



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Estilos de liderazgo, cultura organizacional y asertividad en colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Abanto Bejarano, Fabiana Jeanett (orcid.org/0000-0002-1748-7906)

ASESORA:

Dra. Guzman Rodriguez, Natalia Mavila (orcid.org/0000-0002-1381-8261)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA:

A mis padres, por su apoyo incondicional siempre

gracias a mis hermanas, porque con mucho esfuerzo soy un ejemplo para ellas

AGRADECIMIENTO:

Gracias a Dios por brindarme salud, y fortaleza para continuar con este camino, a mis padres por ser siempre esa fuerza que necesité a, Alessandra y Doménica gracias por estar aquí conmigo siempre

Gracias a la Dra. Natalia Guzmán, por sus enseñanzas y acompañamiento a lo largo de la investigación

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos de recolección de datos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	30

Índice de tablas

Tabla 1: *15 Análisis de correlación de la prueba Rho de Spearman entre las variables “Estilos de Liderazgo”, “Cultura Organizacional” y “Asertividad” en colaboradores de Empresas Pesqueras de puerto Malabrigo 155*

Tabla 2: *Análisis descriptivo nivel de Estilos de Liderazgo en colaboradores de Empresas Pesqueras de puerto Malabrigo 16*

Tabla 3: *Análisis descriptivo nivel de Cultura Organizacional en colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo 17*

Tabla 4: *Análisis descriptivo Niveles de Asertividad en colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo 18*

RESUMEN

Se realizó un estudio de diseño no experimental, con un enfoque transversal descriptivo de tipo correlacional con el objetivo de determinar la relación entre estilos de liderazgo, cultura organizacional y asertividad en 100 colaboradores de empresas pesqueras de Puerto Malabrigo, mediante un muestreo no probabilístico, para esta investigación, se utilizó el cuestionario de liderazgo Multifactorial (MLQ), El cuestionario que mide cultura Organizacional y la Escala de Asertividad de Rathus. Los resultados obtenidos indicaron que, en las variables Liderazgo y Cultura Organizacional, no existe relación alguna (-, 111). Del mismo modo entre las variables Cultura Organizacional y Asertividad, no existe relación alguna (,029). Sin embargo, en las variables Liderazgo y Asertividad si existe una relación (,211), aunque de tamaño pequeño.

Palabras clave: Liderazgo, cultura organizacional, asertividad, empresa

ABSTRACT

A non-experimental design study was conducted, with a descriptive cross-sectional approach of correlational type with the objective of determining the relationship between leadership styles, organizational culture and assertiveness in 100 employees of fishing companies in Puerto Malabrigo, through a non-probabilistic sampling, for this research, the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), the questionnaire that measures organizational culture and the Rathus Assertiveness Scale were used. The results obtained indicated that there is no relationship between the variables Leadership and Organizational Culture (-,111). Similarly, there is no relationship between the variables Organizational Culture and Assertiveness (.029) . However, there is a relationship between the variables Leadership and Assertiveness (.211).

Keywords: Leadership, organizational culture, assertiveness, company.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú, la situación actual de las organizaciones, son competitivas la mayor parte del tiempo, esto implica que los colaboradores tengan la capacidad de adaptarse a los nuevos cambios. Un líder debe adoptar un estilo de manera que influya positivamente en el grupo que maneja, con fin de motivar y crear sinergias para cumplir cabalmente objetivos organizacionales (Rojero et al., 2019).

Y para que esto ocurra, se requieren líderes que influyan de manera positiva en cada grupo, transmitiendo confianza, respeto y colaboración (Medina y Vicuña, 2018). Un líder es quien ejerce influencia dentro de la organización para que, de alguna manera, permitan llevar a los colaboradores a cumplir metas planteadas (Gökal y Soran, 2022).

Las consultoras a nivel nacional señalan que un 53% de líderes en diferentes organizaciones del Perú generan ambientes de trabajo desmotivantes, esta cifra, demuestra que las empresas peruanas, no toman las acciones debidas para identificar líderes potenciales, que lleven a un grupo a la eficiencia y orientación de resultados exitosos (Hay Group, 2014). En términos de género, un 44% de mujeres, presentan un estilo de liderazgo directivo, el cual, brinda pautas, a sus subordinados, lo que se espera de ellos, y cómo ejecutar una tarea encomendada, en comparación con el sexo masculino (Camps et al., 2010).

De la misma manera, la cultura organizacional ha tomado gran importancia en los últimos tiempos, puesto que brinda un sentido de identidad, cultura y creencias. Esto hace posible que los líderes actúen de manera coherente dentro de las organizaciones, realizando un trabajo, donde se obtengan resultados orientados a la excelencia (Pedraja et al., 2019).

Un líder, cuando pertenece a una organización, debe tener la capacidad para adaptarse a la identidad, creencias y valores de la empresa (Ramón et al., 2020). Sin embargo, qué ocurre cuando un líder no tiene la capacidad de adaptación al cambio. (Ferrés, 2018) indica que, cuando ocurre esto, se ocasiona el conflicto, se desatan la falta de comunicación, críticas, haciendo lento el progreso normal en cuanto objetivos y metas a cumplir.

Otra habilidad que debe manejar todo líder es la asertividad, que se caracteriza cuando una persona es capaz de manifestar opiniones, deseos y sentimientos. Abarcando a la asertividad en las organizaciones, esta variable sirve para tratar de equilibrar las buenas relaciones entre colaboradores, manteniendo la postura que a cada uno compete, es decir, escuchar las opiniones de los demás, y crear un espacio de negociación mutua entre colaboradores, y llegar a conclusiones positivas sin caer en el conflicto (Alzate y López, 2020).

Reymond, (2021) indica que, una característica común en los líderes asertivos, es la conciencia, para tener relaciones con sus subordinados, que sean exitosas hay que “dar y recibir”, es decir, que tienen buscar soluciones que beneficien a todos los integrantes del grupo, ya que es muy común que en el liderazgo asertivo la filosofía es ganar/ganar, porque el asertividad ayudará al líder a negociar e influenciar, sin irse al extremo, buscando siempre un límite. ante un conflicto de toda índole.

Ante lo mencionado se plantea la interrogante ¿Cuál es la correlación que existe entre estilos de liderazgo, cultura organizacional, y asertividad en colaboradores de las empresas pesqueras de puerto Malabrigo?

Es así que el trabajo se justifica a nivel teórico, el presente estudio aportará conocimiento, acerca de teorías que se desprenden de ambas variables seleccionadas, A nivel metodológico, el estudio sirve para comprender las variables, y ello permita futuras investigaciones acerca del tema que estamos abordando, En cuanto al nivel social, el estudio permite abrir una nueva visión a las empresas con referente a los temas de cultura organizacional y estilos de liderazgo.

Es por ello, que se proyecta como objetivo general: Determinar la relación entre estilos de liderazgo, cultura organizacional y asertividad en colaboradores de empresas pesqueras de Puerto Malabrigo.

En relación a los objetivos específicos: Identificar el nivel de estilo de liderazgo transformacional, transaccional, comportamientos pasivos/evitativos en colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo; Identificar el nivel de cultura organizacional

en empresas pesqueras de puerto Malabrigo; Identificar niveles de asertividad en los colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo.

