunios de la vida.

Al crear la Escala de Resiliencia, Wagnild y Yoiung establecen 5 componentes explicados a continuación:

a) *Ecuanimidad:* Denota una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomas las cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad.
b) *Perseverancia:* Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina.
c) *Confianza en sí mismo:* Habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades.
d) *Satisfacción personal:* Comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta.
e) *Sentirse bien sólo:* Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importante.

2.4. Definición de los términos básicos

Liderazgo: Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

Resiliencia: Característica de aquella persona que tiene un deseo y un propósito para salir adelante a pesar de las vicisitudes a las que se enfrenta.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

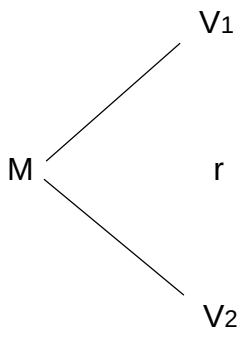
Tipo de la investigación

La investigación se enmarca dentro del alcance descriptivo-correlacional; debido a que existen dos variables, las cuales se asocian a través de un modelo predecible para un determinado grupo de población, y tienen como finalidad conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, en un contexto en particular (Hernández, Fernández & Batista, 2014).

A veces estos tipos de investigación pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales. Cuando se limitan relaciones no causales se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales y no en hipótesis causales. (Hernández, et al; 2014).

Diseño de la investigación

La presente investigación es de diseño transaccional o transversal, ya que los estudios transversales recolectan datos en un solo momento, y tiene como propósito descubrir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, abarcando varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores. (Hernández, et al; 2014).



Donde:

M = Muestra

V_1 = Estilos de liderazgo

V_2 = Resiliencia

R = Relación

3.2. Población y muestra

Ésta investigación se trabajó con una población censal, debido a que la población total está conformada por 50 colaboradores de una empresa de Chiclayo.

3.3. Hipótesis

Hipótesis General

H_1 Existe relación entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H_0 No existe relación entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Hipótesis Específicas

H1 Existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Ecuanimidad de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H0 No existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Ecuanimidad de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H1 Existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Sentirse bien solo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H0 No existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Sentirse bien solo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H1 Existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Confianza en sí mismo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H0 No existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Confianza en sí mismo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H1 Existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Perseverancia de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H0 No existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Perseverancia de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H1 Existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Satisfacción Personal de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H0 No existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Satisfacción Personal de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

3.4. Variables

De acuerdo al estudio, las variables consideradas son las siguientes:

Variable 1

Estilos de liderazgo: Escala de Liderazgo Organizacional, instrumento desarrollado por el equipo de Asesoría y Consultoria de Personal (ACP), en Lima – Perú 2003

Variable 2

Resiliencia: Escala de Resiliencia de Wagnil, G. Young, H. (1993). Adaptado por Rubén Toro Reque en 2007, Chiclayo – Perú.

3.5. Operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicadores	Niveles / Ítems	Instrumento
Resiliencia	Aptitud Resiliente	1. Confianza en sí mismo. 2. Ecuanimidad. 3. Perseverancia. 4. Satisfacción personal. 5. Sentirse bien solo.	**BAJO** **MEDIA** **MEDIA ALTA** **ALTA**	**Escala de Resiliencia de WAGNILD – YOUNG.**
Liderazgo	Generativo Punitivo **(P)**	Exigente y conservador se preocupa por la producción del grupo.	**1, 7, 13, 19**	**Escala de Liderazgo Organizacional (elo)**
	Generativo Nutritivo **(N)**	Apoya y orienta al grupo.	**2, 8, 14, 20**	
	Racional **(R)**	Recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo.	**3, 9, 15, 21**	
	Emotivo Libre	Expresa fácilmente sus	**4, 10, 16,**	

	(L)	emociones, promueve la integración de su grupo.	**22**	
	Emotivo Dócil **(D)**	Cede su responsabilidad al grupo, no asume autoridad al grupo.	**5, 11, 17, 23**	
	Emotivo Indócil **(I)**	Es dominante, ve su propio interés. Impulsado por las metas.	**6, 12, 18, 24**	

3.6. Abordaje metodológico, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Abordaje metodológico

El enfoque utilizado es cuantitativo, puesto que utiliza la recolección de datos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Hernández, et al).

3.6.2. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó es la psicométrica; que es un procedimiento estandarizado para obtener una muestra de la conducta y describirlas con base en categorías o puntuaciones. (Gregory 2012).

3.6.3. Instrumentos de recolección de datos

Liderazgo

Escala De Liderazgo Organizacional – (Elo)

a) Ficha Técnica

Nombre de la Prueba : Escala de Liderazgo Organizacional

Nombre Abreviado **:** Escala de Liderazgo – ELO

Autor **:** Egoavil, J. (s/f). La Escala, instrumento desarrollado por el equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP)

Lugar **:** Lima – Perú

Año **:** 2003

Número de ítems **:** 24

Forma de Aplicación **:** Individual o Colectiva

Tiempo de Aplicación : 10 – 20 minutos

Ámbito de Aplicación : Sujetos adultos, varones o mujeres.

b) Componentes

Generativo Punitivo (P) – Ítems 1, 7, 13, 19

Generativo Nutritivo (N) – Ítems 2, 8, 14, 20

Racional (R) – Ítems 3, 9, 15, 21

Emotivo Libre (L) – Ítems 4, 10, 16, 22

Emotivo Dócil (D) – Ítems 5, 11, 17, 23

Emotivo Indócil (I) – Ítems 6, 12, 18, 24

c) Validez y Confiabilidad:

Los criterios estadísticos de validez y confiabilidad están sujetas a la utilización de la prueba como uno de los instrumentos en la investigación de Gálvez K. (2005), “Relación entre el Liderazgo y Rasgos de la personalidad en mujeres, en gerentes de la ciudad de Trujillo”, basada en el criterio de validez establecido por jueces. Todos psicólogos organizacionales que laboran en empresas privadas y estatales. La escala de Liderazgo organizacional – Potencial de Identidad tiene validez de contenido en la medida en que:

Los reactivos han sido elaborados sobre la base de las categorías definidas en la prueba

La selección, adaptación y modificación de los reactivos han sido realizadas a partir de instrumentos que han sido construidos con rigurosidad tanto teórica, experimental como estadística.

Así mismo, en la investigación Merino y Hernández (2007) se procedió a llevar un proceso para probar las bondades psicométricas del instrumento. Utilizaron el procedimiento de Ítem – test total corregido que les permitió obtener en lo ítems

valores significativos que oscilaban entre 0.21 y 0.71. En cuanto a la confiabilidad, emplearon el método Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna. Esto es permitió obtener en las escalas del instrumento índices de confiabilidad que oscilaban entre 0.47 y 0.80.

