

ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE

ALMIRANTE MIGUEL GRAU

Programa Académico de Marina Mercante

Especialidad Puente



RELACION ENTRE LA AUTOEFICACIA PROFESIONAL Y EL ESTILO DE LIDERAZGO, ESTILO DE COMUNICACIÓN, ESTILO DE TOMA DE DECISIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS DE LA ESPECIALIDAD DE PUENTE DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, 2015.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
OFICIAL DE MARINA MERCANTE

PRESENTADA POR:

**ANTAY RAMIREZ, VICTOR RAUL
GRANADOS SOLÓRZANO, LUIS ANATOLY**

CALLAO, PERÚ

2016

RELACION ENTRE LA AUTOEFICACIA PROFESIONAL Y EL ESTILO DE LIDERAZGO, ESTILO DE COMUNICACIÓN, ESTILO DE TOMA DE DECISIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS DE LA ESPECIALIDAD DE PUENTE DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”, 2015.

DEDICATORIA:

Con fe y amor a Dios, mis padres, Jorge y Gladys, y mi hermano. Por ser parte fundamental en mi vida, por la gran experiencia y amor.

LUIS ANATOLY GRANADOS SOLÓRZANO

DEDICATORIA

A mis padres, Víctor y Estela, por ese enorme esfuerzo que multiplicaron desde el día en que nací. A ambos, por la paciencia y el cuidado que derramaron en mí.

A mi pequeño hermano José Carlos, quien fue mi gran motivo para continuar siendo su ejemplo.

VITOR RAUL ANTAY RAMIREZ

AGRADECIMIENTOS:

En primer lugar, agradecemos a Dios y a nuestra familia, por darnos la vida y la dicha de ser parte de esta hermosa profesión.

En segundo lugar, a nuestra alma mater, la “Escuela Nacional de Marina Mercante, Almirante Miguel Grau”, a todos los docentes, personal y compañeros que nos dieron a conocer la inmensidad de conceptos y experiencias que abarca esta carrera, nunca nos olvidaremos.

Al Capitán de Travesía, José Luis Alcántara Pérez, quien con su experiencia en la mar y conocimiento nos pudo enrumbar en esta investigación.

Un profundo agradecimiento a la Doctora Gaby Vargas Vargas, por su constante y paciente seguimiento, por su asesoría profesional al poner a disposición toda su información y conocimientos metodológicos, y compartir su tiempo de manera generosa durante el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

	Página
Portada.....	i
Título	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	v
Índice	vi
Lista de tablas	xi
Lista de figuras	xiii
Abstract.....	xvi
Introducción	xvii
 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del problema.....	8
1.2.1 Problema general.....	9
1.2.2 Problema específico.....	10
1.3 Objetivos de la investigación.....	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivos específicos	11
1.4 Justificación de la investigación.....	13
1.4.1 Justificación teórica.....	13
1.4.2 Justificación metodológica	14
1.4.3 Justificación práctica	14
1.5 Limitación de la investigación.....	14
1.5.1 Delimitación Espacial	14
1.5.2 Delimitación Social	15

1.5.3	Delimitación Temporal	15
1.5.4	Delimitación Conceptual	15
1.6	Viabilidad de la investigación.....	16

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación	17
2.2	Bases teóricas.....	32
2.2.1	Autoeficacia	32
2.2.1.1	Definición de Autoeficacia.	32
2.2.1.2	Teoría de la autoeficacia de Albert Bandura	35
2.2.1.3	Autoeficacia Profesional	38
2.2.2	Liderazgo.....	40
2.2.2.1	Definición de liderazgo	40
2.2.2.2	Enfoques teóricos del estudio de liderazgo	41
2.2.2.3	Estilos de liderazgo.....	48
2.2.3	Comunicación humana	51
2.2.3.1	Definición de comunicación humana	51
2.2.3.2	Paradigmas que abordan el estudio de la comunicación humana.	54
2.2.3.3	Asertividad (Estilo de comunicación).	61
2.2.4	Toma de decisiones	68
2.2.4.1	Definición de toma de decisiones.....	68
2.2.4.2	Paradigmas del estudio de toma de decisiones.	74
2.2.4.3	Definición de estilo de toma de decisiones.....	79
2.2.5	Satisfacción laboral	87
2.2.5.1	Definición de satisfacción	87
2.2.5.2	Paradigmas que abordan el estudio de la satisfacción laboral	89
2.2.5.3	Definición de estilo de satisfacción laboral	90
2.2.5.4	Definición de estilo de satisfacción laboral	92
2.3	Definiciones conceptuales.....	94

CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1	Formulación de hipótesis	96
3.1.1	Hipótesis general.....	96
3.1.2	Hipótesis específicas	97

3.2	Variables.....	99
3.2.1	Variable Independiente.....	99
3.2.2	Variables Dependientes.....	99
3.2.2.1	Variable 1.....	99
3.2.2.2	Variable 2.....	99
3.2.2.3	Variable 3.....	99
3.2.2.4	Variable 4.....	99
3.2.3	Variable de control.....	99

CAPITULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

4.1	Diseño de la investigación.....	100
4.2	Población y muestra.....	101
4.3	Operacionalización de la variable.....	102
4.4	Técnicas para la recolección de datos.....	104
4.5	Instrumentos de recolección de datos.....	105
4.5.1	Ficha técnica de la escala de comunicación asertiva ECA-GVV.....	105
4.5.2	Ficha técnica del Cuestionario Melbourne sobre Toma de Decisiones.....	107
4.5.3	Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A).....	110
4.5.4	Satisfacción laboral.....	112
4.5.5	Escala de Autoeficacia Profesional.....	114
4.6	Aspectos éticos.....	116
4.7	Procedimiento de recolección de datos.....	116
4.8	Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	116

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1	Resultados.....	118
5.2	Análisis psicométrico.....	119
5.2.1	Análisis psicométrico de la escala de estilos de liderazgo.....	119
5.2.2	Análisis psicométrico de la escala de comunicación asertiva.....	122
5.2.3	Análisis psicométrico de la escala de toma de decisiones.....	125
5.2.4	Análisis psicométrico de la escala de satisfacción laboral.....	128
5.2.5	Análisis psicométrico de la escala de autoeficacia profesional.....	130
5.3	Análisis de frecuencias e histogramas.....	131

5.3.1	Análisis de la variable autoeficacia profesional.....	131
5.3.2	Análisis de la dimensión transformacional	132
5.3.3	Análisis de la dimensión transaccional.....	134
5.3.4	Análisis de la dimensión Laissez faire.....	135
5.3.5	Análisis de la dimensión asertiva.....	136
5.3.6	Análisis de la dimensión no asertiva	138
5.3.7	Análisis de la dimensión procrastinación.....	139
5.3.8	Análisis de la dimensión transferencia	140
5.3.9	Análisis de la dimensión vigilancia	142
5.3.10	Análisis de la dimensión intrínseca	143
5.3.11	Análisis de la dimensión extrínseca	144
5.4	Análisis descriptivo.....	146
5.4.1	Análisis de la normalidad de las variables.	147
5.5	Análisis del contraste de hipótesis	148
5.5.1	Análisis del modelo de ecuaciones estructurales	148
5.5.2	Análisis correlacional	155

CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES

Y RECOMENDACIONES

6.1	Discusión.....	160
6.2	Conclusiones.....	172
6.3	Recomendaciones.....	174

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas	176
Referencias Hemorográficas	184
Referencias electrónicas.....	190

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de consistencia	195
Anexo N° 02. Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia.	197
Anexo N° 03. Evaluación de competencias laborales de los egresados de la especialidad de puente de la ENAMM, 2015.....	198
Anexo N° 04. Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A).....	199

Anexo N° 05. Escala de Comunicación Asertiva.....	201
Anexo N° 06. Escala de Estilo de Toma de Decisiones.....	202
Anexo N° 07. Escala de Satisfacción Laboral.....	203
Anexo N° 08. Escala de Autoeficacia profesional.....	204
Anexo N° 09. Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia - Frecuencias.....	205
Anexo N°10. Evaluación de competencias – comunicación.....	206
Anexo N°11 Evaluación de competencias – toma de decisiones.....	207
Anexo N°12 Evaluación de competencias – satisfacción laboral.....	208
Anexo N°13 Evaluación de competencias – liderazgo.....	209
Anexo N°14 Evaluación de competencias – responsabilidad.....	210
Anexo N°15 Evaluación de competencias – trabajo en equipo.....	211
Anexo N°16 Evaluación de competencias – aprendizaje.....	212
Anexo N°17 Evaluación de competencias – cooperación.....	213
Anexo N°18 Evaluación de competencias – planificación.....	214
Anexo N°19 Evaluación de competencias – compromiso.....	215
Anexo N° 20 Evaluación de competencias – innovación.....	216
Anexo N° 21 Evaluación de competencias – emprendimiento.....	217
Anexo N° 22 Evaluación de competencias – perseverancia.....	218
Anexo N° 23 Evaluación de competencias – organización.....	219
Anexo N° 24 Evaluación de competencias – resolución de conflictos.....	220

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable.....	102
Tabla 2 Confiabilidad de la Escala de Liderazgo Transformacional.....	120
Tabla 3 Confiabilidad de la Escala de Liderazgo Transaccional	121
Tabla 4 Confiabilidad de la Escala de Liderazgo Laissez Faire	122
Tabla 5 Confiabilidad de la Escala de Comunicación Asertiva.....	123
Tabla 6 Confiabilidad de la Escala de Comunicación No Asertiva.....	124
Tabla 7 Confiabilidad de la Escala de Toma de decisiones, Procrastinación e Hipervigilancia	125
Tabla 8 Confiabilidad de la Escala de Toma de decisiones, Transferencia	126
Tabla 9 Confiabilidad de la Escala de toma de decisiones, Vigilancia	127
Tabla 10 Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral, Intrínseca	128
Tabla 11 Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral, Extrínseca.....	129
Tabla 12 Confiabilidad de la Escala de Autoeficacia.	130
Tabla 13 Distribución de los puntajes de Autoeficacia profesional	131
Tabla 14 Distribución de los puntajes de Liderazgo Transformacional	132
Tabla 15 Distribución de los puntajes de Liderazgo transaccional.....	134
Tabla 16 Distribución de los puntajes de Liderazgo Laissez faire.....	135
Tabla 17 Distribución de los puntajes de Conducta Asertiva	137
Tabla 18 Distribución de los puntajes de Conducta no asertiva.....	138
Tabla 19. Distribución de los puntajes de Procrastinación - Hipervigilancia	139
Tabla 20 Distribución de los puntajes de Transferencia	141
Tabla 21 Distribución de los puntajes de Vigilancia	142
Tabla 22 Distribución de los puntajes de Motivación intrínseca	143
Tabla 23 Distribución de los puntajes de Motivación extrínseca	145
Tabla 24 Análisis descriptivo de las variables estudiadas	146
Tabla 25 Análisis de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de las variables estudiadas a través de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov.	147
Tabla 26 Análisis de la confiabilidad y validez de las variables del modelo.....	149
Tabla 27 Análisis de la validez convergente y discriminante de las variables estudiadas	150

Tabla 28 Estadísticos de Bondad de Ajuste del modelo propuesto	151
Tabla 29 Valores de las regresiones del modelo de ecuaciones estructurales ...	153
Tabla 30 Análisis de la influencia de la Autoeficacia sobre las variables estudiadas	154
Tabla 31 Correlaciones entre los Factores de Liderazgo y Autoeficacia Profesional.....	156
Tabla 32 Correlaciones entre estilos de comunicación y Autoeficacia Profesional.....	157
Tabla 33 Correlaciones entre Toma de decisiones y Autoeficacia Profesional ...	158
Tabla 34 Correlaciones entre Satisfacción laboral y Autoeficacia Profesional	159
Tabla 35 Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia - Frecuencias.....	205
Tabla 36 Evaluación de competencias – comunicación.	206
Tabla 37 Evaluación de competencias – toma de decisiones.	207
Tabla 38 Evaluación de competencias – satisfacción laboral.	208
Tabla 39 Evaluación de competencias – liderazgo.	209
Tabla 40 Evaluación de competencias – responsabilidad.	210
Tabla 41 Evaluación de competencias – trabajo en equipo.	211
Tabla 42 Evaluación de competencias – aprendizaje.	212
Tabla 43 Evaluación de competencias – cooperación.....	213
Tabla 44 Evaluación de competencias – planificación.....	214
Tabla 45 Evaluación de competencias – compromiso.....	215
Tabla 46 Evaluación de competencias – innovación.	216
Tabla 47 Evaluación de competencias – emprendimiento.	217
Tabla 48 Evaluación de competencias – perseverancia.....	218
Tabla 49 Evaluación de competencias – organización.....	219
Tabla 50 Evaluación de competencias – resolución de conflictos.	220

LISTA DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Modelo propuesto de competencias laborales (2015).....	12
Figura 2. Análisis de la variable autoeficacia profesional	132
Figura 3. Análisis de la dimensión transformacional.....	133
Figura 4. Análisis de la dimensión transaccional	135
Figura 5. Análisis de la dimensión laissez faire.....	136
Figura 6. Análisis de la dimensión asertiva	137
Figura 7. Análisis de la dimensión no asertiva	139
Figura 8. Análisis de la dimensión procrastinación	140
Figura 9. Análisis de la dimensión transferencia	141
Figura 10. Análisis de la dimensión vigilancia	142
Figura 11. Análisis de la dimensión intrínseca	144
Figura 12. Análisis de la dimensión extrínseca	145
Figura 13 . Modelo de ecuaciones estructurales.....	153
Figura 14 Evaluación de competencias – comunicación.	206
Figura 15 Evaluación de competencias – toma de decisiones.....	207
Figura 16 Evaluación de competencias – satisfacción de logro.	208
Figura 17 Evaluación de competencias – liderazgo.....	209
Figura 18 Evaluación de competencias – responsabilidad.....	210
Figura 19 Evaluación de competencias – trabajo en equipo.	211
Figura 20 Evaluación de competencias – aprendizaje.....	212
Figura 21 Evaluación de competencias – cooperación.....	213
Figura 22 Evaluación de competencias – planificación.	214
Figura 23 Evaluación de competencias – compromiso.....	215

Figura 24 Evaluación de competencias – innovación.	216
Figura 25 Evaluación de competencias – emprendimiento.	217
Figura 26 Evaluación de competencias – perseverancia.	218
Figura 27 Evaluación de competencias – organización.....	219
Figura 28 Evaluación de competencias – resolución de conflictos.	220

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral y la autoeficacia profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015. Asimismo, la metodología empleada fue de corte transversal ya que los datos fueron recogidos en un solo momento; en él se contextualizó en el enfoque cuantitativo y fue de tipo correlacional. Por otra parte, la población-muestra fue constituida por 45 egresados de la Especialidad de Puente en el año 2015. Para ello se utilizó las siguientes escalas: escala de liderazgo, escala de comunicación, escala de toma de decisiones, escala de satisfacción laboral y escala de autoeficacia profesional. Los resultados del análisis de la validez del modelo propuesto de acuerdo a la Prueba de Bondad de Ajuste de Kolmogorov-Smirnov ($VIF = 2.025$), lo cual se demostró que el modelo propuesto fue apropiado. Además, todas las variables presentaron altos coeficientes de confiabilidad compuesta ($CC > 0.6$) y coeficientes de Alfa de Cronbach superiores al mínimo ($\alpha > 0.7$). El análisis de la validez convergente y discriminante demostró que todas las variables han sido adecuadas de acuerdo a los indicadores de cada variable.

Palabras clave: Estilo de liderazgo, Estilo de comunicación, Estilo de toma de decisiones, Satisfacción laboral, Autoeficacia profesional, Modelo de ecuaciones estructurales.

ABSTRACT

This thesis had as objective to determine the relationship between leadership styles, communication styles, decision-making styles, job satisfaction and the self-efficacy in the people that finish the career of seaman officer (third officer) from the National Merchant Marine School "Almirante Miguel Grau", 2015. Also, the methodology used was cross-sectional study since the data were collected in an exclusive moment; in him we contextualized an approach quantitative and we used a correlational type. By other hand, the sample-population was constituted of 45 people who finished from the National Merchant Marine School "Almirante Miguel Grau", 2015. For this thesis we used the following scales: leadership scale, communication scale, decision-making scale, job satisfaction scale and self-efficacy scale. The results of the analysis according with the proposed model of kolmogorov-Smirnov goodness-of-fit test ($VIF = 2.025$), that means that the proposed model was appropriate. Besides, all variables had high coefficient reliability of a composite ($CC > 0.6$) and Cronbach's coefficient alpha above the minimum ($\alpha > 0.7$). The analysis of the convergent & discriminant validity showed that all variables were adequate according to the indicators of each variable.

Keywords: Leadership styles, Communication styles, Decision-making styles, Job satisfaction, Self-efficacy, Structural equation model.

INTRODUCCIÓN

Desde el 29 de Diciembre del año 1970 hasta la fecha, la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau” (ENAMM) se encarga de la formación profesional y capacitación especializada del personal que debe operar los medios de transporte acuático; con competencias, conocimientos y habilidades con la finalidad de que tengan la facultad de navegar alrededor del mundo, conllevando responsabilidades muy cruciales.

El marino mercante, siendo uno de los oficios más antiguos ejercidos por los fenicios, inicia la travesía de la carrera marítima con diferentes competencias profesionales. Competencias que son de suma importancia para cumplir de forma integral con normas nacionales e internacionales, finalmente y más importante llegar a puerto de forma eficiente y segura.

Es necesario resaltar que, la investigación tuvo como orientación determinar la relación entre las variables con un enfoque psicológico para los egresados; se exhorta a seguir desarrollando mayores investigaciones tomando como base esta modesta tesis.

Asimismo, la presente tesis tomó como base las teorías más influyentes para cada variable. A continuación, se muestra la composición de la tesis de acuerdo a cada capítulo.

En el primer capítulo, se expone el planteamiento del problema, aquí podemos encontrar la descripción de la realidad problemática, los problemas, los objetivos seguido de las justificaciones, limitaciones y viabilidad.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, en donde se muestran los antecedentes de la investigación.

En el tercer capítulo, se expone las hipótesis y las variables.

En el cuarto capítulo, se muestra el diseño de la investigación seguido de la población y muestra, operacionalización de las variables, recolección de datos y técnicas para el procesamiento y análisis de datos, y finalmente los instrumentos.

En el quinto capítulo se muestra los resultados obtenidos.

Como último punto, el sexto capítulo se enfoca en las discusiones, conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

Carnoy, M.; Castells, M. y Benner, C. (1997) aseveran que:

El impacto de las nuevas tendencias a nivel mundial en las organizaciones ha traído cambios en la transformación del mercado laboral, por lo tanto al cambiar el mercado de trabajo cambian los tipos de empleo, la organización de los trabajos, las formas de acceso de los profesionistas y las competencias requeridas en los mismos (p. 136).

Por lo tanto ante esta realidad los retos de la educación superior deben estar orientados a desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes que demanda el sector de la marina mercante.

Asimismo se debe entender que las organizaciones cada vez más le deben prestar atención a las competencias laborales que deben poseer sus

colaboradores y con mayor razón los encargados de la gestión del personal o del capital humano. En este sentido la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) reconoce que:

Las competencias laborales son el motor para facilitar el acceso al empleo, mejorar la productividad y en suma hacer realidad el trabajo decente y productivo; basándose en los siguientes instrumentos como son el desarrollo de los recursos humanos (Recomendación 195, 2004); las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, CIT (2007); la Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, CIT (2008); la Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa, CIT (2008); y el Pacto Mundial para el Empleo, CIT (2009) (p. 9).

Precisamente alineados en el desarrollo de los recursos humanos y entendiendo a las organizaciones como sistemas sociales abiertos, donde uno de los principales componentes son los recursos humanos término expuesto por Chiavenato, I. quien indica “El área de recursos humanos debe valorar a las personas como tales y no solo como recursos organizacionales importantes y romper con la tradición de tratarlas como simples medios de producción” (2011).

Según Levy-Leboyer (1997) fue el primero que analizó el término competencia de manera general; posteriormente fue David McClelland (1979) el propulsor de este término en el ámbito de los recursos humanos.

Según N. Rodríguez (1999) expone que:

Las competencias se ligan a una forma de evaluar lo que, realmente causa un rendimiento superior en el trabajo, y no a la evaluación de los factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo (p. 45).

Por lo tanto relacionar las competencias al ámbito laboral es significativo, debido al dinamismo, cambio, competitividad, y exigencia del mundo laboral actual.

Asimismo, Ansorena, Á. (1996) definió las competencias como: “una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable” (p. 26). Por su parte Boyatzis, R. indicó que “son características de fondo de un individuo, que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto de trabajo” (1982).

Según Fetcher (como se citó en Preciado, A., 2006) de la Universidad Panamericana aseveró que:

La competencia es la capacidad o disposición para ejecutar una actividad o tarea determinada de acuerdo con una norma establecida. Esta ejecución engloba la capacidad de transferir habilidades y conocimientos a nuevas situaciones dentro del área laboral. Los aspectos de organización y planeación del trabajo, la innovación y el manejo de actividades no rutinarias son sus elementos importantes. Es importante también, las cualidades de eficacia personal relacionadas al trato con compañeros, gerentes y clientes en el centro de trabajo.

Además, Ibarra, 1997 (como se citó en Preciado, A., 2006) hace mención “son conocimientos fundamentales, habilidades sociales y las actitudes que permitan al individuo resolver problemas y enfrentar situaciones de contingencia, así como transferir su saber, su saber-saber y su saber- hacer a distintos contextos” (p. 24). Según McClelland (como se citó en Preciado, A., 2006) expone que “El autor señala la competencia es cualquier motivo, actitud, habilidad, conocimiento, comportamiento u otra característica personal que es esencial para desempeñar el trabajo y que diferencia el desempeño superior del promedio” (p. 24).

Mientras que para la Organización Internacional del Trabajo expone que la competencia laboral (2016)

La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no

solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (Párr. 3).

Precisamente el análisis de las definiciones permiten identificar que la competencia es la suma de conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un profesional y tener un desempeño laboral exitoso; por lo tanto es preciso que este enfoque consideremos que el profesional egresado de la especialidad de puente de la Marina Mercante, debe poseer competencias laborales para entender, solucionar, dirigir, evaluar el desempeño de los colaboradores y lograr resultados que aporten beneficios tanto para la organización como para la realización personal de los colaboradores.

Por lo tanto basándonos en la definición de Spencer, L. y Spencer, S., quienes identifican que la competencia es “una característica subyacente en el individuo que esta causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación” (1993). Además, Spencer, L. y Spencer, S. hacen mención de los siguientes tres puntos:

- a) Característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y que puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales.
- b) Causalmente relacionada significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño.

- c) Estándar de efectividad refiere a que la competencia predice quien hará algo bien y quien de manera pobre, en relación con un criterio específico o un estándar definido con anterioridad. En definitiva, las competencias son características fundamentales de la persona que indican formas de comportamiento o de pensamiento, que generalizan distintas situaciones y que perduran por un período de tiempo razonablemente largo (1993).

Asimismo Spencer, L. y Spencer, S. clasifican en cinco principales tipos de competencias

- a) Las motivaciones: constituyen los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “conducen, dirigen y seleccionan” el comportamiento hacia determinadas acciones o metas y lo aleja de otras. Ejemplo: las personas motivadas para obtener logros, constantemente se fijan metas desafiantes, toman responsabilidades para cumplirlas y utilizan la retroalimentación para desempeñarse mejor.
- b) Los rasgos: son características físicas y respuestas consistentes frente a determinadas situaciones o información. Ejemplo: “el tiempo de reacción” y “la buena visión”.
- c) El concepto de sí mismo: se trata de las actitudes, valores o imagen que una persona tiene de sí misma. Ejemplo: la confianza en sí mismo, la seguridad de poder desempeñarse bien en cualquier situación, es parte del concepto de sí mismo.
- d) Los conocimientos: constituyen la información que una persona tiene sobre contenidos de áreas específicas. Ejemplo: el conocimiento sobre

los modelos de gestión en los recursos humanos, sistemas de evaluación de desempeño, auditoría de recursos humanos, etc.

- e) Las destrezas: conforman la habilidad de desempeñar una cierta tarea física o mental. Ejemplo: la habilidad de un gestor del talento humano debe ser desarrollar programas de capacitación pertinentes y lograr resultados esperados (1993).

En ese contexto, la ENAMM tiene por objetivo formar profesionales de la especialidad de puente para la operación de los medios de transporte acuático en forma eficiente, eficaz y competitiva, cuya formación profesional está basada en la curricula de estudios por competencias, donde se imparten cursos orientados a desarrollar competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales que coadyuven en el ejercicio profesional con una sólida base científica y les permitan resolver problemas de dirección frente a los riesgos de navegación y lograr resultados favorables, alineándose con las exigencias de la Organización Marítima Internacional (OMI).

Cabe señalar que, en la ENAMM, la enseñanza exigen el desarrollo de competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales porque ellos deben dirigir y supervisar la navegación en cualquier circunstancia y condiciones requieren competencias laborales como su estilos de liderazgo; además los egresados de la especialidad de Puente deben tener una comunicación efectiva y poseer un estilo de comunicación asertivo; asimismo deben administrar la nave de acuerdo a normas nacionales, internacionales y locales y verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y supervivencia en la mar por lo que requieren el desarrollo de estilo de toma de decisiones; además en este

contexto se requieren realizar tareas difíciles y desafiantes en un alto nivel por lo que deben poseer un alto grado de satisfacción laboral; asimismo la capacidad para usar bien los recursos bajo diversas circunstancias es importante para un rendimiento efectivo por eso es necesario que los egresados de la especialidad de Puente confíen en sus creencias acerca de lo que pueden lograr bajo diferentes condiciones con las habilidades que se posean es decir deben confiar en su autoeficacia profesional para lograr ser competitivos.

1.2 Formulación del problema

Precisamente considerando la importancia de las competencias laborales: estilos de liderazgo, asertividad o estilos de comunicación, estilo de toma de decisiones y autoeficacia profesional que deben poseer los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela de Marina Mercante de la especialidad y contextualizándonos en el ámbito de la investigación se observan ciertos comportamientos y hechos en la ejecución de sus labores que llaman la atención, por ejemplo no expresan lo que creen, sienten y desean de forma directa y honesta, haciendo valer los propios derechos y respetando los derechos de los demás, en ocasiones no comunican con claridad y directamente en el momento adecuado y de forma apropiada. Asimismo se puede observar que cuando cumplen labores de trabajo en equipos tienden más al cumplimiento de las tareas que a la integración de las personas; muchas veces son autoritarios, algunos muestran un comportamiento *laissez faire* o liberal, indiferentes a lo que está ocurriendo en su entorno; también en su mayoría se puede observar que presentan irritabilidad, el mismo que ha

generado conflictos entre colegas, además presentan dolores de cabeza, palpitaciones, sudoración, desgano; asimismo tienen poca capacidad de afrontar situaciones difíciles generándose un cuadro de ansiedad, indican que el tiempo no les alcanza, muchas veces no establecen fácilmente relaciones con otros; también pierden el control de sus emociones; manifiestan permanentemente que llevan una vida agitada; muchas veces muestran poco entusiasmo por las cosas que hacen, se observa desconfianza permanente, poco colaborativos y cooperativos; tratan de llamar la atención.

Frente a esta realidad se considera que las competencias laborales básicas como estilo de liderazgo, asertividad, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral y autoeficacia profesional que deben poseer los oficiales egresados de la especialidad de Puente de la Escuela de Marina Mercante, es clave hoy en día para determinar el tipo de gestión y logros trazados de cara a un entorno exigente, cambiante y dinámico. Por lo antes descrito se pretende responder la siguiente pregunta de investigación

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015?

1.2.2 Problema específico

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de estilo de liderazgo en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015?

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de comunicación en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015?

¿Cuál es la relación la autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de toma de decisiones en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015?

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la autoeficacia profesional y el estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de liderazgo en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

Identificar la relación entre autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de comunicación en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de toma de decisiones en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

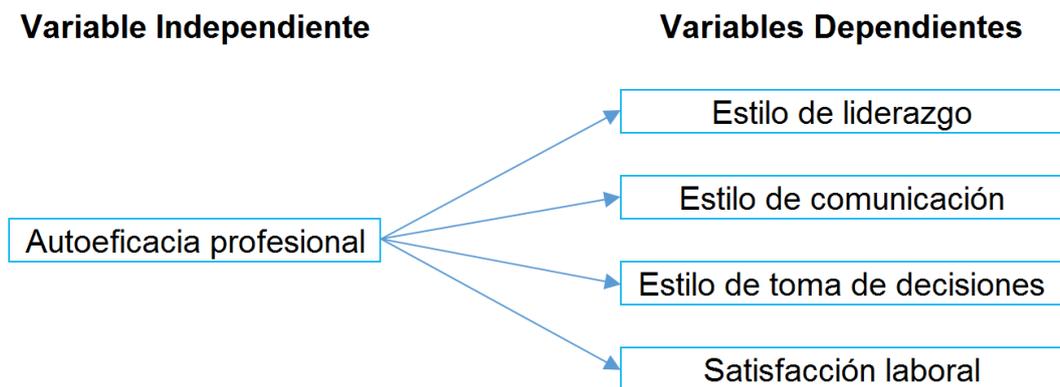


Figura 1. Modelo propuesto de competencias laborales (2015).

Analizar la influencia de la autoeficacia profesional y el estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación pretende conocer de fuente directa el grado y nivel de asociación de las competencias laborales vinculados a la capacidad de dirección que poseen los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela de Marina Mercante como el estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones y autoeficacia profesional; porque la gestión en el puente dependerá de ciertas competencias de dirección al mando de los responsables en un contexto dinámico y complejo.

Asimismo los resultados del estudio permitirá brindar información obtenida de fuente directa incentivar programas para desarrollar y promocionar la formación y capacitación en las competencias laborales de sus estudiantes.

1.4.1 Justificación teórica

La investigación científica permite describir, interpretar, predecir fenómenos sociales y humanos en contextos reales, siendo el estudio una investigación de tipo aplicada porque aplicaremos teorías existentes con el fin de conocer las competencias básicas necesarias para los egresados de la especialidad de puente de la Escuela de Marina Mercante de la especialidad de Puente.

1.4.2 Justificación metodológica

La aplicación del método científico permite producir conocimientos y teorías, resolver problemas prácticos es decir a partir de investigaciones aplicadas como es el caso de la investigación pretende aplicar teorías existentes y entender hechos factuales y con los resultados predecir comportamientos.

1.4.3 Justificación práctica

Los resultados de la investigación permitirán conocer de fuente directa el grado de relación del estilo de liderazgo, asertividad, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral y autoeficacia profesional concebidas como competencias laborales básicas de egresados de la especialidad de puente de la Escuela de Marina Mercante; además los resultados permitirán plantear programas de intervención en etapa de formación a nivel pedagógico de formación y capacitación.

1.5 Limitación de la investigación

1.5.1 Delimitación Espacial

La investigación se desarrolló en la ciudad de Lima, los resultados solo fueron aplicables para poblaciones con características y área geográfica similar.

1.5.2 Delimitación Social

La investigación se contextualizó en egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015.

1.5.3 Delimitación Temporal

La investigación se desarrolló en el período comprendido entre Febrero 2016 y Diciembre 2016.

1.5.4 Delimitación Conceptual

Spencer, L. y Spencer, S. mencionan que: “La competencia es una característica subyacente en el individuo que esta causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación” (1993)

- 1) Estilo de liderazgo
- 2) Asertividad
- 3) Estilo de toma de decisiones
- 4) Satisfacción laboral
- 5) Autoeficacia profesional

1.6 Viabilidad de la investigación

El desarrollo de la investigación se contextualiza en las líneas de investigación de las competencias laborales, por los siguientes motivos, el acceso a la población de estudio para la recolección de datos no ha presentado inconvenientes, los egresados de la especialidad de puente sean mostrados predispuestos al procedimiento de recolección de datos.

Asimismo al ser un estudio de tipo aplicado se cuenta con las bases teóricas suficientes para descripción, explicación y predicción de las variables.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

El estudio de las variables de la investigación, estilo de liderazgo, asertividad o estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral, autoeficacia profesional, es estudiado desde diferentes perspectivas y ámbitos, tanto a nivel nacional e internacional; a continuación presentaremos investigaciones que guardan relación con las variables del estudio, estudios realizados tanto a nivel nacional e internacional:

- Antecedentes Nacionales

Paico, M., (2015), presentó en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología; la tesis cuyo título fue “Estilo de comunicación y aserción en la percepción de la relación de pareja del distrito de Paiján”, para adoptar el título profesional de Psicólogo.

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre los estilos de comunicación y las dimensiones de la aserción, propio y de la percepción de la pareja; y compararlos según sexo y tiempo de relación, en parejas del distrito de Paiján. Además, la tesis fue no experimental, de tipo sustantiva, de diseño descriptivo- correlacional.

La muestra estuvo conformada por 64 mujeres y 45 hombres, cuyas edades fluctuaban entre los 25 años y los 60 años, los cuales tenían que tener como mínimo 5 años de unión (casados o convivientes), pertenecientes al distrito de Paiján. La técnica de muestreo empleada fue el muestreo no probabilístico de tipo intencional. Los instrumentos utilizados fueron: Un cuestionario de datos personales, el Inventario de Estilo de Comunicación y Cuestionarios de Aserción en la Pareja.

Los resultados indican que los estilos de comunicación de las dimensiones yo positivo y mi pareja positivo son los que obtiene las medidas más elevadas en la muestra evaluada.