II. MARCO TEÓRICO:

Una investigación que explica la relación entre liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes, la muestra se conformó por 139 colaboradores, aplicaron dos cuestionarios para medir liderazgo y comunicación asertiva, los resultados fueron confiables para su aplicación, y además se llegó a la conclusión que, el liderazgo transformacional se relaciona de forma directa con la comunicación asertiva (Luján, 2019).

Zeballos (2018) en una investigación realizada para conocer la cultura organizacional y los estilos de liderazgo del Centro de Salud MINSA, Chivay perteneciente a la Red Arequipa Caylloma, el objeto de estudio, estuvo conformada por 62 colaboradores del centro de salud, y se administraron 2 instrumentos; OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument), el cual evalúa la Cultura organizacional y además MLQ 5X (Multifactor Leadership Questionnaire - Short form) para medir estilos de liderazgo. Los resultados de esta investigación definieron que predomina el tipo de cultura jerarquizado, y en cuanto a estilos de liderazgo, el transformacional predomina. Sin embargo, ambas variables no son correlaciones de manera determinante.

Una investigación realizada con las variables de liderazgo transformacional y asertividad en docentes, el diseño de dicha investigación, fue no experimental de nivel correlacional, además, se tomaron en cuenta 2 instrumentos para medir cada variable. En el caso de liderazgo, se empleó un cuestionario constituido de 40 ítems, y el cuestionario de asertividad constituido por 35 ítems, ambos medidos por la escala de Likert. Los resultados arrojaron que el liderazgo transformacional y la asertividad tienen relación significativa con los valores de un Rho de Spearman = 0.235** y con un $p= 0.0007$ (Paredes, 2016).

Se desarrolló una investigación acerca de la Cultura organizacional en empresas de la ciudad de México. La muestra contó con 1280 personas quienes eran colaboradores que formaban parte de diferentes organizaciones y tenían diferentes niveles jerárquicos. El instrumento que se aplicó en este estudio, fue un cuestionario de opinión de tipo cerrado, el cual fue creado específicamente para esta investigación y correctamente validado. En cuanto a resultados, el nivel de cultura organizacional está en un nivel medio-alto, por lo que llegaron a la conclusión, que se presentan oportunidades de mejora. (Rojas et al., 2016)

Coronado et al. (2014) Realizaron una investigación acerca de estilos de liderazgo de los agrónomos y su percepción de desempeño en estudiantes de la universidad de Sonora, México. Esta investigación contó con una muestra de 168 estudiantes y se tomó en cuenta el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Obteniendo como resultados una relación positiva de las mediciones de liderazgo transformacional, transaccional y desempeño con sus respectivas sub dimensiones teóricas.

Una investigación realizada acerca de asertividad laboral, donde se tuvo como muestra a 100 sujetos profesionales entre médicos, enfermeras y personal de salud, de la comunidad gallega en España, se tomó en cuenta un cuestionario anónimo de asertividad. Dando como resultados que, el 57% de los profesionales entrevistados están satisfechos con su trabajo actual, mientras que un 35% cambiaría a la organización. (Alonso et al., 2012)

Pons y Ramos (2012) en su investigación acerca de la Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de Gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación, con una muestra de 458 empleados, se tomaron en cuenta los instrumentos: la escala de Organizational Climate Measure (OCM), el cuestionario Multifactorial Leadership questionnaire (MLQ). Los resultados de esta investigación refieren que, el clima organizacional es innovador y señalan a las prácticas dirigidas estimular la participación de los miembros y el estilo de liderazgo inspiracional como sus principales predictores.

En cuanto a las definiciones y teorías de las variables anteriormente mencionadas, se tiene que, el liderazgo se enmarca como una acción a través del cual un individuo coopera con los demás para lograr objetivos propuestos dentro de una organización, creando estrategias, sin dejar de lado sus objetivos personales (Alvear et al., 2019).

Escandon y Hurtado (2016) hacen referencia a la teoría de Stogdil (1948) que señala que, un líder innato posee características de inteligencia, intuición y sobre todo la capacidad de prever y llegar a un grupo al éxito en cuanto las metas u objetivos planteados. En La teoría de los rasgos, los demás comprenden al líder, como alguien que posee comportamientos específicos, y esto lleva a entender que, los líderes eficientes aprenden mediante programas de liderazgo, ampliando aquella posibilidad de tener más líderes, que desarrollen habilidades como: la inteligencia, y personalidad para llevar a un grupo al éxito mediante el alcance de metas y objetivos. (Alvear et al., 2019)

El Liderazgo *transformacional de Bass y Avolio*, se explica como un sistema en las que el líder influye sobre sus seguidores, y este tiempo, permite transformar ideales, valorar lo importante y a cumplir exitosamente metas y objetivos que se han planteado en un inicio (Ordoñez et al., 2017). Como consecuencia de ello, hay existencia de niveles de desempeños satisfactorios, conjuntamente la motivación, y el reconocimiento salen a relucir, incrementando la confianza de los colaboradores. Para Bass, (1985). El líder transformacional inicia y enfrentan cambios, ello permite que creen algo innovador a partir de lo antiguo, de esta manera se evolucionan personalmente y apuntan siempre a logros destacados.

(Bass y Avolio,2004, como se citó en Alvear et al., 2019) explican en su teoría, que los estilos de liderazgo responden a diferentes dimensiones como; *Influencia idealizada o carisma (atributo y conducta)*: Esta dimensión trata acerca de la habilidad del líder para influir en los demás, trabajando desde la misión, visión, la búsqueda de lograr metas, basándose en la confianza para alzar el optimismo. Del mismo modo, está la *Inspiración motivacional*: El líder representa un modelo para los demás, anunciando visión, y utilizando estrategias para enfocar esfuerzos en las metas establecidas. Identificándose con toda la empresa u organización. Al igual que, *Estímulo intelectual*: El líder estimula a sus seguidores proporcionándoles ideas innovadoras, que dejen atrás aquellas

estrategias desfasadas o antiguas, dando paso a nuevas maneras de brindar estrategias para alcanzar objetivos. Seguidamente de la *Consideración individual*: El líder atiende a cada uno de sus seguidores, los trata de manera personalizada, haciendo un trabajo de mentor, conociendo así aquellas necesidades específicas de cada uno de los miembros de su grupo. Finalmente, *Tolerancia Psicológica*: El líder brinda a los demás, expresar sus incomodidades de tipo personal y grupal, y es al líder quien le corresponde hacer uso del sentido del humor para brindar indicaciones de como corregir algún error (Alvear et al., 2019).

Para hacer referencia la teoría del liderazgo transaccional (Burns, 1978) se plantea que el líder transaccional motiva a su grupo a trabajar de forma conjunta, ayudándose de premios y recompensas generando cambios positivos, este estilo de liderazgo, despierta niveles altos de necesidades en los integrantes del grupo.(Alvear et al., 2019) Para Bass (1990), el líder transaccional espera de sus seguidores, cumplan las exigencias esperadas, además el transaccional prefiere evitar siempre el riesgo y crea confianza entre: líder y subordinado (Ramírez et al., 2008).

