



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estilos liderazgo y resiliencia en los colaboradores de
empresas constructoras de la localidad de Piura

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Zafra Reynoso, Elizabeth (orcid.org/0000-0003-0497-7217)

ASESOR:

Dr. Mendez Parodi, Raul Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo de Habilidades Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mis padres y a mi esposo por su apoyo durante todo el proceso de la maestría e investigación, así mismo a mi amigo Marlon Conde Garay quien hasta el último minuto me alentó y orientó a terminar mi investigación

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme cumplir una de mis metas más importantes así mismo a mis padres y a mi esposo que me acompañaron desde el inicio a esta gran aventura.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	23
3.1 Tipo y diseño de investigación	23
3.2 Variables y operacionalización	24
3.3 Población, muestra y muestreo	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Jueces expertos validadores de cuestionario	26
Tabla 2 Baremos de estilos de liderazgo y dimensiones	26
Tabla 3 Baremos de estilos de liderazgo y dimensiones	27
Tabla 4 Distribución de frecuencia y porcentajes de los niveles de los estilos de liderazgo y sus dimensiones	29
Tabla 5 Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de resiliencia con sus dimensiones	30
Tabla 6 Prueba de normalidad de los estilos de liderazgo y la resiliencia con sus dimensiones	31
Tabla 7 Prueba de Rho de Spearman de correlación de estilos de liderazgo y resiliencia	32
Tabla 8 Prueba de Rho de Spearman de correlación de estilos de liderazgo y la confianza en sí mismo	33
Tabla 9 Prueba de Rho de Spearman de correlación de estilos de liderazgo y la ecuanimidad	34
Tabla 10 Prueba de Rho de Spearman de correlación de los estilos de liderazgo y la perseverancia	35
Tabla 11 Prueba de Rho de Spearman de correlación de estilos de liderazgo y la satisfacción personal	36
Tabla 12 Prueba de Rho de Spearman de correlación de estilos de liderazgo y sentirse bien solo	37

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de formalización de correlación de variables	23

Resumen

En un mundo tan cambiante las organizaciones están en la búsqueda de personas que tengan liderazgo y este también se ve afectado ante el COVID-19; por ello el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura. La población estuvo conformada por 100 los colaboradores de las empresas constructoras, el diseño empleado es no experimental de enfoque cuantitativo correlacional de tipo básica; los resultados obtenidos son que de 22 personas presentan un nivel medio y 78 personas presentan un nivel alto en los estilos de liderazgo; y en la resiliencia se observó que el 100% de los colaboradores tienen niveles altos; también el Rho de Spearman arrojó la no existencia de una correlación significativa donde los estilos de liderazgo y la resiliencia tienen una correlación débil $r_s = ,035$, $p = ,732 > 0,05$; al final se aceptó la hipótesis nula, concluyendo que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras de la localidad de Piura.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, resiliencia, ecuanimidad, perseverancia, satisfacción personal.

Abstract

In such a changing world, organizations are looking for people who have leadership and this is also affected by COVID-19; Therefore, the present study aimed to determine the relationship between leadership styles and resilience in the collaborators of the construction companies Proyecta and Sinohydro in the town of Piura. The population was made up of 100 employees of the construction companies, the design used is non-experimental with a quantitative correlational approach of a basic type; the results obtained are that 22 people have a medium level and 78 people have a high level in leadership styles; and in resilience it was observed that 100% of the collaborators have high levels; Spearman's Rho also showed the non-existence of a significant correlation where leadership styles and resilience have a weak correlation $r_s = .035$, $p = .732 > 0.05$; In the end, the null hypothesis was accepted, concluding that there is no significant correlation between leadership styles and resilience in the collaborators of the construction companies in the town of Piura.

Keywords: Leadership styles, resilience, equanimity, perseverance, personal satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La real academia española (2021) definió al termino adaptación como los cambios que las personas realizan para adecuarse a las situaciones fortuitas que emanan en las actividades grupales e individuales.

OMS (2022) mencionó que en los años 2020 y 2021 fueron los años más afectados por la aparición del COVID-19, una de las pandemias más fuertes y difíciles de controlar, donde las cifras de contagio y muerte se elevaban a diario, ocasionando en las personas, incertidumbre, miedo y estrés viéndose reflejado en los colaboradores quienes empezaron a estar desconcentrados, disconformes y estresados; donde el grado de resiliencia fue incierto en las personas.

The World Bank (2021) revelo en su infografía que el 65% de las empresas en el mundo empezaron a ajustar las nóminas, reducción de horarios, minimización de la remuneración, y el otro 11% reflejó el despido del personal.

A nivel internacional Hurtado (2021), citando a Fhillips, indico que el estilo de liderazgo se refleja muy notoriamente entre el fracaso y el éxito de una organización, siendo el líder correcto quien nos ayudará a adaptarnos a nuevos cambios; por ello la organizaciones se encuentran en constante búsqueda del mejor talento para cubrir la gestión del buen liderazgo en la empresa; debido a una crisis sanitaria el estilo de liderazgo en las organizaciones fue otro aspecto afectado en las empresas, siendo significativo el trabajo que desarrollaban los lideres planteando estrategias para intentar mantener el clima laboral positivo dentro de la organización pese a las circunstancias que se venían presentando.

Dueñas & Carmona (2020) las compañías en su entorno internacional se ven afectado en sus procesos comunicativos, donde la nueva realidad que se vive implica cambios y reglas, siendo un riesgo para algunas organizaciones donde otras podrán encontrar oportunidades de negocio pudiendo ellas adaptarse rápidamente a pesar de las interrupciones presentadas por la emergencia sanitaria.

INEI (2020) explicó en su informe como ha impactado notoriamente el COVID-19 en los negocios de la ciudad de Lima, donde indica que el 75.5% de las empresas limeñas estuvieron operativas adoptando nuevas medidas y estrategias para sobresalir como empresa mientras que el 24.5% de las empresas quedaron inoperativas por no querer adoptar ninguna medida como ayuda, dando así un gran golpe a las empresas pequeñas con menor tiempo.

Gestión (2021) informó que las empresas deben de adaptarse y mostrar cambios favorables después de la vivencia en la pandemia, donde el liderazgo es la clave para el logro de la misión de toda organización y que ella empuja a que los colaboradores sigan un solo camino dirigido a los objetivos empresariales.

El diario los Andes (2021) informó la existencia de empresas que realizan actividades no usuales a causa de la pandemia donde los trabajadores se encuentran insatisfechos, y se presentó muchas demandas ante SUNAFIL, además en la región de Piura existe un incremento de denuncias de forma virtual ante SUNAFIL con un total de 1898 denuncias.

En la localidad de Piura existieron empresas donde los líderes se preocuparon por su personal siendo activos, dando confianza y mejorando la comunicación entre los trabajadores con la empresa, por otro lado, no sucede lo mismo en otras organizaciones donde los líderes solo buscaban el interés monetario, pensando en los ingresos y pérdidas de la organización frente a la pandemia del COVID-19.

Es por ello, que la investigación trata de identificar la relación entre el estilo de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras en la localidad de Piura.

Se formula como problema general ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura? y se formuló como problemas

específicos, (a) ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y confianza en sí mismo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura?, (b) ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y ecuanimidad en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura?, (c) ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y perseverancia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura?, (d) ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y satisfacción personal en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura? y (e) ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y sentirse bien solo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura?.

La investigación del presente tema se desarrolla con estructuras metodológicas y también se realizan justificaciones; en ese sentido iniciamos con la justificación teórica, en relación con las dos variables, estilo de liderazgo con resiliencia, se usó argumentos teóricos que permitieron profundizar en el estudio donde nos apoyamos con antecedentes debidamente estructurada y con fechas actualizadas. La justificación práctica, se basa en la relación que debe de existir entre estilos de liderazgo y resiliencia con la finalidad de proponer la importancia de tener directivos con liderazgo, lo cual nos permitirán tener trabajadores con resiliencia y capacidad de adaptación. La justificación metodológica, se rigió con la adecuación que todo estudio de investigación debe considerar para que pueda aportar un conocimiento científico y que esté lleve la estructura del enfoque cuantitativo.

Como objetivo principal se buscó determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura; y como objetivos específicos son: (a) determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la confianza en sí mismo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura, así mismo, (b) determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la ecuanimidad en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura, (c) determinar la relación entre los

estilos de liderazgo y la perseverancia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura, (d) determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción personal en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura, (e) determinar la relación entre los estilos de liderazgo y sentirse bien solo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

A manera de delimitar y orientar la investigación se formula como hipótesis general; existe relación entre los estilos de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura; (a) existe relación entre los estilos de liderazgo y la confianza en sí mismo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura, (b) existe relación entre los estilos de liderazgo y la ecuanimidad en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura, (c) existe relación entre los estilos de liderazgo y la perseverancia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura, (d) existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción personal en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura, (e) existe relación entre los estilos de liderazgo y sentirse bien solo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de marco teórico detallamos los estudios realizados a nivel internacional.

Quinde (2022) realizó su investigación sobre los estilos de liderazgo en relación con el desempeño laboral de un grupo de trabajadores de rendimiento alto del sector financiero – Ecuador, teniendo como objetivo general encontrar la relación entre estilos de liderazgo y desempeño laboral, bajo una investigación descriptiva correlacional de corte transversal. en una población de 326 colaboradores donde el 52.1% son mujeres y el 47.9% son hombres, del total de los encuestados el 48,95% dieron como resultados un liderazgo transformacional observándose que el líder motiva al personal con la finalidad de lograr cambios relevantes, el 19.78% dio como resultados un liderazgo transaccional, donde el líder se interesa por la eficiencia de los colaboradores, y finalmente un 17.54%, dio como liderazgo Laissez Faire, porcentaje de los colaboradores que tiene la perspectiva que el líder es autoritario no contando con la participación de ellos, con respecto a la variable de desempeño, se obtuvo un 99.1% del total de colaboradores que consideran que el desempeño esta relacionado al puesto y a las funciones, con respecto a la relación entre estilos de liderazgo transformacional con el desempeño laboral se obtuvo una correlación positiva media ($Rho=0,48$), entre estilo de liderazgo transaccional con el desempeño laboral ($Rho=0,91$) se observo una correlación positiva fuerte, no sucediendo lo mismo entre estilos de liderazgo laissez faire en relación con desempeño laboral ($Rho=0,10$) con una correlación positiva débil.

García (2021), mediante su investigación denominada selección organizacional: resiliencia y desempeño de las pequeñas y medianas empresas en la era del COVID-19, tuvo por objetivo, analizar las empresas pequeñas y medianas ante la crisis 2019 y su relación o incidencia con la resiliencia organizacional durante la pandemia, bajo un estudio transversal correlacional en una población de 112 responsables o dueños de las pequeñas y medianas empresas de México y Chile, dando como resultado que el 52% de las empresas cerraron temporalmente

y el 53% de las empresas redujeron su planilla de personal, en cuanto a la expectativa de sobresalir frente a las consecuencias del covid se observó que el 87% de las empresas lograron sobresalir con respecto a la resiliencia con el desempeño de las empresas pequeñas y medianas, existiendo relación significativa alta ($r = 0,89$; $p < 0,01$) con una relación lineal positiva existiendo mejor desempeño laboral (media = 3,95; DE = 1,43) que la resiliencia entre los colaboradores de las empresas (media = 3,66; DE = 1,30) llegando a la conclusión que a pesar de las semejanzas en los resultados entre las empresas de Chile con las empresas de México, las empresas mexicanas le resulta importante el compromiso de los empleados en circunstancias difíciles, mientras que en las empresas de Chile lo más importante son el soporte financiero ante una crisis, por lo que se concluyó que mientras más alto sea el grado de resiliencia en la empresa, más altos serán los niveles de desempeño incrementando las posibilidades de sobresalir ante cualquier crisis.

Turizo (2021), realizó una investigación de nombre resiliencia y estrés laboral en trabajadores del servicio nacional de aprendizaje en Sabanalarga - Atlántico, teniendo como objetivo encontrar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en los instructores del servicio nacional, bajo un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional en una población de 40 educadores, 23 mujeres entre las edades de 25 a 45 años y 17 hombres entre las edades de 27 a 43 años, utilizándose los instrumentos escala de resiliencia de Connor – Davidson de 25 ítems y el cuestionario de estrés laboral que consta de 25 ítems, donde se encontró relación significativa entre las dos variables, pero se logró encontrar una relación débil entre la dimensión persistencia – autoeficacia con las dimensiones de estrés laboral, respaldo de grupo ($r=0.167$), tecnología ($r=0.212$), estructura organizacional ($r=0.194$) y clima organizacional ($r=0.196$), del mismo modo se observó que no existe relación con las dimensiones persistencia y autoeficacia con las dimensiones de estrés laboral, falta de cohesión ($r= 0.043$), influencia del líder ($r= 0.080$) y territorio organizacional ($r= 0.045$), del mismo modo se observó que no existe una correlación no significativa entre las dimensiones de resiliencia control bajo presión y las dimensiones de estrés laboral: tecnología ($r=0.193$), estructura organizacional ($r=0.181$) y clima organizacional ($r=0.182$). por otro lado, no se encontró relación

entre la dimensión de resiliencia, control bajo presión con la dimensión respaldo del grupo ($r= 0.099$), Falta de cohesión ($r= 0.070$), Influencia del líder ($r=0.066$) y la de Territorio organizacional ($r= 0.046$), con respecto a la dimensión de adaptabilidad de la dimensión de resiliencia, se observa una correlación leve no significativa, con las dimensiones de resiliencia con respaldo de grupo de estrés laboral obtuvo ($r=0.139$), en tecnología ($r=0.143$), en estructura organizacional ($r=0.125$), en clima organizacional ($r=0.127$), así mismo se detalla a continuación las dimensiones con las que no obtuvo una correlación fueron, falta de cohesión con un puntaje ($r=0.010$), con influencia del líder con un puntaje ($r=0.042$) y con territorio organizacional un ($r=0.021$), con respecto a la dimensión de resiliencia factor de control y propósito obtuvo una relación débil con respaldo de grupo ($r=0.139$), con tecnología ($r=0.150$), con estructura organizacional obtuvo ($r=0.118$) y con la dimensión de clima organizacional ($r=0.118$), así mismo se observó la no existencia de relación la dimensión de estrés laboral, la falta de cohesión ($r=0.011$), influencia de líder ($r=0.007$) y territorio organizacional ($r=0.025$), se concluye que las dimensiones de resiliencia con las dimensiones de estrés laboral, respaldo de grupo, influencia de líder, territorio organizacional, tecnología, estructura organizacional y clima organizacional cuentan con correlación débil, definiendo que no se encontró relación significativa entre las dimensiones de estrés laboral con la resiliencia.