Estos resultados son significativos, además contribuyen como antecedente u respaldo a la utilidad de la prueba para la presente investigación.

d) Material de Aplicación

Materiales:

Formatos de hojas de respuesta

Lápiz

Laptop

USB

Software Estadístico

Ofimática de Texto

Aplicación:

Se presenta el evaluado el protocolo de respuestas de la Escala. El cual consta de una tabla donde se encuentra la redacción de los 24 ítems junto a una serie de frases que caracterizan conductas, donde el sujeto debe valorar cada uno de ellas, teniendo en cuenta el intervalos de 1 al 10, considerando para

esta valoración si la frase caracteriza o no su conducta. Si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces es este caso sería de 10 puntos, mientras que si ve que no reflejan su conducta puede calificar como 1. El puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Mientras que los valore intermedios extremos (2, 3 y 4 o 6, 7 y 8) son conductas que se acercan o se alejan del comportamiento promedio (ANEXO nº 01).

e) Calificación:

La suma correspondiente a los cuatro ítems de cada tipo de liderazgo se multiplica por 2.5, obteniéndose el porcentaje que el evaluado obtiene en cada tipo de liderazgo. El porcentaje mayor indica el tipo de liderazgo que predomina en la persona. Los datos luego son vaciado a un programa desarrollado en Excel para la presente investigación, con el fin de obtener y convertir los datos cuantitativo o cualitativo, obteniendo fácilmente un perfil individual, donde se pueden apreciar gráficamente los puntajes alcanzados en relación a cada uno de los tipos de liderazgo que mide la prueba, visualizándose claramente el tipo dominante.

f) Categorías:

Identificándose el nivel de cada uno de ellos según la siguiente tabla:

POTENCIAL DE LIDERAZGO		
PD. Estilos	**Categoría**	**PD. Total**
0 – 25	Bajo	94 – 136
26 – 40	Tendencia Bajo	137 – 140
41 – 65	Promedio	141 – 150
66 – 80	Tendencia Alto	151 – 155
81 – 100	Alto	156 a más

Resiliencia

ESCALA DE RESILIENCIA

Ficha técnica

Nombre	: Escala de Resiliencia.
Autores	**:** Wagnil, G. Young, H. (1993).
Procedencia	**:** Estados Unidos.
Adaptación peruana	: Rubén Toro Reque. (2007).
Administración	**:** Individual o colectiva.
Duración	**:** Aproximadamente de 25 a 30 minutos.
Aplicación	**:** Para adolescentes, jóvenes y adultos.
Significación	**:** La escala evalúa las siguientes dimensiones de la resiliencia: Ecuanimidad, Sentirse bien solo, Confianza en sí mismo, Perseverancia, y Satisfacción. Asimismo, considera una Escala Total.

Breve Descripción

La escala de resiliencia fue construida por Wagnild y Young en 1988, y fue revisada por los mismos autores en 1993. Está compuesta de 25 ítems, los cuales puntúan en una escala tipo Likert de 7 puntos, donde 1 es

Totalmente en desacuerdo, y un máximo puntaje es Totalmente de acuerdo

Validez

El instrumento posee validez de contenido, ya que cada ítem del test, se sometió a análisis por criterio de expertos, por dos psicólogos psicometristas, determinando que es válido, para mayor veracidad se emitió un documento acreditable.

Asimismo posee validez de constructo mediante el procedimiento ítem-test, mediante la correlación de Pearson, puntuaciones que se plasman en el contenido del instrumento.

Confiabilidad

Se determinó el estadístico alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados:

Indicadores	**Coeficiente de fiabilidad (alfa de Cronbach)**
Confianza en sí mismo	.86
Ecuanimidad	.80
Perseverancia	.79
Satisfacción personal	.81
Sentirse bien solo	.75
Total	.89

INDICADORES	BAJO	MEDIA	MEDIA ALTA	ALTA
Confianza en sí mismo	7-11	12-20	21-30	31-49
Ecuanimidad	4-6	7-14	15-20	21-28
Perseverancia	7-10	11-21	22-29	30-49
Satisfacción personal.	4-8	9-15	16-22	23-18
Sentirse bien solo.	3-4	5-12	15-17	18-21
TOTAL	25-39	40-70	71-105	106-175

Relación entre ítems y cuestionario de Resiliencia

Factor	Ítems
Satisfacción personal	16, 21, 22, 25
Ecuanimidad	7, 8, 11, 12
Sentirse bien solo	5, 3, 19
Confianza en sí mismo	6, 9, 10, 13, 17, 18, 24
Perseverancia	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23

3.7. Procedimiento para la recolección de datos

Para ejecutar esta investigación, se inició con la técnica de la observación de la problemática en la empresa privada, acto seguido se solicitó un permiso exclusivo de la Escuela Académico Profesional de Psicología. Dado el interés por el autor sobre las variables expuestas, logró encontrar la necesidad de investigar estas variables ante una población que pasa por diversas adversidades, empezando por el tema económico, ya que en su mayoría trabajan por periodos de 3 a 6 meses, lo que les dificulta tener un ingreso estable para solventar sus gastos y los de su familia; después se efectuó las gestiones correspondientes para obtener el permiso formal de la empresa privada para la aplicación de los instrumentos psicométricos y el uso de la población como fuente de estudio.

3.8. Análisis estadístico e interpretación de datos

La presente investigación se trabajara bajo las normas y calificaciones de la estadística, los resultados obtenidos serán calculados mediante el estadístico SPSS 23, en base a la escala de medición de cada una de las variables y a las hipótesis anteriormente planteadas, Posteriormente se continuará con la elaboración de tablas y gráficos para la presentación de los resultados encontrados.

3.9. Principios éticos

En el presente trabajo se tendrá en cuenta los criterios éticos según la Asociación Americana de Psicología APA, 2010; lo cual indica que se tomó en cuenta todas las fuentes bibliográficas involucradas en la literatura de la investigación. Además se hizo uso del consentimiento informado al evaluado, con la finalidad de que sus resultados sean considerados en este trabajo de investigación, por supuesto sin la necesidad de revelar su identidad.

3.10. Criterios de rigor científico

Para garantiza el rigor científico del trabajo de investigación, fueron consideradas diversas técnicas de la psicología, como la psicometría a través del análisis de pruebas confiables y validadas; de la misma manera se tomó en cuenta la observación directa como un criterio válido en el profesional de la psicología.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados en tablas y gráficos

En la tabla y/o figura1; se observa que, el valor de la prueba Chi cuadrado de Pearson es significativa ($p < 0.05$), esto indica que, existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Asimismo; se observa que, el 42% de los trabajadores con estilo de liderazgo emotivo libre su nivel de Resiliencia es alta, por otro lado, el 22% de los trabajadores con estilo de liderazgo racional su nivel de Resiliencia es alta.