En cuanto a los comportamientos desplegados ante un conflicto dentro de la relación de pareja, la aserción es la que caracteriza a la muestra. Se halló que solo el 8% de las parejas mantienen una similitud en la percepción de los perfiles, tanto en los estilos de comunicación como en las dimensiones de la aserción.

Por otro lado se halló correlaciones positivas entre las dimensiones yo positivo y mi pareja positiva, yo negativo y mi pareja negativa, aserción propia y aserción de la pareja, agresión de la pareja y las dimensiones agresión, sumisión y agresión- pasiva propia; y entre las agresión- pasiva (propia), y las dimensiones agresión y agresión- pasiva de la pareja.

En lo que respecta a la relación entre los estilos de comunicación y las dimensiones de la aserción propia, se halló de correlación significativa positiva para la dimensión agresión y la dimensión yo negativo; y correlación negativa entre la dimensión yo negativo y la aserción. No se halló diferencias estadísticamente significativas entre los estilos de comunicación y las dimensiones de la aserción entre varones y mujeres, tampoco en el análisis considerando el tiempo de relación.

Alburqueque A., (2016), presentó en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Psicología social; la tesis cuyo título fue “Estilo de liderazgo percibido en líder y miembro de comunidades universitarias LGBT”, para adoptar la licenciatura de Psicóloga.

La investigación tuvo como objetivo fue describir y comparar los estilos de liderazgo en dirigentes estudiantiles de las cinco comunidades universitarias LGBT de Lima Metropolitana. Para ello, diseñó una guía de entrevista semiestructurada basada en la versión corta del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ -5X) desarrollada por Bass y Avolio (1994) donde se

contrasta el auto reporte del líder y la percepción de miembros de la comunidad sobre el liderazgo.

Los resultados demuestran que existe consistencia en ambas percepciones de liderazgo; además se encuentra que tres comunidades presentan un estilo de liderazgo de tipo transformacional mientras que dos comunidades presentan un estilo de liderazgo de tipo evitativo.

Asimismo, se encuentran diferencias en el grado de participación y organización de las comunidades. Se identifican cuatro ejes de análisis para caracterizar el liderazgo de estas comunidades: (i) liderazgo aceptado, (ii) agencia, (iii) relaciones sociales y (iv) apoyo de la institución.

A partir de esta propuesta se sugieren nuevos modelos de liderazgo que se ajustan mejor a la realidad de las comunidades universitarias LGBT, entre los que se proponen enfoques de liderazgo participativos.

León, A., (2015), presentó en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación; la tesis cuyo título fue “El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013”, para adoptar el grado académico de magíster en Educación.

La investigación tuvo como objetivo fue determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la Institución

Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013. Además, La investigación científica que hemos realizado es básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio son dos: Clima Organizacional y Estilo de liderazgo

La población y muestra estuvo conformada por 27 entre docentes y personal administrativo de la I.E. N° 5170 “Perú Italia” de Puente Piedra – de la UGEL 04 de Comas.

El diseño de la investigación es transaccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos aspectos: relaciones intrapersonales, interpersonales, estilo gerencial e inteligencia emocional, por otro lado liderazgo del director, liderazgo transformacional, gestión pedagógica del director, comunicación y trabajo en la comunidad que se aplicó a los 27 personas de la muestra. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013.

Los resultados obtenidos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigadas al aplicar la formula Pearson con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,912 y el valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un

nivel correlación muy alta, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia.

Whittembury, B. (2013), presentó en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Psicología Social; la tesis cuyo título fue "Relaciones entre la autoeficacia, las expectativas de resultado y el desempeño deportivo en jugadores de rugby del Campeonato Metropolitano de Lima", para adoptar la licenciatura de Psicólogo.

La investigación tuvo como objetivo la relación entre autoeficacia, expectativas de resultado y desempeño deportivo en un grupo de jugadores del Campeonato Metropolitano de Rugby del año 2011.

A nivel general, en los tres momentos de la evaluación se observaron sistemáticamente asociaciones directas y moderadas entre los constructos evaluados. Adicionalmente, los participantes de los equipos mejor posicionados reportaron puntajes más altos de autoeficacia y expectativas de resultado que los participantes de los equipos peor posicionados; y, se observó que la autoeficacia y las expectativas de resultado no variaron significativamente durante el estudio.

Esto último corrobora que una vez establecidas las condiciones contextuales para la auto-evaluación de grupos e individuos, la auto-eficacia y las expectativas de resultado suelen ser relativamente estables en el tiempo.

Robles, H. y Yactayo, Y. (2010), presentaron en la Universidad San Ignacio de Loyola; la tesis cuyo título fue “Satisfacción laboral académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una institución educativa del Callao”, para adoptar el grado académico doctoral.

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la satisfacción laboral académico y el rendimiento académico en alumnos de secundaria. Se aplicó una prueba de Satisfacción laboral académico (MLA) en alumnos de secundaria. La muestra fue de 93 alumnos de tercero, cuarto y quinto de secundaria en la I.E. mixta Fe y Alegría 43 de Ventanilla Callao con edades entre los 14 y 18 años. Se obtuvo un índice de correlación de 0.39 mediante la prueba de Spearman. Se encontró relación moderada entre la motivación de logro y el rendimiento académico, también que las mujeres tienen una motivación de logro mayor a los varones.

- Antecedentes Internacionales

Camposeco, F. (2012), presentó en la Universidad Complutense de Madrid, España. Facultad de educación, Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación; la tesis cuyo título fue “La autoeficacia como

variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico” para optar al grado de doctor.

El método utilizado en la presente investigación es de tipo empírico descriptivo

Por otro lado, el objetivo de esta investigación fue evaluar el modelo teórico que describe las relaciones que involucran las cualidades personales, incluyendo la autoeficacia y la orientación motivacional, con las variables asociadas a logros en matemáticas, entre los alumnos y alumnas españoles y latinoamericanos de primera y segunda generación del segundo año de bachillerato del área de ciencias.

Con respecto a la población, se contó con la participación de 1552 estudiantes del segundo año de bachillerato del área de ciencias, pertenecientes a 43 institutos públicos repartidos en los diferentes distritos madrileños de nivel socioeconómico medio. Las edades de los estudiantes fluctuaban entre 17 y 21 años de edad.

A su par, el material estaba constituido por cuatro cuadernillos que contenían las pruebas (Test cognitivo, autoeficacia, orientación motivacional y aprovechamiento escolar).

Por último los resultados, la autoeficacia y motivación de los estudiantes fue predictor importante en sus logros en matemáticas.

Con respecto a los resultados, los alumnos y alumnas con mayor autoeficacia también reportan mayor motivación intrínseca, ya que tienen confianza en su habilidad para usar el conocimiento al resolver problemas de matemáticas. Además, esos estudiantes que tienen poca autoeficacia en matemáticas se matriculan en cursos de matemáticas sólo cuando se ven obligado a 214 ello. Como resultado, esos estudiantes reportaron mayores niveles de motivación extrínseca debido a que ellos determinaron que su involucramiento en matemáticas es predominantemente causado por causas externas.

Ponce, M. (2008), presentó en la Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Chile; la tesis cuyo título fue “Diseño de una Investigación de Estilos de Liderazgo en la Minería del Cobre en Chile”, para adoptar el título de ingeniero civil industrial.

La investigación tuvo como objetivo diseñar un método de identificación del estilo de liderazgo predominante en las empresas mineras del cobre con operaciones en Chile, enmarcado dentro de una investigación a realizar sobre su influencia en las rentabilidades de éstas.

Además, el paradigma de liderazgo utilizado fue el planteado por los autores B. Bass y B. Avolio “Modelo de Liderazgo de Rango Completo”, que plantó que el liderazgo transformacional sumado al transaccional genera utilidades por sobre el promedio (Efecto Aumento), validado con estudios realizados en distintas industrias y países alrededor del mundo. Fue el modelo más

estudiado y aplicado no sólo por sus autores, sino por distintos investigadores y el que abarca la mayor cantidad de estilos de liderazgo.

Para este fin, fueron elegidos 11 yacimientos de la gran minería, utilizando como variables críticas la producción (mayor a 150.000 TM de cobre fino anual) y producto explotado (cobre), siendo estos Andina, Candelaria, Chuquicamata, Collahuasi, El Abra, El Teniente, Escondida, Los Bronces, Los Pelambres, Mantos Blancos y Radomiro

Tomic. Para todos, se presentó una propuesta de medición de estilo de liderazgo adecuada a la industria minera.

Con el objeto de probar el diseño de la medición se realizó un plan piloto, en el cual se planteó la medición de todos los integrantes de los 3 niveles más altos de la organización, Gerente General (Nivel 0), Gerentes de Área (Nivel 1) y Superintendentes (Nivel 2). Se aplicó el “Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ) en formato papel, con el posterior análisis de resultados generando feedbacks

para los involucrados. Se utilizó la escala de Likert, con valores del 0 al 4 y el estilo de liderazgo transformacional fue calificado con 2.85 (a veces utilizado), el transaccional con 2.57 (a veces utilizado) y el pasivo/evasivo con 1.47 (rara vez utilizado). A pesar de los resultados, el yacimiento no presentó rentabilidades mayores al promedio, lo que puede ser explicado con que el liderazgo transaccional estuvo presente en menor medida que el transformacional, alterando el efecto de aumento. Para avanzar se necesitó tener el concepto de jefe tradicional claro, como primera medida.

A partir de esto se llegó al diseño final con las características más adecuadas

para su aplicación en la industria minera del cobre chilena: la muestra seleccionada para los 11 yacimientos es de entre 341 y 1881 personas que deben contestar el MLQ Forma Líder (líderes) y Forma Clasificador (seguidores), recolectando 27 variables independientes y 6 dependientes. El formato de aplicación recomendado fue el electrónico vía e-mail.

Con los MLQ se generó Feedbacks, informes en el cual fue explícito cual fue el estilo predominante en cada líder y el grupo en general. También se realizó recomendaciones acerca de cómo los líderes podrían mejorar generando más efectividad, satisfacción y esfuerzo extra en el grupo que lideran. Por último se plantó, utilizando SPSS, realizar el análisis de resultados descriptivo e inferencial en los cuales se analizaron y representaron los datos que generó modelos e inferencias asociados a los fenómenos en cuestión.

Por último, cabe destacar la relevancia del estudio debido a la importancia de la industria minera del cobre para el país y la amenaza que ciertos factores representan para ésta, tales como la variabilidad del precio de venta del mercado de los commodities, la comunidad emplazó alrededor de los yacimientos, el impacto ambiental, el extenso y limitado periodo de explotación, el aumento de los costos y la disminución de las ventajas comparativas. Se hizo indispensable que las empresas mineras tengan como prioridad la gestión, dentro de la cual uno de los factores más relevantes fueron el liderazgo, calidad y compromiso de los equipos de trabajo en su organización, siendo factores que marcaría la diferencia en que lleguen a ser de clase mundial.

Sosa, M., (2011), presentó en la Universidad Abierta Interamericana, Facultad de Psicología, Argentina; la tesis cuyo título fue “Influencia de la asertividad en el estilo comunicacional de los miembros de parejas de entre uno y cinco años de convivencia en la ciudad de rosario”, para adoptar el grado de Licenciatura en Psicología.

La asertividad es la capacidad de comunicar (verbal o no verbalmente) los sentimientos, emociones, pensamientos, ideas, creencias, etc., de una buena manera, respetando los propios derechos y los de los demás. Para que haya una buena comunicación en una relación interpersonal, es necesario que ambas partes puedan tener estilos comunicacionales asertivos.

El objetivo principal de este trabajo es investigar qué tipo de relación existe entre la asertividad de cada uno de los integrantes de la pareja y el estilo comunicacional que ésta adquiere.

Este objetivo se ha logrado mediante otros específicos: identificar la asertividad de cada uno de los integrantes de la pareja, caracterizar los estilos comunicacionales establecidos, y analizar y establecer relaciones entre ambas dimensiones.

Para obtener esta información se han entrevistado e implementado cuestionarios a una muestra teórica de 25 parejas heterosexuales de uno a

cinco años de convivencia, en la cual en la pareja n° 10 se encontró saturación de datos. Esta tarea se realizó en la ciudad de Rosario, Distrito Centro.

Se ha encontrado que sólo el 30% de las parejas son ambos asertivos, mientras que el 70% restante posee estilos comunicacionales agresivos o pasivos.

Las parejas cuyos ambos integrantes son asertivos, se comunican mejor entre sí, y esto deriva en una mejor calidad de pareja. Cuanta mayor diferencia haya en el estilo comunicacional de cada uno de los miembros de la pareja, más baja es la calidad de comunicación entre ellos, y menor ajuste diádico. Esto último también ocurre en aquellas parejas donde ambos miembros poseen estilos comunicaciones agresivos o pasivos.

Por lo tanto, se ha comprobado la hipótesis de esta investigación, a saber: A mayor asertividad de los integrantes de la pareja, mayor calidad de estilo comunicacional.

Rodríguez Y., (2014), presentó en la Universidad de Granada, Facultad de Comunicación y Documentación, España; la tesis cuyo título fue “Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas”, para adoptar el grado académico doctoral de comunicador.

La investigación tuvo como objetivo una propuesta de un modelo de uso de información orientado a este proceso en particular. Además, el presente estudio expone que en correspondencia, se examinan aspectos teóricos-conceptuales sobre los procesos de decisión organizacionales a nivel estratégico, y se enfatiza en su carácter informacional. De igual forma se analizan varios modelos de toma de decisiones organizacionales con el objetivo de esclarecer el rol que se le asigna a la información en la concepción de los mismos.

La conformación del modelo se sustenta en la fenomenografía como método de investigación fundamenta. De esta forma, el estudio, de carácter cualitativo, valora los diversos significados y visiones sobre el fenómeno “uso de información- toma de decisiones estratégicas” que poseen directivos cubanos que forman parte de procesos de decisión a nivel a nivel estratégico. Su experiencia, al desempeñarse en el máximo nivel de decisión organizacional, posibilita que se identifiquen los elementos y factores que inciden en dicho uso, y por tanto, se esclarece que adquiere el proceso de organizaciones de información, estados emocionales que se experimentan, procesos informacionales y gerenciales, técnicas y herramientas de apoyo, rol e importancia de los sistemas de información, así como factores organizaciones internos y externos que inciden en dicho uso, entre otros aspectos interés.

La propuesta de modelo que se presenta enfatiza las particularidades del uso de información en la toma de decisiones estratégicas en organizaciones

de información cubanas. La misma reconoce los diversos componentes particulares de la toma de decisiones organizacionales: situación- problema, información, individuo y elementos contextuales. De esta forma se esbozan tres dimensiones que explicitan los elementos y las relaciones que lo conforman: dimensión procesual, dimensión de comportamiento y dimensión organizacional. En consecuencia, su concepción y diseño, valora, entre otros aspectos de interés, los flujos de información, las fuentes informacionales, el enfoque procesual informativo, los elementos cognitivos y de comportamiento que caracterizan e influyen en los decisores, y los aspectos y factores organizacionales que garantizan mayores capacidades y fortalezas institucionales para la toma de decisiones estratégicas.

Rodríguez, E., (2007), presentó en la Universidad de Tarapacá (UTA), Chile. Facultad de Ingeniería; cuyo título fue “Estilos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas”, para adoptar el título de Ingeniero.

Se pretende describir las variables y relaciones que existen entre el estilo de liderazgo transformacional y transaccional, la toma de decisiones estratégicas y la eficacia de la organización.

Para ello se realizó un trabajo de campo en el cual se obtuvo información de 93 pequeñas y medianas empresas, se analizaron los datos mediante técnicas econométricas y se discuten los resultados, estableciendo sus limitaciones, alcances e implicancias.

Los resultados sugieren que existe una relación positiva y significativa entre la calidad del diseño de las decisiones estratégicas y la eficacia. A su vez, la racionalidad y la politización son variables del proceso de toma de decisiones estratégicas que resultan ser significativas para explicar la calidad del diseño de la estrategia.

Se descubre que la racionalidad y la politización del proceso resultan de la flexibilidad y la congruencia de valores del equipo de alta dirección, aspectos determinados directamente por el estilo de liderazgo transformacional. En consecuencia, se encuentra soporte a la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la eficacia, relación que se genera a través del proceso de toma de decisiones estratégicas. Sin embargo, también se demuestra que el estilo de liderazgo transaccional no tiene un impacto estadísticamente significativo sobre la toma de decisiones estratégicas.

2.2 Bases teóricas

A continuación se presentan las bases teóricas que sustentan el estudio de las variables de investigación: autoeficacia profesional, estilos de liderazgo, asertividad, estilo de toma de decisiones y satisfacción laboral.

2.2.1 Autoeficacia

2.2.1.1 Definición de Autoeficacia.

La autoeficacia establece el argumento de la Teoría cognitiva social de Albert Bandura. Con referencia al autor, su teoría permite entender el mecanismo cognitivo para evaluar el motivo de las personas en el pensamiento y el comportamiento. Por consiguiente, de acuerdo a Bandura, A. asevera lo siguiente: “La autoeficacia es un estado psicológico en el que el sujeto se juzga capaz de ejecutar una conducta en unas determinadas circunstancias y a un determinado nivel de dificultad” (1997).

Seguidamente, Bandura, A. menciona lo siguiente

La percepción de las personas acerca de su propia eficacia se alza como un requisito fundamental para desarrollar con éxito las acciones conducentes al logro de los objetivos personales. Dicha autopercepción, denominada autoeficacia, ejerce una profunda influencia en la elección de tareas y actividades, en el esfuerzo y perseverancia (1997).

Según Bandura, A. “Las creencias de autoeficacia representan un mecanismo cognitivo que media entre el conocimiento y la acción es que determina, junto con otras variables, el éxito de las propias acciones” (1997).

Según Valiente, G. “estas creencias de autoeficacia son mejores predictores de la conducta futura que las habilidades, los logros anteriores, o el conocimiento que el sujeto posea de la actividad a realizar, hace el sujeto con el conocimiento o las habilidades que posee” (2000).

De acuerdo con Olaz, F. (2001) quien realizó la Teoría Social Cognitiva de la Autoeficacia. Contribuciones a la Explicación del Comportamiento Vocacional, expone

Un funcionamiento competente requiere tanto precisión en las autopercepciones de eficacia como la posesión de habilidades reales y el conocimiento de la actividad a realizar, así como de los juicios del sujeto acerca de los resultados más probables que una conducta determinada producirá (expectativas de resultados). Todos estos componentes mantienen entre sí relaciones complejas que deben ser consideradas toda vez que se pretenda estudiar la utilidad predictiva de las creencias de autoeficacia (p. 23)

La autoeficacia que Bandura A. expone “los juicios que cada individuo tiene sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado” (1997). En otras palabras, el

criterio que expone es que, la opinión de las personas sobre los resultados del trabajo es importante para poder ejecutar sus actos y alcanzarlos.

Por lo tanto aplicando el análisis de autoeficacia en los egresados de la especialidad de Puente, los oficiales se enfrentan día a día con un sin número de conflictos, ya sea decisiones, problemas y desafíos. Lo que más se puede apreciar en diferentes tripulaciones al llegar a puerto es los métodos que utilizan para poder solucionar los retos cotidianos de las cuales se acondicionan con el transcurso del tiempo.

Cabe señalar que, los oficiales adquieren la experiencia y la lógica necesaria en la vida marina, ya sea para poder tomar el mando y afrontar problemas y desafíos, pero también lo adquieren en la etapa académica.

2.2.1.2 Teoría de la autoeficacia de Albert Bandura

Según Albert Bandura, por lo anterior mencionado se entiende que la conducta es que nuestra conducta profesional proviene de los ciertos estímulos que adoptamos en el trabajo, ya sea con la tripulación o en la misma práctica. Bandura, A. expone que “Esta teoría considera la autoeficacia como un mecanismo que media entre el conocimiento y la acción” (1982).

Según el autor Bandura en 1997 (como se citó en la tesis de Torres, W., 2003) menciona que

Las personas perciben el manejo de lo que están haciendo afecta el nivel de desempeño. Esta observación, aparentemente simple y con mucho sentido común sirve para que Albert Bandura desarrolle desde la teoría social cognitiva, el componente de la autoeficacia, planteando, el afecto, la satisfacción y la acción (2003).

En la teoría de la autoeficacia (traducido al español) de Bandura, A. señala

La teoría señala que el pensamiento autoreferente sobre el funcionamiento psicosocial que actúa como mediador de la conducta y la satisfacción de las personas, es decir, que según el juicio de valor o valores de la persona, sobre las posibles formas de obrar ante determinadas situaciones, influirá en su conducta, en su forma de pensar y en sus reacciones emocionales (1997).

Los autores Weinberg, R. y Gould, D. exponen

También la teoría hace una distinción conceptual entre expectativas de eficacia que son las creencias de que uno es capaz de ejecutar con éxito un determinado comportamiento, obteniendo con él unos determinados resultados. Estas creencias se suelen formar a través de experiencias anteriores, y pueden cambiar en el futuro (s.f.).

Agregando a lo anterior, los autores Weinberg R. y Gould D. mencionan

Las expectativas de resultados que son las creencias de que un determinado comportamiento irá seguido de unas determinadas consecuencias. Ambas expectativas son antecedentes de la acción, y actúan como motivadores y guías cognitivas de la acción, como determinantes de la elección de actividades, del esfuerzo y persistencia, de los patrones de pensamiento y de las determinadas respuestas emocionales (s.f.).

Para finalizar el autor Balaguer, I., asevera “La elevada autoeficacia es una condición necesaria para una buena ejecución, pero no suficiente, ya que para ello también es necesario que el individuo posea una buena satisfacción y las habilidades necesarias para la creación de empresa” (1994).

2.2.1.3 Autoeficacia Profesional

De acuerdo con Godoy, D. (et al.) definen la autoeficacia profesional como:

El conjunto de creencias sobre la eficacia personal para manejar las demandas y desafíos con los que encontramos sobre la base de dos tipos de expectativas:

- a. Expectativa de eficacia, o juicios sobre la capacidad personal para organizar y ejecutar las acciones requeridas para afrontar una determinada situación, y
- b. expectativas de resultado, o creencias sobre que tales acciones llevaran a conseguir un resultado deseado o esperado (2008).

Para concluir, Albert Bandura sostiene que las personas al sugestionarse de cómo y cuánto pueden llegar a dar en el trabajo, es una fuente para que las personas utilicen esas creencias para llegar a tener éxito laboral y emocional.

La teoría que plantea argumenta que las personas son más empeñosas en sus labores y laboral efectivamente, llegando a

cumplir sus metas laborales (auto-satisfactorios) en distintas tareas en las que llegan a culminar satisfactoriamente, en ellos se encuentra el optimismo y la capacidad de resolver problemas.

En contraste a lo anterior Bandura A. asevera

Es necesario utilizar medidas de autoeficacia personal dirigidas a dominios específicos, porque el sistema de creencias de autoeficacia no es un rasgo global, sino un grupo de auto-creencias ligadas a los dominios o ámbitos de funcionamiento diferenciados (1997).

Por tanto, la misma medida para todo tiene escaso valor predictivo y explicativo. Además una medida de autoeficacia contextualizada y multifacética aplicada a un determinado dominio, en nuestro caso el estudio de los emprendedores, resulta más efectiva para el cambio personal que las medidas de rasgo global.

En el entorno laboral, se hallan representantes que estudiaron la autoeficacia, los cuales son: Boyd y Vozikis (1994); Markman, Balkin y Baron, (2002) y Chen, C. C., Green, P. G. y Crick, A. (1998); De Noble, A., Jung, D., y Ehrlich, S. (1999). En ellos podemos encontrar diferentes concepciones, métodos, ya sea materialista, científico, etimológico, etc.

2.2.2 Liderazgo

2.2.2.1 Definición de liderazgo

En el estado de arte del estudio del liderazgo encontramos múltiples definiciones entre ellos podemos mencionar a Bass, B. quien indica “El liderazgo es el esfuerzo observado de un miembro para cambiar la conducta de otros miembros, alterando la motivación de los demás, o cambiando sus hábitos” (1960).

Por otro lado tenemos a Robbins, Koontz y Wehrich (como se citó en Angulo, S (et al.), 2016) quienes exponen que “La capacidad para influir de forma no coercitiva en los miembros de un grupo para que éstos orienten sus esfuerzos hacia una tarea en común de forma voluntaria y entusiasta” (2016).

Por su parte, Huse, E. y Bewditch, J. sostienen que “El esfuerzo que se efectúa para influir en el comportamiento de los otros o para cambiarlo en orden a alcanzar los objetivos organizacionales, individuales o personales” (1974). Además Gonzales, A., define también que “El líder es quien logra influir en otras personas para que actúen en una determinada dirección” (1977).

2.2.2.2 Enfoques teóricos del estudio de liderazgo

El estudio del liderazgo ha sido abordado desde diferentes enfoques o paradigmas, entre ellos podemos mencionar:

a) El enfoque de rasgos.

Se basó en el estudio de las características de los líderes exitosos y utilizó para predecir la efectividad del liderazgo, comparando listas de rasgos resultantes de los gerentes potenciales para evaluar la probabilidad de que triunfen o fracasen como líderes. Según Slocum, J. y Hellrieger, D., quienes mencionan el modelo de liderazgo es una característica incorrecta para poder vaticinar el éxito y la efectividad, por esa razón, los autores marcan tres puntos importantes:

- I. En primer lugar, en términos de los rasgos de la personalidad no existen patrones consistentes entre rasgos específicos o conjuntos de rasgos y la efectividad gerencial. Se han identificado más de cien rasgos diferentes de líderes exitosos en diversos puestos gerenciales.

- II. La segunda limitación del modelo de los rasgos es que con frecuencia trata de relacionar los rasgos físicos (como estatura, peso, apariencia, físico, energía y estado de

salud) con el liderazgo efectivo. Casi todos estos factores están relacionados con factores situacionales que tienen un impacto significativo en la efectividad de un gerente. Aun cuando estos rasgos pueden ayudar a que el individuo alcance una posición de liderazgo en esas organizaciones, ni la estatura ni el peso tienen un alto nivel de correlación con el liderazgo efectivo. En otras empresas y negocios la estatura y el peso por lo general no tienen nada que ver con el desempeño y por consiguiente no son requisitos para una posición de liderazgo.

III. La tercera limitación del modelo de los rasgos es que el liderazgo mismo es muy complejo. Podría existir una relación entre rasgos específicos y el interés de una persona en tipos específicos de puestos, y un estudio que relacione la personalidad con la efectividad podría no identificarla. El enfoque de los rasgos presenta una imagen un tanto fatalista y sugiere que debido a sus rasgos, algunas personas tienen más tendencia que otras a ser gerentes efectivos. (2009).

b) El enfoque basado en el comportamiento.

Las limitaciones que presenta el enfoque de rasgos dieron inicio a los primeros estudios sobre el comportamiento de los líderes; encontrando que los líderes tienen un estilo común de liderazgo, es decir, son autocráticos, con intensidad y hablan duro.

Esta teoría propone que son comportamientos específicos los que diferencian a los líderes de quienes no lo son. En 1960 Douglas McGregor estableció en su obra, el lado humano de la empresa, donde presentó dos teorías sobre la postura que adoptan los líderes, “Teoría X” y “Teoría Y” como una forma de contrastar dos conjuntos de supuestos y creencias que albergan los gerentes.

Los gerentes de la teoría X y los de la teoría Y comprenden que son responsables de los recursos en sus unidades, dinero, materiales, equipo y personas en interés de alcanzar las metas organizacionales. Lo que los distingue son sus propuestas acerca de lo que motiva a sus subordinados y de cuáles son las mejores formas de desempeñar sus responsabilidades gerenciales.

En este paradigma encontramos como antecedentes los estudios de la universidad de Ohio, de la universidad de Michigan, la propuesta de Blake y Mouton, y los estudios de Escandinava.

c) El enfoque basado en la contingencia.

Este enfoque se centra en estudiar el liderazgo a partir del principio que no existe un único estilo o característica de liderazgo válido para cualquier situación. El primer modelo de contingencia fue desarrollado por Fiedler, F. (1951), quien ha tenido como premisa la relación entre el rendimiento organizacional y las actitudes del líder, expone “Esta teoría propone que el desempeño de los grupos eficaces depende de una vinculación adecuada entre el estilo de interacción del líder con sus subordinados y el grado en que la situación le permite ejercer control e influencia” (Párr.1).

Mientras sean mejores las relaciones entre el líder y los miembros de la organización más estructurada el trabajo y más fuerte la posición de poder, mayor será el control que tendrá el líder. Es así que al combinar los tres factores existen ocho situaciones o categorías que los líderes se pueden encontrar.

Por lo tanto solo existen dos maneras de aumentar la eficacia; primero, cambiar al líder por uno que corresponda a la situación y segundo, cambiar la situación para adaptar al líder.

En esta perspectiva encontramos la propuesta del modelo de Fiedler, F., Modelo situacional de Hersey y Blanchard, La teoría del intercambio del líder y sus miembros, La teoría de la trayectoria a la meta, El modelo de liderazgo de Vroom-lago.

d) El enfoque emergente.

Podemos analizar que los enfoques anteriores están orientados a un estilo efectivo, mientras que el enfoque emergente considera variables situacionales y de rasgos de personalidad que incluyen actitudes y conductas del líder y de los seguidores. Según Fischman, D. (2005) menciona

Esta perspectiva presenta el Modelo de liderazgo transaccional, que implica motivar y dirigir a los seguidores apelando, más que nada, a su interés personal. El modelo del liderazgo transaccional establece expectativas y metas del desempeño y les proporciona una retroalimentación a sus seguidores. El poder principal de los líderes transaccionales proviene de su autoridad formal en la organización. Se enfocan en los procesos administrativos básicos de controlar, organizar y planear a corto plazo (p. 191).

Los pilares del liderazgo transaccional mencionan tres puntos a tomar en cuenta, que dirigen a los seguidores a

culminar sus metas de desempeño, en este caso, Slocum, J. y Hellriegel, D. exponen los siguientes tres puntos:

- I. Los líderes transaccionales identifican trayectorias, cambian promesas y recursos a cambio de apoyo, brindan ayuda a cambio de esfuerzo y ofrecen elogios por el desempeño exitoso, muestra una administración activa por excepción.
- II. Los líderes transaccionales supervisan de forma activa el trabajo que desempeñan los subordinados, utilizan métodos correctivos si se presentan desviaciones de los parámetros esperados y aplican reglas para evitar los errores y hace hincapié en la administración pasiva por excepción.
- III. Los líderes transaccionales intervienen después de que se ha presentado un desempeño inaceptable o desviaciones de los parámetros aceptados. Para tomar medidas tal vez se esperen hasta que los errores atraigan su atención. Como respuesta a un desempeño inaceptable, utilizan métodos correctivos y quizás el castigo (2009).

Podemos darnos cuenta que, por lo general el liderazgo transaccional es calificado como parte importante para

desarrollar el potencial del líder sin embargo, es insuficiente por sí solo.

Así mismo, el mencionado tema compromete adelantarse a los hechos futuros, poder influir en los subordinados a mejorar y entender al cien por ciento que hay nuevas posibilidades con distintas visiones. Los involucrados deben mejorar las cualidades y aptitudes permanentemente para ser líderes sobresalientes y dirigir a su grupo a un fin común, de manera responsable y eficiente.

Por otra parte el modelo de liderazgo transformacional incorpora la función inspiradora y catalizadora del líder para que el líder sea capaz de impulsar a sus seguidores a metas más elevadas para el grupo y la organización, mientras aumentan la confianza de los seguidores, gradualmente los mueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo de lo que cree posible en una situación dada. Según Burns, J. dice lo siguiente: “Los líderes transformacionales despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización, es decir, mientras más asumen riesgos, se sienten tan seguros de sí mismos que aprovechan o crean nuevas oportunidades” (1978).

También se entiende que, los líderes transformacionales están en relación con la tecnología, intereses de sus integrantes, con sus culturas y costumbres, y con el mismo entorno que los rodea.

Los factores que llevan al líder a poder influenciar y dirigir a sus integrantes a un fin común comprenden la motivación principalmente, la correcta capacitación intelectual permanente, manejo cabal de los ideales y consideración individualizada. Esto aplicado a los integrantes, los líderes transformacionales delegan decisiones a sus seguidores acompañando en la labor, independientemente de la supervisión y apoyo que puedan necesitar en el proceso.

2.2.2.3 Estilos de liderazgo

Por lo tanto, continuando con la misma línea acerca de las definiciones de liderazgo, podemos aclarar que existen muchas formas de desarrollar esta competencia frente a otras personas, es aquí entonces donde consideramos los estilos de liderazgo, que es entendido como la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos que la persona líder utiliza cuando entra en contacto o interacción con un grupo o colectivo.

Es necesario resaltar que el comportamiento es lo que constantemente caracteriza al líder, sin dejar de lado los rasgos y destrezas que son componentes también del liderazgo.

Además, debemos entender que los estilos de liderazgo son aquellas formas de interacción entre el líder y otras personas dentro y fuera de la embarcación, como es que se ven desarrollando su liderazgo, su lugar, y si logran o no el éxito como líder.

Según Natera en el 2001 (como se citó en Restrepo, O., 2006) hace mención de dos estilos de liderazgo:

- a) Unidimensionales: donde predominan el comportamiento político o su relación con otros personajes, sobre las que se construye el estilo de líder, corriendo casi siempre el riesgo de incurrir en reduccionismo.
- b) Pluridimensionales: que construyen tipologías de estilos de liderazgo a partir de la combinación de dimensiones previamente establecidas (p. 335).