Martínez (2018), busco determinar el tipo de liderazgo que existe en las empresas de manufactura - México, esta investigación fue descriptiva con un diseño no experimental – transversal estando bajo un enfoque cuantitativo, con una muestra de 22 personas en este caso, los dueños de empresas de manufacturas fueron el 69.4% hombres y el 30.6% mujeres, utilizándose un cuestionario con 31 ítems, predominando en esta investigación, el estilo de liderazgo transformacional en las empresas con un 3.15%, el 2.64% con un liderazgo transaccional y un 0.97% con un liderazgo evitador, concluyendo que el liderazgo transformacional es el liderazgo que prevalece más en las empresas pequeñas.

Polo (2018), quien mediante su investigación de nombre “Relación de los comportamientos de liderazgo y los niveles de resiliencia de los subordinados en

una universidad privada en Medellín” aporte fase 2 proyecto “relación de los comportamientos de liderazgo y los niveles de resiliencia subordinados en organizaciones privadas” tuvo como objetivo general observar el comportamiento de liderazgo de los diferentes gerentes de las distintas áreas y como esto se relaciona con el grado de flexibilidad de sus empleados considerando las siguientes características sociodemográficas, así mismo determino la previsibilidad de las prácticas de liderazgo o la resiliencia de los subordinados en función a sus características sociales y demográficas, este estudio es de carácter transversal correlacional no experimental, su población está conformada por 335 personas entre directivos y supervisores, el tamaño de la muestra es de 180 correspondiendo al 54% de la población, con un nivel de confianza del 95% y con un margen de error del 5%, con respecto a la población se observó el tiempo de servicio, existiendo un 34% de colaboradores con 6 A 10 años de servicio, un 31% con más de 10 años, llegando a la conclusión que cuentan con un alto nivel de compromiso con la empresa, con respecto a los estudios desarrollados por los docentes, se conoció que el 6% cuentan con doctorado, el 41% cuenta con maestría y el 34% cuenta con una especialización, llegando a la conclusión que el centro de estudios cuenta con una calidad de plana docente. Con respecto al comportamiento de los líderes bajo la perspectiva de los colaboradores, se observó un nivel promedio alto en base al comportamiento del liderazgo transformacional con un 3.05%, y un 2.88% con un liderazgo transaccional y bajo un nivel promedio con un 1,13% observaron un comportamiento pasivo/evitador, indicando que los líderes ejercen influencia en los colaboradores y precisando que los directivos ejercen un alto liderazgo transformacional. Con respecto a la relación entre el comportamiento del liderazgo con la resiliencia, se observó que no existe diferencia estadística significativa, entendiéndose que no se puede predecir los niveles de resiliencia en base a los estilos de liderazgo y las características sociodemográficas, como conclusión en base a la observación de los colaboradores hacia los líderes de la empresa, se identifica un liderazgo transformacional con un nivel alto, con respecto a la resiliencia se observó un nivel alto de 65,56% demostrando que las personas con niveles altos de resiliencia tiene mayor posibilidad de asumir responsabilidad de líder, logrando objetivos y mejorando el desempeño organizacional.

Detallamos los estudios realizados a nivel nacional encontramos a Araujo (2021), realizo una investigación denominada resiliencia y liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública en el Perú, teniendo como objetivo el descubrir si existe relación entre resiliencia y liderazgo transformacional bajo una metodología no experimental de nivel correlacional en una población de 74 participantes entre hombres y mujeres, seleccionados de una población de 92 docentes, dando como resultado una relación directa ($Rho=0,579$) y significativamente ($p<0,000$) entre la primera variable resiliencia y la segunda variable liderazgo transformacional con un nivel de correlación moderada, así mismo se detalla que entre la dimensión satisfacción personal y el liderazgo transformacional existe una relación positiva considerable con 0.520, a mejor satisfacción personal mejor será el liderazgo transformacional, con respecto a la relación entre ecuanimidad y liderazgo transformacional, existe una relación positiva de 0.525, a mayor ecuanimidad mejor liderazgo transformacional, con relación a sentirse bien solo en relación al liderazgo transformacional existe relación positiva con 0.514, si mejor se siente mejor será el liderazgo transformacional, con respecto a la confianza en sí mismos en relación al liderazgo transformacional se evidencio una relación positiva considerable con un valor de 0.520 observándose que mientras más confianza existe en uno mismo, mejor será el liderazgo transformacional, con respecto a la dimensión de perseverancia en relación al liderazgo transformacional existe una relación positiva con 0.536 indicando a mayor perseverancia mejor será el liderazgo transformacional.

Cortez (2021), con su investigación denominada competencias directivas y confianza en una empresa teniendo como objetivo general determinar la relación entre confianza y habilidades estratégicas internas y la efectividad interpersonal, bajo una investigación de tipo correlacional, no experimental, descriptiva cuantitativa aplicándose en una población de 30 trabajadores donde el 35.7% son hombres siendo un total de 11 personas y el 63.3% son mujeres siendo un total de 19 personas, con respecto a sus resultados se obtuvo un 99% de relación significativa entre confianza y competencias directivas con una relación positiva alta ($\rho = 0.72$) describiendo que mientras mayor sea el desarrollo de las competencias directivas mayor será el nivel de confianza en el equipo, con respecto a la relación

entre las habilidades internas se encontró un valor de $\rho = 0.72$ existiendo relación positiva alta entre la confianza y las aptitudes y capacidades de los trabajadores, llegando a la conclusión que existe relación significativa entre confianza y competencias directivas, así mismo se observó una relación significativa entre confianza y competencias estratégicas y una relación significativa positiva entre la confianza y las habilidades estratégicas, se recomienda que para aumentar la confianza de tus empleados, es necesario fortalecer las habilidades de los líderes

Marquina (2021) realizó una investigación teniendo como objetivo específico encontrar la relación entre la resiliencia y el estrés en efectivos policiales de la ciudad de Lima, dicha investigación tuvo como muestra un total de 408 policías de los 219 eran varones siendo el 53.67% y 189 siendo mujeres siendo el 46.32%, la investigación fue bajo el diseño descriptivo correlacional – Transversal, haciendo uso de la escala de resiliencia conformada por 14 ítems y una confiabilidad de .787 y para medir la variable de estrés laboral se hizo uso del cuestionario de sintomatología de una persona estresada con una fiabilidad de (.912) en consecuencia, si existe una relación entre la resiliencia y el estrés, indicando que a mayor sea la resiliencia por parte del efectivo policial menor será el estrés.

Arias (2021) Mediante su investigación denominada estilos de liderazgo y engagement laboral, busco encontrar la relación entre las variables estilo de liderazgo y compromiso engagement en una empresa del sector financiero, bajo una metodología correlacional, no experimental – transversal en una población de 253 analistas de crédito, dando como resultado la relación entre liderazgo transformacional con engagement, asociándose en mayor medida más no teniendo relación significativa según la prueba de chi cuadrado fue 0,13, según el estilo de liderazgo transaccional en relación con el engagement, se observa relación significativa según la prueba chi cuadrado de 0,00 y por último según el liderazgo laissez fairees en relación con el engagement, se demostró que existe una relación significativa según la prueba chi cuadrado de 0,01, en conclusión se evidencia que dentro de la empresa presentan mayor grado de engagement en respuesta a la recompensa positiva por parte de los líderes, como también se observa que la falta de participación del líder, ocasiona que el nivel de engagement en los analistas

de créditos baje notoriamente, concluyendo que los analistas de crédito presentan mayor engagement laboral cuando el líder recompensa las acciones frente a las metas cumplidas por los analistas de crédito, no sucediendo lo mismo donde se observa que los analistas de crédito presentan menor nivel de “engagement laboral” cuando el líder no toma las decisiones ni acciones para cumplir con las metas.

Gómez (2020) busca encontrar la relación entre sus variables liderazgo de servicio con la confianza organizacional, desde el punto de vista de los colaboradores, bajo una investigación cuantitativa no experimental de diseño transversal correlacional con una población de 402 siendo un total de 105 profesores y 297 administrativos teniendo como resultado según Pearson ($r= 0,78$) que existe relación entre las dos variables, y según las dimensiones se observó relación positiva entre la variable liderazgo de servicio con confianza con los supervisores, con ($r= 0,77$) y una correlación positiva ($r= 0,51$) entre la liderazgo de servicio con confianza organizacional información que se recolecto bajo la ayuda de los cuestionarios Servant Leadership Survey y el Organizational Trust Inventory, concluyendo que existe una relación entre liderazgo de servicio con la confianza organizacional entendiendo que las habilidades individuales de los líderes se relaciona positivamente con la confianza de la organización.

García (2020), buscó encontrar relación entre el papel de satisfacción personal, sobre la satisfacción laboral de los empleados y su impacto en el compromiso con las tareas, con el objetivo general de evaluar la influencia que tiene la variable satisfacción personal sobre la variable satisfacción laboral y sobre su compromiso, bajo una investigación cuantitativo y cualitativo con un diseño no experimental de corte transversal correlacional en una población de 885 colaboradores recogiendo información con la ayuda de la encuesta Social Europea (ESS), que mide los sentimientos de felicidad, seguridad, familia entre otros, así mismo con ayuda del inventario de las 5 Grandes (Big Five Inventory) se midió la segunda rasgos de personalidad y con ayuda de la escala de compromiso laboral se midió la tercera variable, concluyendo que existe una relación positiva entre

satisfacción personal y laboral indicando que los colaboradores satisfechos se logran comprometer con su trabajo y con la empresa.

Hurtado (2020) realizó una investigación sobre la convivencia entre resiliencia y síndrome de burnout en trabajadores de atención al cliente en la ciudad de Lima, bajo una investigación de tipo correlacional de corte transversal con un enfoque cuantitativo conformado por una población de 60 trabajadores, dando como resultado que existe relación entre la resiliencia y el síndrome de Burnout, donde el 48.33% presentó nivel alto en resiliencia mientras que el 28.33% presentó un nivel bajo, encontrando relación significativa ($p=0.03$) entre la resiliencia con el síndrome de burnout, donde el 30% de los trabajadores presentaron síndrome de Burnout, mientras que el 28.33% y el 48.33% presentaron nivel de resiliencia bajo, dando como conclusión que la resiliencia puede estar vinculada con el síndrome de burnout.

Chata (2019) cuya investigación se basó en los Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en instituciones educativas -Puno, teniendo como objetivo encontrar la correlación entre estilos de liderazgo y el clima organizacional, bajo un enfoque cuantitativo en un nivel descriptivo – correlacional con ayuda de los cuestionarios de Kurt Lewin Estilos de Liderazgo y el cuestionario de nombre Clima organizacional en una población 122 docentes de todos los niveles donde dio como resultado que si existe relación entre la primera variable Estilos de Liderazgo con la segunda variable clima organizacional valor de 5.21 en las instituciones educativas predominando el estilo de liderazgo democrático con un 44%, el 30% posee un estilo de liderazgo autoritario y el 26% un estilo de liderazgo liberal.

Huisa (2019) tuvo como objetivo identificar la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral con una población de 80 docentes entre las edades de 30 a 60 años, bajo un diseño no experimental correlacional, transversal teniendo como resultado una correlación de ($Rho= 0,497$, $p= .000$) con una relación positiva entre la variable antes mencionadas estilos de liderazgo y satisfacción laboral, así mismo se describe que existe relación entre satisfacción laboral y la variable estilos de liderazgo por el valor del coeficiente correlación de Rho de Spearman = 0,497

con una correlación moderada, por otro lado se observa que no existe relación entre beneficios laborales y remuneración y estilos de liderazgo según el valor de $p=0,840$ siendo mayor a $0,05$, según la relación entre políticas administrativas y estilos de liderazgo obtuvieron un valor de $p=0,840$ siendo mayor que $0,05$, no existiendo relación, entre las dimensiones relaciones sociales y estilos de liderazgo donde dio un valor de $p=0,007$ con un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = $0,297$, existiendo relación con ambas variables, con respecto a la relación entre desarrollo personal y estilo de liderazgo, se obtuvo un $p=0,096$ siendo mayor que $0,05$, no existiendo relación, con respecto a la relación entre desarrollo de tareas y estilo de liderazgo se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = $0,410$ existiendo relación entre desarrollo de tareas y estilo de liderazgo, finalmente con respecto a la relación con la autoridad y estilos de liderazgo se obtuvo un puntaje de $p=0,000$ siendo menor que $0,05$, teniendo relación entre autoridad y estilos de liderazgo con un Rho de Spearman = $0,504$ siendo moderada con una relación positiva; por lo que al final se concluye que los estilos de liderazgo sirven para que los docentes estén alineados a la metas de la organización donde se presenta una buena satisfacción con el ambiente laboral.