Tabla 1: Relación entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

		Nivel de Resiliencia				
Estilos Liderazgo		Bajo	Media	Media Alta	Alta	Total
Generativo Punitivo	Recuento	1	1	0	1	3
	% del total	2,0%	2,0%	0,0%	2,0%	6,0%
Generativo Nutritivo	Recuento	0	2	2	4	8
	% del total	0,0%	4,0%	4,0%	8,0%	16,0%
Racional	Recuento	0	2	1	11	14
	% del total	0,0%	4,0%	2,0%	22,0%	28,0%
Emotivo Libre	Recuento	0	0	1	21	22
	% del total	0,0%	0,0%	2,0%	42,0%	44,0%
Emotivo Dócil	Recuento	0	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
Emotivo Indócil	Recuento	0	0	0	1	1
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	Recuento	1	5	4	40	50
	% del total	2,0%	10,0%	8,0%	80,0%	100,0%

$$\chi^2{}_{CALCULADO} = 28{,}095 \qquad P = ,021 \qquad P < 0{,}05$$

Fuente: Elaboración propia

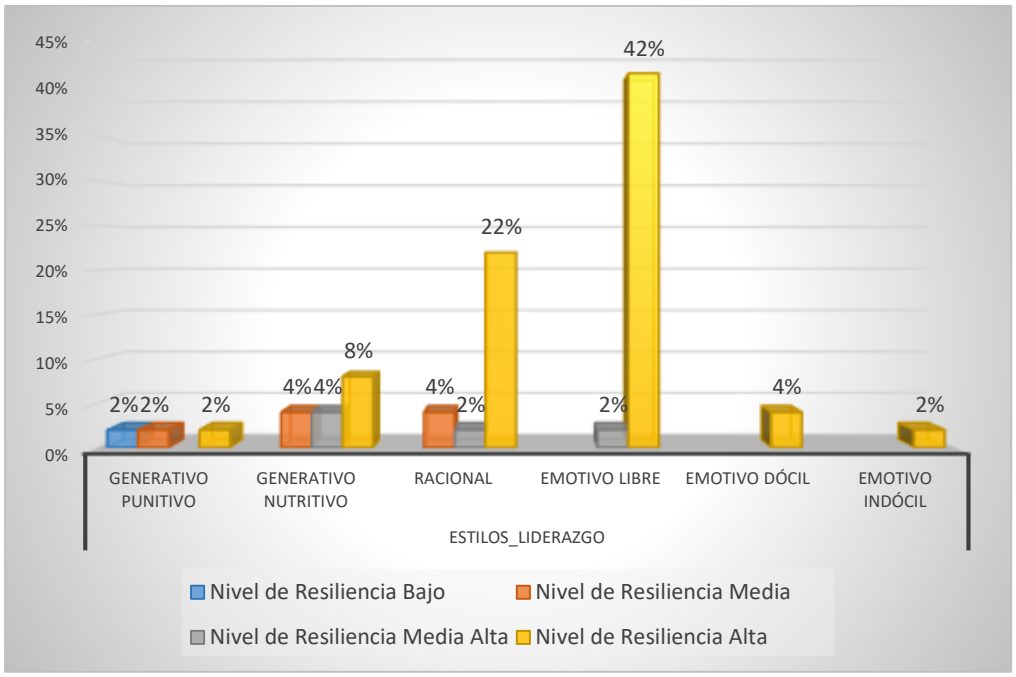


Figura 1: Los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

En la tabla y/o figura2; se observa que, el valor de la Chi cuadrado de Pearson es significativa ($p < 0.05$), esto indica que, existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el nivel de Ecuanimidad de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Asimismo; se observa que, el 32% de los trabajadores con estilo de liderazgo emotivo libre su nivel de Ecuanimidad de Resiliencia es media alta, por otro lado, el 12% de los trabajadores con estilo de liderazgo racional su nivel de Ecuanimidad de Resiliencia es media alta.

Tabla 2: Relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Ecuanimidad de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

		Nivel de Ecuanimidad				
Estilos Liderazgo		Bajo	Media	Media Alta	Alta	Total
Generativo Punitivo	Recuento	1	1	1	0	3
	% del total	2,0%	2,0%	2,0%	0,0%	6,0%
Generativo Nutritivo	Recuento	0	2	5	1	8
	% del total	0,0%	4,0%	10,0%	2,0%	16,0%
Racional	Recuento	0	5	6	3	14
	% del total	0,0%	10,0%	12,0%	6,0%	28,0%
Emotivo Libre	Recuento	0	2	16	4	22
	% del total	0,0%	4,0%	32,0%	8,0%	44,0%
Emotivo Dócil	Recuento	0	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
Emotivo Indócil	Recuento	0	0	1	0	1
	% del total	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
Total	Recuento	1	10	29	10	50
	% del total	2,0%	20,0%	58,0%	20,0%	100,0%

$$\chi^2{}_{CALCULADO} = 30{,}330 \qquad P = {,}011 \qquad P < 0{,}05$$

Fuente: Elaboración propia

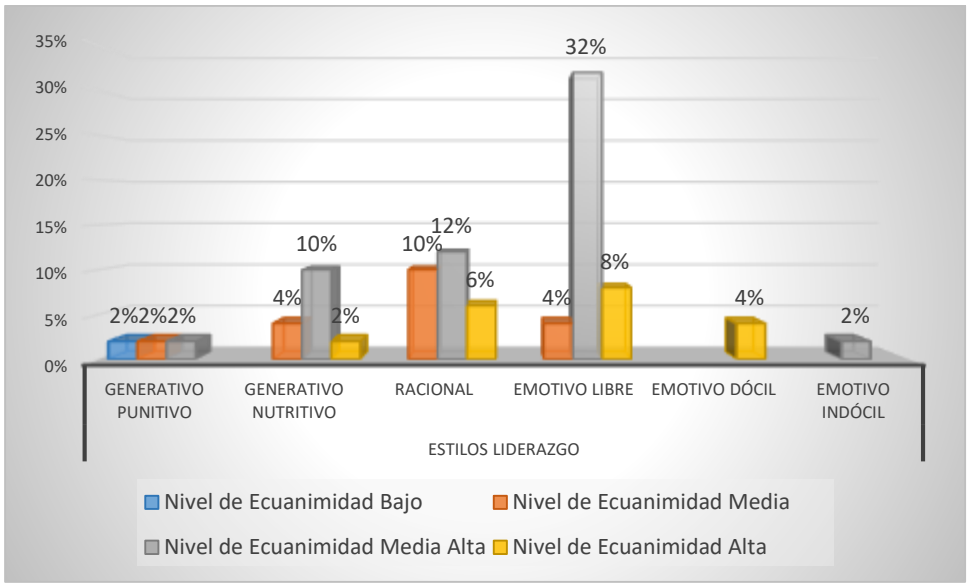


Figura 2: Los estilos de liderazgo y el nivel de Ecuanimidad de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

En la tabla y/o figura3; se observa que, el valor de la Chi cuadrado de Pearson es altamente significativo (p < 0.01), esto indica que, existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el nivel de Sentirse bien solo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Asimismo; se observa que, el 24% de los trabajadores con estilo de liderazgo emotivo libre su nivel de Sentirse bien solo de la resiliencia es alta, por otro lado, el 14% de los trabajadores con estilo de liderazgo racional su nivel de Sentirse bien solo de la resiliencia es alta.