Precisamente contextualizándonos en el ámbito de la investigación, en relación al estilo de liderazgo de los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela de Marina Mercante, el estudio se basa en el paradigma emergente y en esta misma

perspectiva, en la teoría de Bass, B. liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas, quien afirma que:

Focaliza exclusivamente en los intercambios que se producen entre el líder y los seguidores, en la clarificación de objetivos y metas, y la sanción derivada según se alcancen o no las mismas; además enfatiza en como los seguidores trascienden sus propios intereses personales por los objetivos del grupo o de la institución para alcanzar niveles óptimos de rendimiento (1985).

Donde los líderes deben basar su comportamiento transformacional o carismático para elevar la motivación y el compromiso de los seguidores; en ese sentido los autores Shamir, B., House, R. y Arthur, M. (1993) afirman que:

El liderazgo transforma el auto concepto de los seguidores, identificando las metas personales de la organización y suplantando el sistema de valores personales por los del líder. El compromiso logrado por los líderes transformacionales provee cohesión y permite a los grupos enfrentar dificultades o retos importantes como es el contexto dinámico (pp. 1-17).

Continuando con lo anterior, donde operan los egresados de la especialidad de Puente y que además tienen a su cargo distintas categorías como son: equipos, departamento de cubierta, guardia y tripulación; y su capacidad de dirección debe ser eficiente y eficaz ante las diferentes situaciones que se presentan.

2.2.3 Comunicación humana

2.2.3.1 Definición de comunicación humana

De acuerdo con Osgood, C. (1961), quien sostiene que “La comunicación en el sentido más general; tenemos comunicación cuando quiera que un sistema, una fuente, inflencie a otra, al destinatario, por manipulación de señales alternativas que pueden ser transferidas por el canal que los conecta” (p. 48).

Por otro lado, de acuerdo a lo que mencionan Sánchez, R. y Díaz, R., (2003):

La comunicación tradicionalmente ha sido considerada como un proceso simbólico y transaccional, ya que en ella tanto la conducta verbal como la no verbal funcionan como símbolos creados, permitiendo compartir significados, interactuar, al mismo tiempo que profundiza en el conocimiento propio y de las personas con las que se interactúa. Así la comunicación abarcaría una amplia gama de signos que representan cosas, sentimientos e ideas. De este modo, la comunicación sería uno de los factores importantes que determinan el tipo de relación que pueda presentarse en un momento dado. Asimismo incluiría áreas de interés o tópicos sobre los que se comunica y la intensidad con la que se hace, su frecuencia o cantidad, profundidad y estilo de comunicación. (p. 257)

Asimismo Paico, M. (2015) señala que:

En el proceso de comunicación se encuentran dos elementos que determinan la interacción y el conocimiento entre dos elementos, estos son el contenido y el estilo. El contenido hace referencia a los temas o áreas de interés sobre los cuales se comunica;

en tanto que el estilo refleja la o las maneras en que esa información es transmitida (p.30).

También Borden, A. (1974) define que:

La comunicación se da cuando nuestros procesos cognoscitivos se activan por un pensamiento traído a la conciencia, como resultado de un estímulo externo o por un estímulo interno que provoca la acción. Cuando sucede uno de estos casos tenemos que decidir que conducta comunicativa resulta apropiada para esa situación. Una vez decidido esto, codificamos el mensaje que queremos y transmitimos las señales resultantes.
(p.94)

Por lo tanto, de acuerdo a las definiciones citadas, podemos decir que la comunicación viene a ser el recurso idóneo para poder expresarnos y obtener de esa manera un apoyo, aceptación de los demás y confirmación de que se puede llegar a ser un individuo digno para poder establecer una relación estable con el personal abordo. La comunicación abordo es indispensable ya que permite y facilita a organizar la relación entre el líder y su colectivo, a tomar decisiones y

asignar funciones, para así poder establecer una misma visión dentro del ambiente laboral.

2.2.3.2 Paradigmas que abordan el estudio de la comunicación humana.

El estudio de la comunicación humana ha sido abordado desde diferentes paradigmas:

a. Paradigma Interpretativo (comunicación interpersonal).

En relación a la comunicación interpersonal, entiende la sociedad como una construcción social a partir de los consensos sobre la interpretación de la realidad que hacen los sujetos, por lo que a la comunicación le interesa estudiar las historias, los mitos, los ritos, los conflictos, los sistemas simbólicos culturales.

Las críticas a este paradigma hicieron referencia a las manifestaciones superficiales de la sociedad y que no profundiza en las causas políticas, económicas e ideológicas del comportamiento social intuitivo. No se puede generalizar los resultados porque no se ve una visión global de la sociedad.

Conforme con Watzlawick, P., Beavin, J. y Jackson, D. exponen en su Teoría de la comunicación humana, tiempo contemporáneo; con el pensamiento sistémico de la Escuela de Palo Alto.

Conciben a la comunicación como un proceso de relación interacción entre un emisor y receptor, se construyen las características propias de cada proceso comunicativo, las personas se influyen mutuamente, participan múltiples mensajes. Sus principales axiomas son “es imposible no comunicar” y “Toda comunicación tiene un contenido y relaciona”. En la interacción los participantes van estableciendo las secuencias de hechos. Se establecen relaciones de poder, la comunicación es un proceso creativo en el que participan múltiples mensajes, gestos, palabras, miradas, espacio, etc. (2002)

Según Rodrigo, A. (2006) en su teoría expone, Teorías de la comunicación, ámbitos, métodos y perspectivas, que

Interaccionismo simbólico en su concepto son los símbolos como el lenguaje verbal y no verbal, permiten que las personas se comuniquen entre sí y mediante esta comunicación se establece la sociedad. La

sociedad debe ser entendida como un sistema de significados compartidos, es decir, la sociedad es producto de la interacción comunicativa (p. 167-168).

Por otro lado tenemos a Agudelo, M. y Estrada, P. (2012) en su teoría, Constructivismo y construccionismo social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias de estas corrientes teóricas, plantearon que

El construccionismo se define como la construcción social de la realidad, análisis de la sociedad como realidad objetiva y realidad subjetiva. Es la producción de sentido, a partir de la interacción social. El lenguaje construye, el mundo no lo representa. La función primaria del lenguaje es la construcción de los mundos humanos, la comunicación es un proceso social fundamental (p. 356).

b. Paradigma Funcionalista (teorías de la Audiencia):

Este paradigma describe a la sociedad como un todo organizado en el que cada elemento se explica por la función que cumple, por lo tanto se busca describir cuales son las funciones de los medios de comunicación. Trabajo empirista es

decir, trabajo de campo. Considera como elementos fundamentales, la sociedad está compuesta por individuos libres, racionales y autónomos. La sociedad es en realidad un mercado libre de ideas o mensajes donde los usuarios tienden a tener grandes exigencias, y es el medio el cual lo abastece.

En esta perspectiva podemos mencionar las teorías de Paul Lazarfield que trata sobre El poder y la influencia de los medios de comunicación en el público. Análisis de los mensajes. Medios de comunicación son sub sistema del sistema social. Teoría de usos y gratificaciones interés que hacen las audiencias con los medios, Teoría de la información que enfatiza en la calidad y cantidad de información.

Según Reyes, O. señala que

La teoría funcionalista es uno de los planteamientos por el cual me baso para afirmar que cada uno de estos paradigmas responde a un modo o modelo a través del cual se ha intentado delimitar y conocer a los procesos en los que ocurre la comunicación (1999).

c. Paradigma Crítico. (estudios culturales).

Se trata de la Teoría crítica de la sociedad. Las ideas que dominan en una determinada sociedad, son las ideas que imponen la clase dominante Marx, la comunicación y sus medios al servicio de la clase dominante burguesa. Cuestiona el rol de la comunicación en la desigualdad y el poder, estudia en un amplio contexto social.

De acuerdo con G. W. Hegel, Karl Marx y Friedrich Engels (como se citó en De Fleur M. y Ball-Rokeach S., 1986) señalan que

Las ideas del conflicto social y del proceso dialéctico se agruparon en un análisis del cambio social. De hecho, las teorías sociopolíticas de Marx aportan conocidos análisis sobre la manera en que presuntamente surgen las nuevas formas sociales de luchas entre quienes “tienen” y quienes “no tienen” (1986).

¿Pero porque es importante este paradigma para el estudio de la comunicación? Frente a esta interrogante, De Fleur M. y Ball-Rokeach S. (1986) responden

A través del Conflicto Social, se remodelan constantemente los procesos y los esquemas de la comunicación en la sociedad. Estos procesos no están

situados en la estabilidad y no lo han estado nunca. En otras palabras, el modelo de conflicto social ofrece un fructífero paradigma teórico para conceptualizar y estudiar temas significativos que conciernen a nuestro cambiante sistema de comunicación de masas (p.42).

Según Reyes, O., señala que

Trabajan en contradicción con las Teorías funcionalista y conductista, (manipuladoras) estas toman sus fundamentos de las aportaciones filosóficas del materialismo histórico que aporta diferentes aproximaciones a los fenómenos de la realidad social y política (1999).

d. Paradigma cibernético

Este paradigma estudia la comunicación y el control en las máquinas y en los seres humanos. La cibernética puede ser concebida como la ciencia de los sistemas. En su estudio de los sistemas, que en nuestro ámbito podría corresponder por ejemplo a la comunicación organizacional, se interesa por la autorregulación del sistema que busca el equilibrio del mismo mediante la retroalimentación. Esta perspectiva enfatiza en la

transmisión de la información, el modelo matemático de Shannon es muy valorado en esta perspectiva.

e. Paradigma Conductista.

Perspectiva conductista o Behaviorista Relativo a la interpretación de la comunicación en términos de estímulo respuesta con lo cual a todo estímulo le corresponde una respuesta apropiada y previsible, el positivismo considera la concepción de la ciencia propia del positivismo, este enfoque considera que solo puede hacerse ciencia a lo que se manifiesta de manera patente al observador y que este puede someterse a experimentación.

El enfoque Conductista o Behaviorista. De acuerdo con Borden, G. (1974) señala que

El conductismo es una psicología de estímulo y respuesta (E-R). Estudia aquellos estímulos que suscitan formas particulares de respuesta, en el sentido de una acción claramente observable. Procura comprender los esquemas de recompensas y castigos que suponen esas respuestas, y las modificaciones en la conducta que ocurren cuando se producen cambios en las secuencias de recompensa y castigo. El

conductismo incorpora muchos de los supuestos básicos de la perspectiva comparativa, y es compatible, en general, con el enfoque neurobiológico (p. 94).

2.2.3.3 Asertividad (Estilo de comunicación).

La comunicación interpersonal es uno de los actos humanos más importantes de la interacción con otros, sin embargo muchas veces es inadecuada, escasa, distorsionada y hasta frustrante que desencadena en problemas interpersonales.

Para que esta interacción sea eficaz es importante que toda persona desarrolle habilidades sociales o conductas aprendidas cómo manejar un problema, saber decir cosas positivas y desagradables a otras personas, hacer preguntas, etc.; sin embargo parte de las habilidades sociales es la asertividad siendo considerada como un aspecto de las habilidades sociales, es decir, el estilo con el que interactuamos.

Para Wilkinson, J. y Canter, S. señalan “El individuo trae también a la situación sus propias actitudes, valores, creencias, capacidades cognitivas y un estilo único de interacción, es decir, su estilo de comunicación” (1982).

El concepto de asertividad o estilo de comunicación fue utilizado por primera vez por Wolpe, J. (1978) quien define como “La expresión adecuada, dirigida hacia otra persona, de cualquier emoción que no sea la respuesta de ansiedad” (p. 229).

Posteriormente, de acuerdo con Alberti y Emmons en 1970 (como se citó en Repetto, E. (et al.), 2009), definieron asertividad como

El comportamiento que fomenta la igualdad en las relaciones humanas, permitiéndonos actuar en defensa de los intereses propios, defendernos sin ansiedad injustificada, expresar sincera y agradablemente nuestros sentimientos y poner en práctica nuestros derechos personales respetando los derechos de los demás (p. 245).

Por otro lado, Lazarus, R. y Folkman, S. definen a la conducta asertiva en términos de sus componentes que pueden dividirse en cuatro patrones de respuesta especificados y separados “La habilidad de decir no, la habilidad para pedir favores y hacer demandas, para expresar sentimientos positivos y negativos, para iniciar, continuar y terminar conversaciones generales” (1973).

A su par, Cotler, B. y Guerra, J. (1976) opinan que la asertividad “Involucra el conocimiento y expresión de los deseos, valores, necesidades, expectativas y disgustos de un individuo. Como tal, no solo involucra estar en mejor contacto con uno mismo, sino también afecta el cómo se interactúa con otras personas” (p. 37).

Asimismo, Fernsterheim, H. y Baer, J. definen la asertividad es “La conducta interpersonal que implica la expresión directa de los propios sentimientos y la defensa de los propios derechos personales, sin negar los derechos de los otros” (1976).

Según Peñafiel, E. y Serrano, C. (2010) aseveran que

El concepto de asertividad ha evolucionado y se considera que la conducta asertiva se refiere aquellos comportamientos interpersonales cuya ejecución implica cierto riesgo social, es decir, es posible la ocurrencia de algunas consecuencias negativas en referencia al término de la conducta asertiva (p.17).

Según Caballo, V. expone en su libro, Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales, lo siguiente:

Los principales estilos de relación son pasivos, asertivos y agresivos. La asertividad es una habilidad de comunicación interpersonal social. Consiste en la capacidad de transmitir de manera competente y eficaz mediante el lenguaje los propios deseos, creencias, opiniones, objetivos, derechos o necesidades, sin agresividad, pero sin inhibiciones ni sumisión a los demás (1993).

De acuerdo con Kleinke, C. (1995) indica que “Los comportamientos son actos, hábitos, gestos, respuestas y reacciones que son observables y medibles” (p. 126). Por otro lado, Caballo, V., señala tres estados en relación a la conducta no verbal, verbal y efectos que produce; es decir, en las relaciones personales se puede actuar de tres maneras distintas: pasiva, agresiva y asertiva.

I. La conducta pasiva, de temor y huida: es un estilo de huida. Implica la violación de los propios derechos al no ser capaz de expresar honestamente sentimientos, pensamientos y opiniones y por consiguiente permitiendo a los demás que violen nuestros sentimientos o expresando los pensamientos y sentimientos propios de una manera autoderrotista, con disculpas, con falta de confianza, de tal manera que los

demás pueden fácilmente no hacer caso (Caballo, V., 1993).

II. La conducta agresiva, de enfado y lucha, es un estilo de lucha. Implica la defensa de los derechos personales y la expresión de los pensamientos, sentimientos y opiniones de una manera tal que a menudo es deshonesto normalmente inapropiada, y siempre viola los derechos de la otra persona. Una persona con estilo agresivo viola los derechos de los otros, se mete en las elecciones de los demás es beligerante, humillada y desprecia a los otros es explosiva, impredeciblemente hostil y autoritaria (Caballo, V., 1993).

III. La conducta asertiva, o de confianza en sí mismo para afrontar la situación de forma directa: implica la expresión directa de los propios sentimientos, necesidades, derechos legítimos u opiniones sin amenaza a castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas. La persona asertiva elige por ella misma, protege sus propios derechos y respeta los derechos de los otros, consigue sus objetivos sin herir a los demás, es expresiva socialmente y emocionalmente, se siente bien con ella misma y tienen confianza en sí

misma. El objetivo de la conducta asertiva no es conseguir lo que el sujeto quiere, sino comunicarlo de forma clara y directa. (Caballo, V., 1993).

La asertividad en el área de efectos implica dar y recibir elogios además de expresar sentimientos positivos en general. Como estrategia la asertividad o estilo de comunicación, se diferencia y se sitúa en un punto intermedio entre otras dos conductas polares: la agresividad y la pasividad (o no-asertividad)

En cuanto, tomando la teoría de Cyert y March llamada Teoría Behaviorista de la Compañía (como se citó Rubio, P., (2008)) sostiene que "(behavior = comportamiento, conducta) donde la organización de la empresa está sostenida por dos vertientes esenciales, pero opuestas: a) Un sistema de procesamiento de la información y b) Un sistema de toma de decisiones"(p.102).

Conforme con los autores Cyert y March (como se citó en Rubio, P., (2008)) en su libro de Rubio, Introducción a la Gestión Empresarial, Instituto Europeo de Gestión Empresarial, expone que

Desde el punto de vista de estos autores, esta separación significa que cada sistema sigue fines distintos, con los que se llegan a determinar objetivamente las distintas prioridades dentro de cada departamento y por ello la necesidad de contar con profesionales para resolver los conflictos internos.

Estas personas son asignadas a los distintos departamentos donde deben detectar y solucionar los problemas y para ello necesitan recibir puntualmente información de la Dirección General para basar en ellas sus decisiones. Por eso cada departamento valora sus propios objetivos como algo muy importante para el conjunto de la organización. (p.109)

Se puede considerar la asertividad como la continuidad de comportamiento junto con la pasividad y la agresividad.

Por otro lado, podemos entender que la asertividad es un concepto restringido, un área muy importante desde luego, que se integra dentro del concepto más amplio de habilidades sociales, la conducta asertiva es un aspecto de las habilidades sociales, es un estilo con que interactuamos.

Entendiendo que la comunicación humana es abordada desde diferentes perspectivas el estudio sobre asertividad se basa en el paradigma behaviorista o conductista en el contexto de los oficiales egresados de la especialidad de Puente una de las competencias básicas de dirección es que tengan una comunicación efectiva, por lo tanto la asertividad o estilo de comunicación es concebida como una capacidad individual que permite manifestarse en sentimientos, criterios y razonamiento según la oportunidad, de carácter moderado, con democracia y sin maltratar a los demás.

2.2.4 Toma de decisiones

2.2.4.1 Definición de toma de decisiones

De acuerdo con el autor Lara en 1991 (como se citó en el libro de Jiménez A., 2007), Análisis de la toma de decisión en los deportes colectivos, menciona un significado de la toma de decisiones:

La decisión es esencial en la vida, la vida humana no es otra cosa que una serie ininterrumpida de respuestas a las circunstancias que se van presentando. La decisión es la más noble, la más elevada y la más evolucionada de

todas las formas de respuestas que poseen el organismo humano y el organismo social (p. 29).

De acuerdo con Lara en 1991 (como se citó en Jiménez A., 2007) menciona que

La decisión está orientada hacia la acción, que es verdadera razón de ser. Decidiendo se escogen maneras de actuar individualmente o socialmente y hasta manera de ser y de vivir. Las decisiones que cada persona toma y las acciones que diariamente emprende se entrelazan unas con otras, constituyendo la trama de la vida personal (pp. 29 - 30).

Según Lewis, H. en su libro, El arte y la ciencia de las decisiones correctas, señala que

Se habla de decisión cuando un individuo o grupo que decide tienen la posibilidad de optar uno o varios cursos de acción además del elegido; asimismo, decidir es actuar, porque a lo largo del proceso de toma de decisiones se utilizan recursos, tales como consumo de tiempo, de energía, de dinero, etc., con el objetivo de conseguir resultados determinados (1999).

En esta perspectiva es necesario distinguir entre problema y decisión, si se percibe una discrepancia entre una situación presente y deseado es un problema, mientras que la decisión alude a la elección adoptada para reducir tal discrepancia.

Asimismo podemos mencionar que, existen cinco factores de gran importancia a la hora de decidir, información, conocimientos experiencia, análisis y buen juicio; sin embargo, es necesario analizar la importancia una decisión por ejemplo la flexibilidad, es decir, en medida que se requiera seguir un curso de acción la decisión es particularmente importante, los objetivos y las políticas establecidas, la cuantificación o precisión de las variables, impacto humano como es en el caso de los buques.

Desde el enfoque del comportamiento organizacional Robbins, S., afirma

El proceso de toma de decisiones se da en todos los niveles y áreas organizacionales, es decir, se elige entre una o más alternativas, precisamente este proceso de decisión puede ser descrito mediante pasos que se aplican a todas las circunstancias en las que toman decisiones, sean éstas simples o complejas (1987).

Por otro lado tenemos al autor Kast F. quien declara “La toma de decisiones es fundamental para el organismo, la conducta de la organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas” (1979).

A partir de las explicaciones podemos entender que, la toma de decisión es un proceso mental por el que una persona, tras una percepción del entorno, selecciona y planifica una respuesta idónea, compatible con el medio donde se encuentra, donde esta toma de decisión se manifiesta en la acción.

Una particularidad habitual en la vida del marino mercante es poner en práctica los conocimientos adquiridos y experiencias para hacer uso de decisiones durante las travesías, es así que los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela de Marina Mercante, se enfrentarán continuamente a problemas que se les presenten y ante esta situación deberán tomar decisiones; por lo tanto será uno de sus roles de mayor reto, por tanto su acto de decidir tendrá por objetivo elegir una entre varias alternativas posibles para dar respuesta a una solución problemática en diferentes niveles ya sea estratégico, administrativo, de conocimiento u operativo.

Esto se ve plasmado en los siguientes aspectos: cambio de rumbo por avistamiento de un contacto en el rumbo, realizar las “derrotas” para el plan de viaje, sonar la alarma, u otra circunstancia que se tope.

Por lo tanto, se debe considerar con mayor relevancia el proceso de toma de decisiones que implica la planificación y la ejecución donde las políticas, planes, programas, decisiones y acciones son aspectos relevantes del proceso de toma de decisiones que implican una decisión final.

En este sentido una particularidad habitual en la vida del marino mercante es poner en práctica los conocimientos adquiridos y experiencias para hacer uso de decisiones durante las travesías.

La toma de decisiones en el puente se toma todos los días, pero hay que tener bastante cuidado en ellas porque al ser tan habitual parecen que son mecánicas. Las decisiones que ya han sido orientadas y correctas no han sido concretadas fácilmente, han pasado por un complejo proceso mental. De acuerdo con Braverman, J. en su libro, Toma de decisiones en administración, México, afirma

El 90% de las dificultades en la solución de problemas puede evitarse mediante un planteamiento completo, correcto, claro y conciso del problema. Sin embargo, eso hace suponer que no va haber otros factores -por ejemplo, emocionales- que pueden afectar el hallazgo de la solución y da por hecho que sólo habrá un 10% de dificultades en caso de haber planteado bien un problema (1986).

Por otra parte, las condiciones tanto mecánicas, climatológicas o por alguna circunstancia que se presente, las decisiones cambian porque no podemos exponernos a los peligros. De hecho, los pilotos en el puente se abalan de su experiencia hacia la toma de decisión rápida, estas siendo inducidos el subconsciente puede llevarlo a una amenaza.

La mejor toma de decisión es trabajando en el proceso, o sea, utilizando diferentes informaciones disponibles para llegar a tener buenas decisiones. Nada más importante que el análisis para poder sostener una respuesta o una alternativa escogida. Cabe señalar que, en la travesía influyen directamente todas las decisiones antepuestas, las decisiones buenas o desatinadas no pueden ser precavidas por el proceso analítico ni por una implementación.

De manera semejante podemos decir que, al comandar en la guardia de puente se asume la responsabilidad de miles de dólares y principalmente de vidas humanas; esto se desarrolla en dar solución a grandes problemas con decisiones (dos áreas más complicadas de la labor profesional).

Mayormente, las opciones de los problemas son por la reacción, mas no, por prevención a ellos. En contraste, con los problemas en la guardia que se debe tomar decisiones en segundos o en algunos casos en fracciones de segundos y lo que se busca son respuestas comunes que se conocen y que ya hayan solucionado problemas del pasado; esta no siempre es la mejor salida.

Es de importancia tener en claro que el trabajo en conjunto, ya que la participación de ellos hacen llevar las soluciones como expone De la cuesta, G. “Una elección consciente entre alternativas analizadas” (2006). Llevan a planos futuros y no solo eso, también acumulan informaciones ya conocidas para poder aplicarlas a estas y así poder razonar entre todos para llegar a un buen objetivo sin novedades.

2.2.4.2 Paradigmas del estudio de toma de decisiones.

El estudio de la toma de decisiones ha sido abordado desde diferentes paradigmas:

a) El paradigma racional.

De acuerdo con Hugo, V. (2014) de la Universidad de Mariano Gálvez de Guatemala, expone lo siguiente

Parte del supuesto de que la toma de decisiones es un proceso racional para resolver los problemas en forma óptima; es decir, considera al decisor quien tiene información perfecta, pero no consideran las fases de inteligencia y diseño, solamente supone fase de elección y el decisor. Considera el concepto de hombre económico que busca soluciones óptimas, en este sentido no toma en cuenta las limitaciones del comportamiento humano (p. 9).

b) Paradigma conductista o racional limitada.

Para este paradigma, el decisor y su comportamiento son importantes, se centra en la atención de identificar los móviles que influyen en el comportamiento de las personas en el proceso de formación de opiniones; es decir, comportarse dentro de la embarcación es tomar decisiones.

De acuerdo con Hugo, V. (2014) de la Universidad de Mariano Gálvez de Guatemala, expone lo siguiente

Asimismo, el sujeto decisor no tiene información perfecta y si quisiera conseguir esa información perfecta le costaría tanto mucho tiempo como mucho dinero. Por lo tanto, se pasa del hombre económico, aquel que intenta maximizar su función de utilidad, al hombre administrativo, que adopta un comportamiento satisfactorio, es decir, cuando encuentra una alternativa que considera satisfactoria ya no busca más, no llega a elegir la mejor sino la que considera bastante buena (p. 9).

c) Escuela neoclásica

La propuesta de este paradigma es el método racional comprensión de toma de decisiones, es decir considera los siguientes aspectos

- a. Elaborar una lista de todos los valores relacionados en orden de importancia.
- b. Valorar todos los posibles resultados más o menos eficientes en lograr el máximo de los valores.

- c. Determinar todas las alternativas políticas.
- d. Comparar sistemáticamente la similitud de alternativas para determinar cuál logra la mayor cantidad posible de valores.
- e. Seleccionar la alternativa que maximiza los valores.
- f. Este método es valorado para problemas sencillos y no para problemas complejos como es el caso de las embarcaciones marítimas.

d) Paradigma Sistémico.

Desde esta perspectiva la solución de problemas requiere enfoques diferentes de acuerdo con el nivel de que se trate ya sea a nivel operativo, táctico o estratégico; es decir, el clima organizacional, el medio externo afectan el proceso de toma de decisiones y al decisor. En esta perspectiva el decisor es el punto focal del modelo y su actitud puede ser abierta a proceso de toma de decisiones, si busca nuevas alternativas e información adicional el proceso puede ser descrito como relativamente abierto o cerrado y el tomador de decisiones como de mente abierta o cerrada.

Asimismo, Hugo, V. (2014) de la Universidad de Mariano Gálvez de Guatemala, expone lo siguiente

Asimismo este enfoque considera que cada decisor es único, por lo que cada uno utilizará un estilo propio para enfrentarse a la toma de decisiones, por lo tanto para conocer porque un individuo ha tomado una decisión concreta habrá que analizar sus habilidades y estrategias personales. Hay directivos que actúan rápidamente y toman decisiones intuitivas (p. 10).

Por otra parte, la investigación otorga certeza para dar soporte a la estructura del Cuestionario Melbourne sobre Toma de Decisiones para los egresados de la Marina Mercante en el año 2015, exponiendo en el marco del modelo los siguientes factores: a) Procrastinación/Hipervigilancia, b) Transferencia y c) Vigilancia.

De acuerdo a la tesis de Luna, A. y Laca, F. (2014) dan las siguientes definiciones:

a. Procrastinación e Hipervigilancia

Cuando el individuo cree que es posible encontrar una solución pero piensa que el tiempo de que dispone es insuficiente de

modo que, en un estado próximo al pánico, busca frenéticamente información de manera desordenada y se ve presa de altos niveles de estrés (Luna, A. y Laca, F., 2014, Párr. 14).

b. Transferencia

Cuando el individuo es pesimista con respecto a encontrar una solución e intenta escapar del conflicto evitando tomar una decisión, ya sea posponiéndola (aplazamiento o Procrastinación, transfiriéndola o racionalizando la alternativa más accesible) (Luna, A. y Laca, F., 2014, Párr. 14).

c. Vigilancia

Cuando el sujeto es optimista respecto a encontrar una solución y cree que tiene el tiempo suficiente para buscar sistemáticamente la información relevante y evaluarla razonadamente (Luna, A. y Laca, F., 2014, Párr. 14).

2.2.4.3 Definición de estilo de toma de decisiones

A partir del análisis del marco teórico sobre el estudio del proceso de toma de decisiones se entiende que, los estilos de toma de decisiones son entendidos como las características que un individuo realiza actividades cognitivas perceptivas e

intelectuales para elegir una opción, entre aquellas alternativas que se le presenten o generadas por él; estos estilos de toma de decisiones varían en dos dimensiones la primera en la forma de pensar porque algunos son racionales y lógicos al procesar la información, los resultados de esta forma de tomar decisiones son de un adecuado manejo de información, lógica y congruente; mientras que por otro lado encontramos personas intuitivas que no procesan la información en orden sino en conjunto.

Por otro lado está la condescendencia a la ambigüedad de la persona. La efectividad de los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela de Marina Mercante dependerá en buena medida de la toma de decisiones acertadas que hagan. Es así que los diversos estilos de toma de decisiones representan distintos niveles de participación de los subordinados que el oficial debe intentar adoptar en una situación dada.

Estas decisiones se darán en diferentes condiciones: certidumbre donde los individuos son informados sobre el problema, las soluciones, al menos se puede proveer los hechos y resultados, en este contexto se espera que el decisor elija la solución con el mejor resultado potencial.

Según Brousseau, K. (et al.) en su libro, El estilo de toma de decisiones del ejecutivo experimentado, exponen:

Los estilos de decisión difieren en dos maneras fundamentales como se utiliza la información y como se crean alternativas, quienes toman decisiones lo hacen con un foco único o con un foco múltiple; los primeros creen firmemente en seguir un solo curso de acción, concentrando su energía en hacer que las cosas resulten como ellos creen que deberían ser; mientras que los segundos generan listas de alternativas y podrían emprender varios cursos de acción a la vez, adaptándose fácilmente a las circunstancias (2006).

De esta manera los autores Brousseau, K. (et al.) han identificado las principales cuatro estilos de tomas de decisiones.

a) Decisivo

Según los autores Brousseau, K. (et al.) afirman el siguiente concepto

Las personas que aplican este estilo valoran la acción, la velocidad, la eficiencia y la consistencia. Una vez fijado un plan, se apegan a él y pasan a la siguiente decisión. Al tratar con otras personas, valoran la honestidad, la claridad, la lealtad y, especialmente, la brevedad. En esta modalidad, el tiempo es oro (2006).

Además, Brousseau, K. (et al.) mencionan los siguientes cinco puntos del estilo decisivo:

- a.** Se conforma con la información que se encuentra disponible.
- b.** Su dirección principal es tomar la decisión que solucione el problema y continuar con el siguiente.
- c.** Se inclina hacia una sola opción.
- d.** Utiliza un mínimo de información.
- e.** Busca resolver rápidamente los problemas (2006).

Como ya se pudo señalar, la persona al tomar este estilo de decisión valora mucho la acción a tomar, una vez trazado propósito solo es cuestión de tiempo para que se adhiere al proyecto. Mayormente las personas con este estilo se orientan y se enfocan a lo que quieren llegar con una o más decisiones.

Sin embargo, se pudo detectar que le es laborioso recolectar información, cosa que es algo inseguro; pero aun así, es la persona que es directa, breve y rápida al tomar decisiones (cosa que se puede percibir por la poca información que maneja y analiza). Cabe señalar que, en público la persona se muestra como proyectado a la tarea.

b) Jerárquico

Ahora bien, las personas que aplican este estilo de jerarquía de acuerdo a Brousseau, K. (et al.) se refieren a

Las personas en esta modalidad no se apresuran a sacar conclusiones. En lugar de eso, analizan una gran cantidad de información y esperan que otros contribuyan, aunque están prestas a cuestionar las opiniones, análisis y decisiones de los demás. Desde la perspectiva jerárquica, las decisiones deben resistir la prueba del tiempo (2006).

Las personas que en ocasiones aplican las decisiones jerárquicas tienen particularidades, las cuales la autora Seba, k. menciona unas cuantas de ellas:

- a. Busca la máxima cantidad de información disponible.
- b. Se perfila en una sola dirección.
- c. Busca ofrecer soluciones detalladas y específicas.
- d. Ejerce control de la decisión.
- e. Busca la perfección para encontrar la mejor solución (2015).

En este estilo jerárquico, la persona es quien se toma el tiempo de recolectar toda la información posible y a su alcance para poder analizarlas y enfocarse en la finalidad de su decisión final; esta persona al saber que recolecta la mayor información posible no descuida su singularidad propia de tomar la acción si es necesaria.

Cuando la persona toma la decisión, se sostiene de las bases de su decisión y espera que al pasar el tiempo los resultados lo abalen. Cabe señalar que, en público normalmente se muestra como una persona teórica, metódica y culta.

c) Flexible

Si bien los decisivos tienen algo de parecido, los autores Brousseau, K. (et al.) explican la diferencia que hay entre esos dos estilos de toma de decisiones

Al igual que el estilo decisivo, el estilo flexible se enfoca en la velocidad, pero aquí el acento está puesto en la adaptabilidad. Enfrentada a un problema, una persona que opera en la modalidad flexible busca sólo la información justa para elegir una línea de ataque, y cambia rápidamente de curso si hace falta (2006).

En cambio, las personas que realizan decisiones con el estilo de flexibilidad, poseen distintas cualidades, de acuerdo a la autora Seba, K. menciona unas cuantas de ellas:

- a.** Se orienta hacia múltiples direcciones.
- b.** Busca solucionar problemas con rapidez.
- c.** Examina múltiples opciones y enfoques de solución al problema (2015).