Eugenio (2018) realizó una investigación denominada como influye la felicidad en la productividad de la empresa CONCAR, compañía peruana que tiene por objetivo determinar la influencia entre la felicidad en los trabajadores con la productividad bajo un estudio no experimental transversal en una población de 2000 colaboradores, para la elaboración de los resultados se utilizó el cuestionario de felicidad la cual cuenta con las dimensiones de alegría de vivir, realización personal, percepción de alcanzar las metas y sentirse positivo, la investigación dio como resultado en base a la relación entre felicidad y productividad un valor de P - Valor de $0,608$ siendo el valor aceptado $0,05$ para la investigación concluyendo que existe una relación significativa entre las dos variables no influyendo la felicidad en la productividad del colaborador.

Campos (2018) mediante su investigación inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional, busco determinar la relación entre la variable inteligencia emocional con la variable estilos

de liderazgo, bajo un diseño descriptivo correlacional en una población de 33 jefes, observándose que el 33% de los colaboradores muestran un nivel alto en inteligencia emocional, el 54.5% de los colaboradores se ubican en un nivel bajo de en liderazgo orientativo y nivel medio en liderazgo imitativo, el 12.1% de los colaboradores se ubican en nivel medio con relación al liderazgo orientativo y un nivel alto con el liderazgo imitativo, el 54.5% de los colaboradores se ubican en un nivel bajo con respecto al liderazgo orientativo de los cuales el 24,2%, presentan una inteligencia emocional nivel bajo, el 33.3% de los colaboradores se ubican en nivel alto en inteligencia emocional de los cuales el 21.2%, se ubica en un nivel bajo con respecto al liderazgo coercitivo, del 33.3% de los jefes, se ubican en un nivel alto en inteligencia emocional y con respecto al liderazgo afirmativo medio se ubica un 21.2%. lográndose identificar los estilos más utilizados por los jefes es coercitivo, orientativo, el afiliativo y el imitativo, así mismo no existe relación con la inteligencia emocional y el liderazgo coercitivo, el orientativo, el afiliativo, el participativo, el imitativo y el capacitador concluyendo que el estilo de liderazgo coercitivo dio un valor de Rho $-.0222$ con un $p=0,215$ donde se evidencia la no existencia de correlación entre los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional.

Referente a la variable de estilos de liderazgo, encontramos las siguientes teorías y conceptos.

La *teoría de la contingencia* explicada por Fiedler (1964) define al líder como una persona que aparte de tener la habilidad debe poder influir en los demás para lograr los objetivos también depende mucho de tres variables en relación con las personas a cargo, con las tareas y con la autoridad que debe ejercer.

La *teoría situacional* por Hersey & Blanchard (1972) explicaron en que todo líder debe de adaptarse a su población, cambiando según la situación, utilizando los incentivos correctos y las formas de motivar al grupo y las diferentes formas de tomar las decisiones entre ellos.

La *teoría liderazgo participativo* por Poza (1998) explicó sobre el desempeño de la otra parte para el proceso de la toma de decisiones de grupo, buscando la participación de los demás, sintiéndolos valorados.

La *teoría de relaciones o transformacionales* por Cruz et al. (2013) mencionaron que el desempeño de la otra parte para el proceso de la toma de decisiones de grupo, busca la participación de los demás, sintiéndolos valorados.

Muchos son los autores que se enfocaron en estudiar de forma global el liderazgo, llegando a una misma conclusión, las cuales son las capacidades que debe tener una persona para poder influir en otros logrando los objetivos a corto o largo plazo, entre ellos tenemos a Chiavenato citado por Fuentes (2019), indicando que el liderazgo es una habilidad de influir en los demás por medio de la comunicación para lograr los objetivos, así mismo Alvarado citado por Martínez (2020), también definió que el liderazgo está en función a la voluntad y habilidades para lograr los objetivos deseados (pag.48), por otro lado, Goffe citado por Marcio (2019), indico que todo líder tiene que tener energía, visión, carácter y estrategias con la finalidad de dirigir una organización, del mismo modo encontramos a Wilson Learning clasificando al liderazgo en tres componentes, el carácter personal, permaneciendo siempre firme ante las dificultades, el carácter social, valorando las diferencias individuales, y el carácter organizacional, haciendo prioridad las necesidades organización antes que las personales, con el pasar de los años, en el siglo XX Northouse (2007), identifico que el liderazgo tiene relación con los enfoques de rasgo y de conducta, llevando a muchos más investigadores a profundizar enfocándose en lo situacional y transformacional.

Londoño (2018) considero que el líder es aquella persona que influye en un grupo de personas para lograr las metas establecidas, ya con el transcurrir de los años, el liderazgo se volvió más complejo cambiando su definición, referente a los diferentes estilos de liderazgo, Villa, citado por Fretes (2020), indicando que todo estilo de liderazgo está basado en la personalidad del colaborador, entendiendo los procesos dentro de una organización, la ética y valores de las personas para cumplir con los objetivos según su forma de ser.

Calis (2019), define al liderazgo como la persona que tiene la habilidad de guiar e influir en los demás logrando los objetivos, y a Northouse citado por García 2015, identifico que el estilo de liderazgo no es universal, por tal indico que los estilos de Liderazgo cuentan con las habilidades de influir incluyendo comportamientos de dirección o de acompañamiento, y Rivas (2019) define que los líderes actúan de manera estratégica según las circunstancias, Godoy citado por Cruz (2020), identifico que el liderazgo es la habilidad la cual puede ser desarrollada de forma innata o entrenada, así mismo especifico que todo líder debe cumplir la habilidad de influir en los demás, promoviendo el interés tanto individual como colectivo.

Por otro lado, Yulk, citado por Arjomandi (2022), definió que el líder, es quien influye y dirige a un grupo de personas y estableció que el liderazgo está dirigido en dos dimensiones, en las tareas y en las relaciones entre las personas del grupo, así también definió que el liderazgo puede ser didáctico, entre el líder y un seguidor, puede ser líder de equipo, entre el líder y un grupo de personas y el líder organizacional, entre el líder y varios grupos, así mismo la teoría del liderazgo la dividió en 5 enfoques, el enfoque de rasgo, donde se indicaba que el liderazgo estaba relacionado con los rasgos de la personalidad, en el enfoque conductual centrándose en la conducta del líder para su efectividad, y en el enfoque llamado poder – Influencia, donde el líder se relaciona con otros líderes de otras organizaciones, relacionándose con sus pares, de mismo modo tenemos el enfoque situacional donde se resalta que el líder no puede comportarse del mismo modo en diferentes situaciones, grupos, culturas u organizaciones, y por ultimo tenemos al enfoque integrador donde el líder carismático busca integrar en el grupo logrando que el personal a cargo haga sacrificios personales para llegar a cumplir con los objetivos del grupo, del mismo modo, Rivas (2019) indico que cada líder tiene un estilo de liderazgo que lo define, sin embargo existen líderes que tiene la estrategia de cambiar su tipo de liderazgo según las circunstancias, observándose mucho en las organizaciones políticas, privadas y estatales.

Mañas-Rodríguez 2020, definió el estilo de liderazgo transformacional como el líder que apoya a su equipo bajo un nivel alto de motivación, Perrilla (2017), citado por Bass indicó que el liderazgo transformacional es el líder que incentiva a su personal a lograr la eficiencia más allá de las esperanzas cambiando la actitud, así mismo identificó una serie de características las cuales son motivar e incentivar a sus seguidores, brindando confianza, escuchando las ideas y propuestas de su personal a cargo, inspirando y dando el ejemplo, asumiendo riesgo y proponiendo alternativas para poder afrontar todo cambio que se presenta.

Fernández (2017) definió al estilo de liderazgo transaccional en tres fases, el premio contingencia, lo cual es premiar a su personal por actuar de la forma deseada, el segundo como la administración por excepción activo lo cual es controlar y dar seguimiento a que el personal a cargo trabaje bajo las normas y reglas establecidas y como tercera fase es la administración por excepción pasivo, activándose cuando no cumplen con los requisitos requeridos.

López de la Garza (2020), define al liderazgo estratégico como la persona que avanza estratégicamente con la finalidad de alcanzar las metas programadas adaptándose a situaciones a futuro, Barbosa (2017) establece que es el líder es el que promueve el trabajo colectivo, fomentando el crecimiento y motivando los logros. Kurt Lewin, según Fretes (2020), indicando que los estilos de liderazgo es un tema más complejo que va relacionado con el entorno como la comunicación, el ambiente las normas entre otros, en esta oportunidad hablo de tres estilos de liderazgo importantes que son el liderazgo autoritario, el liderazgo democrático y el liderazgo *laissez faire*.

Asana (2021), definió diferentes estilos de liderazgo, entre ellos el liderazgo autoritario, donde el líder tiene el dominio y control del grupo tomando él mismo las decisiones, el Liderazgo Participativo, quien interviene en pasar tiempo con su equipo, el líder que delega, no ofreciendo orientación al grupo de trabajo, muchas veces convirtiéndose en líder ausente, el líder visionario, quienes tiene una visión clara de lo que puede suceder a largo plazo, anticipándose, el líder entrenador o coaching, identifica las habilidades y debilidades de su personal a cargo, el líder

afiliativo se concentra en la afinidad entre su personal, trabajando bajo un clima colaborativo, el líder democrático, perfectamente funciona con integrantes con experiencia, que pueden contribuir bajo un clima participativo, el líder que marca el paso, es el que motiva a los integrantes a cumplir con las fechas de entrega, el líder dominante, es el líder que establece normas y procedimiento con la finalidad de que los integrantes del grupo lo puedan seguir al mismo ritmo, estos líderes son perfectos en los integrantes que no cuentan con experiencia para dar soluciones rápidas, el líder transformacional son los que se ganan la confianza de sus integrantes, así mismo bajo la motivación, la consideración, y la influencia y el líder transaccional, quien bajo la recompensa y el castigo buscan motivar a su personal a cargo.

Blake y Mount, citado por Pérez (2021), describiendo la teoría de Grid Gerencial, donde Blake y Mount, quienes especifican que el liderazgo o líder se centra en la producción y en las personas describiendo las diferentes estilos de liderazgo según las formas de pensar y actuar, encontrando al líder democrata, quien logra un desempeño a favor del grupo y de la organización, líder Burócrata, se esfuerza con el único objetivo de no perder su puesto de líder, el paternalista, siendo su interés primordial los integrantes del grupo buscando un buen clima en el grupo, el líder Autócrata quien busca llegar al objetivo sin interesarle el clima del grupo o las relaciones entre ellos y por último el líder transformador, quien busca cumplir con los objetivos y se preocupa por su personal a cargo.

Referente a la variable de resiliencia, encontramos las siguientes teorías y conceptos.

Grotberg, (1995) relaciona la resiliencia bajo la teoría cognitivo conductual, señalando que el ser humano desarrolla comportamientos resilientes frente a situaciones adversas.

En la *teoría de la psicología*, existen fundamentos psicológicos sobre la resiliencia en relación a la parte cognitiva y con la neurociencia, encontrando a Clark (1999) definiendo desde el punto cognitivo, que los seres humanos

construimos un ambiente de diseño en el que nuestra razón puede superar a nuestro cerebro, al interactuar con el mundo tanto físico como social, lo que indica que estas interacciones pueden limitar o mejorar la solución de los problemas o la habilidad de afrontar una situación crítica. Por un lado Vygotsky (1978) indico que el uso general del lenguaje tiene un impacto profundo en el desarrollo cognitivo, donde relaciono al discurso, la experiencia social y el aprendizaje para denominarlo zona de desarrollo próximo, lo que indica que el ser humano desde niño necesita de la dirección de una otra persona para lograr el éxito en sus tareas identificadas para su desarrollo, indicando que si durante esta etapa a contando con bastante apoyo, el infante podrá en ausencia del sujeto adulto dirigir su conducta, centrar su atención y evitar errores.

Desde la *Teoría de los factores de personalidad asociados a la resiliencia* explicada por Rutter (1985, 1987), Werner y Smith (1982), Garmezy (1991) resaltaron que los factores de la personalidad son los que permiten distinguir a los niños que superan el infortunio de los niños que se abruma frente a los factores de riesgo permitiéndoles identificar distintas emociones, por otra parte Coutu en el 2002, identifico en la resiliencia tres características, siendo comprender y aceptar la realidad profunda, creer en el significado de la vida y tener soluciones alternas.

La *Teoría del temperamento* por Bouvier (2003) define al temperamento como el conjunto de factores biológicos y estas son propuestas por Lemay en el 2009; las cuales son explicadas después por otros autores. Chess & Thomas (1987) identificaron tres perfiles de temperamento, tales como los niños que saben afrontar con facilidad los problemas, niños que les cuesta reaccionar frente a algo nuevo sea esto positivo o negativo y los niños que les cuesta adaptarse. Desde el enfoque psicopatológico, Luthar, (2006), relaciono a la resiliencia como los aspectos de desarrollo de la personalidad y sus habilidades tales como la inteligencia, el temperamento, control sobre lo que sucede, la alta autoestima, la competencia, la búsqueda de apoyo social, el humor, el optimismo, capacidad para resolver los problemas, autonomía, iniciativa, toma de decisiones.

Wolin, citado por Castagnola (2020), definió a la resiliencia como un conjunto de características tales como la capacidad de relacionarse, independencia, iniciativa, sentido del humor, creatividad y moralidad, del así mismo, Grotberg citado por Miranda 2021, indico que la resiliencia nos ayuda a adaptarnos frente a circunstancias desfavorables que se dan en nuestro entorno personal, familiar o social, así mismo que la resiliencia se desarrolla desde la infancia evolucionando con el pasar de los años, Munist citado en Velezmore, (2018), indico que la resiliencia es el estado en que las personas muestran su nivel de adaptabilidad haciendo frente a las circunstancias logrando superarlo y haciendo mejores cosas con ayuda de la creatividad y la toma de decisiones.