Existen tres dimensiones de la teoría del rasgo transaccional. *Premio contingente*: Reconoce los logros, el líder premia a los subordinados por lograr los objetivos especificados, la segunda dimensión es, la *Administración por excepción activo*: El líder se encuentra en constante supervisión de sus seguidores, con el fin de que no existan errores y toma medidas de corrección ante las malas prácticas de reglas y normas especificadas. Y finalmente, *Administración por excepción pasivo*: Esta dimensión se caracteriza cuando los líderes, se aparecen cuando hubo errores o irregularidades, es decir, que antes no hubo un líder que, supervisará el cumplimiento de metas, es por ello que regularmente se conduce al fracaso y no hay estándares esperados (Alvear et al., 2019).

Otro rasgo que se presentan en diferentes organizaciones es, El liderazgo *laissez faire*, representa a líderes, que no ejercen influencia a los demás, evaden sus responsabilidades, no supervisan los logros, no inspiran confianza, y sobre todo no presentan aquella habilidad para estar frente a un grupo y guiarlos al cumplimiento de metas y obligaciones, cuando este tipo de liderazgo es comparado con los otros estilos

anteriormente citados, se demuestra que este, produce menos concentración al realizar actividades, y hay una mala calidad o mal desempeño por parte de los colaboradores, y sobre todo no hay satisfacción laboral (Alvear et al., 2019).

La cultura organizacional es una variable estudiada por diferentes campos como; la administración, sociología y psicología. A inicios del siglo XX, se conocía a la cultura organizacional, con el fin de conocer cuáles eran los efectos de ciertas condiciones de trabajo, en resultados de sus colaboradores (Siqueiros et al., 2022).

Existen definiciones de esta variable y comparten características comunes, es decir, a la cultura organizacional se le conoce como la importancia de los valores (todo lo importante de la empresa) y creencias (cómo funcionan las cosas) que comparten en una empresa u organización, todo esto se realiza con un fin, el de crear una normativa para la organización de manera que, aquellas normas signifiquen como se hacen las cosas dentro del centro de labores (Yopan et al., 2020).

Se considera, además, que, para instaurar la cultura organizacional la forman elementos internos y externos de la institución, dentro de lo interno es aquellas categorías grupales y lenguaje común, mientras que, en lo externo, se toma en cuenta, las jerarquías, amistad, recompensas, e ideologías (Yopan et al., 2020).

Para explicar las teorías de la cultura organizacional, se tiene:

La cultura organizacional, según Schein, la define como el conjunto de experiencias significativas de manera externa e interna que los colaboradores experimentan, al adaptarse a la empresa (Pedraza et al., 2015). Schein propone tres niveles, para analizar la cultura organizacional, *los artefactos*, son aquellos elementos observables de la empresa, se relacionan con el nivel físico, oficinas, código de vestimenta; *los valores adoptados*, hacen referencia, a lo que se comunica a través de la misión, visión y valores practicados dentro de la organización, el último nivel son los *supuestos básicos*, estas se detallan como la organización legal, políticas de la empresa, cabe resaltar que, este nivel no es observable (Valdez et al., 2017).

El modelo de Peters & Waterman (1982), el cual, se basa en aquella relación a la excelencia de los negocios de Estados Unidos. Estos autores refieren que, la cultura

organizacional está ligada al desempeño dentro de las empresas. y para ello presentan un rol central de valores compartidos entre elementos “hard” (estructuras, estrategias y sistemas) y “soft” (staff, estilo y habilidades) encajando en función a los valores de la organización (Gómez y Rodríguez, 2013).

El asertividad se define como aquella capacidad para manifestar pensamientos, sentimientos y percepciones y a partir de ello, seleccionar y sustentar nuestros propios derechos, cuando sea necesario (Gaeta y Galvanovskis, 2009). La importancia del asertividad en el trabajo, halla como evadir tensiones y/o confrontaciones entre colaboradores, empleando estrategias de resolución de conflictos desde el asertividad. Por otro lado, el asertividad como aptitud y actitud, necesaria para los colaboradores, incluye la escucha activa y reducir la disonancia cognitiva (Romero y Castillo, 2019).

Para mantener un asertividad laboral adecuada entre miembros de una organización, se explica que la asertividad se da de forma progresiva, y requiere poner en práctica tres pasos: *Escucha Activa*: Este primer paso, hace que el interlocutor, se sienta escuchado por los demás, permitiendo crear lazos de empatía, confianza, poniéndose en el lugar del otro y siendo el foco atención, del mismo modo tenemos: *Expresión*: Aquí, la persona expresa lo que siente, con sus propios sustentos. Finalmente tenemos, *Deseo*: En este último paso, una vez que se aplicó la escucha activa (escuchar la opinión del interlocutor) y la expresión (opiniones, y/o pensamientos de este), se expone lo que deseamos que suceda, es decir, se procede a actuar en base a lo escuchado y manifestado (Romero y Castillo, 2019).

III. METODOLOGÍA:

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación básica se caracteriza por que se origina en el marco teórico y queda permanentemente ahí, el único objetivo que tiene este tipo de metodología es aumentar el conocimiento científico, más no los contrasta con ningún tipo de conocimiento práctico. (Muntané ,2010)

3.1. 2. Diseño de investigación:

La investigación, presenta un diseño no experimental, con un enfoque transversal descriptivo de tipo correlacional, pues se pretende, determinar y explicar la relación entre las variables organizacionales propuestas anteriormente. Todo esto mediante la recolección de datos en un momento único (Hernández et al., 2017).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1:

Estilos de liderazgo: Dentro de los estilos de liderazgo está el: transformacional, transaccional y laissez faire. De la misma manera, un líder con un perfil transformacional, logra cambiar a sus seguidores, resaltando la importancia de observar los resultados en base a sus acciones (Bass, 1995). Refiere que, para lograr un estilo de liderazgo, se debe desplegar un interés por realizar el bien dentro del grupo, como resultado a ello, podremos conseguir; confianza y respeto y sobre todo una mayor motivación a la hora de trabajar por un resultado.

Variable 2:

Cultura organizacional: (Schwartz y Davis, 1981), definen a la cultura organizacional, como una de las creencias o ideales que se comparten entre colaboradores de una organización. Cabe resaltar que, aquellas creencias y/o expectativas crean normas o reglas que ajustan el actuar de los colaboradores.

Variable 3:

Asertividad Laboral: Es aquella habilidad de toda persona, para transmitir, opiniones, creencias o sentimientos de manera adecuada, sin sentirse disgustado en el intento (Paterson y Rector, 2001).

3.3. Población, muestra y muestreo.

Se trabajó con una población de colaboradores de diferentes empresas pesqueras en el pueblo de Puerto Malabrigo, quienes se encuentran entre las edades de 25-65 años.

Dicha muestra se compone de alrededor de 100 colaboradores, para ello se seleccionan algunos criterios a cumplir: tener la mayoría de edad, estar dentro de la empresa pesquera, aproximadamente 6 meses de trabajo. Por otro lado, como criterio de inclusión se considera: Protocolo de pruebas incompletas, que el participante no haya firmado su consentimiento informado, para la aplicación de las pruebas

Se hizo uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual permite seleccionar nuestra muestra, en sujetos que aceptan ser incluidos; además, este tipo de muestreo es conveniente en cuanto a la accesibilidad y proximidad en la investigación (Otzen y Manterola, 2017) .