Cosa parecida pasa con el estilo decisivo, que utiliza la velocidad y poca información sin embargo, el estilo flexible no solo utiliza poca información sino, es quien pone en la mesa diferentes soluciones. En contraste, este estilo es adaptable a

disposiciones raudas y variables. En concurrencia, se manifiesta como comunitario y abierto.

d) Integrador

Según Brousseau, K. (et al.) explica mejor un concepto de este estilo de toma de decisiones:

Las personas que aplican el estilo integrador no necesariamente buscan una única mejor solución (...). En consecuencia, toman decisiones que están ampliamente definidas y que consisten en diversos cursos de acción. Cuando trabajan con otras personas, los ejecutivos integradores prefieren muchos aportes y están abiertos a explorar una amplia gama de puntos de vista, incluidos aquellos que son opuestos al propio, antes de sacar cualquier conclusión (2006).

En segundo lugar, se da unas cuantas particularidades de acuerdo con la autora Seba, K.

- a.** Busca la máxima cantidad de información disponible.
- b.** Se orienta hacia múltiples direcciones.

- c. Reúne mucha información y propone múltiples soluciones.
- d. Se enfoca en la creatividad, la investigación y la apertura hacia nuevas opciones (2015).

A su semejanza con el estilo jerárquico de recolectar la mayor información posible, este estilo se enfoca en las diferentes opciones y alternativas que puede tomar. En esta modalidad, tienen mayor capacidad de visualizar y ampliar los problemas; se desea subrayar que la persona integradora es la que más usa las fuentes, experiencia y opiniones de las demás personas, con el paso de las eventualidades esta persona analiza las alternativas que podrían ser mejor utilizadas en el futuro. En concurrencia, la persona se muestra como cooperador y contribuyente.

2.2.5 Satisfacción laboral

2.2.5.1 Definición de satisfacción

Hoy en día todo en todo contexto organizacional, es vital para los responsables de dirección, motivar a las personas para que alcancen o superen el desempeño esperado, por lo tanto podemos concebir que el desempeño del personal en los buques dependerá en gran parte de la motivación de los líderes. Asimismo desde la perspectiva del comportamiento

organizacional, se concibe a la satisfacción, de acuerdo con el autor Hellriegel, D. como: “un conjunto de fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminadas hacia una meta” (2004).

La amplia bibliografía científica proporciona múltiples definiciones entre ellas podemos mencionar a Dessler, G. quien asevera

La satisfacción refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente (1979).

Dessler, G. considera la satisfacción como un reflejo de "el deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades" (1979).

Herzberg, F. (et. al.) exponen que "La satisfacción me indica hacer algo porque resulta muy importante para mí hacerlo" (1993).

Kelly, G. define la satisfacción como "Tiene algo que ver con las fuerzas que mantienen y alteran la dirección, la calidad y la intensidad de la conducta" (1955).

Robbins, S. publica "voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual" (1987).

2.2.5.2 Paradigmas que abordan el estudio de la satisfacción laboral

El estudio de la satisfacción laboral ha sido abordado desde tres paradigmas:

a) Paradigma de la satisfacción basada en el proceso.

Este paradigma considera el proceso de pensamiento por el cual la persona se motiva; es decir trata de explicar cómo se activa, dirige y mantiene el comportamiento.

En esta perspectiva encontramos la Teoría de las expectativas de Vroom, la Teoría de la equidad de Adams, la Teoría del establecimiento de metas de Locke y la Teoría del aprendizaje social de Bandura.

b) Paradigma de la satisfacción basada en el contenido.

Este paradigma trata de explicar los factores internos de la persona, en esta perspectiva se encuentran la Teoría de las necesidades de Maslow, la Teoría de ERC de Alderfer, la Teoría de dos factores de Herzberg y la Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland.

c) Paradigma de la satisfacción basada en el refuerzo.

Desde esta perspectiva se interpreta el estudio de la satisfacción a partir de las consecuencias de un comportamiento exitoso o fallido siendo los principales representantes Thorndike y Skinner.

2.2.5.3 Definición de estilo de satisfacción laboral

Existen múltiples definiciones de satisfacción laboral y tienen orientación u otro cometido en función al ámbito correspondiente.

Basándonos en la satisfacción de la teoría higiénica de Herzberg.

Locke, E. (1976) definió la satisfacción laboral como "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (p. 607).

De acuerdo a Robbins, S. expone "la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual" (2003).

Dessler, G. considera como "reflejo o deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades" (1979).

Simplificando, la satisfacción está compuesta por todas las circunstancias de provocar, conservar y llevar el comportamiento hacia una meta; es decir, la motivación orienta a abonar la necesidad, es a la vez la finalidad y la operación.

En general, las definiciones de diferentes autores han ido aportando no siempre son similares y/o reflejan la pluralidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral. Las eventualidades y las particularidades del trabajo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.

2.2.5.4 Definición de estilo de satisfacción laboral

Basándonos en la satisfacción de la teoría de las necesidades adquiridas propuesta por McClelland, D. quien afirma que

Las personas tenemos tres necesidades: satisfacción laboral, entendido como el impulso por sobresalir u obtener un logro de éxito; satisfacción de poder es cuando las personas realizan acciones que afectan o determinada la conducta de otros; mientras que la satisfacción de afiliación, es el deseo de tener amistades o de relacionarse con otras personas (1987).

Situándonos en el contexto de investigación consideramos que los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela de Marina Mercante, deben poseer una elevada satisfacción laboral porque cuando una persona posee una elevada necesidad de logro, probable que este busque metas difíciles, y se trace retos y desafíos y utilice habilidades y capacidades para lograr lo deseado.

Garrido, I. (1986) asevera en su libro, la motivación escolar, que

La satisfacción laboral se ha definido como la tendencia a conseguir una buena ejecución en situaciones que implican competición con una norma o un estándar de excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso, por el propio sujeto o por otros (pp. 122-151).

De la misma forma tenemos a McClelland en 1972 (como se citó en Gálvez, Y., 2007) que expone lo siguiente “La satisfacción laboral es un proceso de planteamiento y un esfuerzo hacia el progreso y la excelencia, tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una elección comparativa con lo ejecutado anteriormente” (p.24).

Para Vargas, P. (2012) la satisfacción laboral es

Una necesidad por alcanzar metas desafiantes y superar con persistencia obstáculos que demandan un esfuerzo orientado a la prueba de habilidades, excelencia y éxito en una tarea, dado que permite según su definición operacional, identificar y describir mejor aquellos comportamientos asociados a situaciones de éxito en el aprendizaje de nuevas competencias (p.18).

La autora Vargas, G. hace referencia a las personas que conllevan la satisfacción de logro, dando su punto de vista:

Las personas buscan activamente el éxito en el rendimiento profesional, evitando riesgos extremos, pero asumen mayor cantidad de riesgos calculados. Se interesan por el feedback de su ejecución, con la pretensión de conocer el grado en el que su comportamiento ha sido más o menos (2007).

2.3 Definiciones conceptuales

Liderazgo: Es la capacidad de un miembro para cambiar la conducta de otros miembros, alterando la motivación de los demás, o cambiando sus hábitos.

Estilos de liderazgo: Es la forma personal de ejercer el liderazgo.

Comunicación: La comunicación en el sentido más general; tenemos comunicación cuando quiera que un sistema, una fuente, inflencie a otra, al destinatario, por manipulación de señales alternativas que pueden ser transferidas por el canal que los conecta.

Estilo de comunicación: Es la forma en cómo se transmite la información hacia otra persona, grupo o colectivo.

Asertividad: La expresión adecuada, dirigida hacia otra persona, para ejercer su derecho de expresar sus ideas sin afectar los derechos del otro.

Toma de decisión: Los estilos de decisión difieren en dos maneras fundamentales como se utiliza la información y como se crean alternativas, quienes toman decisiones lo hacen con un foco único o con un foco múltiple.

Estilo de toma de decisión: Es la manera o procedimiento de una persona mediante la cual realiza una elección entre las alternativas.

Satisfacción laboral: La motivación me indica hacer algo porque resulta muy importante para mí hacerlo.

Autoeficacia profesional: Se considera la autoeficacia como un mecanismo que media entre el conocimiento y la acción.

CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y el estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

H_o: No existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y el estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

3.1.2 Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y los factores del estilo de liderazgo en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

H₀: No existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y los factores del estilo de liderazgo en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

H₂: Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y los factores del estilo de comunicación en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

H₀: No existe relación significativa la autoeficacia profesional y los factores del estilo de comunicación en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

H₃: Existe relación significativa entre la autoeficacia y los factores del estilo de toma de decisiones en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

H₀: No existe relación significativa entre la autoeficacia y los factores del estilo de toma de decisiones en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

H₄: Existe relación significativa entre la autoeficacia y los factores de la satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

H₀: No existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y los factores de la satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

3.2 Variables

3.2.1 Variable Independiente

Autoeficacia profesional

3.2.2 Variables Dependientes

3.2.2.1 Variable 1

Estilo de liderazgo

3.2.2.2 Variable 2

Estilo de comunicación

3.2.2.3 Variable 3

Estilo de toma de decisiones

3.2.2.4 Variable 4

Satisfacción laboral

3.2.3 Variable de control

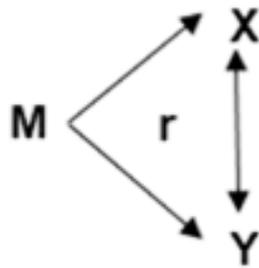
Egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

CAPITULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Diseño de la investigación

La investigación se contextualiza en el enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es de tipo correlacional, según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. “este tipo de estudios tienen la finalidad de determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre las variables planteadas” (2006). El diseño de la investigación es, además, de corte transversal ya que los datos fueron recogidos en un solo momento. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) señalan que:

Los estudios de diseño no- experimental se realizan sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (p.152).



Donde:

M: Muestra de la investigación

X: Variable independiente: Autoeficacia Profesional

Y: Variable dependiente: Estilos de Liderazgo, Estilos de comunicación,
Toma de Decisiones, Satisfacción Laboral

r: Relación de las variables de la investigación

4.2 Población y muestra

La población de la investigación está constituida por 45 egresados de la Especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015. La muestra se adecuó y ajustó al 100 % de la población, puesto que Castro (2003), señala: “si la población es menor a 50 individuos, la población es igual a la muestra” (p. 69).

4.3 Operacionalización de la variable

Tabla 1 Operacionalización de la variable

Variabes Independiente	Defincion operacional	Dimensiones	Items
Autoeficacia Profesional	Creencia que tienen los egresados de la especiada de puente que se pueden realizar todas las situaciones o decisiones que se propongan obteniendo el éxito deseado	Autoeficia profesional	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Variable Dependiente			
Estilos de liderazgo	Capacidad que tienen los egreados de la especialidad de puente para conducir a sus subordinados hacia el logro de losobejtivos	Liderazgo transformacional-Evaluación intelectual	3, 21, 33, 34
		Liderazgo transformacional-Carisma	4, 15, 23, 25, 28, 29, 30
		Liderazgo transformacional-Inspiración	19, 22, 24
		Liderazgo transformacional-Consideración Individualizada	13,14,17
		Liderazgo transaccional-Recompensa Contingente	8,10,11,12,16
		Liderazgo transaccional-Dirección por excepción	2,5,7,9,18,26
		Liderazgo Laissez Faire	1,6,20,27,31,32

<p>Estilo de comunicación: Asertividad</p>	<p>Capacidad que tienen los egresados de aprender como defender los derechos personales, como expresar pensamientos, emociones y creencias en formas directas, honestas y apropiadas sin violar los derechos de otras personas.</p>	<p>Asertividad</p> <p>No asertividad</p>	<p>1,3,4,5,9,10,11,12,17,18,19,20,23,29,30</p> <p>2,6,7,8,13,14,15,16,21,22,24,25,26,27,28</p>
<p>Estilos de toma de decisiones</p>	<p>Habilidad para tomar decisiones sensatas, oportunas y efectivas.</p>	<p>Hipervigilancia y procrastinación</p> <p>transferencia</p> <p>Vigilancia</p>	<p>20,1,13,22,5,10,18,15</p> <p>3,19,14,9,11,21</p> <p>12,16, 6, 2, 8</p>
<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Actitud de los egresados de puente hacia su trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidad de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y/o materiales que faciliten su tarea y desempeño.</p>	<p>Satisfacción intrínseca</p> <p>Satisfacción extrínseca</p>	<p>2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14</p> <p>1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15</p>

4.4 Técnicas para la recolección de datos

La técnica determinada para el levantamiento de información fue la prueba y los instrumentos de recolección de datos fueron los cinco cuestionarios, con 34 preguntas y 5 opciones de respuesta, 30 preguntas y 5 opciones de respuesta, 19 preguntas y 3 opciones de respuesta, 16 preguntas y 6 opciones de respuesta y 10 preguntas con 5 opciones de respuesta.

Así mismo para el proceso de recolección de datos se aplicó técnicas indirectas Sánchez & Reyes:

- 1.- Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-A)
- 2.- Escala de asertividad de Rathus (R.A.S.)
- 3.- Escala de estilos de Toma de Decisiones
- 4.- Escala de Satisfacción Laboral
- 5.- Escala de Autoeficacia Profesional (2002).

4.5 Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se utilizaron en el presente estudio fueron:

4.5.1 Ficha técnica de la escala de comunicación asertiva ECA-GVV

Autor:	Gaby Vargas Vargas.
Año:	2011.
Nombre original:	ECA-GVV.
Procedencia:	Perú.
Administración:	Colectiva e individual.
Duración:	Aproximadamente 30 minutos.
Objetivos:	Determinar el perfil de asertividad de los individuos en función de dos dimensiones básicas.
Dimensiones:	La prueba consta de 30 ítems para ser respondidos en una escala tipo Likert de cinco puntos, que mide dos dimensiones básicas. <ul style="list-style-type: none">• Comunicación asertiva: 1,3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 17, 18, 19, 20, 23, 29, 30.• Comunicación no asertiva: 2,6,7,8,13,14,15,16,21,22,24,25,26,27,28.
Aplicación:	Jóvenes y adultos en un contexto organizacional.
Validez:	El análisis de la validez en la escala de comunicación asertiva, se realizó mediante el

método de validez de constructo, haciendo uso del análisis factorial exploratorio, cuyos resultados obtenidos muestran una explicación de la varianza de 20.7% para primera dimensión asertividad y 30.019% para la una segunda dimensión no asertividad con lo que sustenta el constructo de la escala de comunicación asertiva. Al concluir el analisis se obtiene un instrumento valido y confiable. Asimismo se observó que la prueba de esfericidad de Bartlett resulto significativa $p\text{-valor}=0.00 < 0.05$ y la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin resultó mayor que 0.5, por lo que se cumplió con los supuestos del modelo de análisis factorial.

Confiabilidad:

El análisis de confiabilidad de la escala de comunicación asertiva, se utilizó el coeficiente de consistencia interna alfa de cronbach (α), encontrando que existe una estructura interna en el instrumento, se asumió está en el conjunto de datos, observando un alto índice de confiabilidad en la primera dimensión comunicación no asertiva de 0.801 y un valor de confiabilidad aceptable en la segunda dimensión comunicación asertiva de 0.658.

4.5.2 Ficha técnica del Cuestionario Melbourne sobre Toma de Decisiones

Autor:	Luna , C. y Laca, F.
Año:	2014.
Nombre original:	Cuestionario Melbourne sobre Toma de Decisiones.
Procedencia:	México.
Administración:	Colectiva e individual.
Duración:	Aproximadamente 10 a 15 minutos.
Objetivos:	Mide patrones de toma de decisiones.
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none">• Factor I Procrastinarían/ Hipervigilancia.• Factor II Transferencia• Factor III corresponde al patrón de Vigilancia.
Aplicación:	Jóvenes y adultos en un contexto organizacional.
Validez:	El análisis de la validez del cuestionario de Melbourne, se realizó mediante el método de validez de constructo, haciendo uso del análisis factorial exploratorio, cuyos resultados obtenidos muestran una explicación de los valores obtenidos en la medida Kaiser-Mayer-Olkin de

adecuación muestral y en la prueba de esfericidad de Bartlett ($KMO = .86$; $Ji^2 (171) = 2926.84$, $p < .01$) indicando la pertinencia del AFE. El método de extracción arrojó una solución de tres factores que explica en total el 38.39% de la varianza con un índice alfa de Cronbach de .69 para el total de la escala. El Factor I quedó conformado por los siguientes reactivos (carga factorial entre paréntesis): 20 (.65), 1 (.58), 13 (.55), 22 (.53), 5 (.53), 10 (.51), 18 (.45) y 15 (.41) con un autovalor de 2.59, una varianza explicada de 13.64% y un índice de confiabilidad alfa de .68. El Factor II quedó conformado por los reactivos 3 (.68), 19 (.65), 14 (.64), 9 (.64), 11 (.50) y 21 (.48) con un autovalor de 2.48, una varianza explicada de 13.04% y un índice de confiabilidad alfa de .72. Por último, el Factor III quedó conformado por los reactivos 12 (.68), 16 (.66), 6 (.66), 2 (.61) y 8 (.56) con un autovalor de 2.23, una varianza explicada de 11.71% y un índice de confiabilidad alfa de .65. El Factor I corresponde a los reactivos de las escalas Hipervigilancia y Procrastinación del instrumento original, por ello nos referiremos en lo sucesivo a este factor como Procrastinación/Hipervigilancia. El Factor II

correspondió a la escala de Transferencia, mientras que el Factor III

Confiabilidad:

Los índices de confiabilidad alfa de Cronbach reportados por Mann y colaboradores (1998) fueron de .80, .74, .87 y .81 para las escalas de Vigilancia, Hipervigilancia, Transferencia y Aplazamiento, respectivamente. El Cuestionario Melbourne fue traducido y validado al español mediante un Análisis Factorial Confirmatorio con una muestra de 609 estudiantes universitarios españoles (Alzate et al., 2004; Laca, 2005). Los índices de confiabilidad alfa reportados para dicha traducción fueron de .65, .62, .78 y .71 para Vigilancia (reactivos 2, 4, 6, 8, 12 y 16), Hipervigilancia (reactivos 1, 13, 15, 20 y 22), Transferencia (reactivos 5, 7, 10, 18 y 21) y Procrastinación (reactivos 3, 9, 11, 14, 17 y 19), respectivamente. Como se señaló, en el presente estudio se analizará la estructura factorial del Cuestionario Melbourne en una muestra de jóvenes bachilleres.

4.5.3 Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A)

Autor:	Castro Solano y Nader.
Año:	2006.
Nombre original:	Multifactor Leadership Questionnaire).
Procedencia:	Instrumento validado en Buenos Aires, Argentina.
Administración:	Individual o colectiva.
Duración:	aproximadamente 20 a 25 minutos.
Objetivos:	Determinar los estilos de liderazgo.
Dimensiones:	

Liderazgo transformacional:

- Carisma 3, 21, 33, 34.
- Estimulación intelectual 4, 15, 23, 25, 28, 29, 30.
- Inspiración 19, 22, 24.
- Consideración individualizada 13, 14, 17.

Liderazgo transaccional:

- Recompensa contingente: 8, 10, 11, 12, 16.
- Dirección por excepción: 2, 5, 7, 9, 18, 26.

Liderazgo Laissez faire:

- 1, 6, 20, 27, 31, 32.

- Aplicación:** Jóvenes y adultos en el ámbito educativo, clínico, militar y empresarial.
- Validez:** El análisis de la validez realizado por Castro Solano y Nader (2006) se verificaron las propiedades psicométricas del instrumento, encontrándose buenos niveles de fiabilidad (Alpha de Cronbach 0.60 a 0.89).
- Confiabilidad:** Para estudiar la fiabilidad de cada una de las variables latentes se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose fiabilidades bastante satisfactorias (entre 0,60 y 0,80) para cada una de las siete escalas.

4.5.4 Satisfacción laboral

Autor:	Meliá y Peiró.
Año:	1990.
Nombre original:	Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26.
Administración:	Individual o colectiva.
Duración:	25 a 30 minutos.
Objetivos:	Evaluar y medir la satisfacción laboral.
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción Extrínseca.• Satisfacción Intrínseca.
Validez:	La validez de contenido, se apoya en el muestreo del contenido de los ítems del cuestionario S4/82, que presenta a su vez una consideración exhaustiva de los aspectos principales de la satisfacción laboral. Obviamente el S21/26 no posee un tratamiento tan minucioso, sin embargo tiene la ventaja de muestrear adecuadamente el contenido con un menor número de ítems y con una forma más sencilla de respuesta debido a su carácter dicotómico.

Confiabilidad: Los ítems del cuestionario fueron validados en España, a través de la consistencia interna de la escala total y de los factores. La escala total muestra un alfa de 0.90 y los factores oscilan entre 0.73 y 0.89. A pesar de tener un número de ítems menor que la versión original y presentar un formato de respuesta dicotómico, presenta un alfa de Cronbach sólo ligeramente menor. Por lo que a la fiabilidad de los componentes se refiere, teniendo en cuenta el reducido número de ítems que forman parte de cada factor, puede ser considerada muy satisfactoria.

4.5.5 Escala de Autoeficacia Profesional

Autor:	Luis Maffei, Carlos Spontón, Marcos Spontón, Estanislao Castellano, Leonardo Medrano.
Año:	2012.
Nombre original:	AU-10.
Procedencia:	Cuestionario de Autoeficacia Laboral y el Cuestionario de Variables Socio-demográficas y Condiciones Laborales.
Administración:	Individual y colectiva.
Duración:	Aproximadamente 10 minutos.
Objetivos:	Determinar la autoeficacia profesional.
Dimensiones:	Autoeficacia profesional.
Aplicación:	Jóvenes y adultos en un contexto organizacional.
Validez:	Asimismo, al evaluar la consistencia interna mediante el coeficiente α de Cronbach se obtuvo un valor de .88. Verificando que el cuestionario AU-10 posee un nivel óptimo de homogeneidad entre los ítems (Hogan, 2004). También se llevó a cabo un estudio de validez convergente a fin de obtener evidencias de validez con fuentes externas al cuestionario AU-10. Los estudios de convergencia consisten en evaluar en qué medida se observan correlaciones entre las puntuaciones de instrumentos que evalúan constructos

teóricamente relacionados o semejantes. En función de ello, se correlacionaron las puntuaciones obtenidas en el cuestionario AU-10 con las obtenidas en el cuestionario de Autoeficacia Laboral en su versión resumida (Maffei, Spontón C., Spontón M. y Medrano, 2010). Se observó una relación positiva y moderada ($r=.42;p<0.00$), lo cual sugiere que ambos instrumentos evalúan constructos similares.

Confiabilidad:

Para obtener el coeficiente de confiabilidad del constructo bajo el marco del análisis factorial (coeficiente ω), de la escala de autoeficacia profesional se consideraron los errores correlacionados (McDonald, 1999; Raykov, 2001; Zimmerman et al., 1993). Se obtuvo una confiabilidad de 0.90, pero corrigiéndolo por errores correlacionados se obtiene 0.87.

4.6 Aspectos éticos

Se contó con la colaboración voluntaria de 45 egresados de la especialidad de puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015. Sobre todo, en el proceso de la investigación se tuvo en cuenta aspectos éticos y morales, la información auténtica fue el principal soporte de la investigación.

4.7 Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos se desarrolló la siguiente actividad:

En primer lugar se coordinó con los participantes, luego se determinó el día y hora de aplicación de los instrumentos. Previo a la aplicación se explicó a los participantes la forma de llenado de los cuestionarios sensibilizando para que sus respuestas sean totalmente objetivas y aclarando que sus respuestas son totalmente anónimas para evitar sesgos en las respuestas del cuestionario. La aplicación se realizó en forma individual, con una duración aproximada de una hora, el espacio físico utilizado fue en un lugar apropiado fuera de cualquier distracción.

4.8 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

El procesamiento de datos fue efectuado con el software estadístico SPSS versión 24 y el SEM –PLS Structural Equation Modeling, aplicando el programa Warp-PLS versión 5, y con la finalidad de efectuar los cálculos estadísticos y despejar las interrogantes planteadas se aplicaron

estadísticos de: medida de tendencia central, variabilidad, coeficiente de correlación de Spearman, alfa de Cronbach, modelo de ecuaciones estructurales, prueba de bondad del ajuste de Kolmogorov-Smirnov.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1 Resultados

En el presente capítulo presentamos los resultados del estudio efectuados en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015. Para este fin se aplicaron cinco cuestionarios a 45 egresados de la especialidad.

Así mismo, con la finalidad de efectuar los cálculos estadísticos y despejar las interrogantes planteadas en el estudio, el análisis cuantitativo de los datos fue procesado en etapas utilizándose una combinación de estadística descriptiva, inferencial y procedimientos multivariados. En una primera etapa se realizó el análisis psicométrico de los instrumentos del estudio calculándose las correlaciones ítem-test corregido y los coeficientes Alfa de Cronbach, así como la validez de constructo. En una segunda etapa se realizó un análisis de la normalidad de los puntajes a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Finalmente, en la tercera etapa se realizó el análisis inferencial del contraste de hipótesis, las correlaciones de Spearman y el modelo de ecuaciones estructurales-PLS.

El análisis de la información se realizó con los paquetes SPSS v.24, para los análisis psicométricos de confiabilidad, las estadísticas descriptivas, la prueba de bondad de ajuste a la curva normal a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov y las correlaciones Spearman, el análisis de ecuaciones estructurales se efectuó con el programa Warp 5.0.

A continuación se presentan los resultados en el siguiente orden a) análisis descriptivo b) análisis psicométrico c) análisis del modelo de ecuaciones estructurales d) análisis de correlaciones.

5.2 Análisis psicométrico

5.2.1 Análisis psicométrico de la escala de estilos de liderazgo

Los resultados del análisis psicométrico de los ítems de la Escala de Estilos de Liderazgo Transformacional, efectuados a través del coeficiente de correlación ítem-test corregido, presentados en la Tabla N° 2, permite observar que los ítems fluctúan entre 0.234 y 0.742, los cuales son estadísticamente significativos, ($p < 0.05$) por lo que todos los ítems son aceptados. Además, permite que todos los ítems sean relevantes para la conformación de la escala de estilos de liderazgo.

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna, realizado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.891 lo que permite concluir que la escala de Liderazgo Transformacional presenta confiabilidad.

Tabla 2 Confiabilidad de la Escala de Liderazgo Transformacional
Fuente. Elaborado por el estadístico

Ítem	M	D.E.	ritc	Alfa si el ítem es eliminado
LIDER 3	3.51	.787	.597	.882
LIDER 21	3.82	.860	.725	.877
LIDER 33	3.62	.806	.594	.882
LIDER 34	3.80	.968	.591	.882
LIDER 4	3.69	.763	.303	.892
LIDER 15	3.64	.609	.494	.886
LIDER 23	3.76	.883	.626	.881
LIDER 25	3.44	.725	.643	.881
LIDER 28	3.71	.757	.464	.887
LIDER 29	3.60	.751	.415	.888
LIDER 30	3.64	.773	.487	.886
LIDER 18	3.18	.777	.234	.894
LIDER 22	3.64	.933	.732	.877
LIDER 24	3.82	.777	.742	.878
LIDER 13	3.56	.841	.538	.884
LIDER 14	3.51	.869	.469	.887
LIDER 17	3.58	1.097	.496	.888
Alfa de Cronbach = .891				

Los resultados del análisis psicométrico de los ítems de la Escala de Liderazgo Transaccional, efectuados a través del coeficiente de

correlación ítem-test corregido, presentados en la Tabla N° 3, permite observar que los ítems fluctúan entre 0.226 y 0.582, los cuales son estadísticamente significativos, ($p < 0.05$) por lo que todos los ítems son aceptados. Además, permite que todos los ítems sean relevantes para la conformación de la Escala de Liderazgo Transaccional.

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna, realizado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.718 lo que permite concluir que la Escala de Liderazgo Transaccional presenta confiabilidad.

Tabla 3 Confiabilidad de la Escala de Liderazgo Transaccional
Fuente. Elaborado por el estadístico

Item	M	D.E.	ritc	Alfa si el ítem es eliminado
LIDER 8	2.80	1.057	.488	.678
LIDER 10	3.31	.633	.226	.715
LIDER 11	2.62	1.072	.433	.687
LIDER 12	2.98	1.011	.344	.702
LIDER 16	3.16	.878	.260	.713
LIDER 2	3.29	.757	.414	.694
LIDER 5	2.80	.968	.394	.694
LIDER 7	2.56	1.139	.582	.659
LIDER 9	2.84	.903	.345	.701
LIDER 18	3.18	.777	.234	.715
LIDER 26	3.31	.821	.233	.716
Alfa de Cronbach = .718				

Los resultados del análisis psicométrico de los ítems de la Escala de Liderazgo Laissez Faire, efectuados a través del coeficiente de correlación ítem-test corregido, presentados en la Tabla N° 4, permite

observar que los ítems fluctúan entre 0.359 y 0.681, los cuales son estadísticamente significativos, ($p < 0.05$) por lo que todos los ítems son aceptados. Además, permite que todos los ítems sean relevantes para la conformación de la Escala de Liderazgo Laissez Faire.

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna, realizado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.777 lo que permite concluir que la Escala de Liderazgo Laissez Faire presenta confiabilidad.

Tabla 4 Confiabilidad de la Escala de Liderazgo Laissez Faire
Fuente. Elaborado por el estadístico

Item	M	D.E.	ritc	Alfa si el ítem es eliminado
LIDER 1	2.36	1.026	.359	.780
LIDER 6	2.58	.988	.574	.733
LIDER 20	2.91	.973	.468	.756
LIDER 27	2.27	1.286	.626	.715
LIDER 31	2.71	1.141	.443	.763
LIDER 32	2.38	1.284	.681	.698
Alfa de Cronbach = .777				

5.2.2 Análisis psicométrico de la escala de comunicación asertiva

Los resultados del análisis psicométrico de los ítems de la Escala de Comunicación Asertiva, efectuados a través del coeficiente de correlación ítem-test corregido, presentados en la Tabla N° 5, permite observar que los ítems fluctúan entre 0.248 y 0.577, los cuales son estadísticamente significativos, ($p < 0.05$) por lo que todos los ítems

son aceptados. Además, permite que todos los ítems sean relevantes para la conformación de la Escala de Comunicación Asertiva.

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna, realizado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.781 lo que permite concluir que la Escala de Comunicación Asertiva presenta confiabilidad.

Tabla 5 Confiabilidad de la Escala de Comunicación Asertiva
Fuente. Elaborado por el estadístico

Item	M	D.E.	ritc	Alfa si el ítem es eliminado
COMASER 1	3 .31	1 .104	.248	.751
COMASER 3	2 .71	1 .121	.314	.744
COMASER 4	3 .07	1 .009	.356	.738
COMASER 5	3 .36	1 .026	.390	.735
COMASER 9	3 .56	.841	.432	.732
COMASER 10	2 .58	1 .011	.296	.744
COMASER 11	3 .93	.915	.295	.744
COMASER 12	3 .67	.798	.353	.739
COMASER 17	3 .62	.834	.410	.734
COMASER 18	2 .87	.919	.411	.733
COMASER 19	3 .51	.869	.288	.744
COMASER 20	3 .87	.869	.577	.718
COMASER 23	3 .82	.960	.324	.741
COMASER 29	3 .24	1 .004	.319	.742
COMASER 30	3 .27	.939	.360	.738
Alfa de Cronbach = .781				

Los resultados del análisis psicométrico de los ítems de la Escala de Comunicación No Asertiva, efectuados a través del coeficiente de correlación ítem-test corregido, presentados en la Tabla N° 6, permite

observar que los ítems fluctúan entre 0.371 y 0.822, los cuales son estadísticamente significativos, ($p < 0.05$) por lo que todos los ítems son aceptados. Además, permite que todos los ítems sean relevantes para la conformación de la Escala de Comunicación No Asertiva.

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna, realizado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.937 lo que permite concluir que la Escala de Comunicación No Asertiva presenta confiabilidad.

Tabla 6 Confiabilidad de la Escala de Comunicación No Asertiva
Fuente. Elaborado por el estadístico

Item	M	D.E.	ritc	Alfa si el ítem es eliminado
COMASER 2	2 .27	.986	.665	.933
COMASER 6	2 .69	.949	.622	.934
COMASER 7	2 .64	1 .026	.621	.934
COMASER 8	2 .20	.919	.740	.931
COMASER 13	2 .38	.886	.666	.933
COMASER 14	2 .44	1 .099	.634	.934
COMASER 15	2 .76	.981	.551	.936
COMASER 16	2 .22	1 .020	.798	.929
COMASER 21	2 .49	1 .058	.661	.933
COMASER 22	3 .18	.860	.371	.939
COMASER 24	2 .64	1 .090	.822	.928
COMASER 25	2 .44	1 .216	.788	.929
COMASER 26	2 .33	1 .168	.771	.930
COMASER 27	2 .00	1 .044	.733	.931
COMASER 28	2 .47	1 .100	.743	.931
Alfa de Cronbach = .937				

5.2.3 Análisis psicométrico de la escala de toma de decisiones

Los resultados del análisis psicométrico de los ítems de la Escala de Toma de decisiones, Procrastinación e Hipervigilancia, efectuados a través del coeficiente de correlación ítem-test corregido, presentados en la Tabla N° 7, permite observar que los ítems fluctúan entre 0.272 y 0.534, los cuales son estadísticamente significativos, ($p < 0.05$) por lo que todos los ítems son aceptados. Además, permite que todos los ítems sean relevantes para la conformación de la Escala de Toma de decisiones, Procrastinación e Hipervigilancia.