Tabla 3: Relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Sentirse bien solo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017

		Nivel de Sentirse bien solo				
Estilos Liderazgo		Bajo	Media	Media Alta	Alta	Total
Generativo Punitivo	Recuento	2	0	0	1	3
	% del total	4,0%	0,0%	0,0%	2,0%	6,0%
Generativo Nutritivo	Recuento	0	2	4	2	8
	% del total	0,0%	4,0%	8,0%	4,0%	16,0%
Racional	Recuento	1	2	4	7	14
	% del total	2,0%	4,0%	8,0%	14,0%	28,0%
Emotivo Libre	Recuento	0	0	10	12	22
	% del total	0,0%	0,0%	20,0%	24,0%	44,0%
Emotivo Dócil	Recuento	0	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
Emotivo Indócil	Recuento	0	1	0	0	1
	% del total	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%
Total	Recuento	3	5	18	24	50
	% del total	6,0%	10,0%	36,0%	48,0%	100,0%

$$\chi^2{}_{CALCULADO} = 39{,}457 \qquad P = ,001 \qquad P < 0{,}01$$

Fuente: Elaboración propia

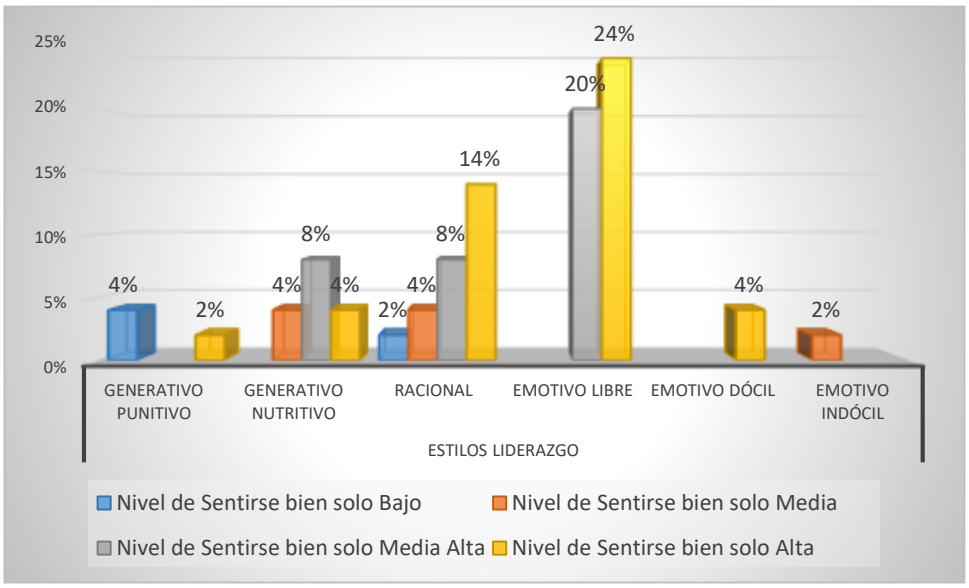


Figura 3: Los estilos de liderazgo y el nivel de Sentirse bien solo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

En la tabla y/o figura4; se observa que, el valor de la Chi cuadrado de Pearson es altamente significativa (p < 0.01), esto indica que, existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el nivel de Confianza en sí mismo de la resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Asimismo; se observa que, el 42% de los trabajadores con estilo de liderazgo emotivo libre su nivel de Confianza en sí mismo de la Resiliencia es alta, por otro lado, el 20% de los trabajadores con estilo de liderazgo racional su nivel de Confianza en sí mismo de la Resiliencia es alta.

Tabla 4: Relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Confianza en sí mismo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

		Nivel de Confianza en sí Mismo				
Estilos Liderazgo		Bajo	Media	Media Alta	Alta	Total
Generativo Punitivo	Recuento	1	1	0	1	3
	% del total	2,0%	2,0%	0,0%	2,0%	6,0%
Generativo Nutritivo	Recuento	0	2	0	6	8
	% del total	0,0%	4,0%	0,0%	12,0%	16,0%
Racional	Recuento	0	2	2	10	14
	% del total	0,0%	4,0%	4,0%	20,0%	28,0%
Emotivo Libre	Recuento	0	0	1	21	22
	% del total	0,0%	0,0%	2,0%	42,0%	44,0%
Emotivo Dócil	Recuento	0	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
Emotivo Indócil	Recuento	0	0	1	0	1
	% del total	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
Total	Recuento	1	5	4	40	50
	% del total	2,0%	10,0%	8,0%	80,0%	100,0%

$$\chi^2{}_{CALCULADO} = 37{,}024 \qquad P = ,001 \qquad P < 0{,}01$$

Fuente: Elaboración propia

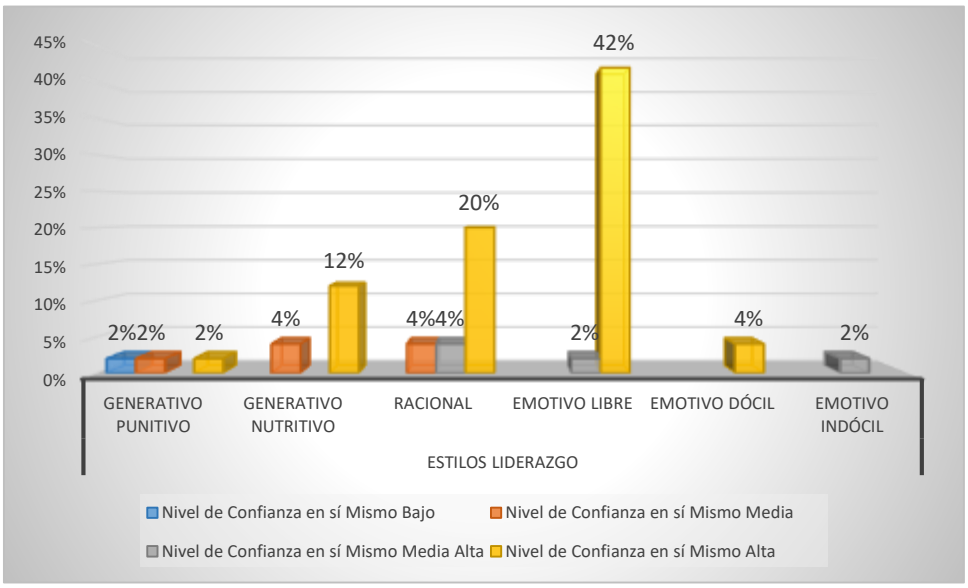


Figura 4: Los estilos de liderazgo y el nivel de Confianza en sí mismo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

En la tabla y/o figura 5; se observa que, el valor de la Chi cuadrado de Pearson es altamente significativa ($p < 0.01$), esto indica que, existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el nivel de Perseverancia de la resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Asimismo; se observa que, el 44% de los trabajadores con estilo de liderazgo emotivo libre su nivel de nivel de Perseverancia de la Resiliencia es alta, por otro lado, el 22% de los trabajadores con estilo de liderazgo racional su nivel de nivel de Perseverancia de la Resiliencia es alta.