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Las técnicas son entendidas como el conjunto de métodos, actividades, procedimientos e instrumentos que son empleados para orientar, ordenar, recoger y transmitir los datos inherentes al proceso investigativo; es decir, que son recursos para poder obtener la información necesaria del cumplimiento de estudio, en relación a la investigación (Castillo, 2021).

Los instrumentos de recolección de datos, son utilizados por el investigador como un recurso o medio para obtener la información o datos sobre las variables en estudio (Hernández et al., 2017).

El cuestionario de liderazgo Multifactorial (MLQ), es un inventario de 45 ítems relacionados con estilos de liderazgo, Este cuestionario mide tres estilos de liderazgo, propuestos por Bass y Avolio (2004), y se compone por 9 escalas; Liderazgo transformacional (5 escalas); liderazgo transaccional (2 escalas) y comportamiento pasivo/evitativo (2 escalas). Con respecto a las propiedades psicométricas del cuestionario de liderazgo Multifactorial (MLQ), presenta una consistencia de Alfa, de 93, lo que indica una alta confiabilidad, con un nivel de significancia de .000 es decir $p < .05$.

El cuestionario que mide cultura Organizacional, validado por: Olmos y Socha (2006), es un cuestionario de 18 ítems, y evalúan diferentes factores como: *valores, creencias, clima, normas, símbolos, filosofía*, la escala de medición es de tipo Likert. y para explicar las propiedades psicométricas, se usó el método de Alpha de Cronbach, dando como resultado de correlación, mayores a 0.300.

Una validación reciente de este instrumento comprobó la confiabilidad y validación del cuestionario de mide cultura organizacional, se hizo uso el método estadístico Alpha de Cronbach, dando como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0,865 (Velazco, 2018).

La escala de asertividad de Rathus (1973) consta de 22 ítems, y la escala de medición es de tipo Likert. Este instrumento evalúa dos dimensiones: asertividad/sumisión y obsesividad/despreocupación, teniendo como propiedades psicométricas, haciendo uso del método de Alpha, dando como resultado 0.902 (León y Vargas, 2009). Esta escala de asertividad tiene una validación reciente, obteniendo resultados válidos y confiables (Quiroz et al., 2020).

3.5. Procedimientos de recolección de datos:

Se analizaron los instrumentos y se tomaron en cuenta las escalas que presentan, analizando la confiabilidad. Para la recolección de datos, se dan de manera presencial, no sin antes, nos concedan el permiso necesario en las empresas pesqueras de puerto Malabrigo. Posteriormente, en reunión con los representantes de cada empresa, se solicitan a los participantes a llenar los instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos:

Se utilizaron softwares para diferenciar la información, como el SPSS, y también Microsoft Excel, para obtener los datos necesarios para el análisis inferencial, donde también se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, debido al tamaño de la muestra que fue de 100 colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo, tomando en cuenta el resultado de la prueba empleada en las variables propuestas. De la misma manera, se hizo uso de la prueba de Spearman para la correlación entre variables y sus dimensiones.

3.7. Aspectos éticos:

Según el reglamento de ética en investigación de la Universidad César Vallejo (2020), se consideran aquellos principios como; el de autonomía; es decir, que, las personas que participen, tengan la capacidad de elegir su participación o retiro de las investigaciones en el momento que lo requieran. de la misma manera, está el principio de integridad humana; el cual se reconoce al ser humano por encima de los intereses de la ciencia, independientemente de la procedencia, estatus social o económico, etnia, género, cosmovisión cultura u otra característica. Finalmente, el principio de transparencia. el cual la investigación deba ser divulgada de tal modo que sea posible replicar la metodología y verificar la validez de los resultados (excepto en casos de patentes).

El Código de Ética del Psicólogo Peruano (2010) y American Psychological Association - APA en esta investigación se consideraron principios que guían la correcta investigación; partiendo por el principio de altruismo, y el de mala intención, en cuanto a la interacción con individuo, y de tal manera que, se asume la responsabilidad de realizar el bien. Esto lleva al principio de responsabilidad, el profesional de la salud mental, debe establecer un ambiente de confianza, sin dejar de lado su labor profesional y científica, con toda aquella persona que interactúe, tal es así que, el artículo n° 52 del colegio de psicólogos de nuestro país, reiteró, que los psicólogos, deben preservar el secreto experto, y solo deberá brindar información, si el individuo u entidad lo faculta correctamente. De lo contrario, no se realizará ninguna declaración sin autorización previa.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis de correlación de la prueba Rho de Spearman entre las variables “ Estilos de Liderazgo”, “Cultura Organizacional” y “Asertividad” en colaboradores de Empresas Pesqueras de puerto Malabrigo

<i>Variables</i>	<i>Spearman</i>	<i>Sig.</i>	<i>Decisión</i>
<i>Liderazgo</i>	<i>-,111</i>	<i>,271</i>	<i>No existe relación</i>
<i>Cultura Organizacional</i>			
<i>Liderazgo</i>	<i>,211</i>	<i>,035</i>	<i>Si existe relación</i>
<i>Asertividad</i>			
<i>Cultura Organizacional</i>	<i>,029</i>	<i>,773</i>	<i>No existe relación</i>
<i>Asertividad</i>			

Nota. Sig.: Significancia

En la tabla 1 se observa que, en las variables Liderazgo y Cultura Organizacional, no existe relación alguna teniendo una significancia de ,271 y una correlación de -,111. Del mismo modo entre las variables Cultura Organizacional y Asertividad, no existe relación alguna ya que se tiene como valor de significación un coeficiente de ,773 que es superior a lo teórico indicado (<0.05) para poder aceptar que existe una relación y en el coeficiente de Spearman tenemos un valor de ,029. Por otro lado, en las variables Liderazgo y Asertividad si existe una relación puesto que el coeficiente de significancia es de 0,35 y una correlación baja con un valor de 0,211.

Tabla 2

Análisis descriptivo nivel de Estilos de Liderazgo en colaboradores de Empresas Pesqueras de puerto Malabrigo

Nivel	Frecuencia	%
Liderazgo Correctivo - evitador	0	0.00 %
Liderazgo transaccional	6	6.00 %
Liderazgo Transformacional	94	94.00 %
Total	100	100%

Nota. Datos extraídos de la base de datos de los instrumentos aplicados

Interpretación.

En la tabla 2, se aprecia que no existe ninguna persona en nivel liderazgo correctivo - evitador, mientras que 6 personas conforman el 6% en el nivel liderazgo transaccional y que 94 individuos que son el 94% están en el nivel liderazgo transformacional.

Tabla 3

Análisis descriptivo nivel de Cultura Organizacional en colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo

Nivel	Frecuencia	%
Débil	3	3.00 %
En proceso	57	57.00 %
Fuerte	40	40.00 %
Total	100	100%

Nota. Datos extraídos de la base de datos de los instrumentos aplicados

Interpretación.

En la tabla 3, se aprecia que existe 3 personas en nivel débil lo que representa al 3%, mientras que 57 personas conforman el 57% en el nivel en proceso y que 40 personas que son el 40% están en el nivel fuerte.

Tabla 4

Análisis descriptivo Niveles de Asertividad en colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo

Nivel	Frecuencia	%
Inicio	3	3.00 %
Proceso	96	96.00 %
Logrado	1	1.00 %
Total	100	100%

Nota. Datos extraídos de la base de datos de los instrumentos aplicados

Interpretación.