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna, realizado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.763 lo que permite concluir que la Escala de Toma de decisiones, Procrastinación e Hipervigilancia presenta confiabilidad.

Tabla 7 Confiabilidad de la Escala de Toma de decisiones, Procrastinación e Hipervigilancia
Fuente. Elaborado por el estadístico

Item	M	D.E.	ritc	Alfa si el ítem es eliminado
TD1	.73	.539	.289	.688
TD5	.71	.661	.272	.704
TD10	.69	.596	.402	.621
TD13	.78	.599	.426	.615
TD15	.62	.684	.534	.581
TD18	.44	.624	.532	.586
TD20	.67	.564	.369	.630
TD22	.71	.661	.447	.608

Alfa de Cronbach = .763

Los resultados del análisis psicométrico de los ítems de la Escala de Toma de decisiones, Transferencia, efectuados a través del coeficiente de correlación ítem-test corregido, presentados en la Tabla N° 8, permite observar que los ítems fluctúan entre 0.243 y 0.736, los cuales son estadísticamente significativos, ($p < 0.05$) por lo que todos los ítems son aceptados. Además, permite que todos los ítems sean relevantes para la conformación de la Escala de Toma de decisiones, Transferencia.

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna, realizado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.767 lo que permite concluir que la Escala de Toma de decisiones, Transferencia presenta confiabilidad.

Tabla 8 Confiabilidad de la Escala de Toma de decisiones, Transferencia
Fuente. Elaborado por el estadístico

Item	M	D.E.	ritc	Alfa si el ítem es eliminado
TD9	.49	.727	.736	.554
TD11	.42	.690	.505	.639
TD14	.78	.704	.243	.721
TD19	.87	.694	.273	.768
TD21	.42	.621	.394	.675
Alfa de Cronbach = .767				

Los resultados del análisis psicométrico de los ítems de la Escala de toma de decisiones, Vigilancia, efectuados a través del coeficiente de correlación ítem-test corregido, presentados en la Tabla N° 9, permite observar que los ítems fluctúan entre 0.215 y 0.586, los

cuales son estadísticamente significativos, ($p < 0.05$) por lo que todos los ítems son aceptados. Además, permite que todos los ítems sean relevantes para la conformación de la Escala de toma de decisiones, Vigilancia.

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna, realizado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.763 lo que permite concluir que la Escala de toma de decisiones, Vigilancia presenta confiabilidad.

Tabla 9 Confiabilidad de la Escala de toma de decisiones, Vigilancia
Fuente. Elaborado por el estadístico

Item	M	D.E.	ritc	Alfa si el ítem es eliminado
TD2	1.67	.522	.215	.653
TD6	1.58	.621	.487	.411
TD8	1.56	.624	.586	.348
TD12	1.36	.679	.302	.520
TD16	1.47	.757	.299	.528
Alfa de Cronbach = .763				

5.2.4 Análisis psicométrico de la escala de satisfacción laboral

Los resultados del análisis psicométrico de los ítems de la Escala de Satisfacción Laboral, Intrínseca, efectuados a través del coeficiente de correlación ítem-test corregido, presentados en la Tabla N° 10, permite observar que los ítems fluctúan entre 0.498 y 0.688, los cuales son estadísticamente significativos, ($p < 0.05$) por lo que todos los ítems son aceptados. Además, permite que todos los ítems sean relevantes para la conformación de la Escala de Satisfacción Laboral, Intrínseca.

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna, realizado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.832 lo que permite concluir que la Escala de Satisfacción Laboral, Intrínseca presenta confiabilidad.

Tabla 10 Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral, Intrínseca
Fuente. Elaborado por el estadístico

Item	M	D.E.	ritc	Alfa si el ítem es eliminado
SATLAB 2	4.07	.986	.520	.817
SATLAB 4	4.38	1.154	.536	.817
SATLAB 6	4.40	.889	.657	.801
SATLAB 8	4.51	.991	.536	.815
SATLAB 10	4.56	.967	.688	.796
SATLAB 12	4.13	1.120	.498	.822
SATLAB 14	4.29	.869	.541	.815
SATLAB 16	4.51	1.079	.533	.816

Alfa de Cronbach = .832

Los resultados del análisis psicométrico de los ítems de la Escala de Satisfacción Laboral, Extrínseca, efectuados a través del coeficiente de correlación ítem-test corregido, presentados en la Tabla N° 11, permite observar que los ítems fluctúan entre 0.387 y 0.681, los cuales son estadísticamente significativos, ($p < 0.05$) por lo que todos los ítems son aceptados. Además, permite que todos los ítems sean relevantes para la conformación de la Escala de Satisfacción Laboral, Extrínseca.

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna, realizado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.832 lo que permite concluir que la Escala de Satisfacción Laboral, Extrínseca presenta confiabilidad.

Tabla 11 Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral, Extrínseca
Fuente. Elaborado por el estadístico

Item	M	D.E.	ritc	Alfa si el ítem es eliminado
SATLAB 1	3.93	1.156	.580	.809
SATLAB 3	4.47	.786	.387	.830
SATLAB 5	4.33	.977	.670	.795
SATLAB 7	4.38	.834	.636	.803
SATLAB 9	4.20	1.140	.681	.792
SATLAB 11	4.38	.886	.479	.820
SATLAB 13	4.09	1.041	.555	.811
SATLAB 15	4.20	.842	.474	.821
Alfa de Cronbach = .8325				

5.2.5 Análisis psicométrico de la escala de autoeficacia profesional

Los resultados del análisis psicométrico de los ítems de la Escala de Autoeficacia, efectuados a través del coeficiente de correlación ítem-test corregido, presentados en la Tabla N° 12, permite observar que los ítems fluctúan entre 0.417 y 0.808, los cuales son estadísticamente significativos, ($p < 0.05$) por lo que todos los ítems son aceptados. Además, permite que todos los ítems sean relevantes para la conformación de la Escala de Autoeficacia.

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna, realizado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.880 lo que permite concluir que la Escala de Autoeficacia presenta confiabilidad.

Tabla 12 Confiabilidad de la Escala de Autoeficacia.
Fuente. Elaborado por el estadístico

Item	M	D.E.	ritc	Alfa si el ítem es eliminado
AUTOEFP 1	3.76	.802	.574	.872
AUTOEFP 2	4.00	.640	.626	.868
AUTOEFP 3	4.29	.757	.619	.868
AUTOEFP 4	4.16	.601	.548	.873
AUTOEFP 5	3.93	.809	.558	.873
AUTOEFP 6	3.67	1.000	.808	.852
AUTOEFP 7	3.87	.726	.677	.864
AUTOEFP 8	4.00	.640	.479	.877
AUTOEFP 9	3.91	.668	.803	.856
AUTOEFP 10	4.07	.580	.417	.881
Alfa de Cronbach = .880				

5.3 Análisis de frecuencias e histogramas

5.3.1 Análisis de la variable autoeficacia profesional

De acuerdo a la Tabla N° 13 y Figura N° 02, se observa que con respecto a la Autoeficacia Profesional los valores fluctúan entre 24 y 50, dentro de estos valores predominan los sujetos que tienen un valor de 40 y 41 con un porcentaje de 15.6% y 13.3%, respectivamente. Por lo tanto, esto indica que los sujetos tienden a presentar valores que se acercan a los puntajes altos con respecto a las opciones de respuesta del instrumento desarrollado.

Tabla 13 Distribución de los puntajes de Autoeficacia profesional
Fuente. Elaborado por el estadístico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
24,00	1	2,2	2,2	2,2
28,00	1	2,2	2,2	4,4
29,00	1	2,2	2,2	6,7
30,00	1	2,2	2,2	8,9
34,00	1	2,2	2,2	11,1
35,00	2	4,4	4,4	15,6
37,00	4	8,9	8,9	24,4
38,00	3	6,7	6,7	31,1
39,00	4	8,9	8,9	40,0
40,00	7	15,6	15,6	55,6
41,00	6	13,3	13,3	68,9
42,00	2	4,4	4,4	73,3
43,00	4	8,9	8,9	82,2
44,00	3	6,7	6,7	88,9
46,00	2	4,4	4,4	93,3
47,00	1	2,2	2,2	95,6
48,00	1	2,2	2,2	97,8
50,00	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

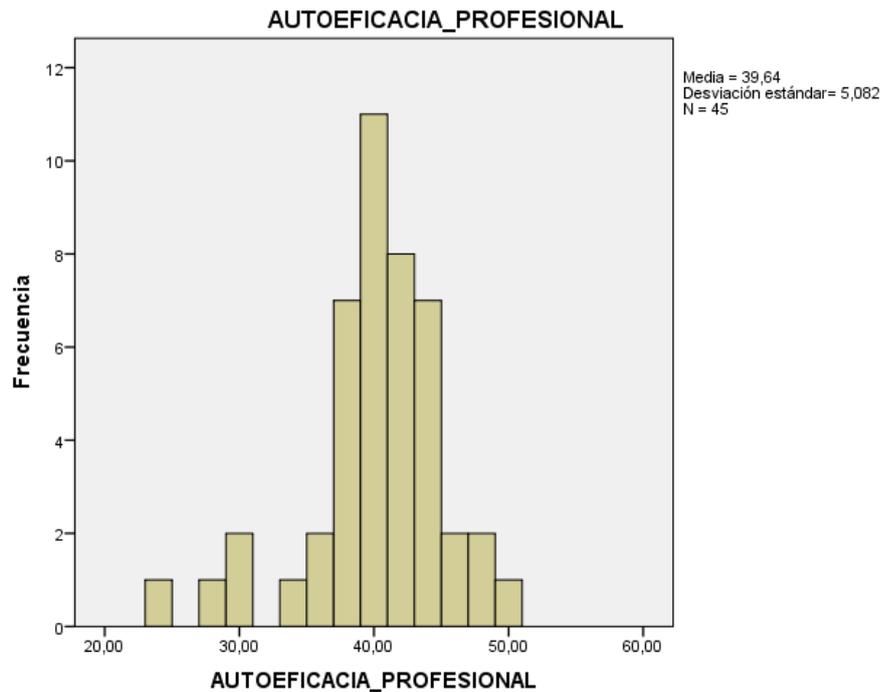


Figura 2. Análisis de la variable autoeficacia profesional
Fuente. Elaborado por el estadístico

5.3.2 Análisis de la dimensión transformacional

De acuerdo a la Tabla N° 14 y Figura N° 03, se observa que con respecto al Liderazgo Transformacional los valores fluctúan entre 43 y 77, dentro de estos valores predominan los sujetos que tienen un valor de 67 con un porcentaje de 8.9%.

Tabla 14 Distribución de los puntajes de Liderazgo Transformacional
Fuente. Elaborado por el estadístico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
43,00	1	2,2	2,2	2,2
46,00	1	2,2	2,2	4,4
48,00	1	2,2	2,2	6,7
49,00	1	2,2	2,2	8,9
52,00	1	2,2	2,2	11,1
53,00	3	6,7	6,7	17,8
54,00	2	4,4	4,4	22,2
55,00	3	6,7	6,7	28,9
56,00	3	6,7	6,7	35,6
57,00	1	2,2	2,2	37,8
58,00	1	2,2	2,2	40,0

59,00	1	2,2	2,2	42,2
60,00	2	4,4	4,4	46,7
61,00	2	4,4	4,4	51,1
62,00	1	2,2	2,2	53,3
63,00	2	4,4	4,4	57,8
64,00	1	2,2	2,2	60,0
65,00	1	2,2	2,2	62,2
67,00	4	8,9	8,9	71,1
68,00	3	6,7	6,7	77,8
69,00	1	2,2	2,2	80,0
70,00	2	4,4	4,4	84,4
71,00	1	2,2	2,2	86,7
72,00	2	4,4	4,4	91,1
74,00	2	4,4	4,4	95,6
77,00	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

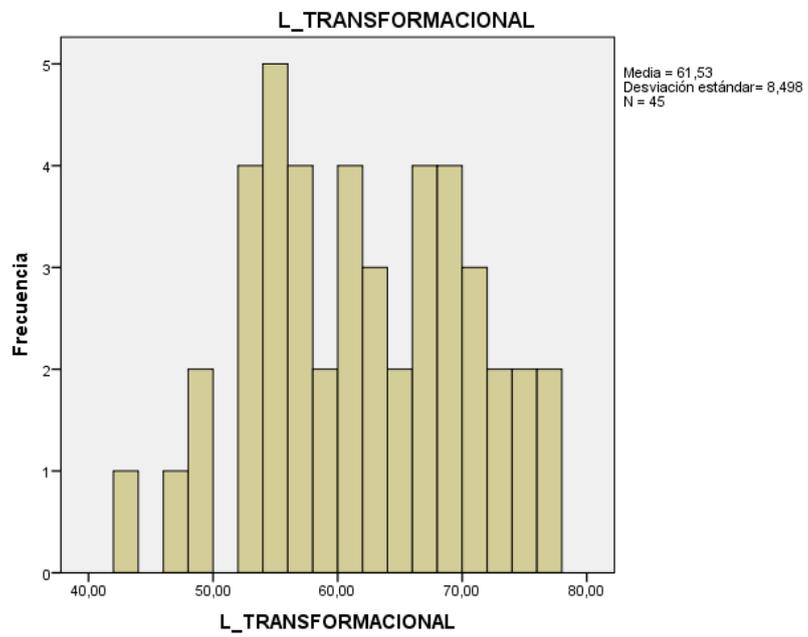


Figura 3. Análisis de la dimensión transformacional
Fuente. Elaborado por el estadístico

5.3.3 Análisis de la dimensión transaccional

De acuerdo a la Tabla N° 15 y Figura N° 04, se observa que con respecto al Liderazgo transaccional, los valores fluctúan entre 23 y 43, dentro de estos valores predominan los sujetos que tienen un valor de 29 con un porcentaje de 13.3%.

Tabla 15 Distribución de los puntajes de Liderazgo transaccional
Fuente. Elaborado por el estadístico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
23,00	1	2,2	2,2	2,2
26,00	3	6,7	6,7	8,9
27,00	3	6,7	6,7	15,6
28,00	3	6,7	6,7	22,2
29,00	6	13,3	13,3	35,6
30,00	3	6,7	6,7	42,2
31,00	3	6,7	6,7	48,9
32,00	1	2,2	2,2	51,1
33,00	3	6,7	6,7	57,8
34,00	2	4,4	4,4	62,2
35,00	1	2,2	2,2	64,4
36,00	3	6,7	6,7	71,1
37,00	3	6,7	6,7	77,8
38,00	2	4,4	4,4	82,2
39,00	1	2,2	2,2	84,4
40,00	3	6,7	6,7	91,1
41,00	2	4,4	4,4	95,6
42,00	1	2,2	2,2	97,8
43,00	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

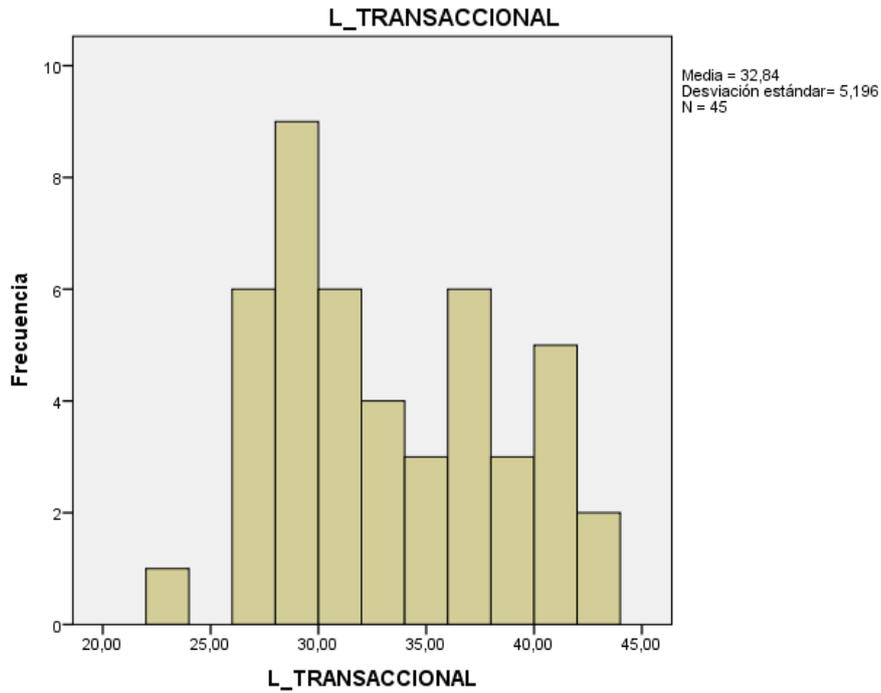


Figura 4. Análisis de la dimensión transaccional
Fuente. Elaborado por el estadístico

5.3.4 Análisis de la dimensión Laissez faire

De acuerdo a la Tabla N° 16 y Figura N° 05, se observa que con respecto al Liderazgo Laissez faire los valores fluctúan entre 8 y 25, dentro de estos valores predominan los sujetos que tienen un valor de 11, 12 y 17 con un porcentaje de 11.1%.

Tabla 16 Distribución de los puntajes de Liderazgo Laissez faire
Fuente. Elaborado por el estadístico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
8,00	1	2,2	2,2	2,2
9,00	3	6,7	6,7	8,9
10,00	3	6,7	6,7	15,6
11,00	5	11,1	11,1	26,7
12,00	5	11,1	11,1	37,8
13,00	3	6,7	6,7	44,4
14,00	2	4,4	4,4	48,9
15,00	2	4,4	4,4	53,3

16,00	3	6,7	6,7	60,0
17,00	5	11,1	11,1	71,1
18,00	3	6,7	6,7	77,8
19,00	1	2,2	2,2	80,0
20,00	1	2,2	2,2	82,2
21,00	3	6,7	6,7	88,9
22,00	1	2,2	2,2	91,1
23,00	2	4,4	4,4	95,6
25,00	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

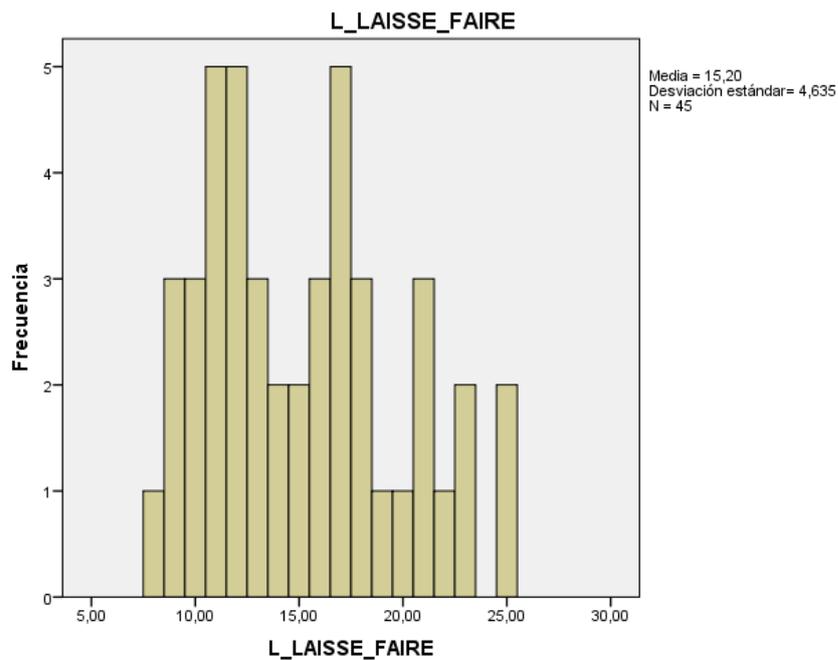


Figura 5. Análisis de la dimensión laissez faire Fuente. Elaborado por el estadístico

5.3.5 Análisis de la dimensión asertiva

De acuerdo a la Tabla N° 17 y Figura N° 06, se observa que con respecto a la Conducta asertiva, los valores fluctúan entre 39 y 66, dentro de estos valores predominan los sujetos que tienen un valor de 47 con un porcentaje de 11.1%.

Tabla 17 Distribución de los puntajes de Conducta Asertiva
Fuente. Elaborado por el estadístico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
39,00	2	4,4	4,4	4,4
40,00	2	4,4	4,4	8,9
41,00	2	4,4	4,4	13,3
42,00	1	2,2	2,2	15,6
44,00	1	2,2	2,2	17,8
45,00	1	2,2	2,2	20,0
46,00	4	8,9	8,9	28,9
47,00	5	11,1	11,1	40,0
48,00	1	2,2	2,2	42,2
49,00	3	6,7	6,7	48,9
50,00	2	4,4	4,4	53,3
51,00	1	2,2	2,2	55,6
52,00	4	8,9	8,9	64,4
54,00	2	4,4	4,4	68,9
55,00	3	6,7	6,7	75,6
56,00	4	8,9	8,9	84,4
57,00	1	2,2	2,2	86,7
58,00	1	2,2	2,2	88,9
59,00	2	4,4	4,4	93,3
62,00	1	2,2	2,2	95,6
65,00	1	2,2	2,2	97,8
66,00	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

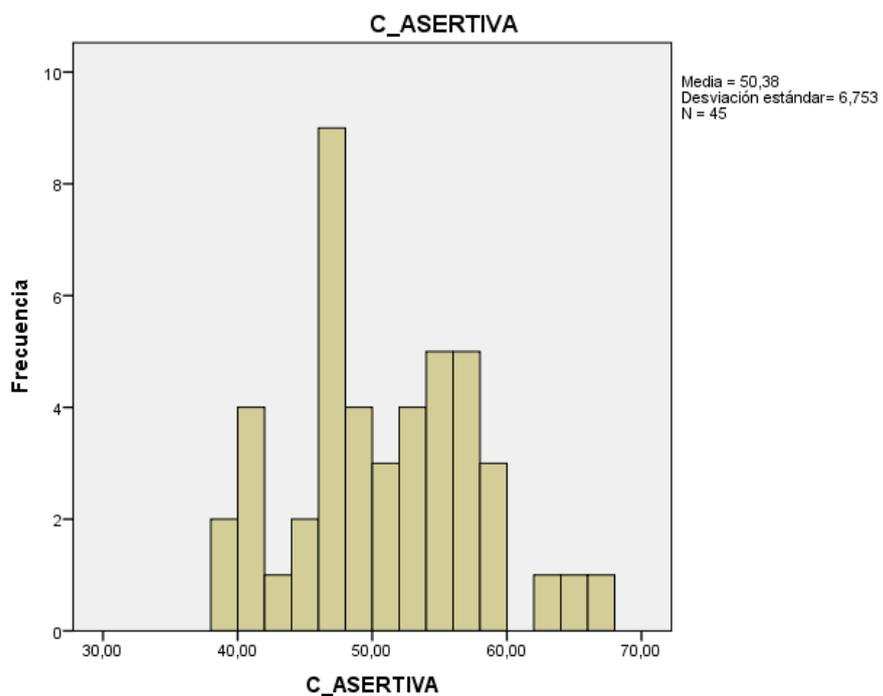


Figura 6. Análisis de la dimensión asertiva
Fuente. Elaborado por el estadístico

5.3.6 Análisis de la dimensión no asertiva

De acuerdo a la Tabla N° 18 y Figura N° 07, se observa que con respecto a la conducta no asertiva los valores fluctúan entre 21 y 65, dentro de estos valores predominan los sujetos que tienen un valor de 31 y 32 con un porcentaje de 6.7%.

Tabla 18 Distribución de los puntajes de Conducta no asertiva
Fuente. Elaborado por el estadístico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21,00	1	2,2	2,2	2,2
	22,00	1	2,2	2,2	4,4
	23,00	2	4,4	4,4	8,9
	26,00	1	2,2	2,2	11,1
	27,00	2	4,4	4,4	15,6
	28,00	4	8,9	8,9	24,4
	29,00	1	2,2	2,2	26,7
	30,00	2	4,4	4,4	31,1
	31,00	3	6,7	6,7	37,8
	32,00	3	6,7	6,7	44,4
	33,00	2	4,4	4,4	48,9
	34,00	1	2,2	2,2	51,1
	35,00	2	4,4	4,4	55,6
	36,00	1	2,2	2,2	57,8
	37,00	1	2,2	2,2	60,0
	38,00	2	4,4	4,4	64,4
	40,00	1	2,2	2,2	66,7
	41,00	2	4,4	4,4	71,1
	42,00	2	4,4	4,4	75,6
	43,00	1	2,2	2,2	77,8
	44,00	1	2,2	2,2	80,0
	47,00	1	2,2	2,2	82,2
	48,00	1	2,2	2,2	84,4
	49,00	1	2,2	2,2	86,7
	53,00	1	2,2	2,2	88,9
	58,00	2	4,4	4,4	93,3
	60,00	1	2,2	2,2	95,6
	63,00	1	2,2	2,2	97,8
	65,00	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

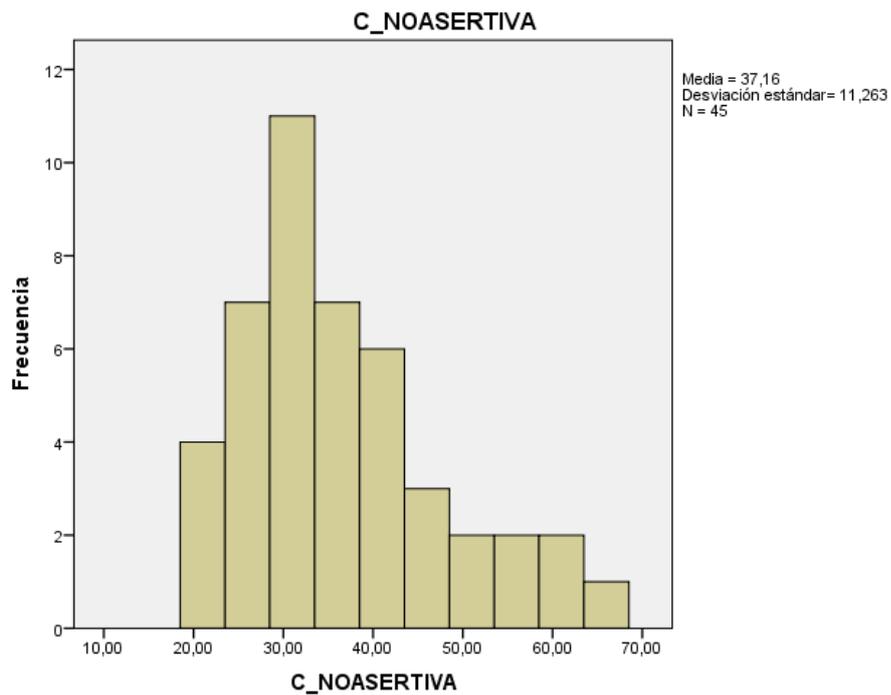


Figura 7. Análisis de la dimensión no asertiva
Fuente. Elaborado por el estadístico

5.3.7 Análisis de la dimensión procrastinación

De acuerdo a la Tabla N° 19 y Figura N° 08, se observa que con respecto a la Procrastinación - hipervigilancia los valores fluctúan entre 0 y 11, dentro de estos valores predominan los sujetos que tienen un valor de 3 con un porcentaje de 17.8%.

Tabla 19. Distribución de los puntajes de Procrastinación – Hipervigilancia
Fuente. Elaborado por el estadístico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
,00	1	2,2	2,2	2,2
1,00	1	2,2	2,2	4,4
2,00	4	8,9	8,9	13,3
3,00	8	17,8	17,8	31,1

4,00	5	11,1	11,1	42,2
5,00	5	11,1	11,1	53,3
6,00	5	11,1	11,1	64,4
7,00	6	13,3	13,3	77,8
8,00	5	11,1	11,1	88,9
9,00	1	2,2	2,2	91,1
10,00	2	4,4	4,4	95,6
11,00	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

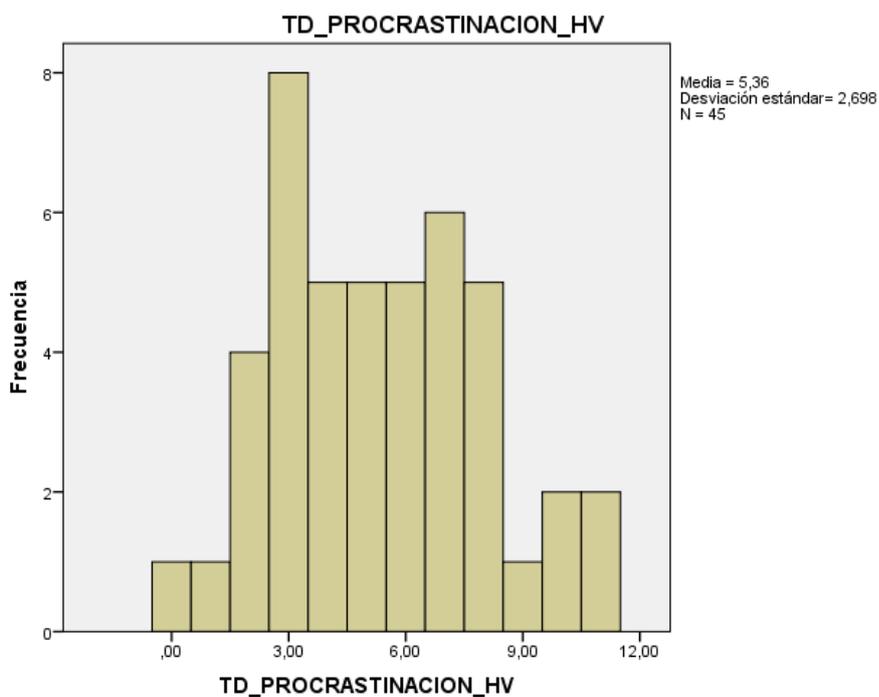


Figura 8. Análisis de la dimensión procrastinación
Fuente. Elaborado por el estadístico

5.3.8 Análisis de la dimensión transferencia

De acuerdo a la Tabla N° 20 y Figura N° 09, se observa que con respecto a la Transferencia, los valores fluctúan entre 0 y 11, dentro de estos valores predominan los sujetos que tienen un valor de 2 con un porcentaje de 22.2%.

Tabla 20 Distribución de los puntajes de Transferencia
Fuente. Elaborado por el estadístico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	,00	1	2,2	2,2	2,2
	1,00	7	15,6	15,6	17,8
	2,00	10	22,2	22,2	40,0
	3,00	9	20,0	20,0	60,0
	4,00	5	11,1	11,1	71,1
	5,00	6	13,3	13,3	84,4
	6,00	2	4,4	4,4	88,9
	7,00	1	2,2	2,2	91,1
	8,00	2	4,4	4,4	95,6
	9,00	1	2,2	2,2	97,8
	11,00	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

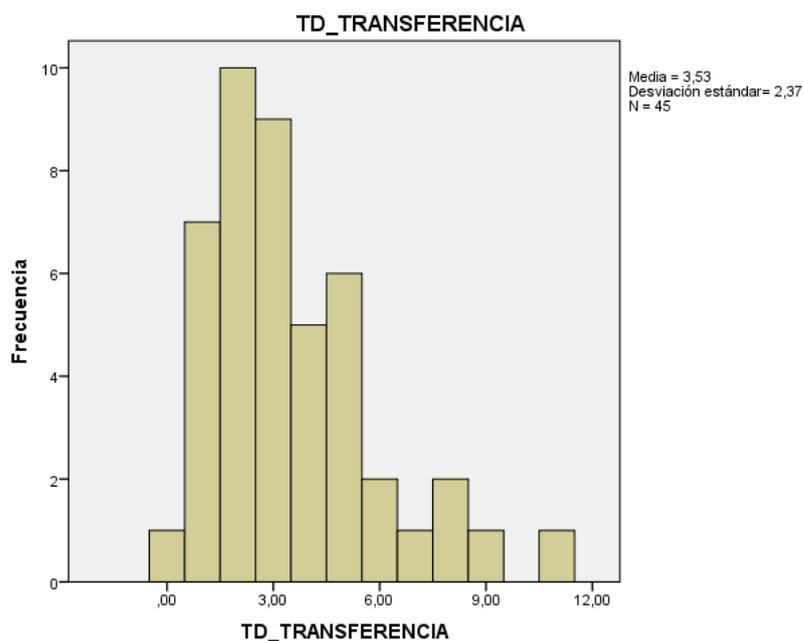


Figura 9. Análisis de la dimensión transferencia
Fuente. Elaborado por el estadístico

5.3.9 Análisis de la dimensión vigilancia

De acuerdo a la Tabla N° 21 y figura N° 10, se observa que con respecto a la Vigilancia los valores fluctúan entre 2 y 10, dentro de estos valores predominan los sujetos que tienen un valor de 7 con un porcentaje de 24.4%.