La Asociación Americana de Psicología (2021), señalo que la resiliencia es el proceso de adaptación frente a traumas, tragedias y adversidades saliendo satisfactoriamente, Barbado (2020), considero que la resiliencia está formada por tres etapas la primera es la aceptación, mientras uno más rápido acepta psicológicamente una situación traumática, es menos vulnerable, la segunda, el apoyo mutuo, siendo fundamental el trabajo en equipo, momento importante para poder reír, llorar, comunicarse unos con otros, y el autocuidado como tercera etapa, donde es importante preocuparnos por nosotros mismos, cuidándonos previniendo las enfermedades, Bergami (2021), define la resiliencia como un proceso por el cual una organización construye y utiliza su capacidad para interactuar con su entorno logrando controlar y sostener de manera positiva las operaciones durante la adversidad.

Boris (2021), definió a la resiliencia como la capacidad de alcanzar metas y salir adelante a pesar de la adversidad después de pasar por una situación traumática, Luthar, citado por García (2012), identifica como la resiliencia termina siendo un proceso donde se involucra a la persona con el ambiente social ayudando a superar todo tipo de riesgo para mejorar su calidad de vida, así se clasificaron cuatro tipos, las que lo relacionan el fenómeno con la adaptabilidad, Werner (2001) definió a la resiliencia como la adaptación positiva del individuo frente a situaciones de riesgo, la resiliencia relacionada con la capacidad y la habilidad, encontramos a Grotberg citado por García (2012), donde se describe que

la resiliencia es la calidad universal para poder enfrentar los infortunios, así mismo se identificó que es un proceso evolutivo que debe de ser desarrollado desde la niñez, Vanistendael citado por García (2012), describió que la resiliencia es la capacidad del individuo o sistema social para poder enfrentar adecuadamente los conflictos de una forma aceptable. Respecto a la resiliencia relacionada con los factores internos y externo, Rutter citado por García (2012) argumento que la resiliencia es un conjunto de procesos sociales permitiendo al ser humanos tener una vida sana a pesar de estar rodeado por un ambiente insano y la resiliencia relacionada con la adaptación, Luthar citado por García (2012), lo definió como un proceso dinámico que tiene la finalidad de adaptarse positivamente, así mismo podemos agregar que Rutter (1993) se interesó mucho por estudiar la resiliencia la cual procedía de tres áreas, el primer estudio basado por Koupernick y Anthony (1970), quienes se enfocaron en los factores de riesgo, identificando los niveles de vulnerabilidad de cada individuo identificando a la persona vulnerable y al no vulnerable frente a los factores de riesgo y mecanismos de protección, como segunda investigación se basó en el temperamento de Thomas y Chess (1970) donde se indica que la personalidad resiliente está asociada al temperamento identificando a la personalidad resiliente asociándolos con el carácter que son la autonomía, actitud social y el control emocional y por ultimo tenemos el estudio de como el ser humano evoluciona después de sobreponerse a situaciones difíciles, en esta etapa encontramos la autoeficacia, la autoestima Rotter (1975) lo llamo locus de control, definiendo que los sentimientos de control están asociados a las conductas de evitación o de afrontamiento frente a las situaciones difíciles.

Por otro lado Wagnild y Young citado por Laurent et al. (2021) propusieron dos factores importantes sobre la resiliencia, el primero como competencia personal donde se describe la autoconfianza, la independencia, la decisión, el poderío, el ingenio, y la perseverancia, y como segundo factor lo describió como aceptación de uno y aceptación de la vida, donde encontramos la adaptabilidad, el balance, la flexibilidad y la perspectiva de vida que tiene uno como persona, así mismo estos autores indicaron que estos dos factores los plasma en 5 sus dimensiones, una de ellas es la ecuanimidad en esta dimensión se evalúa la perspectiva de la propia vida de uno con las experiencias ganadas, asimilando las cosas que llegan con

tranquilidad moderando nuestras actitudes frente a la adversidad, otra dimensión esta la perseverancia, identificando el fuerte deseo de logro persistiendo en salir adelante frente a las adversidades, otra dimensión es la confianza en sí mismo es creer en uno mismo en las habilidades y capacidades para salir de la adversidad, la dimensión de la satisfacción personal implica el significado de vivir, de cómo se ha venido desarrollando en el trayecto de su vida y por último se detalla la dimensión de sentirse bien solo, reconociendo la importancia de cada uno como persona y el valor de ser únicos e importantes, esta teoría nos permite fundamentar que la resiliencia a la adaptabilidad y capacidad de poder resistir y salir del conflicto con ayuda de las habilidades que se han venido desarrollando en el trayecto de nuestra vida

Wagnild & Young citado por Morgan (2021), identifico y definió los siguientes 5 factores de resiliencia tales como, Ecuanimidad, como la actitud de mirar las cosas con calma con una visión equilibrada suavizando la actitud frente a la adversidad, la perseverancia se definió como el trabajar duro frente a la adversidad teniendo un alto deseo de logro y autodisciplina, confianza en sí mismo, es creer en uno mismo, satisfacción personal es tener el conocimiento sobre el significado de la vida y como contribuyes a ella y por último el sentirse bien solo, definiéndose como la importancia de ser únicos.

III. METODOLOGÍA

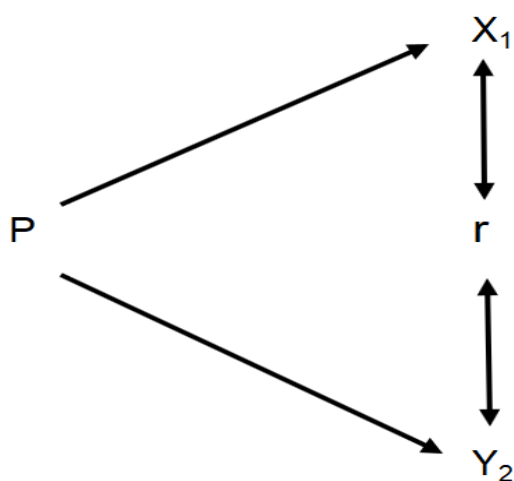
3.1 Tipo y diseño de investigación

Arias (2021) explicó que los estudios de tipo básica se basan en fundamentos teóricos teniendo como objetivo aumentar el conocimiento, en ese sentido nos enfocaremos en teorías referentes a estilos de liderazgo y resiliencia, las variables a estudiar en esta investigación.

Hernández et al. (2020) explicaron que el termino no experimental es la no manipulación de ninguna de las dos variables recolectándose información de las encuestas a realizar, así mismo esta investigación será de tipo transversal – Correlacional, teniendo como objetivo medir el grado de relación entre las dos variables.

Carrasco (2022) citó a Saldarriaga en el proceso de preparación del diseño de la correlación de variables; por ello teniendo como finalidad incrementar más información referente a la realidad, se describe como correlacional ya que busca medir el grado de relación entre los estilos de liderazgo y resiliencia observándose en el siguiente esquema.

Figura 1
Esquema de formalización de correlación de variables



Formalización:

P: 100 los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro

r: Correlación de variables

X₁: Estilos de liderazgo

Y₂: Resiliencia

3.2 Variables y operacionalización

Conceptualmente la variable independiente estilos de liderazgo, explicado por Blake y Mount (1985), citado por Pérez (2021), lo describe usando la teoría de Grid Gerencial donde especifican el tipo de liderazgo o líder que se centra en la producción y en las personas describiendo los diferentes estilos de liderazgo según la forma de pensar y actuar.

La operacionalización de los estilos de liderazgo explicado por Blake y Mount (1985) mencionan que se deben realizar estudios en 5 dimensiones las cuales son *liderazgo autoritario*, se define como el líder que dispone de sus decisiones para que sean realizadas por los demás; *liderazgo social*, se define como el líder que centra su atención en complacer las necesidades de otros para lograr los objetivos en conjunto; *liderazgo empobrecido*, se define que no tiene el interés por alcanzar los objetivos como tampoco le interesa la situación real de su personal a cargo; *liderazgo democrático*, se define como el líder que distribuye la responsabilidad entre todos haciéndolos participativos; *líder de equipo*, se define como el líder que da ideas innovadoras a los demás; constando de 16 indicadores con una escala de Likert ordinal de 1 a 5.

Conceptualmente la variable dependiente resiliencia, explicado por Walnild y Yong (2019), citado por Araujo (2021), definió a la resiliencia como la capacidad que un individuo tiene adaptarse después de pasar por situaciones adversas, fortaleciéndose como persona.

La operacionalización de la resiliencia explicado por Wagnild y Yong (2019) mencionan que se deben realizar estudios en 5 dimensiones las cuales son *confianza en sí mismo*, lo define como la creencia que uno tiene de uno mismo; *ecuanimidad*, lo define como la actitud de mirar las cosas con calma con una visión equilibrada suavizando la actitud frente a la adversidad; *perseverancia*, lo define como el trabajo duro que uno realiza frente a la adversidad en base al alto deseo de logro y autodisciplina; *satisfacción personal*, lo define como el conocimiento que uno tiene sobre el significado de la vida y como contribuimos a ella; *sentirse bien solo*, lo define como la importancia de ser únicos como personas; constando de 15 items con una escala de Likert ordinal de 1 a 5.

3.3 Población, muestra y muestreo

Otzen & Manterola (2017) explicaron que la población debe estar constituidas por unidades homogéneas y estas pueden ser personas u objetos que tengan la misma particularidad; en este caso la población es censal que está conformada por los 100 los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura en el periodo de operación del proyecto del año 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arias (2020) detallo la forma de recolectar información debe estar realizado por una técnica he implementarse un instrumento para que se pueda obtener todos los datos necesarios; en ese caso la técnica utilizada fue todo el conjunto de procesos que seguimos para recolectar los datos con precisión y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario que estuvo conformador de preguntas.

En la tabla 1 se presenta a los jueces expertos que nos validaron los instrumentos de cada variable, cabe precisar que cada experto cuenta con el grado de magister y tiene conocimiento en el rubro a investigar.

Tabla 1
Jueces expertos validadores de cuestionario

Nº	Nombres y apellidos	Grado académico	Años de experiencia	Instrumentos
1	Mg. Marlon Gerardo Conde Garay	Magister en administración de la Educación	10 años	Aplicable
2	Mg. Giannia Viviana Neggli Bohorquez	Magister en Administración de empresas	12 años	Aplicable
3	Mg. Jessica Janett Romero Amaya	Magister en Administración de la Educación	12 años	Aplicable

Para la variable independiente se utiliza el instrumento de elaboración propia con nombre de cuestionario de resiliencia, tomando como pauta al autor fue Blake y Mount (1985), con 22 ítems, y cuentan con 5 dimensiones; se usó la escala de Likert, con los valores nunca (1), rara vez (2), a veces (3), frecuentemente (4) y siempre (5); el coeficiente de Alpha de Cronbach dio un valor de ,794 que significa que tiene una confiabilidad el instrumento y se puede implementar en la población.

En la tabla 2 se presentó los baremos de estilos de liderazgo y sus dimensiones que tienen una nivelación en cada uno de ellos.

Tabla 2
Baremos de estilos de liderazgo y dimensiones

Baremos de estilos de liderazgo y dimensiones						
Niveles	Estilos de liderazgo	Liderazgo autoritario	Liderazgo social	Liderazgo empobrecido	Liderazgo democrático	Líder de equipo
Alto	81 a 110	18 a 25	15 a 20	15 a 20	18 a 25	15 a 20
Medio	51 a 80	12 a 17	9 a 14	9 a 14	12 a 17	9 a 14
Bajo	22 a 50	5 a 11	4 a 8	4 a 8	5 a 11	4 a 8

Para la variable dependiente se utiliza el instrumento de elaboración propia con nombre de cuestionario de resiliencia, tomando como pauta al autor Wagnild y Yong (2019), con 15 ítems, y cuentan con 5 dimensiones; se usó la escala de Likert, con los valores nunca (1), rara vez (2), a veces (3), frecuentemente (4) y siempre

(5); el coeficiente de Alpha de Cronbach dio un valor de ,722 que significa que tiene una confiabilidad el instrumento y se puede implementar en la población.

En la tabla 3 se presentó los baremos de resiliencia y sus dimensiones que tienen una nivelación en cada uno de ellos.

Tabla 3
Baremos de estilos de liderazgo y dimensiones

Baremos de resiliencia y dimensiones						
Niveles	Resiliencia	Confianza en sí mismo	Ecuanimidad	Perseverancia	Satisfacción personal	Sentirse bien solo
Alto	55 a 75	11 a 15	11 a 15	11 a 15	11 a 15	11 a 15
Medio	35 a 54	7 a 10	7 a 10	7 a 10	7 a 10	7 a 10
Bajo	15 a 34	3 a 6	3 a 6	3 a 6	3 a 6	3 a 6

3.5 Procedimientos

Primero se solicitó autorización a la empresa para poder realizar la recolección de datos; luego se pasó por cada colaborador a entregarle el enlace del cuestionario que se encuentra en el Google forms y ellos nos dieron su consentimiento informado, se logró recolectar la información a los 100 colaboradores de la empresa constructora de la localidad de Piura; donde se coordinó con cada Jefatura de área el día y la hora en que se podía realizar la aplicación del instrumento, en este caso se programaron en dos días, Jueves y viernes entre las 10 am y 12 pm, horario que podían los trabajadores realizar el llenado del cuestionario, después de esta etapa los resultados se plasmaron en un Excel para subirlos al sistema de SPSS-26 y analizar los dos instrumentos donde se evidenció la confiabilidad del instrumento lo que permitió realizar el análisis inferencial de los datos recolectados.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó la estadística descriptiva mediante gráficos, los resultados fueron analizados e interpretados siendo plasmados en una plantilla de Excel y subidos en

el sistema de SPSS, luego se realizó el análisis estadístico inferencial haciendo uso del Rho de Spearman, el cual se utilizó para determinar la relación significativa entre los estilos de liderazgo y la resiliencia.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se basó bajo los siguientes valores, como respeto donde todo colaborador que participo en la prueba piloto fue tratado con consideración y buena atención, confidencialidad, donde los resultados se manejaron con discreción y se utilizaron para efectos de la investigación, así mismo la investigación se hizo bajo los valores éticos y morales, respetando sus principios y costumbres de cada uno de los trabajadores participantes y bajo el valor de la beneficencia, garantizando que los resultados de la investigación serán utilizados para la elaboración de programas a futuro, y por ultimo mi investigación estará basada en la justicia, donde a los trabajadores serán tratados por igual.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Se realizó el análisis descriptivo de los niveles de estilos de liderazgo con sus dimensiones en la distribución de porcentajes y frecuencia.