En la tabla 4, se aprecia que existen 3 personas en nivel inicial lo que representa al 3%, mientras que 96 personas conforman el 96% en el nivel proceso y que un individuo que equivale al 1% está en el nivel logrado.

V. DISCUSIÓN:

Todo líder en las organizaciones debe adoptar estilos de liderazgo, pues ayudan a sobrellevar a un grupo a obtener objetivos y resultados exitosos dentro de toda empresa (Mendoza y Tejada, 2020). Sin embargo, también es necesario adaptarse a las normas, ideas y creencias dentro de su centro de labores (Ramón et al., 2020). De la misma manera, todo líder debe tener impregnado al momento de actuar con sus subordinados, puesto que, siempre, se suscitan inconvenientes (Reymond, 2021). Esta investigación realizada, tiene la finalidad de indagar, si existe correlación entre estilos de liderazgo, cultura organizacional y asertividad. A continuación, se estarán detallando los hallazgos de este estudio.

Se proyectó como objetivo general, determinar la relación entre estilos de liderazgo, cultura organizacional y asertividad en colaboradores de empresas pesqueras de Puerto Malabrigo. De acuerdo con los hallazgos obtenidos, se concluye que, en las variables Liderazgo y Cultura Organizacional, no existe relación alguna teniendo una significancia de ,271 y una correlación de -,111. Del mismo modo entre las variables Cultura Organizacional y Asertividad, no existe relación alguna ya que se tiene como valor de significación un coeficiente de .773. Estos hallazgos, son similares a los trabajos previos donde la cultura organizacional y los estilos de liderazgo en colaboradores del sector salud (Zeballos, 2018). El resultado explica que, en la cultura organizacional se presentan diferentes creencias, normas e ideales propios de la empresa. Afectando a las conductas de un estilo de liderazgo determinado, impidiendo el trabajo del líder con su equipo en cuanto a la aplicación de sus propias estrategias y fijación de objetivos, (Schein, 2004, como se citó en Chung, 2017).

Por otro lado, en las variables Liderazgo y Asertividad si existe una relación puesto que el coeficiente de significancia es de 0.35 y una correlación baja con un valor de 0,211. Lo hallado guarda similitud con un estudio con docentes limeños donde el estilo de liderazgo transformacional y asertividad presentan una relación significativa entre sí (Paredes, 2016). De esta forma, se entiende que, para mantener un asertividad laboral exitosa, esta, se da de manera progresiva y se requiere poner en práctica, la escucha

activa, la expresión, y el deseo, de lo que queremos lograr, para las buenas relaciones interpersonales entre líder y subordinado (Romero y Castillo, 2019).

En lo concerniente al primer objetivo específico, Identificar el nivel de estilo de liderazgo transformacional, transaccional, comportamientos pasivos/evitativos en colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo, se encontró que, el nivel de estilo de liderazgo que predomina en la muestra, es el estilo de liderazgo transformacional, con un 94%; lo que coincide con lo hallado en una investigación que encuentra al liderazgo transformacional como el estilo predominante docentes universitarios (Luján, 2019). Este estilo es como un sistema, en el que, el líder es visto como un modelo a seguir, donde este, se permita transformar ideas, a valorar el esfuerzo, para tener resultados favorables, el líder transformacional, enfrenta cambios, innova, y evoluciona a nivel personal y nivel de grupo, direccionando sus logros al éxito (Bass y Avolio, 1985).

Con respecto al segundo objetivo específico, identificar el nivel de cultura organizacional en empresas pesqueras de puerto Malabrigo, se hallaron los resultados donde un 3% percibe a la cultura organizacional en un nivel débil, mientras que, un 57% en el nivel en proceso, y el 40% están en el nivel fuerte. Este resultado obtenido, tiene similitud, con (Rojas et al., 2016), quien en su investigación concluyó, que el nivel de cultura organizacional se encuentra en un nivel medio- alto, y ello presentaba oportunidades de mejora, en cuanto a establecer, valores, creencias en cada colaborador que conforme una organización, tal como explica Schein (1992) en su análisis para la cultura organizacional en base a los tres niveles, de artefacto, valores adoptados y supuestos básicos, los cuales permiten poder establecer una cultura, de manera en las que todos sus empleados, se identifiquen, con los valores y propósitos que profesan en una organización.

En el último objetivo específico, Identificar niveles de asertividad en los colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo, un 3% se encuentra en un nivel inicial existen 3 personas en nivel inicial lo que representa al 3%, mientras que 57% en el nivel proceso y que un individuo que equivale al 1% está en el nivel logrado. Este hallazgo presenta cierta similitud con Alonso et al. (2012) quien en su investigación realizada acerca de la asertividad en colaboradores de la salud, arrojó como resultado que el 57% de

colaboradores, están satisfechos con su trabajo, concluyendo, que las relaciones interpersonales son asertivas en la muestra. Del mismo modo, (Romero y Castillo, 2019) hacen referencia que, las relaciones asertivas entre subordinados y jefes, se deben mantener una comunicación de verticalidad y jerarquía, sólo así, al momento de suscitarse algún inconveniente ambas partes, sepan cuál es su postura.

Una de las limitaciones presentadas al realizar la investigación presente, fue no contar con el permiso a tiempo, por parte de los representantes de cada empresa, retrasando la recolección de los datos correspondientes. Del mismo modo, la muestra al ser no probabilística, impide la generalización de los resultados obtenidos. Sin embargo, el estudio aporta conocimiento inicial para la comprensión de las variables de estudio.

VI. CONCLUSIONES:

- No se encontró relación entre las variables de estilos de liderazgo y cultura organizacional (-,111) en colaboradores de empresas pesqueras de Puerto Malabrigo
- No se encontró relación alguna entre las variables de cultura organizacional y asertividad (.773) en colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo
- Se encontró relación, en las variables de Estilos de Liderazgo y Asertividad (0.35) en colaboradores de empresas pesqueras de Puerto Malabrigo, con un tamaño de efecto bajo con un coeficiente de 0.211
- Se determinó que el nivel de estilo de liderazgo que predomina en los colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo, es el estilo de liderazgo transformacional, con un 94%.
- Se halló, que un 57% de los colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo, se encuentran en proceso de adaptación de la cultura organizacional de su centro de labores
- Se determinó que un 57% de los colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo, aún se encuentra en proceso de adoptar la habilidad de asertividad

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda seguir investigando la variable de estilos de liderazgo, en diferentes organizaciones para un mayor respaldo en cuanto a información relevante.
- Además de crear instrumentos que midan un estilo de liderazgo determinado, que sean concretos y que se adecue a las exigencias laborales de la actualidad.
- Se recomienda seguir investigando las variables de cultura organizacional y asertividad, para probar su relación entre sí y de esta manera, crear antecedentes, los cuales sirvan como referentes para futuras investigaciones.
- Se recomienda implementar un programa de desarrollo de liderazgo asertivo dentro de las organizaciones, con la finalidad de abordar estrategias como, la resolución de conflictos, escucha activa, la comunicación directa, el reconocimiento de fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo.
- Fomentar las prácticas asertivas en los propios líderes de las empresas y los colaboradores para el cumplimiento óptimo de objetivos planteados.
- Se sugiere a las empresas incentivar a sus colaboradores en su totalidad a seguir desarrollando el estilo de liderazgo transformacional, puesto que, así permitirá cumplir metas exitosas.
- Se sugiere que, las empresas manejen estrategias adecuadas de instauración de su cultura organizacional hacia sus colaboradores, con el fin de constituir una cultura en base a valores y creencias dentro de la empresa