Tabla 21 Distribución de los puntajes de Vigilancia
Fuente. Elaborado por el estadístico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2,00	1	2,2	2,2	2,2
3,00	1	2,2	2,2	4,4
4,00	1	2,2	2,2	6,7
5,00	4	8,9	8,9	15,6
6,00	2	4,4	4,4	20,0
7,00	11	24,4	24,4	44,4
8,00	8	17,8	17,8	62,2
9,00	9	20,0	20,0	82,2
10,00	8	17,8	17,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

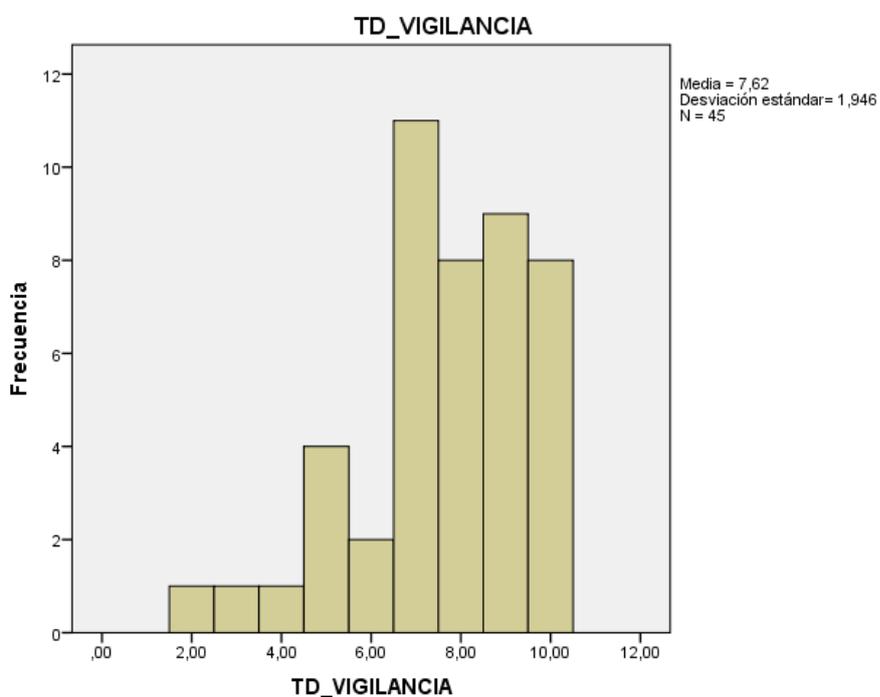


Figura 10. Análisis de la dimensión vigilancia
Fuente. Elaborado por el estadístico

5.3.10 Análisis de la dimensión intrínseca

De acuerdo a la Tabla N° 22 y Figura N° 11, se observa que con respecto a la Motivación intrínseca, los valores fluctúan entre 21 y 46, dentro de estos valores predominan los sujetos que tienen un valor de 33 con un porcentaje de 13.3%.

Tabla 22 Distribución de los puntajes de Motivación intrínseca
Fuente. Elaborado por el estadístico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
21,00	1	2,2	2,2	2,2
23,00	1	2,2	2,2	4,4
25,00	1	2,2	2,2	6,7
27,00	3	6,7	6,7	13,3
29,00	3	6,7	6,7	20,0
31,00	1	2,2	2,2	22,2
32,00	1	2,2	2,2	24,4
33,00	6	13,3	13,3	37,8
34,00	4	8,9	8,9	46,7
35,00	1	2,2	2,2	48,9
36,00	3	6,7	6,7	55,6
37,00	5	11,1	11,1	66,7
38,00	4	8,9	8,9	75,6
39,00	1	2,2	2,2	77,8
40,00	4	8,9	8,9	86,7
41,00	3	6,7	6,7	93,3
43,00	2	4,4	4,4	97,8
46,00	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

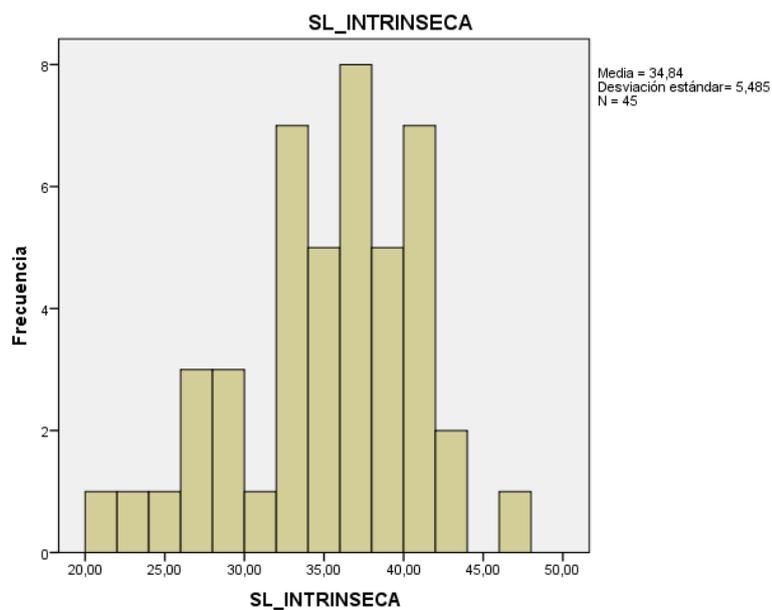


Figura 11. Análisis de la dimensión intrínseca
Fuente. Elaborado por el estadístico

5.3.11 Análisis de la dimensión extrínseca

De acuerdo a la Tabla N° 23 y Figura N°12, se observa que con respecto a la Motivación extrínseca, los valores fluctúan entre 23 y 44, dentro de estos valores predominan los sujetos que tienen un valor de 37 con un porcentaje de 15.6%.

Tabla 23 Distribución de los puntajes de Motivación extrínseca
Fuente. Elaborado por el estadístico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
23,00	1	2,2	2,2	2,2
24,00	2	4,4	4,4	6,7
25,00	2	4,4	4,4	11,1
27,00	1	2,2	2,2	13,3
28,00	2	4,4	4,4	17,8
29,00	3	6,7	6,7	24,4
31,00	1	2,2	2,2	26,7
32,00	3	6,7	6,7	33,3
33,00	5	11,1	11,1	44,4
34,00	2	4,4	4,4	48,9
35,00	2	4,4	4,4	53,3
36,00	2	4,4	4,4	57,8
37,00	7	15,6	15,6	73,3
38,00	2	4,4	4,4	77,8
39,00	5	11,1	11,1	88,9
40,00	2	4,4	4,4	93,3
41,00	2	4,4	4,4	97,8
44,00	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

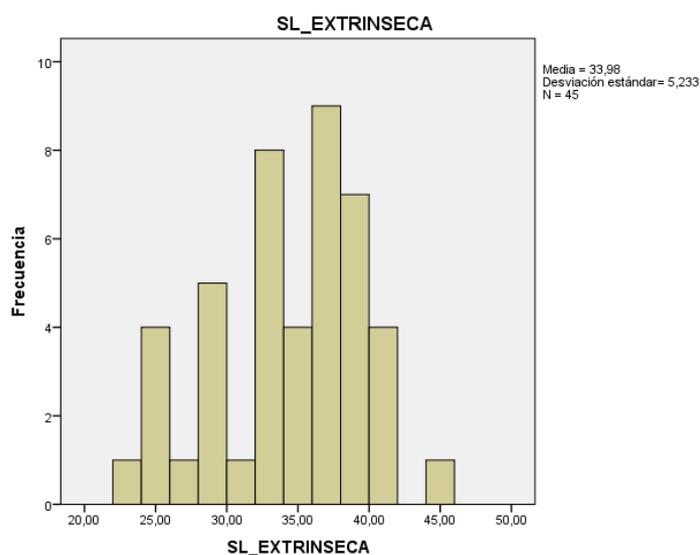


Figura 12. Análisis de la dimensión extrínseca
Fuente. Elaborado por el estadístico

5.4 Análisis descriptivo

A continuación se presentan los resultados de los análisis descriptivos de las variables estudiadas (ver Tabla N° 24), la variable con una media más pequeña corresponde a Toma de decisiones, Transferencia (M = 3.53 DE = 2.37) en tanto que el mayor valor corresponde al liderazgo transformacional (M=61.536 DE = 8.50)

Tabla 24 Análisis descriptivo de las variables estudiadas
Fuente. Elaborado por el estadístico

	M	D. E.	Asimetría	Curtosis
Liderazgo Transformacional	61 .53	8 .50	- .08	- .76
Liderazgo Transaccional	32 .84	5 .20	.26	-1 .03
Liderazgo Laisse Faire	15 .20	4 .63	.45	- .74
Comunicación Asertiva	50 .38	6 .75	.25	- .36
Comunicación No Asertiva	37 .16	11 .26	.91	.16
Toma de decisiones.	5 .36	2 .70	.27	- .57
Procrastinación Hipervigilancia				
Toma de decisiones.	3 .53	2 .37	1 .16	1 .35
Transferencia				
Toma de decisiones. Vigilancia	7 .62	1 .95	- .89	.63
Satisfacción Laboral. Intrínseca	34 .84	5 .49	- .49	.04
Satisfacción Laboral.	33 .98	5 .23	- .47	- .57
Extrínseca				
Autoeficacia Profesional	39 .64	5 .08	- .89	1 .71

5.4.1 Análisis de la normalidad de las variables.

Los resultados del análisis de la Prueba de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de las variables estudiadas fueron realizados a través de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, que permite conocer cómo se distribuyen las puntuaciones. En la tabla N° 25 los resultados indican que no en todos los valores se obtuvieron estadísticos Kolmogorov-Smirnov con valores pequeños, los cuales presentan diferencias estadísticamente significativas, por lo que se puede concluir que las distribuciones de los puntajes no se aproximan a la distribución normal.

Por consiguiente, los resultados alcanzados hacen que sea mucho más pertinente el uso de estadísticos no paramétricos durante el análisis de los datos de la investigación.

Tabla 25 Análisis de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de las variables estudiadas a través de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Fuente. Elaborado por el estadístico

Variable	Estadístico	Sig.
Liderazgo Transformacional	.118	.133
Liderazgo Transaccional	.130	.054
Liderazgo Laissez Faire	.133	.045
Comunicación Asertiva	.092	.200*
Comunicación No Asertiva	.133	.045

Toma de decisiones, Procrastinación Hipervigilancia	.120	.108
Toma de decisiones, Transferencia	.189	.000
Toma de decisiones, Vigilancia	.175	.001
Satisfacción Laboral, Intrínseca	.124	.081
Satisfacción Laboral, Extrínseca	.140	.026
Autoeficacia Profesional	.146	.017

5.5 Análisis del contraste de hipótesis

5.5.1 Análisis del modelo de ecuaciones estructurales

HIPOTESIS GENERAL

Hi: Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

Ho: No existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

Debido a que la muestra estuvo conformada por 45 casos, se procedió a realizar el análisis del modelo de ecuaciones estructurales,

utilizando el enfoque de los mínimos cuadrados parciales (SEM-PLS) aplicando el programa Warp-PLS 5.

Para ello se encuentra que todas las variables, presentan coeficientes de confiabilidad compuesta y coeficientes Alfa de Cronbach. Ver tabla N° 26

Tabla 26 Análisis de la confiabilidad y validez de las variables del modelo
Fuente. Elaborado por el estadístico

Variables latentes	VIF	CC	CA	AVE
Autoeficacia	1.954	0.850	0.880	1.00
Liderazgo	1.827	0.791	0.771	0.551
Comunicación	2.213	0.896	0.878	0.703
Toma de decisiones	2.250	0.795	0.770	0.613
Satisfacción	1.879	0.962	0.920	0.926

VIF = Multicolinealidad, CC = Confiabilidad compuesta,
CA = coeficiente alfa de cronbach, AVE = varianza explicada por lo indicadores.

Además, se construyeron los indicadores de acuerdo a cada una de las variables latentes a ser analizadas, ver tabla N°27.

Tabla 27 Análisis de la validez convergente y discriminante de las variables estudiadas

Fuente. Elaborado por el estadístico

	Autoef.	Lider.	Comun.	Toma	Satisfac	Sig	VIF
Autoeficacia	0.801	0.030	0.029	0.301	0.516	<.001	0.000
L. Transac.	0.368	0.822	0.378	0.254	0.746	.010	1.197
L. Transform.	0.091	0.803	0.496	0.300	0.108	<.001	1.895
L. Laiss F.	0.023	0.721	0.215	0.320	0.074	<.001	1.993
C. Asertiva	0.235	0.313	0.833	0.125	0.105	<.001	1.198
C. No Asert.	0.129	0.053	0.792	0.214	0.230	<.001	1.196
TD Procrast.	0.251	0.135	0.314	0.872	0.224	<.001	1.915
TD Hiperv.	0.264	0.319	0.388	0.862	0.120	<.001	2.021
TD Vigil.	0.329	0.526	0.242	0.793	0.433	.008	1.099
SL. Intrins.	0.532	0.010	0.129	0.226	0.861	<.001	3.125
SL. Extrin.	0.509	0.077	0.042	0.287	0.872	<.001	3.036

Los resultados observados en la tabla N° 28, muestra que el modelo propuesto cumple con todos los criterios estadísticos de Bondad de Ajuste. Dentro de estos tenemos el Tenenhaus, con un valor observado de 0.407, el cual se considera grande, debido a que es mayor a 0.36 por criterio.

Además de ello, de acuerdo a los resultados complementarios de la Bondad de Ajuste se encuentra una Multicolinealidad ($VIF = 2.025$), el cual se considera ideal si es menor a 3.3.

En conclusión, los resultados obtenidos permiten probar cuan bueno es y aceptar el modelo teórico propuesto.

Tabla 28 Estadísticos de Bondad de Ajuste del modelo propuesto
Fuente. Elaborado por el estadístico

Estadístico	Valor observado	Criterio
Average path coefficient (APC)=	0.436	$p < 0.001$
Average R-squared (ARS)	0.218	$p = 0.029$
Average adjusted R-squared (AARS)=	0.200	$p = 0.038$
Average full collinearity VIF (AFVIF)=	2.025	Aceptable si ≤ 5 , Idealmente ≤ 3.3
Tenenhaus GoF (GoF)=	0.407	Pequeño ≥ 0.1 , Medio ≥ 0.25 , Grande ≥ 0.36
Sympson's paradox ratio (SPR)	1.000	Aceptable si ≥ 0.7 , Idealmente = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)	1.000	Aceptable si ≥ 0.9 , Idealmente = 1
Statistical suppression ratio (SSR)=	1.000	Aceptable si ≥ 0.7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=	0.875	Aceptable si ≥ 0.7

El análisis de la influencia específica de la variable independiente sobre las variables dependientes, planteadas en el modelo y que son analizadas a través de la Razón Crítica (RC), presentadas en la Tabla N° 29 y la Figura N° 13 permiten apreciar que las variables de Estilo de Liderazgo, Estilo de Toma de decisiones y Satisfacción laboral son estadísticamente significativas con la variable independiente Autoeficacia Profesional; mientras que la variable de Estilo de Comunicación no guarda relación estadísticamente significativa. Por lo tanto, el Estilo de Liderazgo, Estilo de Toma de decisiones y Satisfacción laboral son relevantes para conformar el modelo, dichas relaciones son:

- 1) La Autoeficacia Profesional influye positivamente sobre los Estilos de Liderazgo ($\beta = 0.387$)
- 2) La Autoeficacia Profesional influye positivamente sobre los Estilos de Comunicación ($\beta = 0.202$)
- 3) La Autoeficacia Profesional influye negativamente sobre la Toma de Decisiones ($\beta = -0.483$)
- 4) La Autoeficacia Profesional influye positivamente sobre la Satisfacción Laboral ($\beta = 0.671$)

Tabla 29 Valores de las regresiones del modelo de ecuaciones estructurales
Fuente. Elaborado por el estadístico

Variable	Beta	Error	Sig.
Autoeficacia			
Liderazgo	0.387	0.127	.002
Comunicación	0.202	0.137	.074
Toma de decisiones	-0.483	0.126	< .001
Satisfacción	0.671	0.114	< .001

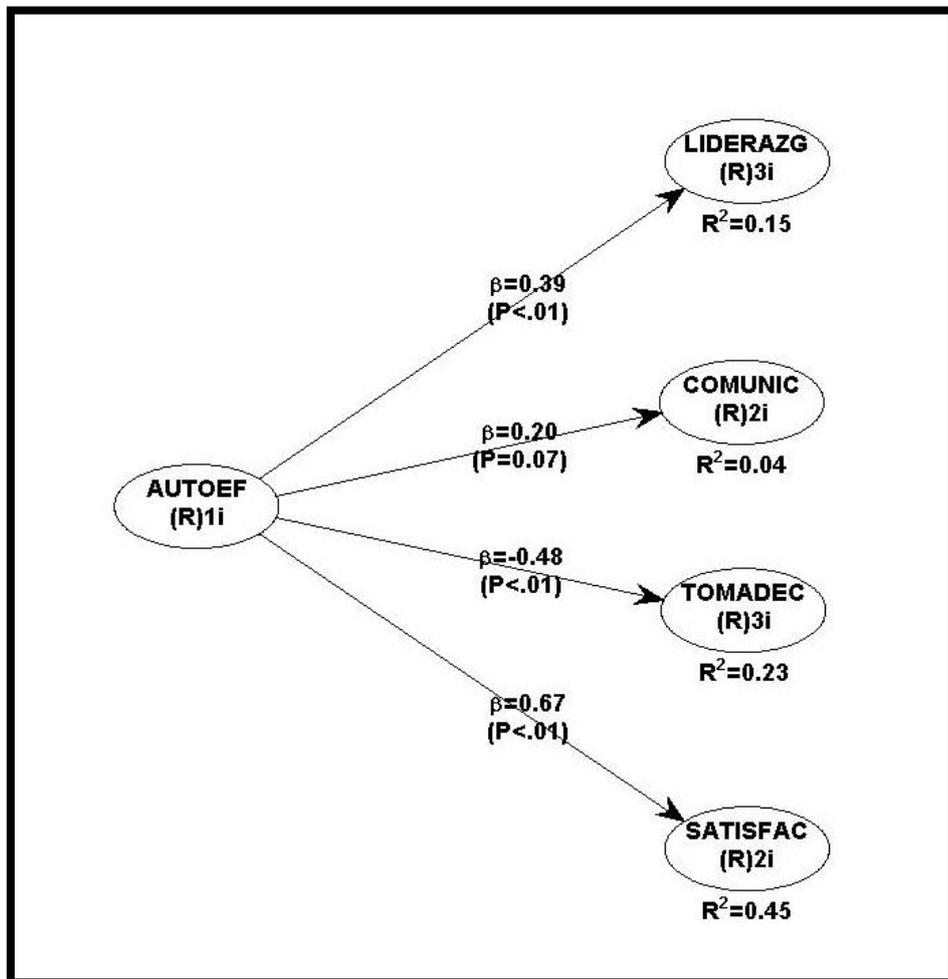


Figura 13 . Modelo de ecuaciones estructurales
Fuente. Elaborado por el estadístico

En los resultados del análisis de la influencia que tiene la variable independiente sobre las dependientes, se puede observar en la Tabla N° 30 que de acuerdo con la varianza la Satisfacción laboral es la que más impacto tiene con la variable independiente, seguido del Estilo de Toma de decisiones y el Estilo de Liderazgo; el Estilo de Comunicación no tiene gran impacto con la variable independiente.

Tabla 30 Análisis de la influencia de la Autoeficacia sobre las variables estudiadas
Fuente. Elaborado por el estadístico

	Tamaño del efecto	R ²	R ² Ajustado	Q
Autoeficacia				
Liderazgo	0.150	0.150	0.013	0.151
Comunicación	0.041	0.041	0.019	0.053
Toma de decisiones	0.233	0.233	0.216	0.237
Satisfacción	0.450	0.450	0.437	0.458

Contraste de hipótesis específicas

5.5.2 Análisis correlacional

H1: Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y los factores del estilo de liderazgo en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

Ho: No existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y los factores del estilo de liderazgo en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

En el análisis de la primera hipótesis específica, en la Tabla N° 31, indica que solo existe una relación significativa entre la dimensión Transformacional y la Autoeficacia Profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015; realizado a través de la correlación de Spearman, la cual permite observar que existe una correlación significativa y positiva ($\rho = 0.361$). Por otro lado, no existe una relación significativa con las dimensiones Transaccional y Laissez Faire, ya que su valor de significancia es mayor a 0.15.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 31 Correlaciones entre los Factores de Liderazgo y Autoeficacia Profesional
Fuente. Elaborado por el estadístico

Liderazgo	Autoeficacia profesional rho	Sig.
Transformacional	.361	.015
Transaccional	-.044	.777
Laissez Faire	-.038	.806

H2: Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y el estilo de comunicación en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

Ho: No existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y el estilo de comunicación en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

En el análisis de la segunda hipótesis específica, en la tabla N° 32, indica que solo existe una relación significativa entre la dimensión No asertiva y la Autoeficacia Profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015;

realizado a través de la correlación de Spearman, la cual permite observar que existe una correlación significativa y negativa ($\rho = -0.298$). Por otro lado, no existe una relación significativa con la dimensión Asertiva, ya que su valor de significancia es mayor a 0.05.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 32 Correlaciones entre estilos de comunicación y Autoeficacia Profesional
Fuente. Elaborado por el estadístico

Estilo de Comunicación	Autoeficacia profesional rho	Sig.
Asertiva	.200	.118
No Asertiva	-.298	.047

H3: Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de toma de decisiones en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

Ho: No existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de toma de decisiones en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

En el análisis de la tercera hipótesis específica, en la tabla N° 33, indica que solo existe una relación significativa con todas las dimensiones y la Autoeficacia Profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015; realizado a través de la correlación de Spearman, la cual permite observar que con la dimensión Vigilancia existe una correlación significativa y positiva ($\rho = 0.326$). Por otro lado, existe una correlación negativa con las dimensiones de Transferencia y de Hipervigilancia y Procastinación.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 33 Correlaciones entre Toma de decisiones y Autoeficacia Profesional
Fuente. Elaborado por el estadístico

Toma de decisiones	Autoeficacia profesional	Sig.
	ρ	
Transferencia	-.312	.037
Vigilancia	.326	.029
Hipervigilancia y Procrastinación	-.312	.037

H4: Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

Ho: No existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.

En el análisis de la cuarta hipótesis específica, en la tabla N° 34, indica que solo existe una relación significativa con las dos dimensiones y la Autoeficacia Profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015; realizado a través de la correlación de Spearman, la cual permite observar que también existe una correlación positiva con la Intrínseca y la Extrínseca, ($\rho = 0.560$) y ($\rho = 0.667$) respectivamente.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 34 Correlaciones entre Satisfacción laboral y Autoeficacia Profesional
Fuente. Elaborado por el estadístico

Satisfacción Laboral	Autoeficacia profesional	Sig
	ρ	
Intrínseca	.560	<.001
Extrínseca	.667	<.001

CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Discusión

Se consideró pertinente realizar el análisis psicométrico del conjunto de las escalas aplicadas en la presente investigación. De acuerdo a los resultados del análisis de la escala de estilos de liderazgo Transformacional, presenta ítems que son estadísticamente significativos ($p < 0.05$), es decir, todos los ítems son aceptados. Por consiguiente, todos los ítems son relevantes para constituir dicha escala. Por otra parte, la confiabilidad por consistencia interna, realizado con el coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.891 que alcanza un nivel confiable.

Además, el análisis de la escala de liderazgo transaccional, presenta ítems que son estadísticamente significativos ($p < 0.05$), es decir, todos los ítems son aceptados. Por consiguiente, todos los ítems son relevantes para constituir dicha escala. Por otra parte, la confiabilidad por consistencia interna, realizado con el coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.718 que alcanza un nivel confiable.

Asimismo, el análisis de la escala de liderazgo laissez faire, presenta ítems adecuados y dentro del rango ($p < 0.05$) para ser considerados estadísticamente significativos. Por consiguiente, todos los ítems son relevantes para constituir dicha escala. Por otro lado, la confiabilidad por consistencia interna, realizado con el coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.777 lo que permite concluir que la escala de liderazgo laissez faire presenta confiabilidad.

También, el análisis de la escala de comunicación asertiva, presenta ítems estadísticamente significativos, ya que todos están dentro del rango ($p < 0.05$); en otras palabras, todos los ítems son aceptados. Por ende, los ítems de dicha escala son relevantes para su conformación. Es más, la confiabilidad por consistencia interna, realizado con el coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.781 lo que permite mencionar que la escala de comunicación asertiva presenta confiabilidad.

Consideremos ahora el análisis de la escala de comunicación no asertiva, en ello presenta ítems estadísticamente significativos ($p < 0.05$), por lo que todos los ítems son aceptados. Dicho de otra manera, todos los ítems son relevantes para su conformación. Con respecto a la confiabilidad por consistencia interna, realizado con el coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.937 lo que permite afirmar que supera con altas expectativas su confiabilidad.

En el siguiente punto trata del análisis de la escala de toma de decisiones, procrastinación e hipervigilancia, donde se resultó que todos los ítems son estadísticamente significativos ($p < 0.05$), por lo que todos los ítems son aceptados. Lo dicho hasta aquí supone que, todos los ítems son relevantes para su conformación. A su vez, la confiabilidad por consistencia interna, realizado con el coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.763 lo que permite sostener que la escala está dentro de los parámetros confiables.

En lo que toca al análisis psicométrico de la escala de toma de decisiones, transferencia, en la cual también se presentan ítems adecuados y conformes ($p < 0.05$), son estadísticamente significativos y por consiguiente, son aceptados. Así mismo, permite que todos los ítems son relevantes para dicha escala. Se debe agregar que la confiabilidad por consistencia interna, realizado con el coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.767 lo que permite afianzar que es confiable.

En relación con el análisis de la escala de toma de decisiones, vigilancia, donde se presentan ítems que fluctúan en los parámetros ($p < 0.05$), se puede afirmar que los ítems son estadísticamente significativos y aceptados. En el caso de la confiabilidad por consistencia interna, realizado con el coeficiente de Alfa de Cronbach asciende a 0.763, con ello se afirma que la escala es confiable.

Acercas del análisis de la escala de satisfacción laboral, intrínseca, los ítems presentados fluctúan en los parámetros ($p < 0.05$), los cuales son estadísticamente significativos y aceptados. Se debe agregar que todos los ítems son relevantes para la conformación de dicha escala. Consideramos ahora la confiabilidad por consistencia interna, realizado con el coeficiente de Alfa de Cronbach que asciende a 0.832, con ello se considera que la escala tiene confiabilidad.

Asimismo, el análisis de la escala de satisfacción laboral, extrínseca, los ítems se observan que son estadísticamente significativos ($p < 0.05$), por lo que todos ellos son aceptados y de acuerdo a ello, son relevantes para conformación de dicha escala. Por otra parte, la confiabilidad por consistencia interna, realizado con el coeficiente de Alfa de Cronbach que asciende a 0.8325 lo que permite afirmar que la escala supera los niveles de confiabilidad.

Asimismo, el análisis de la escala de autoeficacia, presenta ítems estadísticamente significativos, ($p < 0.05$) por lo que todos los ítems son aceptados. Además, permite que todos los ítems sean relevantes para su conformación. Cabe señalar que la confiabilidad por consistencia interna, realizado con el coeficiente de Alfa de Cronbach que asciende a 0.880 lo que supera su nivel de confiabilidad.

Los resultados del análisis de la Prueba de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de las variables estudiadas fueron realizados a través de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual permitió concluir que las dimensiones presentaron una adecuada distribución de manera que fue factible aplicar los análisis estadísticos más óptimos y obtener resultados relevantes.

En la presente investigación como hipótesis general se postula que existe una posible relación significativa entre el estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral y la autoeficacia profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015. Los resultados demuestran que el análisis de la validez del modelo propuesto de acuerdo a la Prueba de Bondad de Ajuste a través de la prueba de Kolmogorov- Smirnov, alcanzó valores permitidos para demostrar que el modelo propuesto es válido. Por otro lado se realizó un análisis de las variables, dando como resultado que

todas las variables presentan coeficientes de confiabilidad compuesta y coeficientes de Alfa de Crombach altos. Además se realizó el análisis de la validez convergente y discriminante de las variables para demostrar que todos los indicadores dentro de cada variable han sido los adecuados.

Por otra parte, el análisis de las influencias específicas nos permite apreciar que la autoeficacia profesional influye positivamente sobre los estilos de liderazgo ($\beta = 0.387$). La autoeficacia profesional influye positivamente sobre los estilos de comunicación ($\beta = 0.202$). La autoeficacia profesional influye negativamente sobre la toma de decisiones ($\beta = -0.483$). La autoeficacia profesional influye positivamente sobre la satisfacción laboral ($\beta = 0.671$).

En relación a los hallazgos encontrados sobre la influencia de la Autoeficacia Profesional, este está asociado positivamente con el estilo de liderazgo, estilo de comunicación y satisfacción laboral, estos resultados son corroborados con el planteamiento de la teoría cognitiva social de Bandura (1997) quien postula que la autoeficacia ejerce una profunda influencia en la elección de tareas y actividades, en el esfuerzo y perseverancia, siendo la autoeficacia una percepción de las personas acerca de su propia eficacia que se alza como un requisito fundamental para desarrollar con éxito las acciones conducentes al logro de los objetivos personales. También los resultados coinciden con los resultados encontrados de Whitembury, B. (2013) quien observó sistemáticamente asociaciones directas y moderadas entre los constructos de autoeficacia, expectativa y desempeño, en su

investigación sobre las “Relaciones entre la autoeficacia, las expectativas de resultado y el desempeño deportivo en jugadores de rugby del Campeonato Metropolitano de Lima”.

En la presente investigación se postula como la primera hipótesis específica, la posibilidad que exista una relación significativa entre los factores del estilo de liderazgo y la autoeficacia profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015. Los resultados demuestran que en dicha asociación existe una relación significativa entre la dimensión Transformacional y la Autoeficacia Profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015; con una correlación significativa y positiva ($\rho = 0.361$). Por el contrario, no existe una relación significativa con las dimensiones Transaccional y Laissez Faire, y además tienen correlación negativa. Con esto quiere decir que en los egresados de la especialidad de puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau” los resultados demuestran que la relación es directamente proporcional entre la variable Autoeficacia Profesional y el estilo de liderazgo Transformacional; es decir, a mayor autoeficacia profesional, mayor será el liderazgo transformacional. Esto es corroborado con la teoría de Bass B. (1986) quien señala que el liderazgo transformacional se focaliza exclusivamente en los intercambios que se producen entre el líder y los seguidores, en la clarificación de objetivos y metas, y la sanción derivada según se alcancen o no las mismas; además enfatiza en como los seguidores trascienden sus propios intereses personales por los objetivos del grupo o de la institución para alcanzar

niveles óptimos de rendimiento. Así tenemos que Bandura (1997) en su teoría cognitiva social menciona que la autoeficacia ejerce una gran influencia en la elección de tareas y actividades. Es por ello que se puede concluir una alta relación entre el Liderazgo Transformacional y la Autoeficacia Profesional. También tenemos los hallazgos encontrados en León (2015) en su tesis “El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013”, en donde señala que se realizó una investigación tomando en cuenta dos factores: Clima Organizacional y Estilo de liderazgo. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013.

Los resultados obtenidos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigadas al aplicar la formula Pearson con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,912 y el valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación muy alta, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia.

Así mismo se postula como la segunda hipótesis específica, la posibilidad que exista una relación significativa entre los factores del estilo de comunicación y la autoeficacia profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015. Los resultados demuestran que en dicha asociación existe una relación significativa entre la comunicación no asertiva y la Autoeficacia Profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015; la cual permite observar que existe una correlación significativa y negativa ($\rho = -0.298$). Por otro lado, no existe una relación significativa con la dimensión Asertiva, que además tiene una correlación positiva. En otras palabras, los resultados demuestran que la relación entre la variable Autoeficacia Profesional y el estilo de comunicación No asertiva tienen una relación de proporcionalidad indirecta; o sea, a menor comunicación No asertiva, mayor la autoeficacia profesional en los egresados de la especialidad de puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015. Esto se puede corroborar en la investigación de Sosa M. (2011), cuyo título es “Influencia de la asertividad en el estilo comunicacional de los miembros de pareja de entre uno y cinco años de convivencia en la Ciudad de Rosario”, en donde el objetivo principal es investigar qué tipo de relación existe entre la asertividad de cada uno de los integrantes de la pareja y el estilo comunicacional que ésta adquiere.

Para obtener esta información se han entrevistado e implementado cuestionarios a una muestra teórica de 25 parejas heterosexuales de uno a cinco años de convivencia, en la cual en la pareja n° 10 se encontró

saturación de datos. Esta tarea se realizó en la ciudad de Rosario, Distrito Centro.

Se ha encontrado que sólo el 30% de las parejas son ambos asertivos, mientras que el 70% restante posee estilos comunicacionales agresivos o pasivos.

Las parejas cuyos ambos integrantes son asertivos, se comunican mejor entre sí, y esto deriva en una mejor calidad de pareja. Cuanta mayor diferencia haya en el estilo comunicacional de cada uno de los miembros de la pareja, más baja es la calidad de comunicación entre ellos, y menor ajuste diádico. Esto último también ocurre en aquellas parejas donde ambos miembros poseen estilos comunicacionales agresivos o pasivos. Por lo tanto, se ha comprobado la hipótesis de esta investigación, a saber: A mayor asertividad de los integrantes de la pareja, mayor calidad de estilo comunicacional.