En la tabla 4, se presentan la distribución de la frecuencia y los porcentajes donde observamos que, en los estilos de liderazgo, 22 personas presentan un nivel medio con un 22% y 78 personas presentan un nivel alto con el 78%, con respecto a las dimensiones de líder de equipo, un colaborador con un 1% se ubica con un nivel medio y 99 personas con el 99% se ubica en un nivel alto; con respecto a la dimensión de liderazgo autoritario, 21 personas presentan un 21%, ubicándose en un nivel medio, y 79 personas se ubican en un nivel alto con un 79%; con respecto a las dimensión liderazgo empobrecido 22 personas se ubican en un nivel medio con un 22% y 78 personas se ubican en un nivel alto con 78%; en la dimensión liderazgo democrático 25 personas se ubican en un nivel medio con un 25% y 75 personas se ubican en un nivel alto con 75% y 76 personas presentan un nivel medio con el 76 % en la dimensión liderazgo social y 24 personas se ubican en un nivel alto con 24%. Al observa en la tabla los colaboradores de la constructora presentan niveles alto en estilos de liderazgo, pero se acentúa un nivel medio en el liderazgo social

Tabla 4
Distribución de frecuencia y porcentajes de los niveles de los estilos de liderazgo y sus dimensiones

Niveles	Estilos de liderazgo		Liderazgo autoritario		Liderazgo social		Liderazgo empobrecido		Liderazgo democrático		Líder de equipo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	22	22%	21	21%	76	76%	22	22%	25	25%	1	1%
Alto	78	78%	79	79%	24	24%	78	78%	75	75%	99	99%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Se realizó el análisis descriptivo de los niveles de resiliencia con sus dimensiones en la distribución de porcentajes y frecuencia.

En la tabla 5, se presentan la distribución de la frecuencia y los porcentajes donde observamos que en la variable resiliencia, existe un nivel alto de 100 encuestados y en las dimensiones confianza en sí mismo, perseverancia y satisfacción personal 100 personas presentan un nivel alto que con un 100%; 67 personas con un 67% presentan un nivel medio y 33 personas presenta 33% en la dimensión sentirse bien solo y 25 entrevistados con un 25% se encuentra en un nivel medio en la dimensión de ecuanimidad y 75 personas se ubican con 75% en un nivel alto. Al observa la tabla los colaboradores de la constructora de la localidad de Piura presentan niveles alto en resiliencia, y en las dimensiones confianza en sí mismo, perseverancia, satisfacción personal, pero se acentúa un nivel medio en la dimensión sentirse bien.

Tabla 5
Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de resiliencia con sus dimensiones

Niveles	Resiliencia		Confianza en sí mismo		Ecuanimidad		Perseverancia		Satisfacción personal		Sentirse bien solo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	0	0	0	0	25	25%	0	0	0	0	67	67%
Alto	100	100%	100	100%	75	75%	100	100%	100	100%	33	33%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

En la tabla 6, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a de las variables usando a los 100 trabajadores encuestados con la finalidad de identificar el grado de normalidad; el resultado mostró que los valores de significancia son menores y mayores a 0,05 donde la resiliencia dio un valor de ,065 y en estilos de liderazgo ,000; ante el resultado se demostró que las variables presenta una distribución no normal y una distribución normal, por ello se optó por realizar el coeficiente Rho de Spearman para contrastar las hipótesis con la correlación de las variables.

Tabla 6
Prueba de normalidad de los estilos de liderazgo y la resiliencia con sus dimensiones

Variables y dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Resiliencia	,086	100	,065
Confianza en si mismo	,213	100	,000
Ecuanimidad	,228	100	,000
Perseverancia	,185	100	,000
Satisfacción personal	,218	100	,000
Sentirse bien solo	,263	100	,000
Estilos de liderazgo	,127	100	,000
Liderazgo autoritario	,127	100	,000
Liderazgo social	,116	100	,002
Liderazgo empobrecido	,131	100	,000
Liderazgo democrático	,211	100	,000
Líder de equipo	,133	100	,000

Análisis inferencial

Para el análisis inferencial de las hipótesis se realizó la prueba de Rho de Spearman debido a que los instrumentos tienen cualidades ordinales; por ello se usó el nivel de significancia: $\alpha=0.05$ equivalente a (5%).

Debido a ello se aplicó una regla de decisión.

Si "p" (sig.) < 0,05, se rechaza H_0 y acepta H_1

Si "p" (sig.) > 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1

Se comprueba la hipótesis general.

H₀: No existe relación entre los estilos de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

H_i: Existe relación entre los estilos de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

En la tabla 7 del coeficiente de Rho de Spearman se observó que no hay existencia de una correlación significativa; donde los estilos de liderazgo y la resiliencia nos arrojó una no correlación $r_s=,035$, $p=,732$. Se pudo aceptar la hipótesis nula, concluyendo que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

Tabla 7

Prueba de Rho de Spearman de correlación de estilos de liderazgo y resiliencia

Correlaciones Rho de Spearman		
Variables y dimensiones		Resiliencia
	Coeficiente de correlación	,035
Estilos de liderazgo	Sig. (bilateral)	,732
	N	100

Se comprueba la hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre los estilos de liderazgo y la confianza en sí mismo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

H_i: Existe relación entre los estilos de liderazgo y la confianza en sí mismo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

En la tabla 8 del coeficiente de Rho de Spearman se observó que no hay existencia de una correlación significativa; donde los estilos de liderazgo y la confianza en sí mismo nos arrojó una no correlación negativa $r_s = -,041$, $p = ,684 > 0,05$. Se pudo aceptar la hipótesis nula, concluyendo que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la confianza en sí mismo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

Tabla 8
Prueba de Rho de Spearman de correlación de estilos de liderazgo y la confianza en sí mismo

Correlaciones Rho de Spearman	
Variable y dimensión	Confianza en sí mismo
Coeficiente de correlación	-,041
Estilos de liderazgo Sig. (bilateral)	,684
N	100

Se comprueba la hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre los estilos de liderazgo y la ecuanimidad en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

H_i: Existe relación entre los estilos de liderazgo y la ecuanimidad en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

En la tabla 9 del coeficiente de Rho de Spearman se observó que no hay existencia de una correlación significativa; donde los estilos de liderazgo y la ecuanimidad nos arrojó una no correlación $r_s = ,115$, $p = ,256 > 0,05$. Se pudo aceptar la hipótesis nula, concluyendo que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la ecuanimidad en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

Tabla 9
Prueba de Rho de Spearman de correlación de estilos de liderazgo y la ecuanimidad

Correlaciones Rho de Spearman		Ecuanimidad
Variable y dimensión		
	Coefficiente de correlación	,115
Estilos de liderazgo	Sig. (bilateral)	,256
	N	100

Se comprueba la hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre los estilos de liderazgo y la perseverancia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

H₁: Existe relación entre los estilos de liderazgo y la perseverancia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

En la tabla 10 del coeficiente de Rho de Spearman se observó que no hay existencia de una correlación significativa; donde los estilos de liderazgo y la perseverancia nos arrojó una no correlación negativa $r_s = -,035$, $p = ,730 > 0,05$. Se pudo aceptar la hipótesis nula, concluyendo que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la perseverancia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

Tabla 10
Prueba de Rho de Spearman de correlación de los estilos de liderazgo y la perseverancia

Correlaciones Rho de Spearman		Perseverancia
Variable y dimensión		
	Coeficiente de correlación	-,035
Estilos de liderazgo	Sig. (bilateral)	,730
	N	100

Se comprueba la hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción personal en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

H_i: Existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción personal en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

En la tabla 11 del coeficiente de Rho de Spearman se observó que no hay existencia de una correlación significativa; donde los estilos de liderazgo y la satisfacción personal nos arrojó una no correlación negativa $r_s = -,086$, $p = ,395 > 0,05$. Se pudo aceptar la hipótesis nula, concluyendo que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción personal en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

Tabla 11
Prueba de Rho de Spearman de correlación de estilos de liderazgo y la satisfacción personal

Correlaciones Rho de Spearman		
Variable y dimensión		Satisfacción personal
	Coeficiente de correlación	-,086
Estilos de liderazgo	Sig. (bilateral)	,395
	N	100

Se comprueba la hipótesis específica 5

H₀: No existe relación entre los estilos de liderazgo y sentirse bien solo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

H_i: Existe relación entre los estilos de liderazgo y sentirse bien solo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

En la tabla 12 del coeficiente de Rho de Spearman se observó la existencia de una correlación positiva y significativa en el nivel 0,05 (bilateral); donde los estilos de liderazgo y sentirse bien solo personal nos arrojó una correlación positiva $r_s = ,224^*$, $p = ,025 < 0,05$. Se pudo rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación positiva significativa entre los estilos de liderazgo y sentirse bien solo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

Tabla 12
Prueba de Rho de Spearman de correlación de estilos de liderazgo y sentirse bien solo

Correlaciones Rho de Spearman		
Variable y dimensión		Sentirse bien solo
	Coeficiente de correlación	,224*
Estilos de liderazgo	Sig. (bilateral)	,025
	N	100

V. DISCUSIÓN

En esta parte se realizó la discusión de cada uno de los resultados de los objetivos el cual se analizó con los estudios previos.

Este estudio guarda relación con el objetivo general, explicado por Polo (2018) mencionó que comportamiento de una líder afecta en un nivel alto al comportamiento de la organización donde explica finalmente que líderes ejercen influencia en los colaboradores donde los directivos ejercen un alto liderazgo transformacional por el cual la resiliencia no es causa de probable a que afecte el estilo de liderazgo. Además Rigoberto (2021) menciona que existe un alto índice de empresas que se vieron obligadas a cerrar temporalmente donde empezó a afectar la planilla y el incremento de desempleo empezó a ser masivo por ello la resiliencia se ve afectada por los colaboradores, de igual manera en existe mejor desempeño organizacional cuando se comparó con la resiliencia organizacional; por ello determinaron que las empresas de Chile con las empresas de México se presenta un compromiso de los empleados en circunstancias difíciles que se mantiene.

Esta teoría se relaciona y la explica Hersey & Blanchard (1972) donde la teoría situacional hace referencia que todo líder debe de adaptarse a su población, cambiando según la situación, utilizando los incentivos correctos y las formas de motivar al grupo y las diferentes formas de tomar las decisiones entre ellos; Por otro lado en la teoría del temperamento explicado por Chess & Thomas (1987) identificaron la necesidad de tres perfiles de temperamento, tales como se sabe afrontar con facilidad los problemas, les cuesta reaccionar frente a algo nuevo sea esto positivo o negativo y les cuesta adaptarse; además García (2012) argumento que la resiliencia es un conjunto de procesos sociales permitiendo al ser humanos tener una vida sana a pesar de estar rodeado por un ambiente insano y la resiliencia relacionada con la adaptación.

Al realizar la contrastación se evidenció que la resiliencia y el liderazgo no se ve afectado en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y

Sinohydro en la localidad de Piura; y que los estudios determinan coincidencias en los resultados obtenidos.

Este estudio guarda relación con el objetivo específico 1, donde lo explicó Martínez (2018), precisando que el estilo de liderazgo tiene un nivel regular de habilidad y por un lado los estilos de liderazgos dan valores bajos eso quiere decir que el líder debe tomar mayor control en las actividades de la organización a nivel de equipos de trabajo donde finalmente determinó que el liderazgo transformacional es el liderazgo que prevalece más en las empresas pequeñas. Otro estudio realizado por Cortez (2021) mencionó que el 99% de las personas afirman que la confianza es un factor que determina las competencias directivas altas; describiendo que mientras mayor sea el desarrollo de las competencias directivas mayor será el nivel de confianza en el equipo.

La teoría explicada por Poza (1998) explica en la teoría liderazgo participativo el desempeño de la otra parte para el proceso de la toma de decisiones de grupo donde se ve la participación de los demás y que ellos se sienten valorados; de otro lado Vygotsky (1978) indicó que el uso general del lenguaje tiene un impacto profundo en el desarrollo cognitivo, donde se relaciona al discurso, la experiencia social y el aprendizaje para denominarlo zona de desarrollo próximo; para Wagnild & Young citado por Morgan (2021), explicaron que la confianza en sí mismo es creer en uno mismo y que esto libera a la persona en su toma de decisiones.

Al realizar la contrastación se entendió que la confianza en sí mismo y el liderazgo no se ve afectado en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura; y que los estudios determinan coincidencias en los resultados obtenidos.

Este estudio guarda relación con el objetivo específico 2, donde Chata (2019) encontró la existencia de relación entre estilos de liderazgo y el clima organizacional donde las instituciones educativas tiene aceptación por parte de sus estudiantes y ellos expresaron que el estilo de liderazgo democrático es fundamental y que este está influenciado en un 44% de la población estudiantil y

que esto se ve reflejado por la aceptación de las actividades realizadas, de la misma manera el estilo de liderazgo con autoridad y el que determina la libertad; otro estudio realizado por Araujo (2021) menciona que la resiliencia si es afectada en los líderes de la organización por ello al realizar las evaluaciones el liderazgo transformacional dio un valor de relación directa siendo considerable; por un lado la ecuanimidad tiene estrecha relación con el liderazgo hacia los colaboradores por ello terminaron definiendo que a mayor ecuanimidad mejor liderazgo transformacional y que los colaboradores presentan mejores condiciones de interacción entre cada uno de ellos y las actividades de los líderes de la empresa.