REFERENCIAS

- Alonso. M, Cantero. I, & González.M (2012) La asertividad laboral, *Revista gallega de psiquiatría y neurociencias* 11 (81-88)
- Alvear Montoya, L., Luna Monterrosa, O., Navarro Lobo, S., & Salas Muñoz, B. (2019). Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29059356017>
- Alzate Montoya, J. y López Mora, S. (2020). La asertividad, una característica adicional de todo líder emprendedor. *Revista Re-flexiones y Saberes*, (12), 48-50
<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/1191/1569>
- Camps. V, Perez. J, & Martinez. M, (2010) Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico, *Revista puertorriqueña de psicología*, Vol.21 (113-132).
- Castillo, M. (2021). Técnicas e instrumentos para recoger datos del hecho social educativo. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 5(10), 50–61.
- Coronado J., Domínguez, K., Olivares, A., & Retes, R. (2014). Estilos de liderazgo de los agrónomos y su percepción de desempeño: caso universidad de Sonora, México. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 35, 1012-1022.
- Chung. V., (2017) Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la universidad nacional Pedro Ruiz gallo, 2016 [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación con mención en Gestión Educativa] Lima Perú.
- Escandon. D & Hurtado. A. (2016) Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas, *Estudios Gerenciales*, vol. 32, n° 139, pp 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>.

- Ferrés. C. (2018) Matching: Estilos de liderazgo y cultura organizacional, *Revista de negocios del IEEM*. Pag. 78-79.
- Gaeta, L., & Galvanovskis, A. (2009). ASERTIVIDAD: UN ANÁLISIS TEÓRICO-EMPÍRICO. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(2), 403-425.
- García. M, Flores. E. (2017) Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de Arequipa – Perú, *Comunicaacción* vol.8 (137-147)
- Gomez. C, y Rodriguez. J. (2013) Teorias de la cultura organizacional
- Gökal. P, Soran, S. (2022) The Impact of Leadership Styles on Performance and Mediating Effect of Organizational Culture: A Study in Flight Schools, *Transportation Research Procedia* 65 (304-317).
<https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.11.035>
- Goleman, D. (2014) *Cómo ser un líder*. Ed. B, S.A
- Hay Group (2014) El 53% de los líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-lideres-empresas-peruanas-genera-ambientes-desmotivantes-57741-noticia/>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2017). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o 25 explicativo. En *Metodología de la investigación* (6.a ed., pp. 88–101). McGraw-Hill.
- Jiménez. A, Gómez. D, Rendón J. & Peláez. S. (2020) Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS, Revista humanismo y sociedad*, 8(1) pg. 81-98. <https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a06>

- León, R., (2001). Cultura organizacional y liderazgo: Reflexiones sobre algunos resultados de entidades bancarias. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(2), 155-172.
- León Madrigal, M., & Vargas Halabí, T. (2009). Validación y estandarización de la Escala de Asertividad de Rathus (R.A.S.) en una muestra de adultos costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 28(41-42), 187-207.
- Luján Minchola, M. (2019) "*Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública*" [Tesis para optar el grado academica de Doctor en Educación UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27125/Luj%C3%A1n_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muntané, J. R. (2010). Introducción a la investigación básica. https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica.
- Olmos, M. y Socha, K. (2006). Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional. Tesis Inédita, Universidad de la Sabana. Colombia.
- Ramírez, L., & Sgambatti M. (2008). Liderazgo transformacional y transaccional en estudiantes de postgrados en gerencia del Área Metropolitana de Caracas. *Visión Gerencial*, (2), 403-416.
- Ramón Payró, B., Aquino Arias, J., Suarez Ovando, A., (2020) Liderazgo y resistencia al cambio: reflexiones desde la optica de sus actores. *Perspectivas Docentes*, 30 (70), 7-15.
- Reymond, P. (2021). La asertividad, una herramienta clave para liderar con integridad, inclusion y diversidad. LinkedIn <https://www.linkedin.com/pulse/la-asertividad->

una-herramienta-clave-para-liderar-con-pedro-reymond/?originalSubdomain=es

- Rojero. R., Gómez, J., & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Romero. L, & Castillo. B, (2019) Comunicación para la motivación. Claves de la asertividad y del trabajo en equipo en las organizaciones, intangible capitals as a source of innovation, competitiveness and sustainable development 2019, ISBN 978-84-9045-677-4, págs. 41-54
- Rojas, M., Pirron, M., & Esparza , L. (2016). Cultura organizacional en empresas de la ciudad de México. *Trascender, contabilidad y gestión*, (3), 14-24.
- Ruiz, M., & Sallandt, U. (2012) Cultura organizacional y educativa, *Un sincretismo para el éxito empresarial*. *Ingeniería Industrial*, (30), 125-141.
- Ordoñez, M , Bustamante, M y Campos. R. (2017) Factores de liderazgo en la fiebre del Oro en la región sur del Ecuador, *Información tecnológica*, 28(3), 147-156
- Otzen. T. y Manterola. C. (2017) Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int.J. Morphol*, 35(1):227-232.
- Pedraja Rejas, L., Coluccio Piñones, G., Espinoza Marchant, C., Bernasconi, A., Marchionl-Choque, Í., & Muñoz Fritis, C. (2019). Cultura y estilos de liderazgo en unidades académicas: un estudio en una institución de educación superior. *Utopía y Praxis Latinoamericana* , 24 (4), 25-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27961579003>
- Pedraza, A. Obispo, S. Vásquez, G. Gómez, G. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico, *Clío América*, 9 (17), pp-pp. 17 - 25

- Paredes Ramos, S. (2016) *Liderazgo transformacional y asertividad en docentes del nivel secundaria de la Red 05, UGEL 04, 2015* [TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN- UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8068/Paredes_RS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pons, J., & Ramos, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 81-98. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2012a7>
- Quiroz. F, Manrique. C, Estrada, E., Misare. M., Montalvo. A., y Pomahuacre.J. (2020)., Propiedades psicométricas: Escala de asertividad en escolares peruanos. *Revista De Investigación En Psicología*, 23(1), 159-178. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i1.18099>
- Salman. Y, Bin. M, Binti.K, & Atikah. S (2023) The impact of organizational culture and leadership styles on the performance of public organizations, *Virtus enterpress* 7(1), 158-165.
- Siqueiros. M, y Vera. J, (2022) Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociadas, *Revista Iberoamericana de Educacion Superior*, Vol. 13 n° 36.
- Yopan. J, Palmero. N, & Santos. J, (2020) Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives *Asociación Latinoamericana de Sociología, Controversias y Concurrencias Latinoamericana*, 11, (20), pp. 263-289.
- Valdez. B, Rodriguez. M, Hernandez. J. (2017) Percepción de la Cultura Organizacional y el Liderazgo en una Institución de Educación superior. *Conciencia Tecnológica*, (53).