Asimismo, continuando con la tercera hipótesis específica de la presente investigación en donde se postula que existe una posible relación significativa entre todas las dimensiones del estilo de toma de decisiones y la autoeficacia profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM "Almirante Miguel Grau", 2015; la cual permite observar que existe una relación significativa y positiva ($\rho = 0.326$) con la dimensión Vigilancia. Por otro lado, existe una relación significativa y negativa con las dimensiones de Transferencia y de Hipervigilancia y Procrastinación. Los

resultados demuestran que la relación entre la variable Autoeficacia Profesional y el estilo de Toma de decisiones, vigilancia, tienen una relación directamente proporcional; o sea, a mayor autoeficacia, mayor será la vigilancia en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015. Además, existe una relación inversa proporcional entre las dimensiones de transferencia e hipervigilancia y procrastinación, es decir, a mayor transferencia e hipervigilancia y procrastinación, menor será la autoeficacia profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015. Esto se corrobora en la investigación de Rodríguez (2007), cuyo título fue “Estilos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas” en donde se pretende describir las variables y relaciones que existen entre el estilo de liderazgo transformacional y transaccional, la toma de decisiones estratégicas y la eficacia de la organización. Para ello se realizó un trabajo de campo en el cual se obtuvo información de 93 pequeñas y medianas empresas, se analizaron los datos mediante técnicas econométricas y se discuten los resultados, estableciendo sus limitaciones, alcances e implicancias. Los resultados sugieren que existe una relación positiva y significativa entre la calidad del diseño de las decisiones estratégicas y la eficacia. A su vez, la racionalidad y la politización son variables del proceso de toma de decisiones estratégicas que resultan ser significativas para explicar la calidad del diseño de la estrategia. Se descubre que la racionalidad y la politización del proceso resultan de la flexibilidad y la congruencia de valores del equipo de alta dirección, aspectos determinados directamente por el estilo de liderazgo

transformacional. En consecuencia, se encuentra soporte a la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la eficacia, relación que se genera a través del proceso de toma de decisiones estratégicas. Sin embargo, también se demuestra que el estilo de liderazgo transaccional no tiene un impacto estadísticamente significativo sobre la toma de decisiones estratégicas.

Y por último, tenemos a la cuarta hipótesis específica de la presente investigación en donde se postula que existe una posible relación significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la autoeficacia profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015; la cual permite observar que también existe una relación significativa y positiva entre la Satisfacción Intrínseca y la autoeficacia profesional ($\rho = 0.560$) y también una relación significativa y positiva entre la Satisfacción Extrínseca y la autoeficacia laboral ($\rho = 0.667$). Es necesario resaltar que, las dos dimensiones presentan una relación directamente proporcional; es decir, que a mayor satisfacción laboral intrínseca, mayor será la autoeficacia profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015, y a mayor satisfacción laboral extrínseca, mayor será la autoeficacia profesional en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015. Esta conclusión es corroborada en la investigación de Camposeco F. (2012) cuya tesis es “La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico”, en donde el objetivo de esta investigación es evaluar el

modelo teórico que describe las relaciones que involucran las cualidades personales, incluyendo la autoeficacia y la orientación motivacional, con las variables asociadas a logros en matemáticas, entre los alumnos y alumnas españoles y latinoamericanos de primera y segunda generación del segundo año de bachillerato del área de ciencias. Para esta investigación se contó con 1552 participantes.

Por lo tanto, los resultados de este estudio proveen información de cómo la autoeficacia y la orientación motivacional influyen en el desempeño en matemáticas a través de lo étnico.

Los alumnos y alumnas con mayor autoeficacia también reportan mayor motivación intrínseca, ya que tienen confianza en su habilidad para usar el conocimiento al resolver problemas de matemáticas. Además, esos estudiantes que tienen poca autoeficacia en matemáticas se matriculan en cursos de matemáticas sólo cuando se ven obligado a ello. Como resultado, esos estudiantes reportaron mayores niveles de motivación extrínseca debido a que ellos determinaron que su involucramiento en matemáticas es predominantemente causado por causas externas.

6.2 Conclusiones

- La presente investigación al aplicar el análisis del modelo de ecuaciones estructurales determinó la influencia que existe de la autoeficacia profesional sobre los estilos de liderazgo, estilos de comunicación, estilos de toma de decisiones y satisfacción laboral. Desde la teoría de Bernard Bass hasta la teoría de Albert Bandura nos han permitido entender la influencia y relación que existe desde la autoeficacia profesional sobre cada una de las variables de estudio.
- Luego de analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la autoeficacia profesional, se encontró una correlación positiva y significativa respecto a la dimensión Transformacional en el contexto de los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015.
- Además, al analizar la relación entre los estilos de comunicación y la autoeficacia profesional, se halló una correlación positiva pero, sin significancia respecto a la dimensión Asertiva; por otra parte, hay una correlación negativa y significativa con la dimensión No asertiva en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015.
- Asimismo, con el análisis de la relación entre los estilos de toma de decisiones y la autoeficacia profesional, se acertó que hay correlación significativa con las tres dimensiones; sin embargo, existe una correlación positiva solo con la dimensión Vigilancia, aunque con las dimensiones Transferencia y la dimensión Hipervigilancia y Procrastinación existe

correlación negativa en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015.

- Con respecto al análisis de la relación entre satisfacción laboral y la autoeficacia profesional, se observa que hay correlación estadísticamente significativa y además correlación positiva con las dos dimensiones, Intrínseca y Extrínseca en los egresados de la especialidad de Puente de la ENAMM “Almirante Miguel Grau”, 2015.

6.3 Recomendaciones

La ENAMM “Almirante Miguel Grau” durante el desarrollo de la formación profesional de los cadetes, futuros egresados, de la especialidad de Puente se debe enfatizar en el desarrollo de dichas competencias: autoeficacia profesional, estilos de liderazgo, estilos de comunicación, estilo de toma de decisiones y la satisfacción laboral y de esta manera formar profesionales altamente competitivos en el sector naviero.

Desarrollar programas de formación de habilidades blandas, por ejemplo talleres de liderazgo a fin de promover el estilo de liderazgo transaccional y potenciar el estilo de liderazgo transformacional

Además desarrollar programas de habilidades sociales entre ellos talleres de comunicación asertiva con la finalidad de que el cadete una vez egresado pueda expresar sus ideas, opiniones y derechos sin miedos y sin restricciones en un marco del respeto mutuo.

También implementar programas con la finalidad de desarrollar adecuados estilos de toma de decisiones, sugerimos charlas, seminarios y talleres; por ejemplo en el fortalecimiento de métodos de toma de decisiones con el fin de reforzar la dimensión vigilancia, ya que de acuerdo a los análisis correlativos nos indica que a mayor vigilancia, mayor autoeficacia profesional.

Por otro lado, programar seminarios de gestión del clima laboral abordando, ya que las propuestas de mejora para este tipo de gestión permitirán lograr el aumento de la satisfacción laboral dentro de un grupo o colectivo.

Finalmente, es imprescindible ejecutar planes, seminarios, talleres y programas de Autoeficacia Profesional con la finalidad de que el cadete crea en su capacidad, se sienta convencido de ella para poder llevar a cabo cualquier tipo de tarea o actividad que aborde las pueda hacer. Que sea capaz de determinar el tiempo y esfuerzo para poder llegar al éxito.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas

Alburqueque Alcántara, Lisset Evelyn. (2016). *Estilo de liderazgo percibido en líder y miembro de comunidades universitarias LGBT*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Psicología social.

Angeloni, Maria Terezinha. (2003), *Elementos intervenientes na tomada de decisão. Ciência da informação*. Professora doutora, do Departamento e Curso de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Balaguer Isabel. (1994), *Entrenamiento psicológico en el deporte*. Editorial: Albatros.

Bandura, Albert. (1977). *Self- efficacy: the exercise of control*. Nueva York: W.H. Freeman.

Bandura, Albert. (1982) *Teoría del Aprendizaje Social*. Madrid: Espasa Calpe.

Bandura, Albert. (1987). *Pensamiento y Acción*. Barcelona, España: Martínez Roca.

Bandura, Albert. (1997). *Self Efficacy: the exercise of control*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bass, Bernard. (1960). *Liderazgo, Psicología y Conducta Organizacional*.

Bass, Bernard M. (1985). "*Leadership and Performance Beyond Expectations*".
New York: Free Press.

Burns, James MacGregor. (1978). *Leadership*. Editorial: New York: Harper & Row,
©1978.

Boyatzis, Richard E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Editorial: John Wiley & Sons, New York.

Braverman, Jerome B. (1986) *Toma de Decisiones en administración*. México,
Editorial: Limusa

Caballo, Vicente E. (1993). *Manual de evaluación y entrenamiento de las
habilidades sociales*. Madrid: Siglo Veintiuno. Edición: ilustrada,
reimpresa

Camposeco Torres, Flor de María. (2012). *La autoeficacia como variable en la
motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un
criterio étnico*. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de
Educación. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación.

Chiavenato, Idalberto. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital
humano de las organizaciones. (7ma ed.)*. Santa Fe de Bogotá:
McGraw Hill Interamericana. Editor: Jesús Mares Chacon.

Dessler, Gary. (1979). *Organización y Administración: enfoque situacional*.
México: Prentice Hall.

Dessler, Gary. (1999). *Administración de Personal. (2° Ed.)*. México: Prentice Hall.

Fernsterheim, Herbert. y Baer, Jean. (1976). *Don't say yes when yo want to say
no*. Barcelona. Grijalbo. © 1976, Ediciones Grijalbo, S.A

- Gálvez, Ysabel. (2007). *Motivaciones Internas que inciden en el Personal Directivo, Docente y Administrativo de Instituciones Educativas de la UGEL 02 del Distrito de Independencia, Lima*: Universidad de Lima, Escuela de Postgrado.
- González, Álvaro. (1977). *Comportamiento Organizacional*.
- Hellriegel, Don. (2004). *Comportamiento organizacional*. México DF: International Thompson Editorial.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; y Baptista, Pilar. (2006). *Metodología de la Investigación*. 5ta edición. McGraw Hill
- Herzberg, Frederick; Mausner Bernard y Snyderman Barbara Bloch (1993). *The Motivation To Work* Organization and Business. New Jersey: Transaction Publishers.
- Howard, Warren. (1987). *Diccionario de psicología Howard*.
- Huse, Edgard F. y Bewditch, James. (1974). *El Comportamiento Humano en la Organización*. México
- Kast, Freemont. (1979). *Administración de las Organizaciones*. Editorial Mc GranW-Hill.

Kelly, George. (1955). *The psychology of personal constructs. Vol. I, II*, New York: Norton.

Lega L., Caballo, V. y Ellis A. (1997). *Teoría y Práctica de la Teoría Racional Emotiva – Conductual*. Madrid y México: Siglo Veintiuno.

Lewis, H. W. (1999). *El arte y la ciencia de las decisiones correctas*. Ed. Deusto, España.

McClelland, David. Clarence. (1987). *Human Motivation*. Boston University. Cambridge University Press

Mc Grath, J. (1976) *Stress and behaviour in organizations*. En M.D. Dunnette (Ed) *Hanbook of Industrial and Organization Psycholgy*.

Moody, Paul E. (1991). *Toma de decisiones gerenciales*. Bogotá: McGraw Hill.

Ramón Sopena. (1980). *Diccionario Enciclopédico Ilustrado*. Ed. Sopena. Barcelona.

Restrepo Yepes, Olga Cecilia. (2006). *Investigación jurídica y sociojurídica en Colombia – Resultados y avances en investigación*. Universidad de Medellín. Editora: Lorenza Correa Restrepo.

Robbins, Stephen P. (1987). *Administración teórica y práctica*. Prentice-Hall
Hispanoamerica S.A. Mexico.

Robbins, Stephen P. (2003). *Fundamentos de Administración*. (3°.Ed.), México:
Prentice Hall.

Rodríguez-Ponce, Emilio (2007). *Estilos de liderazgo, toma de decisiones
estratégicas y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas
empresas*. Ingeniero Comercial, Universidad de Tarapacá (UTA),
Chile.

Sánchez Carlessi, Héctor y Reyes Romero, Carlos. (2002). *Metodología y diseños
en la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
Editorial Universitaria.

Selye, Hans. (1956). *The stress of life*. Edit. McGraw-Hill.

Sosa, María Alejandra. (2011). *Influencia de la asertividad en el estilo
comunicacional de los miembros de parejas de entre uno y cinco
años de convivencia en la ciudad de rosario*. Universidad Abierta
Interamericana. Facultad de Psicología, Argentina.

Spencer, Lyle M. y Spencer, Signe M. (1993). *Competence at work, models for
superior performance*, John Wiley & Sons, Inc., Usa.

- Torres Acuña, William Jesús. (2003). *Utilización de internet y el bienestar psicológico en estudiantes universitarios de alto y bajo nivel de acceso a la tecnología de información por computadora*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Valiante, Giovanni. (2000). *Writing Self-efficacy and Gender Orientation. A developmental Perspective. A Dissertation Proposal*. Atlanta: Emory University.
- Vargas Gálvez, Pablo Martín. (2007). *Influencia de la Motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la universidad nacional san antonio abad del cusco*. Escuela de posgrado Facultad de Psicología, Título para optar el grado de Doctor en Psicología. UNMSM.
- Watzlawick, Paul; Beavin, Janet H. y Jackson, Don D. (2002). *Teoría de la comunicación humana, Tiempo Contemporáneo*. Buenos Aires. Pensamiento sistémico de la Escuela de Palo Alto.
- Weinberg S., Robert y Gould, Daniel, *Fundamentos de psicología del deporte y el ejercicio físico*. 4ta Edición. Especialidad: Ciencias de la Actividad Física - Medicina del Deporte

Whittembury Isla, Bryan Manuel. (2013). *Relaciones entre la autoeficacia, las expectativas de resultado y el desempeño deportivo en jugadores de rugby del Campeonato Metropolitano de Lima*. Pontifica Universidad Católica del Perú.

Wilkinson, J. y Canter, S. (1982). *Social skills training manual*. Assessment, programme design and management of training. Chichester: John Wiley & sons.

Referencias Hemorográficas

María Eugenia Agudelo Bedoya y Piedad Estrada Arango. (2012).

Constructivismo y construccionismo social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias de estas corrientes teóricas. Bolivia.

Universidad Privada del Valle. P. 356

Alcaraz Romero, V. y Bouzas Riaño, A. (1998). *Las aportaciones mexicanas a la*

psicología. México. Universidad Nacional Autónoma de México,

Universidad de Guadalajara. Pp. 686 – 692

Ansorena Cao, Álvaro. (1996). *15 casos para la Selección de Personal con Éxito,*

Barcelona, Paidós Empresa. Grupo Planeta (GBS) P.26

Appley, Mortimer H. y Trumbull, Richard A. (1967). *On the concept of*

psychological stress. En M. H. Appley y R. Trumbull (Eds.),

Psychological Stress. Pp. 1-13.

Beltrán, S., Benavent A., Garay, A., García, N., Hernández, V., Lozano, S., Pena,

M. y Repetto, E. (2009). *Formación en competencias*

socioemocionales Libro del Formador. p.245

Borden, George A. (1974). *Introducción a la teoría de la comunicación humana.*

Editorial: Editora Nacional p.94

Carnoy, M.; Castells, M. y Benner, C. (1997). *Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley.*

Revista International Labour. p.136

Cotler, Sherwin B. y Guerra, Julio J. (1976). *Assertion training a humanistic behavioral guide to self dignity. Champaign, EEUU.* p.37

De Fleur Melvin L. y Ball-Rokeach Sandra. (1986). *Theories of Mass Communication.* Editorial: Editorial Paidós Pp. 30, 42.

Fischman, David. (2005). *El líder transformador I.* Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Editorial: Planeta p.191

García Rojas, Antonio Daniel. (2010). *Estudio sobre la asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación Social.* Universidad de Huelva, España. © XXI, Revista de Educación, 12 (2010). ISSN: 1575 - 0345. Universidad de Huelva. p. 229

Garrido, I. (1986). *La motivación escolar: determinantes sociológicos y psicológicos del rendimiento.* En J. Mayor (Dir.), Sociología y Psicología Social de la Educación. Madrid; Anaya. Pp. 122-151.

Godoy, D., Godoy, J., Lopez, I., Martinez, A., Gutierrez, S., y Vazquez, L. (2008). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Autoeficacia para el*

Afrontamiento del Estrés (EAEAE). Psicothema 2008, Vol. 20, N°1.
Pp.155-165

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; y Baptista, Pilar. (2014). *Metodología en la Investigación (6ta.ed.)*, México D.F, McGraw-Hill Interamericana México. p. 152.

Hugo Dardón, Víctor. (2014). *Sistemas de información*. Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Escuela de Gestión Pública. Licenciatura en Administración Pública. pp. 9 - 10

Jiménez Sánchez, Ana Concepción. (2007). *Análisis de la toma de decisión en los deportes colectivos: Estrategias de las jugadoras aleros de baloncesto en posesión del balón*. Editorial deportiva: Wanceulen. Pp. 29 - 30.

Kleinke, Chris L. (1995). *Principios comunes en psicoterapia*. 4ta edición. España. Editorial: Desclée De Brouwer. p.126

Lazarus, Richard S. y Folkman, Susan. (1966). *Estrés y procesos cognitivos* *Biblioteca de psicología, psiquiatría y salud Barcelona*. Editorial: Martínez Roca Pp. 182, 43

Locke, E.A. (1976). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo*, en *Dunnette*. Manual de psicología industrial y organizacional. Rand Mc

Nally college Ed. (Estados Unidos, Chicago). pág. 607

Loyd, Sam. (1993). *La comunicación en el aula*. España. Asertividad. p.7

Luna Bernal, Alejandro César Antonio y Laca Arocena, Francisco Augusto
Vicente. (2014). *Patrones de toma de decisiones y autoconfianza en
adolescentes bachilleres*. Párr. 14

Olaz, Fabián. O. (2001). *La Teoría Social Cognitiva de la Autoeficacia.
Contribuciones a la Explicación del Comportamiento Vocacional*.
Título de Licenciado en Psicología. Facultad de Psicología. U.N.C.
Argentina. p.23

Organización Internacional del Trabajo. (2015). p.9

Osgood, Charles E. (1961). *Some Terms and Associated Measures for Talking
About. Communication*. Urbana, Illinois: Institute for Communication
Research. p. 48

Paico Ruiz, Marcos José. (2015). *Estilo de comunicación y aserción en la
percepción de la relación de pareja del distrito de Paiján*. Universidad
Nacional Mayor de San Marcos. p. 30.

Peñafiel, Eva y Serrano, Cristina. (2010). *Habilidades Sociales*. Editorial: Editex
p.17

Preciado Sánchez, Alma Cecilia. (2006). *Universidad Panamericana, Modelo de evaluación por competencias laborales*. Editorial: p.24

Rodrigo Alsina, Miquel. (2006). *Teorías de la comunicación. Ámbitos, métodos y perspectivas*. Editorial: Publicaciones Cruz O. Universidad Panamericana. pp. 167-168.

Rodríguez Trujillo, Nelson. (1999). *Selección Efectiva de Personal Basado en Competencias*. XXVII Congreso Interamericano de Psicología Caracas, Venezuela. p. 45

Rodríguez Cotilla, Z. (2000). *Teoría de la decisión multicriterio: un enfoque para la toma de decisiones*. Revista: Economía y desarrollo, 126 (1). p. 40

Rubio Domínguez, Pedro. (2008). *Introducción a la Gestión Empresarial*, Editorial: Instituto Europeo de Gestión Empresarial. pp. 102 – 109.

Shamir,B., House,R., Arthur, M. (1993). *The motivational effects of charismatic leadership. A self-concept based theory*, Organization Science. Pp. 1-17.

Vargas Gálvez, Pablo Martín. (2012). *La satisfacción laboral en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho*.

Pontificia Universidad Católica del Perú. p.18.

Wolpe, Joseph. (1977). *La práctica de la terapia de conducta*. México, Trillas. p. 229.

Referencias electrónicas

Angulo, S., Bárcena, J., Barrio, J., Iglesias, H. y Silvestre, J. (2016). *El liderazgo*.

Recuperado el 02 de junio de 2016, de

http://www.academia.edu/9141795/Qu%C3%A9_es_el_liderazgo

Brousseau, K., Driver, M., Hourihan, G. y Larsson, R. (2006). *El estilo de toma de*

decisiones del ejecutivo experimentado. Recuperado el 09 de junio

de 2016, de [http://colecciondedatos.blogspot.pe/2012/07/el-estilo-de-](http://colecciondedatos.blogspot.pe/2012/07/el-estilo-de-toma-de-decisiones-del.html)

[toma-de-decisiones-del.html](http://colecciondedatos.blogspot.pe/2012/07/el-estilo-de-toma-de-decisiones-del.html)

De la cuesta, G. (2006). *La decisión: una elección entre varias alternativas*.

Recuperado el 29 de mayo de 2016, de

www.opciones.cubaweb.cu/leer.asp?idnuevo=2001

De Noble, A., Dong, J. y Sanford, B. (1999) *Entrepreneurial self-efficacy. The*

Development of a measure and its relationship to entrepreneurial

action. San Diego state University. Recuperado el 29 de junio de

2016, de http://www.babson.edu/entrep/fer/papers99/II_C/IC.html.

Fiedler, F. (1951). *Modelo de contingencia de Fiedler*. Recuperado el 12 de mayo

de 2016, de <http://www.elergonomista.com/lidfiedler.html>

International Labour Organization, ILO/Cinterfor. (2016). *Definiciones de algunos*

expertos. [http://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-](http://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos)

[libro/definiciones-algunos-expertos](http://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos)

León, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013*. Recuperado el 10 de junio de 2016, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4631/1/Le%C3%B3n_ba.pdf

Molina, P. (2013). *Propuesta de implementación del modelo de gestión de seguridad basada en el comportamiento para la prevención de riesgos en un terminal portuario de Matarani – Islay - Arequipa 2013*. Recuperado el 06 de mayo de 2016, de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4253/53.0758.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor). (2015). *Informe del Director de OIT/Cinterfor*. Recuperado el 17 de junio de 2016, de https://www.oitcinterfor.org/livedrupal/sites/default/files/informe_director_42rct_0.pdf

Ponce, M. (2008). *Diseño de una Investigación de Estilos de Liderazgo en la Minería del Cobre en Chile*. Universidad de Chile. Recuperado el 07 de Julio de 2016, de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/103050/ponce_mn.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Reyes Hernández, Oscar. (1999). *Ensayo Crítico sobre Paradigmas de la Comunicación*. Revista razón y palabra.

<http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n15/oreyesh15.html>

Robles Mori, Herbert y Yactayo Cornejo, Yoel Leo. (2010). *Satisfacción laboral académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una institución educativa del Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 07 de Julio de 2016, de

<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1352>

Rodríguez Cruz, Yunier. (2014). *Universidad de Granada, Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas*. Recuperado el 28 de mayo de 2016, de

<http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/34252/1/23997461.pdf>

Salinas, Gabriel. (2015). *Las Personas y Las Organizaciones*. Párr. 9.

Recuperado el 16 de abril de 2016, de

<https://prezi.com/lrhp8sb5pat8/untitled-prezi/>

Sánchez Aragón, Rozzana y Díaz Loving, Rolando. (2003). *Patrones y estilos de comunicación de la pareja: Diseño de un inventario*. Anales de Psicología, 19(2), Pp. 257-277. Recuperado el 01 de Julio de 2016, de http://www.um.es/analesps/v19/v19_2/08-19_2.pdf

Seba, Karen Lizbeth. (2015). *Estilos para la toma de decisiones*. Recuperado el 30 de mayo de 2016, de https://prezi.com/hfqwa8jce_el/estilos-para-la-toma-de-decisiones/

Slocum, John W. y Hellrieger, Don. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 10ª Edición. Texas A & M University, Southern Methodist University. Recuperado el 25 de mayo de 2016, de <https://es.scribd.com/doc/295797652/Capitulo-10-Comportamiento-Organizacional-10ma-Edicion-Don-Hellriegel-John-W-Slocum-FL>

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACION ENTRE ESTILO DE LIDERAZGO, ESTILO DE COMUNICACIÓN, ESTILO DE TOMA DE DECISIONES, SATISFACCIÓN LABORAL Y LA AUTOEFICACIA PROFESIONAL EN LOS EGRESADOS DE LA ESPECIALIDAD DE PUENTE DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE "ALMIRANTE MIGUEL GRAU", 2015.

La investigación es:
- de nivel Correlacional - Diseño no experimental

POBLACIÓN MUESTRA
45 Egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau" del año 2015

Problema General:	Objetivo general	Hipotesis general	Variables Independiente	Definición conceptual	Defincion operacional	Dimensiones	Items	Metodología
¿Cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015?	Determinar la relación entre la autoeficacia profesional y el estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015.	Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015.	Autoeficacia Profesional	Bandura, A. expone que: "Esta teoría considera la autoeficacia como un mecanismo que media entre el conocimiento y la acción" (1982).	Creencia que tienen los egresados de la especiada de puente que se pueden realizar todas las situaciones o decisiones que se propongan obteniendo el éxito deseado	Autoeficia profesional	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Cuestionario de AU-10 - Autoeficacia Profesional
Problemas específicos	Objetivo específico	Hipótesis específico	Variable Dependiente					
¿Cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de liderazgo en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015?	Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de liderazgo en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015.	H1: Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y los factores del estilo de liderazgo en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015.	Estilos de liderazgo	Bass, B. quien indica "el liderazgo es el esfuerzo observado de un miembro para cambiar la conducta de otros miembros, alterando la motivación de los demás, o cambiando sus hábitos" (1960).	Capacidad que tienen los egreados de la especialidad de puente para conducir a sus subordinados hacia el logro de losobjetivos	Liderazgo transformacional-Evaluación intelectual Liderazgo transformacional-Carisma Liderazgo transformacional-Inspiración Liderazgo transformacional-Consideración Individualizada Liderazgo transaccional-Recompensa Contingente Liderazgo transaccional-Dirección por excepción Liderazgo Laissez Faire	3, 21, 33, 34 4, 15, 23, 25, 28, 29, 30 19, 22, 24 13,14,17 8,10,11,12,16 2,5,7,9,18,26 1,6,20,27,31,32	Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire) - Estilo de liderazgo

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de comunicación en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015?	Identificar la relación entre autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de comunicación en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015.	H2: Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y el estilo de comunicación en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015.	Estilo de comunicación: Asertividad	Wolpe, J. (1978) quien define "como la expresión adecuada, dirigida hacia otra persona, de cualquier emoción que no sea la respuesta de ansiedad" (p. 229).	Capacidad que tienen los egresados de aprender como defender los derechos personales, como expresar pensamientos, emociones y creencias en formas directas, honestas y apropiadas sin violar los derechos de otras personas.	Asertividad No asertividad	1,3,4,5,9,10,11,12,17,18,19,20,23,29,30 2,6,7,8,13,14,15,16,21,22,24,25,26,27,28	Escala de comunicación asertiva ECA-GVV
¿Cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de toma de decisiones en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015?	Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de toma de decisiones en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015.	H3: Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y las dimensiones del estilo de toma de decisiones en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015.	Estilos de toma de decisiones	Según Brousseau, K. (et al.) Los estilos de decisión difieren en dos maneras fundamentales como se utiliza la información y como se crean alternativas, quienes toman decisiones lo hacen con un foco único o con un foco múltiple (2006).	Habilidad para tomar decisiones sensatas, oportunas y efectivas.	Hipervigilancia y procrastinación transferencia Vigilancia	20,1,13,22,5,10,18,15 3,19,14,9,11,21 12,16, 6, 2, 8	Questionario Melbourne sobre Toma de Decisiones
¿Cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015?	Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015.	H4: Existe relación significativa entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de la satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015.	Satisfacción laboral	Herzberg, F. expone que "La motivación me indica hacer algo porque resulta muy importante para mí hacerlo" (1993).	Actitud de los egresados de puente hacia su trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidad de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y/o materiales que faciliten su tarea y desempeño.	Satisfacción intrínseca Satisfacción extrínseca	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15	Questionario de Satisfacción Laboral Teoría Higiénica de Herzberg
	Analizar la influencia de la autoeficacia profesional y el estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2015.							

Anexo N° 02. Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia.

ENCUESTA

A continuación se le presentan una serie de competencias laborales básicas de un profesional. Por favor, marque usted según su consideración por orden de importancia las competencias laborales básicas que debe tener el oficial egresado de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau".

M.I.	Muy Importante
I	Importante
X	Promedio
P.I.	Poco Importante
N.I.	Nada Importante

COMPETENCIAS	M.I.	I	X	P.I.	N.I.
Planificación					
Comunicación					
Responsabilidad					
Toma de decisiones					
Trabajo en equipo					
Cooperación					
Capacidad de aprendizaje					
Satisfacción laboral					
Compromiso					
Innovación					
Liderazgo					
Emprendimiento					
Perseverancia					
Organización					
Resolución de conflictos					

Nombre del Capitán encuestado:

Firma

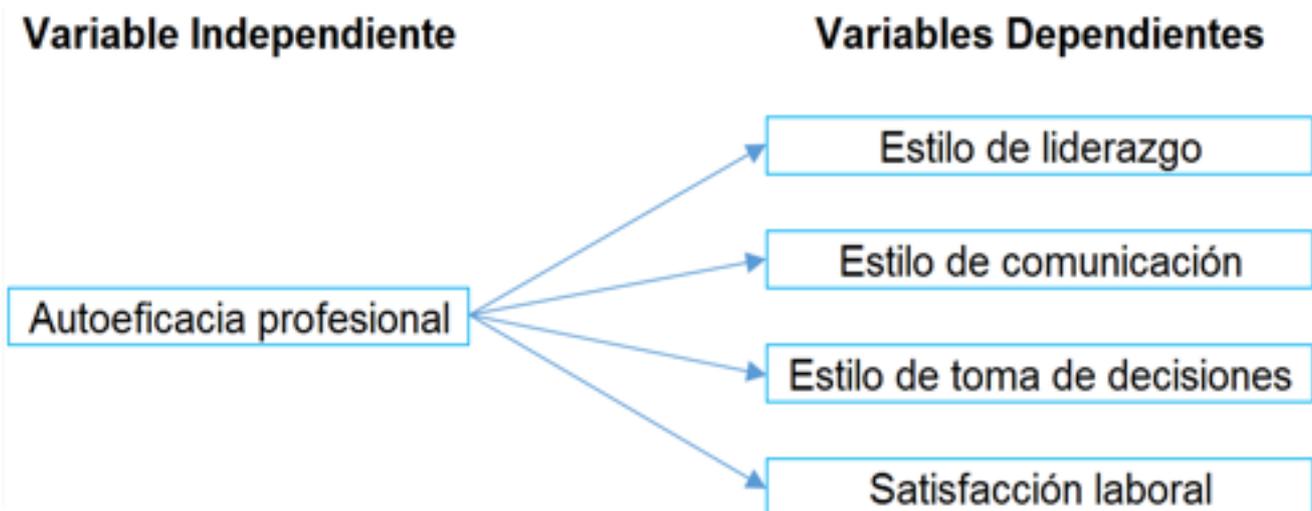
Anexo N° 03. Evaluación de competencias laborales de los egresados de la especialidad de puente de la ENAMM, 2015.

EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LA ESPECIALIDAD DE PUENTE DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE

Estimados profesionales:

Muchas gracias por colaborar con este proyecto que busca conocer, medir, analizar las competencias laborales de los profesionales vinculados a la especialidad de puente. Por favor sea objetivo en sus respuestas.