Esta teoría mencionada por Cruz et al. (2013) explicó que la teoría de relaciones transformacionales dan un buen desempeño en las actividades colaborativas de la otra parte para el proceso de la toma de decisiones de grupo en el cual se busca la participación de todos los grupos para que el equipo se sienta vinculado y valorado; por eso Clark (1999) indicó que desde el punto cognitivo los seres humanos construimos un ambiente de diseño en el que nuestra razón puede superar a nuestro cerebro; para Wagnild & Young citado por Morgan (2021) la ecuanimidad es la actitud de mirar las cosas con calma con una visión equilibrada suavizando la actitud frente a la adversidad.

Al realizar la contrastación se entendió que la ecuanimidad y el liderazgo no se ve afectado en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura; y que los estudios determinan coincidencias en los resultados obtenidos.

Este estudio guarda relación con el objetivo específico 3, donde Huisa (2019) identificó la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el cual explicaron que los estilos de liderazgo sirven para que los docentes estén alineados a las metas de la organización donde se presenta una buena satisfacción con el ambiente laboral; para Marquina (2021) la resiliencia y el estrés se debe considerar ciertas condiciones de buen ambiente laboral en este caso los agentes policiales y la actitud está ligada a la perseverancia, dando así que a mayor estrés los efectivos tienen mejor aceptación a su actividad por lo que su perseverancia no

se ve afectada en un nivel bajo; concluyendo que desde su formación en la academia está siendo preparado para la adaptación a problemas críticos siendo perseverante en su trabajo frente a las situaciones críticas.

La teoría mencionada por Fiedler (1964) identifica que la contingencia define al líder como una persona que aparte de tener la habilidad debe poder influir en los demás para lograr los objetivos también depende mucho de tres variables en relación con las personas a cargo, con las tareas y con la autoridad que debe ejercer; en este caso Luthar, (2006), relaciono a la resiliencia como los aspectos de personalidad y el buen desarrollo de habilidades tales como la inteligencia, el temperamento, control sobre lo que sucede, la alta autoestima, la competencia, la búsqueda de apoyo social, el humor, el optimismo, capacidad para resolver los problemas, autonomía, iniciativa, toma de decisiones; por ello Wagnild & Young citado por Morgan (2021) explicó que la perseverancia es la condición de ejercer un trabajo duro frente a la adversidad teniendo un alto deseo de logro y autodisciplina.

Al realizar la contrastación se entendió que la perseverancia y el liderazgo no se ve afectado en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura; pero al observar en los antecedentes no llegamos a tener los mismos resultados demostrando así que las personas pueden obtener diversos factores de comportamiento ante una adversidad y la perseverancia se verá influenciada por otros factores; donde la teoría afirma que la personalidad puede ser cambiante de acuerdo con el estado de ánimo de la persona; por ello los estudios determinan coincidencias en los resultados obtenidos.

Este estudio guarda relación con el objetivo específico 4, mencionado por Arias (2021) donde explica que el liderazgo transformacional y la acción de engagement se asocia en mayor medida; en cambio la relación del liderazgo laissez fairees en relación con el engagement no presenta intervención entre ellas mismas; finalmente determinaron que los colaboradores son más receptivos por el liderazgo que generan sus jefes; el engagement se vuelve más fuerte en los colaboradores de la organización; en relación a otro estudio García (2020) encontró que la relación

entre la satisfacción personal con la satisfacción laboral son favorables teniendo un $p=0,000$ donde los resultados demostraron que en el género masculino tiene mayor relación con la satisfacción personal hacia el trabajo colaborativo en equipo.

La teoría que más se apega es explicada por Cruz et al. (2013) con la teoría de relaciones o transformacionales donde explicaron que el desempeño de la otra parte para el proceso de la toma de decisiones de grupo, buscando la participación de los demás, sintiéndolos valorados; para Garmezy (1991) resaltó que los factores de la personalidad son los que permiten distinguir a las personas que superan el infortunio de los otros que se abruma frente a los factores de riesgo permitiéndoles identificar distintas emociones; Wagnild & Young citado por Morgan (2021) explicó que la satisfacción personal es tener el conocimiento sobre el significado de la vida y como contribuyes a ella.

Al realizar la contrastación se entendió que la satisfacción personal y el liderazgo si guardan niveles de relación y los resultados de nuestro estudio no tiene la misma similitud por ello se ve afectado el trabajo afectivo y de satisfacción de los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura; y que los estudios determinan coincidencias en los resultados obtenidos.

Este estudio guarda relación con el objetivo específico 5, donde Campos (2018) demostraron que los responsables de cada área influyen en los colaboradores en un nivel alto y estos representan el 33% en relación con su inteligencia emocional finalmente determinan que el estilo de liderazgo coercitivo no tiene relación en los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional. Para Eugenio (2018) la influencia de la felicidad con la productividad no afecta a los procesos laborales por lo tanto explicaron que la productividad que tiene la empresa no afecta en lo absoluto en la felicidad de los colaboradores y ellos siguen con sus actividades cotidianas con normalidad.

La teoría que expresa Hersey & Blanchard (1972) se fundamenta con la teoría situacional donde explicaron que todo líder debe de adaptarse a su población, cambiando según la situación, utilizando los incentivos correctos y las

formas de motivar al grupo y las diferentes formas de tomar las decisiones entre ellos; para Rutter (1985, 1987) identifico en la resiliencia tiene tres características fundamentales, donde el comprender, aceptar la realidad profunda, creer en el significado de la vida y tener soluciones alternas; por esa razón Wagnild & Young citado por Morgan (2021) explico que sentirse bien solo es aquella persona que toma importancia en uno mismo y valorándose como único ante los demás.

Al realizar la contrastación se entendió que sentirse bien solo y el liderazgo no se ve afectado en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura; y que los estudios determinan coincidencias en los resultados obtenidos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

Segundo: No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la confianza en sí mismo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

Tercero: No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la ecuanimidad en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

Cuarto: No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la perseverancia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

Quinto: No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción personal en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

Sexto: Existe correlación positiva significativa entre los estilos de liderazgo y sentirse bien solo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se recomienda que el área de recursos humanos pueda indagar un poco más por medio de entrevistas, con respecto a la evaluación de los líderes de la organización, considerando que por temor a la no renovación el personal no haya sido sincero con las respuestas.
- Segundo:** Se recomienda realizar entrevistas individuales al personal, así mismo dar charlas referentes a la importancia de tener confianza en uno mismo, considerando que los resultados de la encuesta arrojaron que el 100% de los colaboradores entrevistados dieron un puntaje alto en confianza en sí mismo, a pesar de observarse que algunos colaboradores son pocos expresivos y no participan de charlas o del programa de integración.
- Tercero:** Se recomienda que el área de psicología organizacional su participación en charlas y evaluaciones psicológicas en los colaboradores con la finalidad de obtener mayor compromiso con la empresa.
- Cuarto:** Se recomienda realizar a la institución evaluaciones de compromiso y perseverancia en las actividades realizadas por los jefes que guían a cada colaborador para que puedan influir positivamente con la perseverancia con la finalidad de lograr los objetivos a corto y largo plazo.
- Quinto:** Se recomienda a la comunidad investigadora del área de RRHH profundizar en investigar de los niveles de satisfacción personal de los colaboradores con la finalidad de lograr programas de motivación considerando el tipo de trabajo es bajo presión para el cumplimiento de objetivos como empresa.
- Sexto:** Se recomienda a la empresa constructora reforzar la independencia del personal con ayuda del área de recursos humanos con la finalidad de hacer independientes y proactivos.

REFERENCIAS

- Araujo Castillo J. F. (2021) Resilience and transformational leadership in teachers of a public university in Peru, *Revista de educación Warisata*. <https://revistawarisata.org/index.php/warisata/article/view/737/1947>
- Arias Gonzales J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias-Gonzáles, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), e256-e256. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/256e>
- Barbado, J. A. y Fernández, M. (2020). Grief and resilience as a fundamental factor in times of Covid-19, pag.1-16. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1044.pdf>
- Barbosa, F., Gambi, L., y Gerolamo, M. (2017) Liderazgo y gestión de la calidad: un estudio correlacional entre los modelos de liderazgo y los principios de gestión de la calidad. *Suma de Negocios*. Vol. 5, p.438-449. [https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZG O%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZG%20O%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Becoña, E. (2006). Resilience: Definition, characteristics and utility of the concept. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125-146. <https://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/4024/3878>
- Bergami, M., Corsino, M., Daood, A. and Guiri, P. "Being resilient for society: evidence from companies that leveraged their resources and capabilities to fight the COVID-19 crisis" *R&D Management*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/radm.12480>
- Blake y Mouton (1985) *Managerial grid*. [https://es.frwiki.wiki/wiki/Grille_manag%C3%A9riale_\(Blake_et_Mouton\)](https://es.frwiki.wiki/wiki/Grille_manag%C3%A9riale_(Blake_et_Mouton))
- Boris Cyrulnik (2021), *Risk Management & COVID-19: Organizational Resilience*. <https://www.icsi-eu.org/en/mag/jean-paries-organizational-resilience>
- Campos Ulloa, G. I., & Roque Baca, J. C. (2018). Relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38463>
- Cerna, D. (2020) *El nuevo líder en tiempos de crisis*. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2020/06/el-nuevo-lider-en-tiempos-de-crisis/>
- Chata Jilaja R. (2019) *Estilos de Liderazgo y Clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-puno*. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/973/257>

- Connor, K.C. y Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12964174/>.
- Diario Los Andes (2021) Región con más casos de denuncias laborales. <https://www.losandes.com.pe/2021/12/22/region-con-mas-casos-dos-mil-denuncias-laborales-reporto-sunafil-en-arequipa/>
- Dueñas, P. P. M., & Carmona, D. G. (2022). Business communication in times of COVID. *aDResearch ESIC International Journal of Communication Research*, 27, e196-e196. <https://revistasinvestigacion.esic.edu/adresearch/index.php/adresearch/article/view/196/437>
- Editorial Universidad del pacifico (2020) El imperio del virus naciente publicado en Revista Alumni UP | junio 2020 | Año 9 | Nro. 28 by Universidad del Pacífico – Issuu. <https://www.up.edu.pe/Documents/ALUMNI-UP-junio-2020-x-pagina.pdf>
- Farshad Arjomandi (2022) The upcoming leadership, Edición Universidad Valladolid pag. 100 – 139. [https://www.google.com/search?q=12.+Farshad+Arjomandi+\(2022\)+The+upcoming+leadership&oq=12.%09Farshad+Arjomandi+\(2022\)+The+upcoming+leadership&aqs=chrome.69i57j35i39j69i59.484j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=12.+Farshad+Arjomandi+(2022)+The+upcoming+leadership&oq=12.%09Farshad+Arjomandi+(2022)+The+upcoming+leadership&aqs=chrome.69i57j35i39j69i59.484j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Fernandez M. C. (2017) Transorational and transactional leadership in Venezuelan entrepreneurs. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>.
- Fernandez. Díaz J. (2021) Importancia de la resiliencia en la administración de un laboratorio de la ciudad de Chiclayo en tiempo de covid 19. http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/4279/TM_FernandezDiazJohana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fretes Ayala P. E. (2020) Managerial leadership styles in higher education, *Revista Multidisciplinar Ciencia latina*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/101/89>
- Fuentes Enrique (2019) 11 definiciones que describen la figura del líder. <https://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/#:~:text=%E2%80%93%20EL%20L%C3%8DDER%20SEG%C3%9AN%20CHIAVENATO%3A%20%E2%80%9C,uno%20o%20diversos%20objetivos%20espec%C3%ADficos%E2%80%9D>
- Garcia Contreras Rigoberto (2021) Organizational selection: SMEs resilience and performance in COVID-19 age. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/4291/4135
- Garcia del Castillo Jose (2016) Theoretical conceptualization of psychological resilience and its relation with health. <https://www.redalyc.org/pdf/839/83943611006.pdf>

- García Tamariz P. (2020), El Rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso organizacional. https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf
- García Vesga M. C. (2012) The Theoretical Development of Resilience and its Application in Adverse situations: An analytical review. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77325885001.pdf>
- Geraldo Campos Luis Alberto (2020) Importance of leadership styles: a theoretical review approach. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/501/589>
- Godoy, R., y Bresó, E. (2013). Is transformational leadership determinant of intrinsic motivation of followers? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 29, (2), p.59-64. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231328684003.pdf>
- Gómez Burns A. E. (2020), Liderazgo de servicio y su relación con la confianza organizacional de una universidad del sur del Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4828>
- Grotberg, E. (1999). The international resilience research project. En R. Rosswith, (ed.), *Psychologists facing the challenge of a global Culture with Human Rights and mental health*, (pp. 237-256). Pasbst: Science Publishers. <https://www.redalyc.org/pdf/839/83943611006.pdf>
- Guzmán, I. y M. R. (2011) Competence and teaching skills: reflections on the concept and assessment. *REIFOP*, 14(1), 151-163. <https://www.redalyc.org/pdf/2170/217017192012.pdf>
- Huisa Yucra, M. (2019). Relación entre estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2017. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11013>
- Hurtado P, J (2021) Leadership styles of the management and their impact on the organizational commitment of the collaborators of the Economic Promotion Agency With Quito, during the first semester of 2019. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmi%20-%20Estilos.pdf>
- Hurtado Yumbato W. A. (2020) Coexistence between resilience and burnout syndrome in customer service workers in Lima. <https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/315/182> -Revistas de investigación y casos en salud, pag. 1–9.
- INEI (2020) Encuesta sobre el impacto del Covid 19 en las empresas. https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/resultados-encuesta-covid-lima_metropolitana-2020.pdf
- Jiménez (2018) cito a Chiavenato – Leadership Styles: a Gender approach. http://tambara.org/wp-content/uploads/2019/12/7.Estilos_Liderazgo_Tip%20-%20Luis_FINAL.pdf