Tabla 5: Relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Perseverancia de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

		Nivel de Perseverancia				
Estilos Liderazgo		Bajo	Media	Media Alta	Alta	Total
Generativo Punitivo	Recuento	2	0	0	1	3
	% del total	4,0%	0,0%	0,0%	2,0%	6,0%
Generativo Nutritivo	Recuento	0	2	0	6	8
	% del total	0,0%	4,0%	0,0%	12,0%	16,0%
Racional	Recuento	1	1	1	11	14
	% del total	2,0%	2,0%	2,0%	22,0%	28,0%
Emotivo Libre	Recuento	0	0	0	22	22
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	44,0%	44,0%
Emotivo Dócil	Recuento	0	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
Emotivo Indócil	Recuento	0	0	1	0	1
	% del total	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
Total	Recuento	3	3	2	42	50
	% del total	6,0%	6,0%	4,0%	84,0%	100,0%

$$\chi^2{}_{CALCULADO} = 54{,}337 \qquad P = ,000 \qquad P < 0{,}01$$

Fuente: Elaboración propia

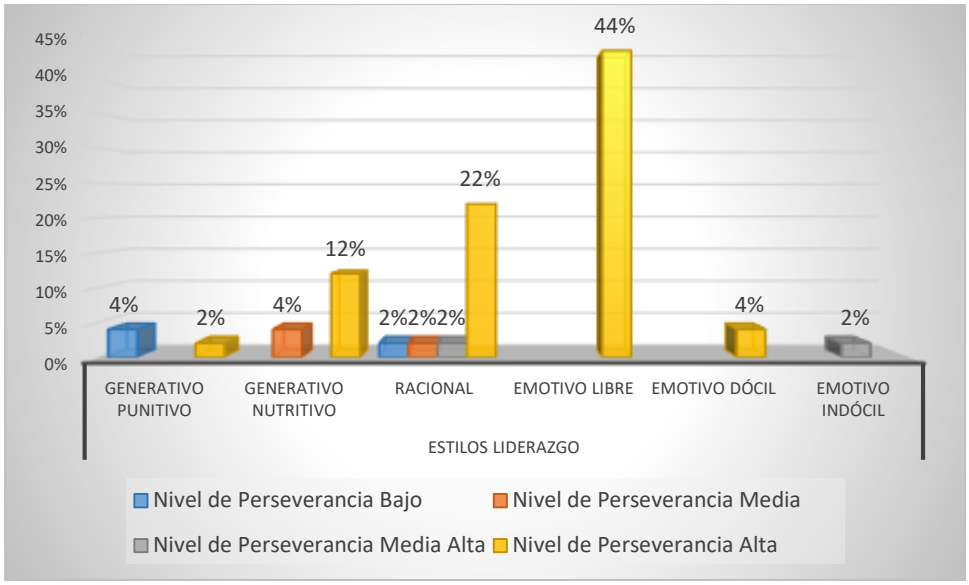


Figura 5: Los estilos de liderazgo y el nivel de Perseverancia de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

En la tabla y/o figura 6; se observa que, el valor de la Chi cuadrado de Pearson es significativa (p < 0.05), esto indica que, existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el nivel de Satisfacción Personal de la Resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Asimismo; se observa que, el 22% de los trabajadores con estilo de liderazgo emotivo libre su nivel de nivel de Satisfacción Personal de la Resiliencia es alta, por otro lado, el 14% de los trabajadores con estilo de liderazgo racional su nivel de nivel de Satisfacción Personal de la Resiliencia es alta.

Tabla 6: Relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Satisfacción Personal de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

		Nivel de Satisfacción Personal				
Estilos Liderazgo		Bajo	Media	Media Alta	Alta	Total
Generativo Punitivo	Recuento	2	1	0	0	3
	% del total	4,0%	2,0%	0,0%	0,0%	6,0%
Generativo Nutritivo	Recuento	0	1	5	2	8
	% del total	0,0%	2,0%	10,0%	4,0%	16,0%
Racional	Recuento	2	1	4	7	14
	% del total	4,0%	2,0%	8,0%	14,0%	28,0%
Emotivo Libre	Recuento	0	1	10	11	22
	% del total	0,0%	2,0%	20,0%	22,0%	44,0%
Emotivo Dócil	Recuento	0	0	1	1	2
	% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%	4,0%
Emotivo Indócil	Recuento	0	0	0	1	1
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
Total	Recuento	4	4	20	22	50
	% del total	8,0%	8,0%	40,0%	44,0%	100,0%

$$\chi^2{}_{CALCULADO} = 25{,}712 \qquad P = ,041 \qquad P < 0{,}05$$

Fuente: Elaboración propia

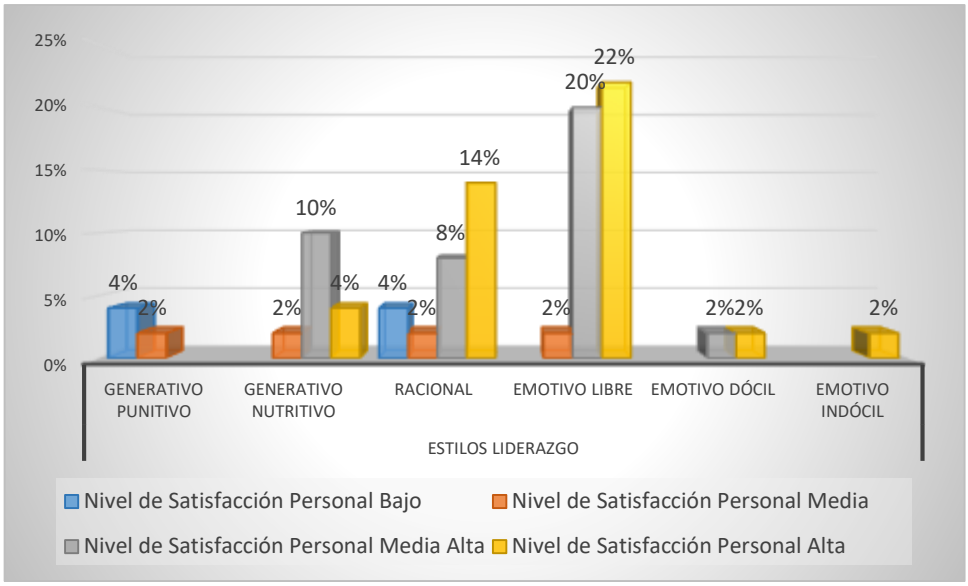


Figura 6: Los estilos de liderazgo y el nivel de Satisfacción Personal de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Contrastación de Hipótesis

H1 Existe relación entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H0 No existe relación entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

En la tabla y/o figura1; se observa que, el valor de la prueba Chi cuadrado de Pearson es significativa ($p < 0.05$). Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confiabilidad del 95%.