Velazco. C., (2018) Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Carlos Lunavictoria Quevedo de La Tinguña, Ica – 2018 [Tesis para optar el grado de maestra en administración de la educación] Universidad César Vallejo- Escuela de Posgrado]

Zeballos Valdivia, R. (2018) *“Estudio descriptivo de cultura organizacional y estilos de liderazgo en un centro de salud del minsa”* [Tesis para optar el grado de Magister en Ciencias: Administración MBA, con mención en Gerencia de Recursos Humanos- UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN] <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5ac435b6-0907-42de-b0fe-6ec7aea8885d/content>

ANEXOS:

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTILOS DE LIDERAZGO	Dentro de los estilos de liderazgo está el: transformacional, transaccional y laissez faire. De la misma manera, un líder con un perfil transformacional, logra cambiar a sus seguidores, resaltando la	Los estilos de liderazgo, se medirán a través del cuestionario multifactorial de liderazgo forma líder (5x) corta. Que consta de 45 items y 3 dimensiones	Liderazgo transformacional <ul style="list-style-type: none"> - carisma o influencia - Inspiración - Estimulación intelectual - Influencia idealizada conductual 	La escala de medición es de tipo Likert y consta de 5 respuestas, donde; 0=nunca; 1=rara vez; 2= a veces; 3= a menudo; 4=siempre
			Liderazgo transaccional <ul style="list-style-type: none"> - Recompensa contingente - Consideración individualizada 	

	<p>importancia de observar los resultados en base a sus acciones (Bass, 1995.)</p>		<p>Liderazgo correctivo/ evitador</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laissez faire - Liderazgo pasivo/ evitador 	
--	--	--	---	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
CULTURA ORGANIZACIONAL	Cultura organizacional: Schwartz y Davis (1981), definen a la cultura organizacional, como un las creencias o ideales que se comparten entre colaboradores de una organización. Cabe resaltar que, aquellas creencias y/o expectativas crean normas o reglas que ajustan el actuar de los colaboradores.	El instrumento de cultura organizacional, se medirá mediante un cuestionario de 18 items	- Débil	La escala de medición es de tipo Likert y consta de 5 respuestas, donde; 1=Nunca, 2= Ocasionalmente, 3= Algunas veces, 4= Frecuentemente, 5= Siempre
			- En proceso	
			- Fuerte	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
ASERTIVIDAD	según Paterson y Rector (2001) definen a la asertividad ;como la es aquella habilidad de toda persona, para transmitir, opiniones, creencias o sentimientos de manera adecuada, sin sentirse disgustado en el intento.	La escala de asertividad de Rathus, consta de 22 items	<ul style="list-style-type: none"> - Asertividad/sumisión - Obsesividad / despreocupación 	La escala de medición es de tipo Likert y consta de 5 respuestas donde: 0= muy poco, 1= poco característico de mi, 2= algo no característico, 3=algo característico, 4=bastante, 5= muy característico

ANEXO 4:

INSTRUMENTO

MLQ FORMA 5X CORTA ADAPTADO (82 ÍTEMS) CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO Forma Líder (5X) Corta

Nombre: _____

Fecha: _____

Organización: _____

Cargo: _____

Este cuestionario intenta describir su estilo de liderazgo, tal como Ud. lo percibe. Por favor, responda todos los ítems de este cuadernillo. Si un ítem le resulta irrelevante o le parece que no está seguro o que no conoce su respuesta, no lo responda. En las siguientes páginas se presentan 82 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a Ud. La palabra “demás” puede significar sus pares, clientes, informantes directos, o supervisores, o todos ellos. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz.

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE
0	1	2	3	4

1. Ayudo a los demás siempre se esfuerzen	0	1	2	3	4
2. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados	0	1	2	3	4
3. Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios.	0	1	2	3	4
4. Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	0	1	2	3	4
5. Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante	0	1	2	3	4
6. Expreso mis valores y creencias más importantes.	0	1	2	3	4
7. A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.	0	1	2	3	4
8. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.	0	1	2	3	4

9. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	0	1	2	3	4
10. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	0	1	2	3	4
11. Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño	0	1	2	3	4
12. Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal	0	1	2	3	4
13. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas	0	1	2	3	4
14. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	0	1	2	3	4
15. Le dedico tiempo a enseñar y orientar.	0	1	2	3	4
16. Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.	0	1	2	3	4
17. Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo	0	1	2	3	4
18. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.	0	1	2	3	4
19. Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo	0	1	2	3	4
20. Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones	0	1	2	3	4
21. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	0	1	2	3	4
22. Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	0	1	2	3	4
23. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	0	1	2	3	4
24. Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.	0	1	2	3	4
25. Me muestro confiable y seguro.	0	1	2	3	4
26. Construyo una visión motivante del futuro	0	1	2	3	4
27. Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.	0	1	2	3	4
28. Suele costarme tomar decisiones	0	1	2	3	4
29. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	0	1	2	3	4

30. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	0	1	2	3	4
31. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas	0	1	2	3	4
32. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo	0	1	2	3	4
33. Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.	0	1	2	3	4
34. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida	0	1	2	3	4
35. Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	0	1	2	3	4
36. Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.	0	1	2	3	4
37. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades.	0	1	2	3	4
38. Utilizo métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
39. Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer.	0	1	2	3	4
40. Soy efectivo/a representando a los demás frente a los superiores.	0	1	2	3	4
41. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria.	0	1	2	3	4
42. Aumento la motivación de los demás hacia el éxito.	0	1	2	3	4
43. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.	0	1	2	3	4
44. Motivo a los demás a trabajar más duro.	0	1	2	3	4
45. Dirijo un grupo que es efectivo	0	1	2	3	4

LINK DEL INSTRUMENTO:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30399>

ANEXO 5:

Instrumento de cultura organizacional

Instrumento para Evaluar Cultura Organizacional

A continuación encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

(Escoja UNA)

①=Nunca 0%

②=Ocasionalmente 25%

③=Algunas Veces 50%

④=Frecuentemente 75%

⑤=Siempre 100%

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

1. ¿En la empresa donde usted labora se fomenta la innovación?	1	2	3	4	5
2. ¿En la empresa donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
3. ¿Para la empresa donde usted trabaja lo mas importante es el cumplimiento de metas?					
4. ¿Cree usted que para ingresar a la empresa es necesaria un recomendación o influencia interna?					

5. ¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la empresa es el adecuado?					
6. ¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias cumplir adecuadamente con su trabajo?					
7. ¿Percibe usted que la empresa le permite aprender y progresar como persona?					
8. ¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la empresa?					
9. ¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?					
10. ¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?					
11. ¿En la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?					
12. ¿La empresa utiliza sanciones ante una falta?					

13. ¿La empresa celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?					
14. ¿La empresa recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					
15. ¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la empresa?					
16. ¿Su trabajo es coherente con la misión – visión de la empresa?					
17. ¿Al haber una vacante, la empresa toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?					
18. ¿A la empresa le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					

Link de instrumento: <http://hdl.handle.net/10818/1838>

ANEXO 6:

Escala de asertividad de Rathus

Escala de asertividad de Rathus (R.A.S.) (Adaptación León & Vargas, 2008)

Instrucciones

Indique hasta qué punto cada una de las siguientes frases describen la forma en que usted piensa o se comporta ante ciertas situaciones. Para ello, debe utilizar las siguientes categorías:

- 0 Muy poco característico de mí, extremadamente no descriptivo.
- 1 Bastante poco característico de mí, no descriptivo.
- 2 Algo no característico de mí, ligeramente no descriptivo.
- 3 Algo característico de mí, ligeramente descriptivo.
- 4 Bastante característico de mí, bastante descriptivo.
- 5 Muy característico de mí, extremadamente descriptivo.