- Jiménez Collante A. (2018) Los estilos de Liderazgo y su influencia en la organización, Revista Gestión Jove - pág. 03. http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Laurent, P, G., Oakes, L. E., Cross, M., & Hagerman, S. (2021). R–R–T (resistance–resilience–transformation) typology reveals differential conservation approaches across ecosystems and time. *Communications biology*, 4(1), 1-9. <https://www.nature.com/articles/s42003-020-01556-2>
- Learning W. (2022), A Leadership Development Approach, Artículo punto de vista. <https://global.wilsonlearning.com/resources/balance-essence-form/>
- Limonero, J. T. (2012). Resilient coping strategies and emotion regulation: predictors of life satisfaction. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 20(1), 183-196 publicado https://www.researchgate.net/profile/Joaquin-Limonero/publication/234139556_Resilient_coping_strategies_and_emotion_regulation_predictors_of_life_satisfaction_Estrategias_de_afrentamiento_resilientes_y_regulacion_emocional_predictores_de_satisfaccion_con_la_vida/links/0912f50f875b5c8ae5000000/Resilient-coping-strategies-and-emotion-regulation-predictors-of-life-satisfaction-Estrategias-de-afrentamiento-resilientes-y-regulacion-emocional-predictores-de-satisfaccion-con-la-vida.pdf
- Londoño C. (2018) Leadership and strategic communication: a theoretical approach. En *nuevas Tecnologías*, vol. 22, nº 3, pp. 358 - 371, 2018. <https://revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1276/1296>
- Luthar, S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71 (3), pp. 543-562 publicado en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1885202/>
- Marquina Lujar R. J. (2021) Estrés y actitudes resilientes en el personal de la policía nacional del Perú frente a la pandemia causada por el covid. <https://revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php/55551/article/view/153/113>, revista conciencia EPG – Vol.06 pag 1-11.
- Martínez, Rafaela, M. (2018) Styles of leadership in small manufacturing enterprises pp.39-50 publicado <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v6n4-2018/RGN-V6N4-2018-4.pdf>
- Morgan Asch J. (2021), *Revista Nacional de Administración*, Analysis of resilience and academic performance among university students publicado en <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3534>
- Northouse, P.G. (2007). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). London: Sage publications, publicado en <https://cutt.ly/tL3cHFt>
- Omar, A., Paris, L., Uribe, H., Ameida da Silva, S. y Aguiar de Souza, M. (2011). An Explanatory Model Of Resilience In Youth And Adolescents, *Psicologia em Estudo*, 16(2), 269-277, publicado en <https://www.redalyc.org/pdf/2871/287122138010.pdf>
- Organización Mundial Salud (2022) The excess mortality associated with the COVID-19 pandemic was 14.9 million deaths in 2020 and 2021.

<https://www.paho.org/es/noticias/5-5-2022-exceso-mortalidad-asociada-pandemia-covid-19-fue-149-millones-muertes-2020-2021>

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Study Population. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&lng=pt
- Paredes Aguirre A. (2019) Teoría del liderazgo. <http://alfpa.upeu.edu.pe/teorias/teorias-liderazgo.html>
- Perez Plaza R. (2021) Organizational Culture And Leadership: An Oriental And An Occidental Case. *Revista Digital Instituto de Investigaciones y estudios contables* pág 1- 11. <https://revistas.unlp.edu.ar/proyecciones/article/view/12957/12514>
- Perilla, E., y Gómez-Ortiz, V. (2017). Relationship of transformational leadership style with employee health and well-being: The mediating role of trust in the leader. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300245>
- Pizzete M. X. (2019) Liderazgo y Gestión de las personas hoy en día, pág. 6-77 revista de Científica Multidisciplinar publicado en <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/liderazgo-y-gestion>
- Polo Parada J. M. (2018), "Relación de los comportamientos de liderazgo y los niveles de resiliencia de los subordinados en una universidad privada en medellín" aporte fase 2 proyecto "relación de los comportamientos de liderazgo y los niveles de resiliencia de los subordinados en organizaciones privadas". <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/20218/JuanPolo-GermanAgudelo2019.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Quinde Paucar J. B. (2022) Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero publicado en <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/35280/1/141%20GTH.pdf>
- Quispe Correa, J. S. (2020). Liderazgo directivo y resiliencia de los docentes de la Institución Educativa N.º 3058 Virgen de Fátima, Carabayllo, 2020. Universidad Cesar Vallejo, obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63159/Quispe_CJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez Molina R. I. (2020) Estilos de liderazgo predominantes en las pequeñas y medianas empresas publicado en https://www.researchgate.net/profile/Reynier-Ramirez-Molina/publication/351746608_Estilos_de_liderazgo_predominantes_en_las_pequenas_y_mediana_empresas/links/60a75c3f92851ca9dcd39673/Estilos-de-liderazgo-predominantes-en-las-pequenas-y-mediana-empresas.pdf
- Real Academia Española (2021). En diccionario de la lengua española (edición de tricentenario). <https://dle.rae.es/adaptar>

- Redacción Gestión (2021) Cuatro claves para lograr un liderazgo exitoso en un mundo postpandemia. <https://gestion.pe/fotogalerias/cuatro-claves-para-lograr-un-liderazgo-exitoso-en-un-mundo-pospandemia-noticia/>
- Revista Team A. (2021) 11 Estilos de Liderazgo comunes publicado en <https://asana.com/es/resources/leadership-styles>
- Rivas-Otero, J. (2019). Evolution of Leadership Styles of the New Political Parties in Mexico and Spain: Andrés Manuel López Obrador, Pablo Iglesias and Albert Rivera. *Revista Mexicana de ciencias políticas y sociales*. Publicado en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182019000100221
- The World Bank (2021) How COVID-19 is Affecting Companies Around the World. <https://www.worldbank.org/en/news/infographic/2021/02/17/how-covid-19-is-affecting-companies-around-the-world>
- Tortur, M. C. (2019) Influencia de la autoeficacia en la perseverancia y la pasión por alcanzar metas a largo plazo (grit) en estudiantes universitarios de paraná, entre ríos publicado en <https://www.academica.org/000-111/823>
- Turizo, Y. (2021). Resiliencia y estrés laboral en los instructores del servicio nacional de Aprendizaje. Universidad de la Costa – Colombia, encontrado en <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8809/Resiliencia%20y%20Estr%C3%A9s%20Laboral%20en%20los%20instructores%20del%20Servicio%20Nacional%20de%20Aprendizaje%20C%20SENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Uriarte. A (2005) Resilience. A new perspective into developmental psychopathology <https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>
- Vanistendael, S. (2005). Resilience. A new perspective into developmental psychopathology, publicado en <https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>
- Velezmoro, G. (2018). Cohesión familiar y resiliencia en adolescentes de una institución educativa estatal de Trujillo (Tesis de maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, publicado en https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3594/Cohesion_VelezmoroBernal_Gina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Von Bargen, J.V. (2011). Public university students' psychosocial factors associated with legal and illegal substance consumption. Santiago de Chile: Diplomica Verlag GmbH, publicado en <https://www.redalyc.org/pdf/839/83943611006.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y confianza en sí mismo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura? ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y ecuanimidad en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura? ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y perseverancia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura? ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y satisfacción personal en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura? ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y sentirse bien solo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la confianza en sí mismo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura. determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la ecuanimidad en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura. Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la perseverancia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura. Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción personal en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura. Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y sentirse bien solo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura. 	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación entre los estilos de liderazgo y la resiliencia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación entre los estilos de liderazgo y la confianza en sí mismo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura. Existe relación entre los estilos de liderazgo y la ecuanimidad en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura. Existe relación entre los estilos de liderazgo y la perseverancia en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura. Existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción personal en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura. Existe relación entre los estilos de liderazgo y sentirse bien solo en los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro en la localidad de Piura. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Estilos de liderazgo</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Liderazgo autoritario Liderazgo social Liderazgo empobrecido Liderazgo democrático Líder de equipo <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Resiliencia</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Confianza en sí mismo Ecuanimidad Perseverancia Satisfacción personal Sentirse bien solo 	<p>Enfoque: Cuantitativo Carrasco (2022)</p> <p>Alcance: Descriptivo correlacional Carrasco (2022)</p> <p>Tipo de investigación: Investigación básica CONCYTEC (2018)</p> <p>Diseño de investigación: No experimental Hernández et al. (2020)</p> <p>Población 100 los colaboradores de las empresas constructoras Proyecta y Sinohydro</p> <p>Instrumentos</p> <p>Variable Independiente Se usó el instrumento llamado cuestionario de estilos de liderazgo. Blake y Mount (1985)</p> <p>Variable dependiente Se usó el instrumento llamado cuestionario de la resiliencia. Walnild y Yong (2019)</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de estilos de liderazgo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	BAREMOS DE DIMENSIÓN	NIVEL DE RANGO	BAREMOS DE VARIABLE
Estilos de liderazgo	Blake y Mount (1985), citado por Pérez (2021), lo describe usando la teoría de Grid Gerencial donde especifican el tipo de liderazgo o líder que se centra en la producción y en las personas describiendo los diferentes estilos de liderazgo según la forma de pensar y actuar.	Explicado por Blake y Mount (1985) mencionan que se deben realizar estudios en 5 dimensiones las cuales son liderazgo autoritario; liderazgo social; liderazgo empobrecido; liderazgo democrático; líder de equipo; constando de 16 indicadores con una escala de Likert ordinal de 1 a 5.	Liderazgo autoritario	Poder Ganar Competir Dominar	P16, P18, P22, P26, P27	18 a 25 12 a 17 5 a 11	Ordinal Escala de Likert 5=siempre 4=frecuentemen te 3=a veces 2=rara vez 1=nunca	Alto 81 a 110 Medio 51 a 80 Bajo 22 a 50
			Liderazgo social	Interés por personas Seguridad emocional Buenas relaciones Ritmo laboral confortable	P20, P21, P29, P35	15 a 20 9 a 14 4 a 8		
			Liderazgo empobrecido	Falta de interés Baja creatividad Falta de dirección Baja productividad	P24, P31, P33, P37	15 a 20 9 a 14 4 a 8		
			Liderazgo democrático	Orientado a metas Participación y compromiso	P17, P28, P30, P32, P36	18 a 25 12 a 17 5 a 11		
			Líder de equipo	Solución de conflictos Sigue acciones establecidas	P19, P23, P25, P34	15 a 20 9 a 14 4 a 8		

Anexo 3. Matriz de operacionalización de resiliencia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	BAREMOS DE DIMENSIÓN	NIVEL DE RANGO	BAREMOS DE VARIABLE
Resiliencia	Walnild y Yong (2019), citado por Araujo (2019), definió a la resiliencia como la capacidad que un individuo tiene adaptarse después de pasar por situaciones adversas, fortaleciéndose como persona.	Explicado por Wagnild y Yong (2019) mencionan que se deben realizar estudios en 5 dimensiones las cuales son: confianza en sí mismo; ecuanimidad; perseverancia; satisfacción personal; sentirse bien solo; constando de 15 indicadores con una escala de Likert ordinal de 1 a 5.	Confianza en sí mismo	Seguro en sus labores Tener autoestima Poder de decisión	P3, P13, P14	11 a 15 7 a 10 3 a 6	Ordinal Escala de Likert 5=siempre 4=frecuentemente 3=a veces 2=rara vez 1=nunca	Alto 55 a 75 Medio 35 a 54 Bajo 15 a 34
			Ecuanimidad	Me siento equilibrado Tener autodisciplina Se imparcial	P5, P9, P12	11 a 15 7 a 10 3 a 6		
			Perseverancia	Ser persistente Salir airoso de dificultades Firmeza laboral	P2, P8, P11	11 a 15 7 a 10 3 a 6		
			Satisfacción personal	Sentirse cómodo Logro de objetivos Me siento capaz	P4, P10, P15	11 a 15 7 a 10 3 a 6		
			Sentirse bien solo	Tomar las cosas a bien Autoestima Auto suficiencia	P1, P6, P7	11 a 15 7 a 10 3 a 6		

Anexo 4. Instrumento de estilos de estilos de liderazgo

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA LOS COLABORADORES DE UNA ORGANIZACIÓN						
PUESTO DE TRABAJO _____		FECHA DE INGRESO _____				
SEXO HOMBRE () MUJER ()						
Responde las siguientes preguntas según como mejor te parezca. S (Siempre) - F (Frecuentemente) - A (A veces) - R (Rara vez) - N(Nunca)						
N°	Preguntas	S	F	A	R	N
1	Mi jefe es quien pone las pautas para hacer el trabajo					
2	Mi jefe escucha nuestras propuestas de mejora frente a un problema					
3	Las ideas de mi Jefe son las que predominan para trabajar en grupo					
4	Mi Jefe reconoce mi trabajo					
5	Mi jefe busca que entre los participantes exista un buen ambiente laboral					
6	Frente a mis problemas personales mi Jefe me ayuda					
7	Mi Jefe suele exigirnos trabajar más duro de lo normal					
8	Mi jefe acepta las propuestas de los participantes del grupo					
9	Mi jefe siempre busca dar el ejemplo en el grupo					
10	Anima a los participantes del grupo a dar ideas innovadoras					
11	Mi jefe constantemente nos monitorea el tiempo de termino de nuestras tareas					
12	Mi jefe es quien interviene para la solución de conflictos					
13	Cuando hay que definir objetivos mi Jefe lo reúne a todo el grupo de trabajo					
14	Mi jefe busca que los integrantes del grupo se ayuden entre si					
15	Mi jefe nos trata a todos por igual					
16	Mi Jefe trasmite seguridad al grupo de trabajo					
17	Mi jefe busca que trabajemos en base a las normas establecidas de la empresa					
18	Mi jefe me respalda cuando tengo que poner autoridad					
19	Existe coordinación entre los compañeros para llegar al objetivo					
20	Mi jefe busca que el clima laboral del grupo sea confortable					
21	Mi jefe da soluciones rapidas cuando aparecen desacuerdos en el grupo de trabajo					
22	Mi jefe nos orienta hacia los objetivos establecidos					