H1 Existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Ecuanimidad de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H0 No existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Ecuanimidad de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

En la tabla y/o figura 2; se observa que, el valor de la prueba Chi cuadrado de Pearson es significativa ($p < 0.05$). Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confiabilidad del 95%.

H1 Existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Sentirse bien solo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H0 No existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Sentirse bien solo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

En la tabla y/o figura3; se observa que, el valor de la prueba Chi cuadrado de Pearson es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confiabilidad del 99%.

H1 Existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Confianza en sí mismo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H0 No existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Confianza en sí mismo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

En la tabla y/o figura 4; se observa que, el valor de la prueba Chi cuadrado de Pearson es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confiabilidad del 99%.

H1 Existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Perseverancia de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H0 No existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Perseverancia de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

En la tabla y/o figura 5; se observa que, el valor de la prueba Chi cuadrado de Pearson es altamente significativa ($p < 0.01$). Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confiabilidad del 99%.

H1 Existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Satisfacción Personal de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

H0 No existe relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de Satisfacción Personal de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

En la tabla y/o figura 6; se observa que, el valor de la prueba Chi cuadrado de Pearson es significativa ($p < 0.05$). Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confiabilidad del 95%.

4.2. Discusión de los resultados

Después de analizar los resultados, se realiza una comparación con la investigación realizada por Lagos en 2014 mencionada en los antecedentes internacionales de esta investigación, la cual obtuvo como resultado que su población tiene una mayor adaptabilidad a su cargo y responden de manera positiva a las exigencias que requiere el puesto, son protagonistas dentro de la sociedad y son vistas de manera ejemplar e inspiradora para el aprendizaje y superación de sus seguidores; por otro lado, como se puede apreciar en el marco teórico, Achua & Lussier (2011) definen el liderazgo como un proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr objetivos organizacionales

por medio del cambio; entonces, partiendo desde estas bases teóricas y de los resultados obtenidos, podemos analizar que la relación existente entre el liderazgo y la resiliencia está ligada a la capacidad que posee una persona para generar el cambio dentro de una organización no solo de sí mismo, sino también de sus seguidores o subordinados, tomar el riesgo de afrontar nuevos cambios y asumir sus resultados con total responsabilidad, adaptándose a ellos si son resultados positivos, y si no lo son, hacer un nuevo cambio para corregirlos. El líder es una pieza indispensable para superar las adversidades que está atravesando la organización, es parte de su responsabilidad y función anticiparse al hecho de haber un error o una falencia dentro de la organización que lo compromete de manera directa o indirecta, y si no la puede prever, pues a raíz de su perspectiva buscar la manera de solucionar y superar la crisis y los retos impuestos por su entorno laboral, ir más allá de lo que el cambio lo permite, para lograr sobresalir después de haber buscado la solución a la adversidad o problema, estas características son propias de un líder, es por ello que el líder debe ser una persona con alto nivel de resiliencia, puesto que Vázquez y Hervás en el 2009 refieren que uno de los componentes de la resiliencia es estar dispuestos a enfrentar los cambios en la vida.

En la investigación de Quispe & Malca (2011) titulada “Liderazgo y clima laboral en docentes de la Universidad Señor de Sipán”, que tuvo como objetivo establecer la relación entre estilos de liderazgo y clima laboral en los docentes universitarios ya mencionados, sus resultados no responden al

objetivo general, puesto que por más que sus fuentes teóricas establezcan que si existe relación entre esas variables, sus resultados no revelan si el clima laboral ejercido en su población es el adecuado, o si los estilos de liderazgo utilizados son los correctos o los más favorables para sus seguidores o subordinados. Si partimos desde los estilos de liderazgo nos damos cuenta de que existen estilos de liderazgo que son imposibles de generar un clima laborar agradable por las características que poseen los lideres, entre los estilos de liderazgo más degenerativos para un agradable clima laboral encontramos al Generativo Punitivo (GP), el cual posee características negativas, como ser una persona posesiva, inflexible, malagradecido y que toma las decisiones según su criterio y esa decisión es la que se hace sin cuestionarla; por otro lado también está el estilo del Emotivo Dócil (ED), el cual hace lo que le dicen, es una persona avergonzada y sumisa, que no asume autoridad sobre sus subordinados y cede la responsabilidad de sus falencias a su equipo de trabajo.

Por último, Asencio en el 2015, en su tesis titulada “Resiliencia y estilos de afrontamiento en mujeres con cáncer de mama de un hospital estatal de Chiclayo 2013”, tuvo como objetivo, determinar la asociación entre los niveles de resiliencia y los niveles de estilos de afrontamiento en las mujeres con cáncer de mama de un hospital estatal de Chiclayo. En esta investigación no se aprecian resultados de su objetivo general, pero se puede apreciar que existió una población específica para determinar el nivel de resiliencia, el cual reveló que su población se encuentra en un nivel medio de resiliencia, esto se

debe a que las diferenciaciones por etapa de cáncer pueden ser altamente significativas.

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

ESTILOS DE LIDERAZGO Y RESILIENCIA EN UNA EMPRESA PRIVADA

5.1. Datos informativos

Institución	: MAPFRE
Dirigido a	: Colaboradores de la empresa.
Nº participantes aprox.	: 25 participantes aproximadamente.
Tiempo de sesión	: 45 minutos.
Responsables	: Yzáziga Yesquén Fabián.

5.2. Introducción

El liderazgo hoy en día es un tema muy importante ya sea dentro de las organizaciones privadas, como dentro de las instituciones públicas, y no solamente dentro de nuestro país, sino también a nivel mundial, y es la competitividad entre las empresas lo que genera una mayor exigencia para que sus colaboradores trabajen con mayor eficiencia, dinamismo, motivación, compromiso y capacidad de liderazgo y aportando lo mejor de sí para el bienestar de la empresa. Al hablar de organizaciones y sus colaboradores es indispensable mencionar a los líderes de hoy, es gracias a ellos que se logra el éxito dentro de las organizaciones, porque acompañan y orientan a sus

subordinados en cada paso del proceso para cumplir las metas impuestas. A pesar de que el líder como tal, sea un buen orientador, no significa que carece de defectos o que le sobran virtudes, sino por el contrario, se conoce a sí mismo, tanto sus fortalezas como debilidades, y eso implica que al mirarse a sí mismo en primera instancia hace que pueda entender y motivar a su equipo de trabajo, conectarse en simultaneo con ellos y transmitir de manera adecuada su motivación para lograr conseguir el éxito juntos. (Citado en Alvarado, 2010).

Encontrar personas o asentamientos de grupos en todo extremo de nuestro mundo puede ser algo que sigue sorprendiendo, ciertamente, pero no deja de tener vigencia y, lo que es más, continúa reuniendo elementos muy curiosos que merece la pena, sin duda, estudiar para profundizar y aprender (Martín, 2013).