___	1. Pienso que mucha gente parece ser más agresiva y autoafirmativa que yo
___	2. He dudado en proponer o aceptar una cita con alguien por timidez
___	3. Cuando la comida que me han servido en el restaurante no está hecha a mi gusto, me quejo con el mesero o mesera
___	4. Cuando un vendedor se ha tomado el rato y la molestia de mostrarme un producto que después no quiero, paso mal rato al decir "NO"
___	5. Me esfuerzo, como la mayoría de la gente, por mantener mi posición
___	6. En realidad la gente se aprovecha de mí con frecuencia
___	7. Con frecuencia no sé qué decir a personas atractivas del otro sexo
___	8. Evito llamar por teléfono a instituciones o empresas

—	9. En caso de solicitar un trabajo o la admisión en una institución, preferiría escribir cartas o enviar correos electrónicos, a realizar entrevistas personales
—	10. Me resulta embarazoso devolver un artículo comprado
—	11. Si un pariente cercano y respetado me molesta prefiero esconder mis sentimientos antes de expresar mi disgusto
—	12. He evitado hacer preguntas por miedo a parecer tonto
	13. Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos
	14. Si alguien ha hablado mal de mí o me ha atribuido hechos falsos, lo (la) busco para saber qué es lo que pasa
	15. Con frecuencia, paso un mal rato cuando tengo que decir que “NO”
	16. Suelo reprimir mis emociones antes de hacer una escena
	17. En el restaurante o en cualquier sitio, protesto por un mal servicio
	18. Cuando me halagan con frecuencia, no sé que responder
	19. Si dos personas en el cine o en una conferencia están hablando demasiado alto, les pido que hagan silencio o se vayan a hablar a otra parte
	20. Si alguien se cuela en una fila, le llamo abiertamente la atención
	21. Expreso mi opinión con facilidad
	22. Hay veces en las que simplemente no puedo decir nada

Link de instrumento: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476748706001>

ANEXO 4

CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 10 octubre de 2023

OFICIO N° 387-2023-ESC-PSIC/UCV-TR

Sr.

César Peralta

Superintendente de Tecnológica de Alimentos S.A

PRESENTE.

Mediante la presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a la estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- **Abanto Bejarano, Fabiana Jeanett**

Quien actualmente está realizando el Proyecto de Investigación titulado: “Estilos de liderazgo, cultura organizacional y asertividad en colaboradores de empresas pesqueras de Puerto Malabrigo”; para lo cual necesitan de su apoyo brindando autorización, para que la estudiante en mención pueda tener acceso a cierto número de población, para así poder aplicar los instrumentos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. Marvin Mayeno Medina
Jefe

Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 5

CARTA DE AUTORIZACIÓN

RECIBIDO
MALABRIGO
18 OCT. 2023
LA RECEPCIÓN DE ESTE DOCUMENTO NO ES SEÑAL DE CONFORMIDAD TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A. 15:00 hrs

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 10 octubre de 2023

OFICIO Nº 387-2023-ESC-PSIC/UCV-TR
Sr.
LUIS QUISPE
Administrador de Tecnológica de Alimentos S.A
PRESENTE.

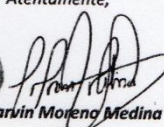
Mediante la presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a la estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:


- Abanto Bejarano, Fabiana Jeanett

Quien actualmente está realizando el Proyecto de Investigación titulado: “Estilos de liderazgo, cultura organizacional y asertividad en colaboradores de empresas pesqueras de Puerto Malabrigo”; para lo cual necesitan de su apoyo brindando autorización, para que la estudiante en mención pueda tener acceso a cierto número de población, para así poder aplicar los instrumentos para la recolección de los datos.

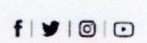
Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,

Dr. Marvin Moreno Medina
Jefe
Escuela de Psicología - Trujillo



UCV, licenciada para que puedas salir adelante.


ucv.edu.pe

Anexo 6: Formatos de consentimiento y asentimiento informado

Consentimiento informado

Titulo de la investigación: Estilos de liderazgo, cultura organizacional y asertividad en colaboradores de empresas pesqueras de Puerto malabrigo

Investigadora: Abanto Bejarano, Fabiana Jeanett

Proposito del estudio:

Se invita a participar en la investigación “Estilos de liderazgo, cultura organizacional y asertividad en colaboradores de empresas pesqueras de Puerto Malabrigo, cuyo objetivo principal es Determinar el estilo de liderazgo que resalta en colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo e Identificar la cultura organizacional, estilos de liderazgo y asertividad de las empresas pesqueras.

Procedimiento:

Al aceptar participar de esta investigación, se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará un cuestionario para medir estilos de liderazgo dentro de las organizaciones de Puerto Malabrigo
2. Este cuestionario constará de 15 a 20 minutos aproximadamente
3. Las respuestas obtenidas se dará de manera anónima

Participación voluntaria

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

Riesgo

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en

la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la organización al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con puede contactar con la investigadora: Fabiana Jeanett Abanto Bejarano (fabantobej@ucvvirtual.edu.pe)
) Docente asesor, Natalia Guzman Rodriguez

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Asentimiento Informado

Título de la investigación: Estilos de liderazgo, cultura organizacional y asertividad en colaboradores de empresas pesqueras de Puerto malabrigo

Investigadora: Abanto Bejarano, Fabiana Jeanett

Propósito del estudio:

Se invita a participar en la investigación “Estilos de liderazgo, cultura organizacional y asertividad en colaboradores de empresas pesqueras de Puerto Malabrigo, cuyo objetivo principal es Determinar el estilo de liderazgo que resalta en colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo e Identificar la cultura organizacional, estilos de liderazgo y asertividad de las empresas pesqueras.

Procedimiento:

Al aceptar participar de esta investigación, se realizará lo siguiente:

4. Se aplicará un cuestionario para medir estilos de liderazgo dentro de las organizaciones de Puerto Malabrigo
5. Este cuestionario constará de 15 a 20 minutos aproximadamente
6. Las respuestas obtenidas se darán de manera anónima

Participación voluntaria

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

Riesgo

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

Beneficios

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la organización a l término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con puede contactar con la investigadora: Fabiana Jeanett Abanto Bejarano (fabantobej@ucvvirtual.edu.pe)
) Docente asesor Natalia Guzman Rodriguez

Consentimiento

He sido informado (a) del objetivo y procedimiento de este estudio. Comprendo que mi participación es voluntaria y que la información que se provea en esta investigación es estrictamente confidencial; por lo tanto, acepto participar en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMAN RODRIGUEZ NATALIA MAVILA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo, cultura organizacional y asertividad en colaboradores de empresas pesqueras de puerto Malabrigo.", cuyo autor es ABANTO BEJARANO FABIANA JEANETT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 10 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMAN RODRIGUEZ NATALIA MAVILA DNI: 41916979 ORCID: 0000-0002-1381-8261	Firmado electrónicamente por: NGUZMANR18 el 05- 02-2024 16:49:05

Código documento Trilce: TRI - 0730002