Anexo 5. Instrumento de resiliencia

CUESTIONARIO DE RESILIENCIA PARA LOS COLABORADORES DE UNA ORGANIZACIÓN						
PUESTO DE TRABAJO _____		FECHA DE INGRESO _____				
SEXO HOMBRE () MUJER ()						
Responde las siguientes preguntas según como mejor te parezca. S (Siempre) - F (Frecuentemente) - A (A veces) - R (Rara vez) - N(Nunca)						
N°	Preguntas	S	F	A	R	N
1	Pienso que puedo hacer las cosas solo					
2	Siempre doy una solución rapido frente a los problemas					
3	Mi confianza me permite afrontar momentos dificiles.					
4	Me deprimó facilmente frente a situaciones que no puedo controlar					
5	Conozco mis habilidades y debilidades como persona					
6	Puedo estar solo sin sentirme mal					
7	Suelo tener varias puntos de vista frente a una situación					
8	Me siento capaz de cumplir con las metas establecidas					
9	Me acepto y me siento bien conmigo mismo					
10	Considero que tiene sentido mi vida					
11	Me adapto y doy solución a problemas inesperados					
12	Pienso y actúo con cautela frente a los cambios repentinos					
13	Me siento orgulloso de lograr mis metas personales					
14	Me siento confiado y exitoso					
15	Me enfado facilmente					

Anexo 6. Validación de instrumento 1er juez experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESILIENCIA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Confianza en si mismo							
1	Mi confianza me permite afrontar momentos difíciles.	X						
2	Me siento orgulloso de lograr mis metas personales	X						
3	Me siento Confiado y Exitoso	X						
	DIMENSIÓN 2 - Ecuanimidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Conozco mis habilidades y debilidades como persona	X						
8	Me acepto y me siento bien conmigo mismo	X						
9	Pienso y actuó con cautela frente a los cambios repentinos	X						
	DIMENSIÓN 3 - Perseverancia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siempre doy una solución rápido frente a los problemas	X						
14	Me siento capaz de cumplir con las metas establecidas	X						
15	Me adapto y doy solución a problemas inesperados	X						
	DIMENSIÓN 3 – Satisfacción Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me deprimó fácilmente frente a situaciones que no puedo controla	X						
18	Considero que tiene sentido mi vida	X						
19	Me enfado fácilmente	X						
	DIMENSIÓN 4 – Sentirse bien solo	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Pienso que puedo hacer las cosas solo	X						
22	Puedo estar solo sin sentirme mal	X						
23	Suelo tener varios puntos de vista frente a una situación	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Marlon Gerardo Conde Garay**

DNI: **41204289**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación – Licenciado en Negocios Internacionales**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 Mg. Marlon Gerardo Conde Garay
 Magister en Administración de la Educación
 N° Resolución 0754-2021-UCV
 Dip. 052-137634

Lima 02 julio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Liderazgo autoritario	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi jefe es quien pone las pautas para hacer el trabajo	X						
2	Las ideas de mi Jefe son las que predominan para trabajar en grupo	X						
3	Mi Jefe suele exigirnos trabajar más duro de lo normal	X						
4	Mi jefe contantemente nos monitorea el tiempo de termino de nuestras tareas	X						
5	MI jefe es quien interviene para la solución de conflictos	X						
	DIMENSIÓN 2 Liderazgo democrático	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi jefe escucha nuestras propuestas de mejora frente a un problema	X						
8	Cuando hay que definir objetivos mi Jefe lo reúne a todo el grupo de trabajo	X						
9	Mi jefe nos trata a todos por igual	X						
10	MI jefe busca que trabajemos en base a las normas establecidas de la empresa	X						
11	Mi jefe da solución rápida cuando aparecen desacuerdos en el grupo de trabajo	X						
12	Mi jefe escucha nuestras propuestas de mejora frente a un problema	X						
	DIMENSIÓN 3 Liderazgo empobrecido	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi jefe siempre busca dar el ejemplo en el grupo	X						
14	Mi Jefe trasmite seguridad al grupo de trabajo	X						
15	Mi jefe me respalda cuando tengo que poner autoridad	X						
16	Mi jefe nos orienta hacia los objetivos establecidos	X						
	DIMENSIÓN 3 Liderazgo empobrecido	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi Jefe reconoce mi trabajo	X						
18	Mi jefe acepta propuestas de los participantes del grupo	X						
19	Anima a los participantes del grupo a dar ideas innovadoras	X						
20	Existe coordinación entre los compañeros para llegar al objetivo	X						
	DIMENSIÓN 4 Liderazgo social	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Mi jefe busca que entre los participantes exista un buen ambiente laboral	X						
22	Frente a mis problemas personales mi Jefe me ayuda	X						
23	Mi jefe busca que los integrantes del grupo se ayuden entre si	X						
24	Mi jefe busca que el clima laboral del grupo sea confortable	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia en el instrumento**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Marlon Gerardo Conde Garay**

DNI: 41204289

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación – Licenciado en Negocios Internacionales**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 Mg. Marlon Gerardo Conde Garay
 Magister en Administración de la Educación
 N° Resolución 0754-2021-UCV
 Dip. 052-137634

Lima 02 julio del 2022

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CONDE GARAY, MARLON GERARDO DNI 41204289	BACHILLER EN NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 04/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 03/01/2013 Fecha egreso: 13/07/2018	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. PERU
CONDE GARAY, MARLON GERARDO DNI 41204289	LICENCIADO EN NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 09/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. PERU
CONDE GARAY, MARLON GERARDO DNI 41204289	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matricula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
CONDE GARAY, MARLON GERARDO DNI 41204289	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 20/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 19/08/2019 Fecha egreso: 24/12/2021	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA PERU

Anexo 7. Validación de instrumento 2do juez experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESILIENCIA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Confianza en sí mismo							
1	Mi confianza me permite afrontar momentos difíciles.	X						
2	Me siento orgulloso de lograr mis metas personales	X						
3	Me siento Confiado y Exitoso	X						
	DIMENSIÓN 2 - Ecuanimidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Conozco mis habilidades y debilidades como persona	X						
8	Me acepto y me siento bien conmigo mismo	X						
9	Pienso y actuó con cautela frente a los cambios repentinos	X						
	DIMENSIÓN 3 - Perseverancia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siempre doy una solución rápido frente a los problemas	X						
14	Me siento capaz de cumplir con las metas establecidas	X						
15	Me adapto y doy solución a problemas inesperados	X						
	DIMENSIÓN 3 – Satisfacción Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me deprimó fácilmente frente a situaciones que no puedo controla	X						
18	Considero que tiene sentido mi vida	X						
19	Me enfado fácilmente	X						
	DIMENSIÓN 4 – Sentirse bien solo	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Pienso que puedo hacer las cosas solo	X						
22	Puedo estar solo sin sentirme mal	X						
23	Suelo tener varios puntos de vista frente a una situación	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Neggli Bohorquez Giannia Viviana**

DNI: 10355210

Especialidad del validador: **Magister en Administración de Empresas**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 09 mayo del 2022

Firma del Experto Informante
Mg. Giannia Viviana Neggli Bohorquez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Liderazgo autoritario							
1	Mi jefe es quien pone las pautas para hacer el trabajo	X						
2	Las ideas de mi Jefe son las que predominan para trabajar en grupo	X						
3	Mi Jefe suele exigirnos trabajar más duro de lo normal	X						
4	Mi jefe contantemente nos monitorea el tiempo de termino de nuestras tareas	X						
5	Mi jefe es quien interviene para la solución de conflictos	X						
	DIMENSIÓN 2 Liderazgo democrático	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi jefe escucha nuestras propuestas de mejora frente a un problema	X						
8	Cuando hay que definir objetivos mi Jefe lo reúne a todo el grupo de trabajo	X						
9	Mi jefe nos trata a todos por igual	X						
10	Mi jefe busca que trabajemos en base a las normas establecidas de la empresa	X						
11	Mi jefe da solución rápida cuando aparecen desacuerdos en el grupo de trabajo	X						
12	Mi jefe escucha nuestras propuestas de mejora frente a un problema	X						
	DIMENSIÓN 3 Liderazgo empobrecido	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi jefe siempre busca dar el ejemplo en el grupo	X						
14	Mi Jefe trasmite seguridad al grupo de trabajo	X						
15	Mi jefe me respalda cuando tengo que poner autoridad	X						
16	Mi jefe nos orienta hacia los objetivos establecidos	X						
	DIMENSIÓN 3 Liderazgo empobrecido	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi Jefe reconoce mi trabajo	X						
18	Mi jefe acepta propuestas de los participantes del grupo	X						
19	Anima a los participantes del grupo a dar ideas innovadoras	X						
20	Existe coordinación entre los compañeros para llegar al objetivo	X						
	DIMENSIÓN 4 Liderazgo social	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Mi jefe busca que entre los participantes exista un buen ambiente laboral	X						
22	Frente a mis problemas personales mi Jefe me ayuda	X						
23	Mi jefe busca que los integrantes del grupo se ayuden entre si	X						
24	Mi jefe busca que el clima laboral del grupo sea confortable	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia en el instrumento**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Neggli Bohorquez Giannina Viviana**

DNI: 10355210

Especialidad del validador: **Magister en Administración de Empresas**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 09 mayo del 2022



Firma del Experto Informante
Mg. Giannina Viviana Neggli Bohorquez

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
NEGGLI BOHORQUEZ, GIANNINA VIVIANA DNI 10355210	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 05/10/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERÚ
NEGGLI BOHORQUEZ, GIANNINA VIVIANA DNI 10355210	ABOGADA Fecha de diploma: 25/06/2008 Modalidad de estudios: -	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERÚ
NEGGLI BOHORQUEZ, GIANNINA VIVIANA DNI 10355210	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 01/11/2009 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 25/05/2021 Modalidad de estudios: Presencial Duración de estudios: 1 Año	UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID ESPAÑA

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 8. Validación de instrumento 3er juez experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESILIENCIA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Confianza en sí mismo							
1	Mi confianza me permite afrontar momentos difíciles.	X						
2	Me siento orgulloso de lograr mis metas personales	X						
3	Me siento Confiado y Exitoso	X						
	DIMENSIÓN 2 - Ecuanimidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Conozco mis habilidades y debilidades como persona	X						
8	Me acepto y me siento bien conmigo mismo	X						
9	Pienso y actuó con cautela frente a los cambios repentinos	X						
	DIMENSIÓN 3 - Perseverancia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siempre doy una solución rápido frente a los problemas	X						
14	Me siento capaz de cumplir con las metas establecidas	X						
15	Me adapto y doy solución a problemas inesperados	X						
	DIMENSIÓN 3 - Satisfacción Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me deprimó fácilmente frente a situaciones que no puedo controla	X						
18	Considero que tiene sentido mi vida	X						
19	Me enfadó fácilmente	X						
	DIMENSIÓN 4 - Sentirse bien solo	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Pienso que puedo hacer las cosas solo	X						
22	Puedo estar solo sin sentirme mal	X						
23	Suelo tener varios puntos de vista frente a una situación	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. ROMERO AMAYA JESSICA JANETT** **DNI: 41502539**

Especialidad del validador: **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 02 de mayo de 2022

Mg. Jessica Janett Romero Amaya
Magister en Administración de la Educación
N° Resolución 0754-2021-UCV
Dip. 052-137680

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Liderazgo autoritario	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi jefe es quien pone las pautas para hacer el trabajo	X						
2	Las ideas de mi Jefe son las que predominan para trabajar en grupo	X						
3	Mi Jefe suele exigirnos trabajar más duro de lo normal	X						
4	Mi jefe contantemente nos monitorea el tiempo de termino de nuestras tareas	X						
5	MI jefe es quien interviene para la solución de conflictos	X						
	DIMENSIÓN 2 Liderazgo democrático	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi jefe escucha nuestras propuestas de mejora frente a un problema	X						
8	Cuando hay que definir objetivos mi Jefe lo reúne a todo el grupo de trabajo	X						
9	Mi jefe nos trata a todos por igual	X						
10	MI jefe busca que trabajemos en base a las normas establecidas de la empresa	X						
11	Mi jefe da solución rápida cuando aparecen desacuerdos en el grupo de trabajo	X						
12	Mi jefe escucha nuestras propuestas de mejora frente a un problema	X						
	DIMENSIÓN 3 Liderazgo empobrecido	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi jefe siempre busca dar el ejemplo en el grupo	X						
14	Mi Jefe trasmite seguridad al grupo de trabajo	X						
15	Mi jefe me respalda cuando tengo que poner autoridad	X						
16	Mi jefe nos orienta hacia los objetivos establecidos	X						
	DIMENSIÓN 3 Liderazgo empobrecido	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi Jefe reconoce mi trabajo	X						
18	Mi jefe acepta propuestas de los participantes del grupo	X						
19	Anima a los participantes del grupo a dar ideas innovadoras	X						
20	Existe coordinación entre los compañeros para llegar al objetivo	X						
	DIMENSIÓN 4 Liderazgo social	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Mi jefe busca que entre los participantes exista un buen ambiente laboral	X						
22	Frente a mis problemas personales mi Jefe me ayuda	X						
23	Mi jefe busca que los integrantes del grupo se ayuden entre si	X						
24	Mi jefe busca que el clima laboral del grupo sea confortable	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. ROMERO AMAYA JESSICA JANETT** **DNI: 41502539**

Especialidad del validador: **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Lima 02 de mayo de 2022



Mg. Jessica Janett Romero Amaya
Magister en Administración de la Educación
N° Resolución 0754-2021-UCV
Dip. 052-137680

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

 **Aplicativo**

 **Guía**



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ROMERO AMAYA, JESSICA JANETT DNI 41502539	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 27/10/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ROMERO AMAYA, JESSICA JANETT DNI 41502539	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 18/09/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ROMERO AMAYA, JESSICA JANETT DNI 41502539	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>