El estilo de liderazgo ya sea positivo o negativo para la dirección de personas, se relaciona con el nivel de resiliencia de cada individuo. Imaginando en la posible relación que pudieran tener estas variables, se vería desde el punto de que el trabajador con un estilo de liderazgo que motiva a su equipo de trabajo y se preocupa por su alcanzar los logros ya sean personales o de equipo, posee una personalidad resiliente; lo contrario a una persona con un estilo de liderazgo negativo que no cuida, y no vela por la satisfacción que deben de tener cada integrante de su equipo, de trabajar mano a mano junto con él.

5.3. Descripción de Sesiones

<table>
<tr><td colspan="5">Estilos de liderazgo y Resiliencia en una Empresa Privada</td></tr>
<tr><td colspan="5">Objetivo general: Generar importancia en el desarrollo de la resiliencia a través de un adecuado estilo de liderazgo en trabajadores de una Empresa Privada.</td></tr>
<tr><td>Sesión</td><td>Titulo/Temática</td><td>Objetivo</td><td>Metodología</td><td>Materiales</td></tr>
<tr><td colspan="5">Capítulo I: Supérate, diferénciate de los demás.</td></tr>
<tr><td>01</td><td>Las crisis y adversidades.</td><td>Reconocer la situación de una crisis.</td><td rowspan="4">En este capítulo la variable a tratar será únicamente la resiliencia. A través de dinámicas de autoestima, aprendizaje y tolerancia a la frustración.</td><td rowspan="4">Cartulinas.
Plumones.
Cinta adhesiva.
Solapines.
Ligas.
Papel bond.
Etc.</td></tr>
<tr><td>02</td><td>Todo lo puedo lograr.</td><td>Fortalecer las habilidades del logro.</td></tr>
<tr><td>03</td><td>Creo en mí mismo</td><td>Identificar las capacidades y habilidades que poseen.</td></tr>
<tr><td>04</td><td>Logramos resiliencia</td><td>Potenciar el nivel de resiliencia.</td></tr>
<tr><td colspan="5">Capitulo II: Ser líder es mejor que ser jefe.</td></tr>
<tr><td>05</td><td>Para ser líder…</td><td>Identificar las habilidades y capacidades de un líder.</td><td rowspan="2">En este capítulo la variable a tratar será únicamente el liderazgo donde se especificaran las habilidades y capacidades que posee cada estilo de liderazgo, a</td><td rowspan="2">Cartulinas.
Plumones.
Cinta adhesiva.
Solapines.
Ligas.
Papel bond.
Proyector multimedia.</td></tr>
<tr><td>06</td><td>¿Un líder con estilo?</td><td>Reconocer los diferentes estilos de liderazgo y sus características.</td></tr>
</table>

07	YO… Líder	Potenciar las capacidades y habilidades de liderazgo	través de dinámicas lúdicas.	Etc.
Capitulo III: Secretos para liderar con éxito				
08	Primero yo, luego los demás.	Fortalecer la autoestima y sus componentes.	En el capítulo final aplicaremos el aprendizaje de ambas variables de estudios para fortalecer la resiliencia dentro del ambiente laboral y a través de ello potenciar sus capacidades y habilidades de liderazgo.	Cartulinas. Plumones. Cinta adhesiva. Solapines. Ligas. Papel bond. Proyector multimedia. Etc.
09	Dos cabezas piensan mejor que una.	Desarrollar el trabajo en equipo en base al respeto de opiniones.		
10	Luchamos juntos, ganamos juntos.	Potenciar el deseo de salir adelante a pesar de las adversidades.		

5.4. Evaluación

El sistema de evaluación se realizará a través del pre-test y el post-test de cada una de las variables.

5.5. Financiamiento

Esta propuesta de investigación es financiada por el autor de la misma.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el nivel de Ecuanimidad de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el nivel de Sentirse bien solo de la resiliencia en los trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el nivel de Confianza en sí mismo de la resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el nivel de Perseverancia de la resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el nivel de Satisfacción Personal de la Resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo-2017.

6.2. Recomendaciones

A través de una evaluación de desempeño de 180° detectar a los colaboradores potenciales a cumplir funciones de un líder, con la finalidad de potenciar a través de cursos de inducción o capacitaciones sus habilidades y capacidades directivas.

Implementar un plan anual de capacitación para aumentar los conocimientos, habilidades y capacidades de los colaboradores de la empresa, con la finalidad de sobresalir dentro de su área de trabajo.

Generar motivación de superación y logro de objetivos para los colaboradores de la empresa mediante incentivos monetarios o materiales, con la finalidad de mentalizarse en cumplir sus metas a pesar del fracaso o posible fracaso.

Desarrollar talleres de solución de conflictos, liderazgo y resiliencia, dirigidos a los colaboradores de la empresa, con la finalidad de aumentar la capacidad de relacionarse a nivel interpersonal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Achua, C. & Lussier, R. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades.* Cuarta edición. México: Cengage Learning.

Alvarado, P. & Llanca, K. (2014). *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de una universidad particular de Chiclayo, 2014.* (Tesis de Pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.

Alvarez de Mon, S. & otros (2001) *Paradigmas de Liderazgo. Claves de la dirección d personas*. Madrid: MC Graw Hill.

Curphy, Ginnett & Hughes (2007). *Liderazgo. Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia.* Quinta edición. México, D.F.

Cyrulnik, B., Manciaux, M. & Delgado, A. (2006). *La resiliencia: desvictimizar a la víctima*. Universidad Nacional de Colombia.

Fernández, L. (2010). *Modelo de intervención en crisis: En busca de la resiliencia personal.* Recuperado de internet.

Flores-García, E. (2014). *El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura.* Universidad de Piura. Perú.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México D.F.: McGrawHill Education.

Horna, E. (2014). *Estilos de liderazgo en la RED Chiclayo y la RED Ferreñafe de una Gerencia Regional de Salud* (Tesis de Pregrado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú.

Martin, L. (2013). *La personalidad resiliente.* Madrid. Editorial Síntesis S. A.

Malca, M. & Quispe, R. (2011). *Liderazgo y clima laboral en docentes de la Universidad Señor de Sipán* (Tesis de Pregrado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú.

Quiñones, M. (2007). *Resiliencia: resignificación creativa de la adversidad*. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Ramos, A. (2003). *Liderazgo y conducción de equipos.* Editorial Trillas. México.

Roa, C., et al. (2012). *Nivel de resiliencia en mujeres maltratadas por su pareja.* Universidad Piloto de Colombia.

Wagnild & Young (1993). *Escala de resiliencia de Wagnild y Young.* Recuperado de internet.

Wolin. (1999). T*eoría del desafío y los siete pilares de la resiliencia*. Recuperado de internet.

ANEXOS

Escala de Liderazgo Organizacional (elo)

EVALUACION	VALORACION									
1. ¿Criticas lo que te rodea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. ¿Te preocupas por lo demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. ¿Confrontas con la realidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. ¿Actúas en forma natural?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. ¿Originas conflictos sin querer?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. ¿Te gusta amenazar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. ¿Te gusta analizar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. ¿Te agrada ser entusiasta?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. ¿Sientes envidia por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. ¿Te gusta orientar a otros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. ¿eres severo y exigente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. ¿Te gusta motivar e incentivar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. ¿Solicitas y brindas información?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. ¿eres vivaz e intuitivo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. ¿Te gusta culpar a las personas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

18. ¿Te sientes inseguro?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. ¿Eres autoritario?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. ¿Te agrada proteger y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. ¿Tomas interés en aprender?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. ¿Te gusta estar alegre?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. ¿Eres resentido?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. ¿Aceptas todo lo de los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

POTENCIAL DE IDENTIDAD

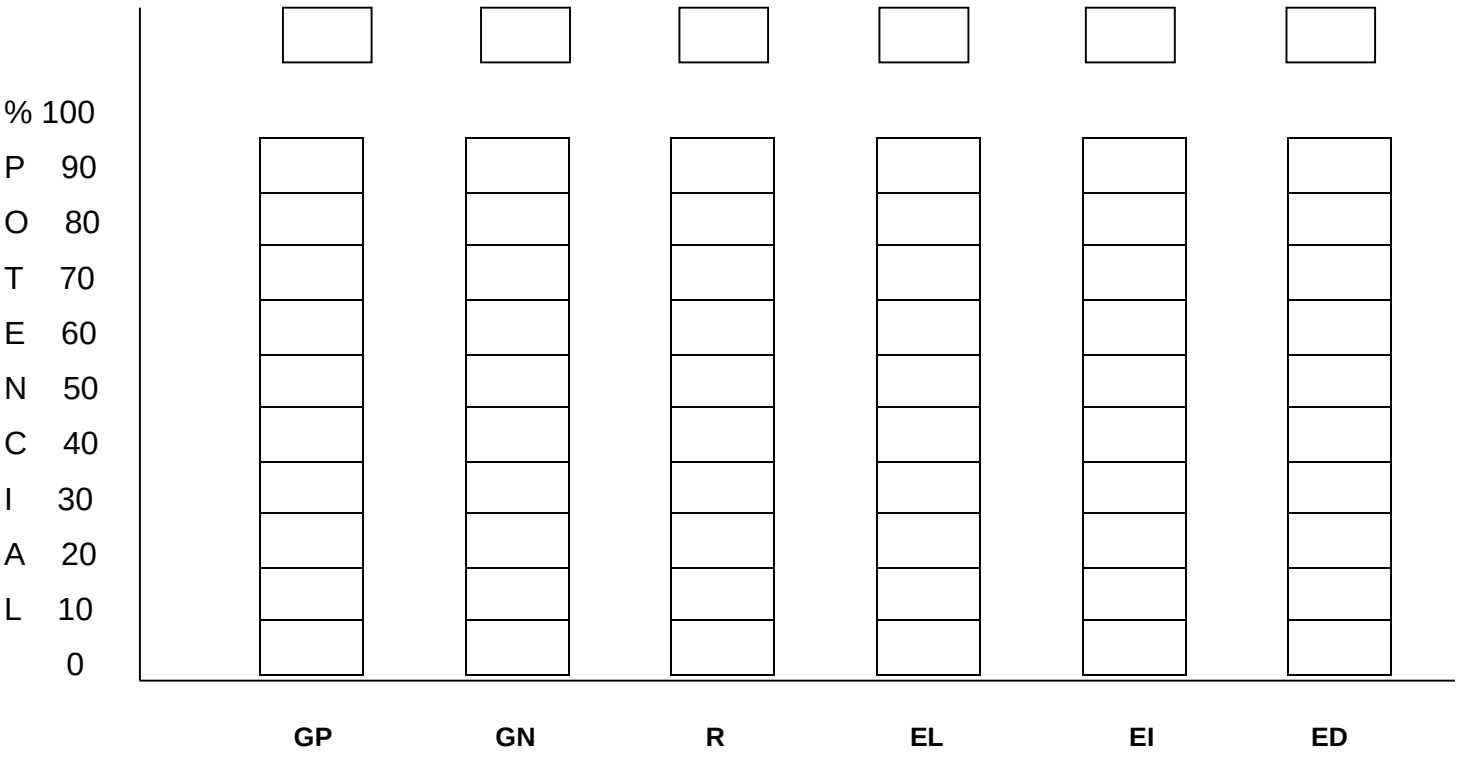
EDAD: _____ **FECHA:** _____

ÁREA: _____ **CARGO:** _____

VALORACIÓN

GP		GN		R		EL		EI		ED	
1		2		3		4		5		6	
7		8		9		10		11		12	
13		14		15		16		17		18	
19		20		21		22		23		24	

TOTAL						
	X 2.5	**X 2.5**	**X 2.5**	**X 2.5**	**X 2.5**	**X 2.5**



Escala de Resiliencia

Edad: **Sexo:** **Ocupación:**

Por favor lea las siguientes indicaciones.

Usted encontrará 7 números que van desde “1” (Totalmente desacuerdo) a 7 (Totalmente de acuerdo). Marque el número que mejor indica sus sentimientos sobre la declaración. Por ejemplo, si usted está totalmente en desacuerdo con una declaración marque “1”; si usted es neutral o indiferente a la situación, marque “4”; y si usted está totalmente de acuerdo con el enunciado, marque “7”.

N°	ITEM	En desacuerdo						De acuerdo
01	Cuando planeo algo lo llevo a cabo	1	2	3	4	5	6	7
02	Por lo general consigo lo que deseo por uno u otro modo	1	2	3	4	5	6	7
03	Me siento capaz de mí mismo(a) más que nadie	1	2	3	4	5	6	7
04	Para mí, es importante mantener interesado(a) en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
05	En caso que sea necesario, puedo estar solo (a)	1	2	3	4	5	6	7
06	Me siento orgulloso(a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida	1	2	3	4	5	6	7
07	Tomo las cosas sin mucha importancia	1	2	3	4	5	6	7
08	Soy amigo(a) de mí mismo(a)	1	2	3	4	5	6	7
09	Me siento capaz de llevar varias cosas a la vez	1	2	3	4	5	6	7

10	Soy decidido(a)	1	2	3	4	5	6	7
11	Rara vez me pregunto de que se trata algo	1	2	3	4	5	6	7
12	Tomo las cosas día por día	1	2	3	4	5	6	7
13	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad	1	2	3	4	5	6	7
14	Tengo auto disciplina	1	2	3	4	5	6	7
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
16	Por lo general encuentro de qué reírme	1	2	3	4	5	6	7
17	Puedo sobrellevar el mal tiempo por mi autoestima	1	2	3	4	5	6	7
18	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia	1	2	3	4	5	6	7
19	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista	1	2	3	4	5	6	7
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no lo deseo	1	2	3	4	5	6	7
21	Mi vida tiene un sentido	1	2	3	4	5	6	7
22	No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada	1	2	3	4	5	6	7
23	Puedo salir airoso(a) de situaciones difíciles	1	2	3	4	5	6	7
24	Tengo la energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer	1	2	3	4	5	6	7
25	Acepto el que existan personas a las que no les agrado	1	2	3	4	5	6	7