MODELO DE COMPETENCIAS LABORALES



Anexo N° 04. Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A)

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-A)

Edad: _____ Género: _____

A continuación hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuanto se ajusta a cada una de ellas, al estilo de liderar que usted posee de acuerdo a la siguiente escala

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	ITEMS	(TD)	(ED)	(DA)	(MA)	(TA)
1.	Mi presencia tiene poco efecto en el rendimiento de los miembros de la tripulación.	1	2	3	4	5
2.	No trato de cambiar lo que hacen los miembros de la tripulación mientras las cosas salgan bien.	1	2	3	4	5
3.	Los miembros de la tripulación se sienten orgullosos de trabajar conmigo	1	2	3	4	5
4.	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar	1	2	3	4	5
5.	Evito involucrarme en el trabajo de los miembros de la tripulación	1	2	3	4	5
6.	No les digo a los miembros de la tripulación donde me sitúo en algunas ocasiones	1	2	3	4	5
7.	Demuestro que confío ciegamente en el dicho "si funciona no lo arregles"	1	2	3	4	5
8.	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo	1	2	3	4	5
9.	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	1	2	3	4	5
10.	Me aseguro que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mi por su esfuerzo	1	2	3	4	5
11.	Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo	1	2	3	4	5
12.	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo	1	2	3	4	5
13.	Me preocupo de formar a aquellos miembros de la tripulación que lo necesitan	1	2	3	4	5
14.	Centro mi atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas	1	2	3	4	5
15.	Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas	1	2	3	4	5
16.	Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación	1	2	3	4	5
17.	Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre que lo necesiten	1	2	3	4	5
18.	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien	1	2	3	4	5
19.	Les doy charlas para motivarlos	1	2	3	4	5
20.	Evito tomar decisiones durante la guardia o frente a reuniones con los miembros de la tripulación	1	2	3	4	5
21.	Cuento con el respeto de los miembros de la tripulación	1	2	3	4	5

22.	Potencio su motivación de éxito	1	2	3	4	5
23	Trato de que vean los problemas con una oportunidad para aprender	1	2	3	4	5
24	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos	1	2	3	4	5
25	Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva	1	2	3	4	5
26	Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio	1	2	3	4	5
27	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema	1	2	3	4	5
28	Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos	1	2	3	4	5
29	Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos	1	2	3	4	5
30	Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes	1	2	3	4	5
31	Evito decirles <u>como</u> se tiene que hacer las cosas	1	2	3	4	5
32	Es probable que <u>este</u> ausente cuando se me necesita	1	2	3	4	5
33	Tienen plena confianza en mi	1	2	3	4	5
34	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo	1	2	3	4	5

Anexo N° 05. Escala de Comunicación Asertiva

ESCALA DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

A continuación le presentamos un cuestionario de 30 proposiciones en las que se expone formas de expresar sentimientos, actitudes, deseos y opiniones de un modo asertivo. Marque con una X la opción con la cual se siente más identificado(a) según la siguiente escala:

		Total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total de acuerdo
	ITEMS	(TD)	(ED)	(DA)	(MA)	(TA)
1	Frente a tratos injustos que se puedan realizar abordo expresa su opinión al respecto de manera directa.	1	2	3	4	5
2	Ante situaciones desagradables se exalta rápidamente.	1	2	3	4	5
3	Si el Capitán y/o oficiales de la tripulación le piden un favor que no está a su alcance; les diría que no.	1	2	3	4	5
4	Usted siente que tiene el derecho de interrumpir al Capitán u Oficiales cuando no le queda claro una explicación.	1	2	3	4	5
5	Cuando los oficiales y miembros de la tripulación le solicitan su apoyo siente que tiene la obligación de ayudarlos.	1	2	3	4	5
6	Ante una crítica que le hacen los miembros de la tripulación, usted responde inmediatamente sin reflexionar.	1	2	3	4	5
7	Si estuviera hablando con el Capitán, Oficiales o Tripulantes y de pronto interrumpe la conversación una llamada telefónica, usted expresa su molestia.	1	2	3	4	5
8	Cuando algún miembro de la tripulación está opinando sobre un tema del cual usted no tiene ningún tipo de interés, ¿es totalmente indiferente?	1	2	3	4	5
9	Pienso que tengo el derecho de dar opiniones constructivas durante mi estadía abordo.	1	2	3	4	5
10	En algunas reuniones abordo evita expresar su opinión por evitar problemas.	1	2	3	4	5
11	Considero que los Oficiales y miembros de la tripulación tienen derecho a opinar y expresar sus sentimientos sin temor a burlas.	1	2	3	4	5
12	Cuando se dirige a los Oficiales o miembros de la tripulación siempre expresa frases amables.	1	2	3	4	5
13	En una conversación que le desagrada, interrumpe y da su opinión sin meditar su respuesta	1	2	3	4	5
14	Cuando llama la atención a un miembro de la tripulación lo hace gritando	1	2	3	4	5
15	Usted siente temor de expresar sus sentimientos durante el tiempo que se encuentra abordo	1	2	3	4	5
16	Piensa que su opinión tiene más valor que de los demás miembros de la tripulación.	1	2	3	4	5
17	Siento que debo ser responsable con mis opiniones para no generar problemas durante el tiempo que me encuentre abordo.	1	2	3	4	5
18	Piensa que debe opinar favorablemente de los miembros de la tripulación	1	2	3	4	5
19	Respeto la opinión de los demás aunque estén equivocados	1	2	3	4	5
20	En un contexto organizacional multicultural respeta las creencias de las personas que se encuentran abordo.	1	2	3	4	5
21	Cuando escucha rumores abordo inmediatamente comenta con sus compañeros	1	2	3	4	5
22	Cuando tiene discrepancias con un miembro de la tripulación prefiere evitarlo.	1	2	3	4	5
23	Piensa que las opiniones y creencias de las personas a bordo deben ser respetadas	1	2	3	4	5
24	Cuando doy órdenes no permito que me pregunten.	1	2	3	4	5
25	Piensa que los miembros de la tripulación debemos criticar sin proponer soluciones	1	2	3	4	5
26	Piensa que las ideas innovadoras e iniciativas de un miembro de la tripulación no deben ser felicitados	1	2	3	4	5
27	Considera que los miembros de la tripulación no tienen derecho a expresar sus opiniones sino a cumplir las órdenes	1	2	3	4	5
28	Frente a una constante supervisión por parte del Capitán o Primer Piloto, usted se irrita	1	2	3	4	5
29	Frente a comentarios siempre conversa con los miembros de la tripulación que estén involucrados.	1	2	3	4	5
30	Piensa que tiene derecho a opinar de los miembros de la tripulación en presencia de ellos.	1	2	3	4	5

Anexo N° 06. Escala de Estilo de Toma de Decisiones

ESCALA DE ESTILO DE TOMA DE DECISIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de sus creencias de autoeficacia profesional. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia creencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas:

	ITEMS	No es cierto para mi	Algunas veces es cierto para mi	Es cierto para mi
1.	Me siento como si estuviera bajo una tremenda presión de tiempo cuando tomo decisiones a bordo	0	1	2
2.	Me gusta considerar todas las alternativas	0	1	2
3.	Prefiero dejar las decisiones a otros miembros de la Tripulación.	0	1	2
5.	Pierdo gran cantidad de tiempo en asuntos triviales antes de tomar una decisión final	0	1	2
6.	Considero como sacar adelante lo mejor posible la decisión que tomo	0	1	2
8.	Cuando tomo decisiones a bordo me gusta reunir gran cantidad de información	0	1	2
9.	Evito tomar decisiones a bordo	0	1	2
10.	Cuando tengo que tomar una decisión, espero largo tiempo antes de comenzar a pensar en ello	0	1	2
11.	No me gusta la responsabilidad de tomar decisiones a bordo	0	1	2
12.	Intento aclarar mis objetivos antes de elegir	0	1	2
13.	La posibilidad de que algo de poca importancia podría salir mal, me hace cambiar bruscamente en mis preferencias	0	1	2
14.	Si una decisión podemos tomarla, otra o yo, dejo que la otra persona la tome	0	1	2
15.	Siempre que afronto una decisión difícil me siento pesimista respecto a hallar una buen solución	0	1	2
16.	Pongo mucho cuidado antes de elegir	0	1	2
18.	Aplazo tomar decisiones hasta que es demasiado tarde	0	1	2
19.	Prefiero que algún miembro de la tripulación que esté mejor informado decida por mi	0	1	2
20.	Después de tomar una decisión, pierdo gran cantidad de tiempo convenciéndome de que era correcta	0	1	2
21.	Aparto a un lado la toma de decisiones	0	1	2
22.	No puedo pensar correctamente si tengo que tomar decisiones de prisa	0	1	2

Anexo N° 07. Escala de Satisfacción Laboral

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación encontrara preguntas referentes a su unidad conteste escribiendo una “x” debajo del cuadrado que mejor describa tu respuesta ahora.

No hay respuestas buenas ni malas, solo interesa tu respuesta franca y sincera.

	ITEMS	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1.	Cómo te sientes con las condiciones físicas que existen a bordo, tu centro de labores.	1	2	3	4	5	6
2.	Cómo te sientes con la libertad para elegir tu propio método de trabajo.	1	2	3	4	5	6
3.	Con tus compañeros a bordo te encuentras...	1	2	3	4	5	6
4.	Cómo te sientes con el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6
5.	Cómo te sientes con el Capitán o Primer Piloto, tu superior inmediato	1	2	3	4	5	6
6.	Cómo te sientes con las responsabilidades que se te han asignado	1	2	3	4	5	6
7.	Con tu sueldo te encuentras...	1	2	3	4	5	6
8.	Con la posibilidad de utilizar tus capacidades, te sientes...	1	2	3	4	5	6
9.	La relación entre el Capitán y compañeros de trabajo, te resulta...	1	2	3	4	5	6
10.	Con tus posibilidades de ascenso te sientes...	1	2	3	4	5	6
11.	Cómo te sientes con el modo en que el buque está gestionado	1	2	3	4	5	6
12.	La atención que se presta a las sugerencias que haces	1	2	3	4	5	6
13.	Con tus horarios de trabajo te sientes...	1	2	3	4	5	6
14.	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo, te hace sentir...	1	2	3	4	5	6
15.	Cómo te sientes con la estabilidad laboral.	1	2	3	4	5	6
16.	Con tu productividad en el trabajo, te sientes...	1	2	3	4	5	6

Anexo N° 08. Escala de Autoeficacia profesional

ESCALA DE AUTOEFICACIA PROFESIONAL

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de sus creencias de autoeficacia profesional. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia creencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas:

	ITEMS	Definitivamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo
1.	Seré capaz de encontrar lo que quiero a bordo aunque alguien se me oponga	1	2	3	4	5
2.	Seré capaz de resolver problemas difíciles a bordo si lo intento	1	2	3	4	5
3.	Estoy seguro(a) de que podré alcanzar mis metas a bordo.	1	2	3	4	5
4.	Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados a bordo.	1	2	3	4	5
5.	Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas a bordo	1	2	3	4	5
6.	Cuando tenga dificultades a bordo, estaré tranquilo(a) porque tengo habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles	1	2	3	4	5
7.	Venga lo que venga a bordo, por lo general, soy capaz de manejarlo	1	2	3	4	5
8.	Podré resolver la mayoría de los problemas a bordo, si me esfuerzo lo necesario	1	2	3	4	5
9.	Cuando me encuentre en una situación difícil, confié en que se me ocurrirá que debo hacer.	1	2	3	4	5
10.	Cuando tengo que hacer frente a un problema a bordo, confié en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo	1	2	3	4	5

Anexo N° 09. Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia - Frecuencias.

Frecuencias

Tabla 35 Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia - Frecuencias.

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticos

		Comunicación	Toma de decisiones	Satisfacción laboral
N	Válido	21	21	21
	Perdidos	0	0	0
Media		1.38	1.29	1.29
		Liderazgo	Cooperación	Emprendimiento
N	Válido	21	21	21
	Perdidos	0	0	0
Media		1.19	1.48	2.48
		Responsabilidad	Trabajo en equipo	Capacidad de aprendizaje
N	Válido	21	21	21
	Perdidos	0	0	0
Media		1.52	1.81	1.48
		Planificación	Compromiso	Innovación
N	Válido	21	21	21
	Perdidos	0	0	0
Media		2.19	1.67	2.48
		Perseverancia	Organización	Resolución de conflictos
N	Válido	21	21	21
	Perdidos	0	0	0
Media		1.81	1.90	2.05

Anexo N°10. Evaluación de competencias – comunicación.

Tabla 36 Evaluación de competencias – comunicación.

Fuente: SPSS V. 23 data.

		Comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	13	61.9	61.9	61.9
	Importante	8	38.1	38.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

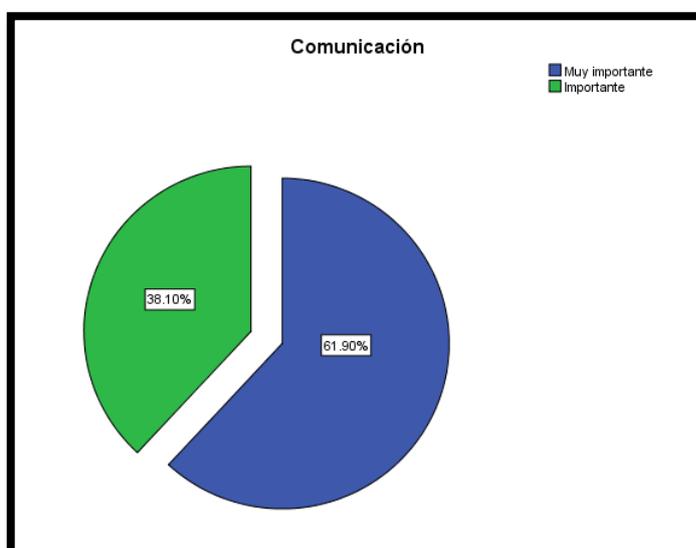


Figura 14 Evaluación de competencias – comunicación.
Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 61.90%, es decir 13 capitanes que marcaron muy importante, asimismo, el 38.10% de nuestra muestra, marcó importante respectivamente.

Anexo N°11 Evaluación de competencias – toma de decisiones.

Tabla 37 Evaluación de competencias – toma de decisiones.
Fuente: SPSS V. 23 data.

Toma de decisiones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	15	71.4	71.4	71.4
	Importante	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

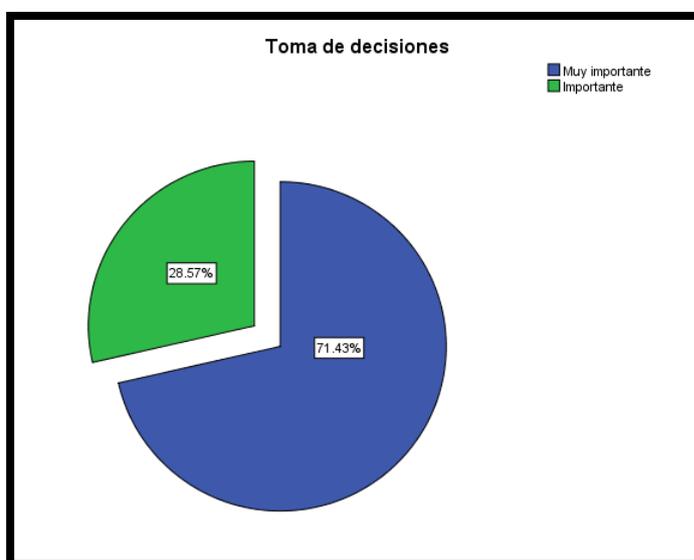


Figura 15 Evaluación de competencias – toma de decisiones.
Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 71.43%, es decir 15 capitanes que marcaron muy importante, asimismo, el 28.57% de nuestra muestra, marcó importante respectivamente.

Anexo N°12 Evaluación de competencias – satisfacción laboral.

Tabla 38 Evaluación de competencias – satisfacción laboral.

Fuente: SPSS V. 23 data.

Satisfacción laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	15	71.4	71.4	71.4
	Importante	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

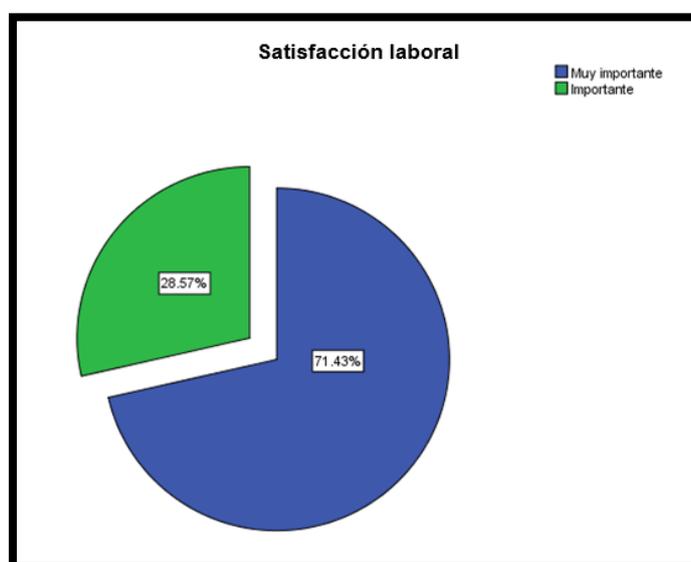


Figura 16 Evaluación de competencias – satisfacción de logro.
Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 71.43%, es decir 15 capitanes que marcaron muy importante, asimismo, el 28.57% de nuestra muestra, marcó importante respectivamente.

Anexo N°13 Evaluación de competencias – liderazgo.

Tabla 39 Evaluación de competencias – liderazgo.
Fuente: SPSS V. 23 data.

		Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	17	81.0	81.0	81.0
	Importante	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

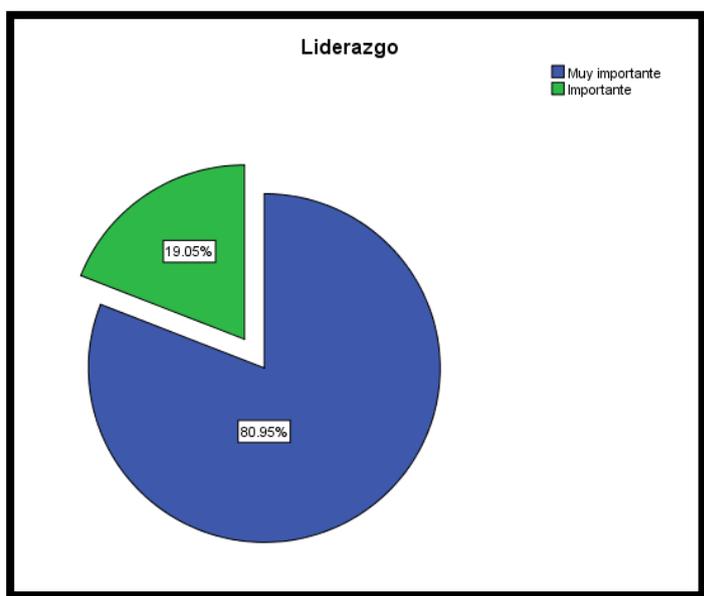


Figura 17 Evaluación de competencias – liderazgo.
Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 80.95%, es decir 17 capitanes que marcaron muy importante, asimismo, el 19.05% de nuestra muestra, marcó importante respectivamente.

Anexo N°14 Evaluación de competencias – responsabilidad.

Tabla 40 Evaluación de competencias – responsabilidad.

Fuente: SPSS V. 23 data.

Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy importante	12	57.1	57.1	57.1
Importante	7	33.3	33.3	90.5
Promedio	2	9.5	9.5	100.0
Total	21	100.0	100.0	

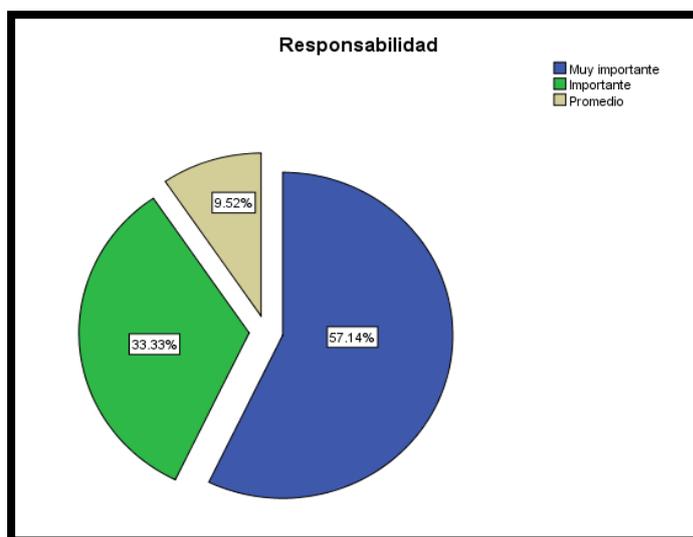


Figura 18 Evaluación de competencias – responsabilidad.
Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 57.14%, es decir 12 capitanes que marcaron muy importante, por otro lado, el 33.33%, es decir 7 capitanes de nuestra muestra, marcó importante y finalmente el 9.52% marcó promedio respectivamente.

Anexo N°15 Evaluación de competencias – trabajo en equipo.

Tabla 41 Evaluación de competencias – trabajo en equipo.

Fuente: SPSS V. 23 data.

Trabajo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	5	23.8	23.8	23.8
	Importante	15	71.4	71.4	95.2
	Promedio	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	



Figura 19 Evaluación de competencias – trabajo en equipo.
Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 23.81%, es decir 5 capitanes que marcaron muy importante, por otro lado, el 71.43%, es decir 15 capitanes de nuestra muestra, marcó importante y finalmente el 4.76% marcó promedio respectivamente.

Anexo N°16 Evaluación de competencias – aprendizaje.

Tabla 42 Evaluación de competencias – aprendizaje.

Fuente: SPSS V. 23 data.

Capacidad de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy importante	14	66.7	66.7	66.7
Importante	4	19.0	19.0	85.7
Promedio	3	14.3	14.3	100.0
Total	21	100.0	100.0	

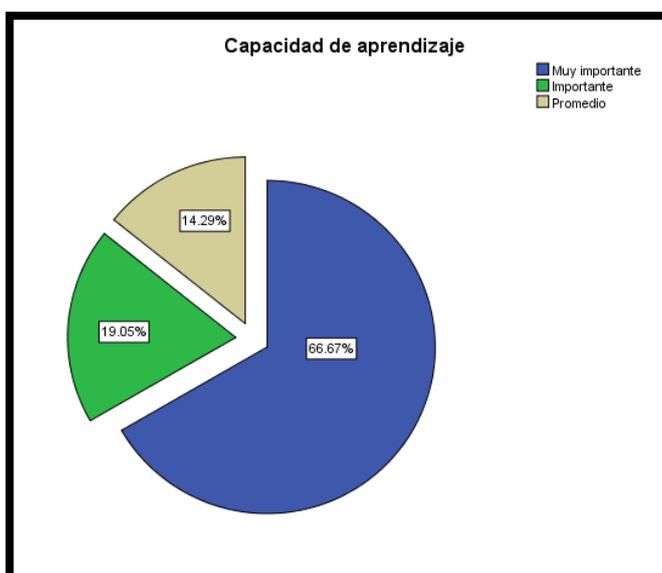


Figura 20 Evaluación de competencias – aprendizaje.
Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 19.05%, es decir 4 capitanes que marcaron muy importante, por otro lado, el 66.67%, es decir 14 capitanes de nuestra muestra, marcó importante y finalmente el 14.29% marcó promedio respectivamente.

Anexo N°17 Evaluación de competencias – cooperación.

Tabla 43 Evaluación de competencias – cooperación.

Fuente: SPSS V. 23 data.

Cooperación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	11	52.4	52.4	52.4
	Importante	10	47.6	47.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

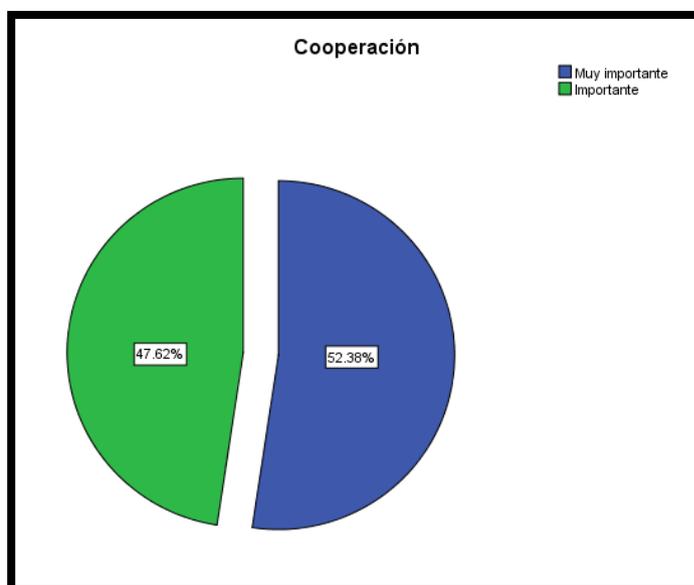


Figura 21 Evaluación de competencias – cooperación.

Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 52.38%, es decir 11 capitanes que marcaron muy importante, asimismo, el 47.62% de nuestra muestra, marcó importante respectivamente.

Anexo N°18 Evaluación de competencias – planificación.

Tabla 44 Evaluación de competencias – planificación.

Fuente: SPSS V. 23 data.

Planificación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	5	23.8	23.8	23.8
	Importante	7	33.3	33.3	57.1
	Promedio	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

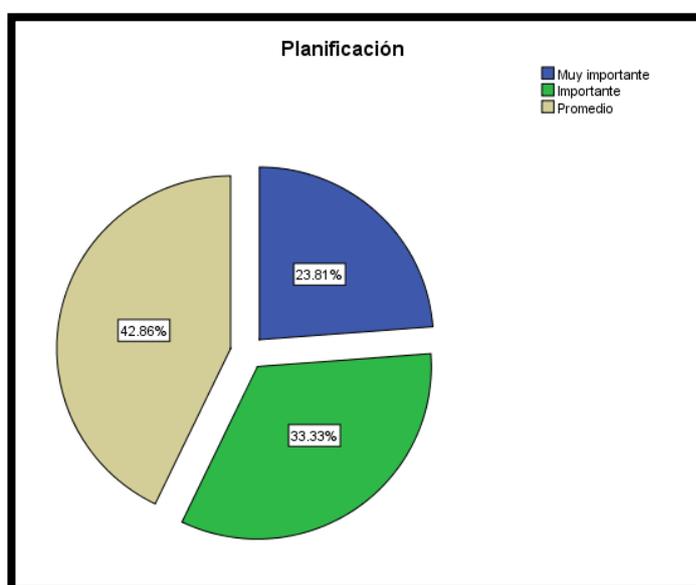


Figura 22 Evaluación de competencias – planificación.

Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 23.81%, es decir 5 capitanes que marcaron muy importante, por otro lado, el 33.33%, es decir 7 capitanes de nuestra muestra, marcó importante y finalmente el 42.86% marcó promedio.

Anexo N°19 Evaluación de competencias – compromiso.

Tabla 45 Evaluación de competencias – compromiso.

Fuente: SPSS V. 23 data.

		Compromiso			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	11	52.4	52.4	52.4
	Importante	6	28.6	28.6	81.0
	Promedio	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

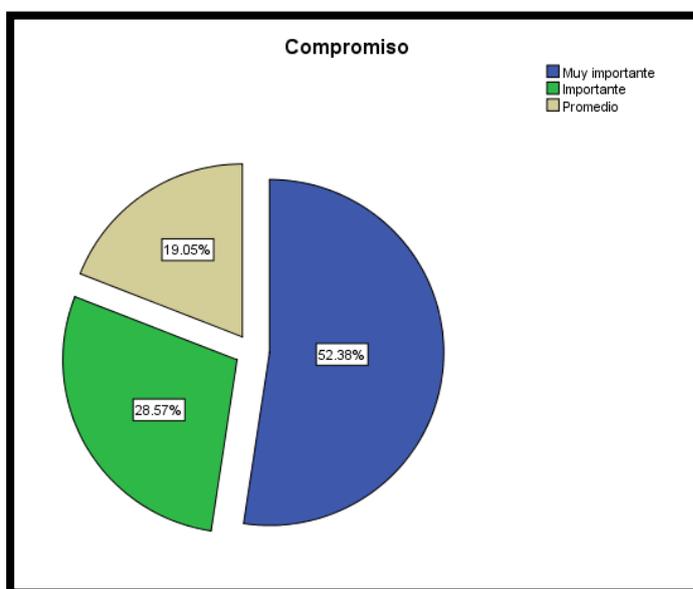


Figura 23 Evaluación de competencias – compromiso.

Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 52.38%, es decir 11 capitanes que marcaron muy importante, por otro lado, el 28.57%, es decir 6 capitanes de nuestra muestra, marcó importante y finalmente el 19.05% marcó promedio respectivamente.

Anexo N° 20 Evaluación de competencias – innovación.

Tabla 46 Evaluación de competencias – innovación.

Fuente: SPSS V. 23 data.

		Innovación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	1	4.8	4.8	4.8
	Importante	9	42.9	42.9	47.6
	Promedio	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

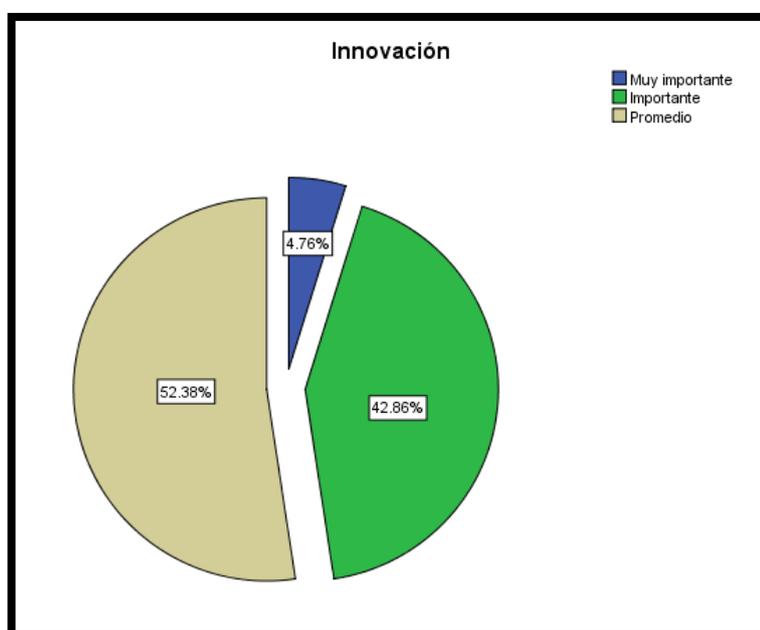


Figura 24 Evaluación de competencias – innovación.
Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 4.76%, es decir 1 capitanes que marcaron muy importante, por otro lado, el 42.86%, es decir 9 capitanes de nuestra muestra, marcó importante y finalmente el 52.38% marcó promedio.

Anexo N° 21 Evaluación de competencias – emprendimiento.

Tabla 47 Evaluación de competencias – emprendimiento.
Fuente: SPSS V. 23 data.

		Emprendimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	1	4.8	4.8	4.8
	Importante	9	42.9	42.9	47.6
	Promedio	11	52.4	52.4	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

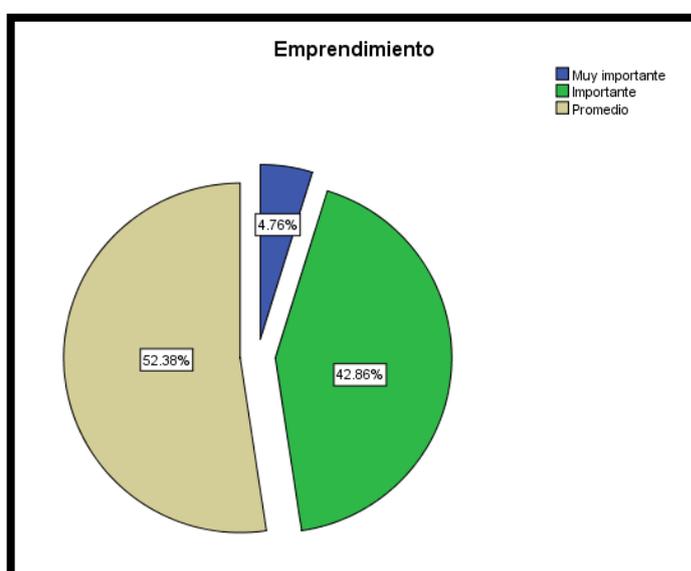


Figura 25 Evaluación de competencias – emprendimiento.
Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 4.76%, es decir 1 capitanes que marcaron muy importante, por otro lado, el 42.86%, es decir 9 capitanes de nuestra muestra, marcó importante y finalmente el 52.38% marcó promedio respectivamente.

Anexo N° 22 Evaluación de competencias – perseverancia.

Tabla 48 Evaluación de competencias – perseverancia.
Fuente: SPSS V. 23 data.

		Perseverancia		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Muy importante	8	38.1	38.1	38.1
	Importante	10	47.6	47.6	85.7
	Promedio	2	9.5	9.5	95.2
	Poco importante	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

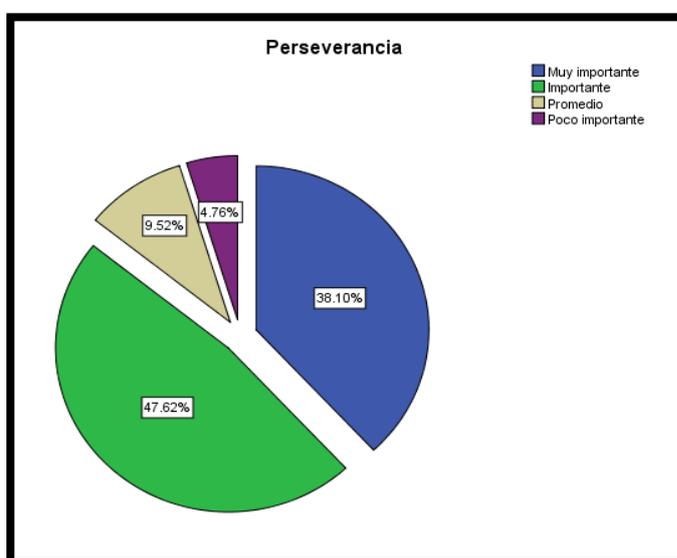


Figura 26 Evaluación de competencias – perseverancia.
Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 38.10%, es decir 8 capitanes que marcaron muy importante, por otro lado, el 47.62%, es decir 10 capitanes de nuestra muestra, marcó importante, el 9.52% marcó promedio y finalmente el 4.76% marcó poco importante respectivamente.

Anexo N° 23 Evaluación de competencias – organización.

Tabla 49 Evaluación de competencias – organización.
Fuente: SPSS V. 23 data.

		Organización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	4	19.0	19.0	19.0
	Importante	15	71.4	71.4	90.5
	Promedio	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

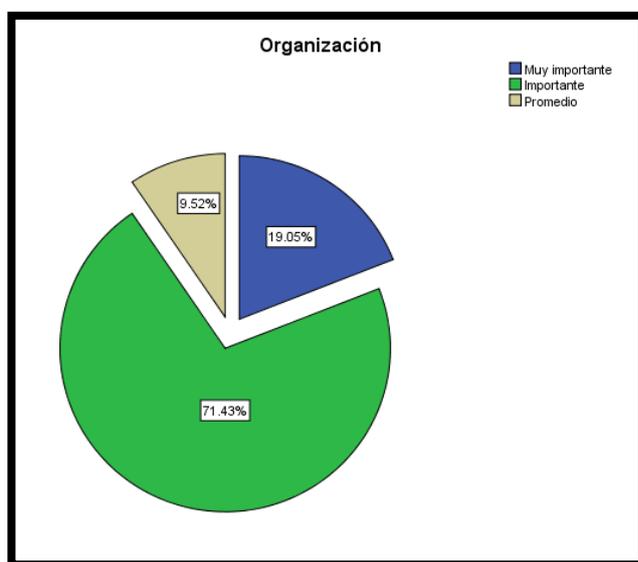


Figura 27 Evaluación de competencias – organización.
Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 19.05%, es decir 4 capitanes que marcaron muy importante, por otro lado, el 71.43%, es decir 15 capitanes de nuestra muestra, marcó importante y finalmente el 9.52% marcó promedio.

Anexo N° 24 Evaluación de competencias – resolución de conflictos.

Tabla 50 Evaluación de competencias – resolución de conflictos.

Fuente: SPSS V. 23 data.

Resolución de conflictos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	4	19.0	19.0	19.0
	Importante	12	57.1	57.1	76.2
	Promedio	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

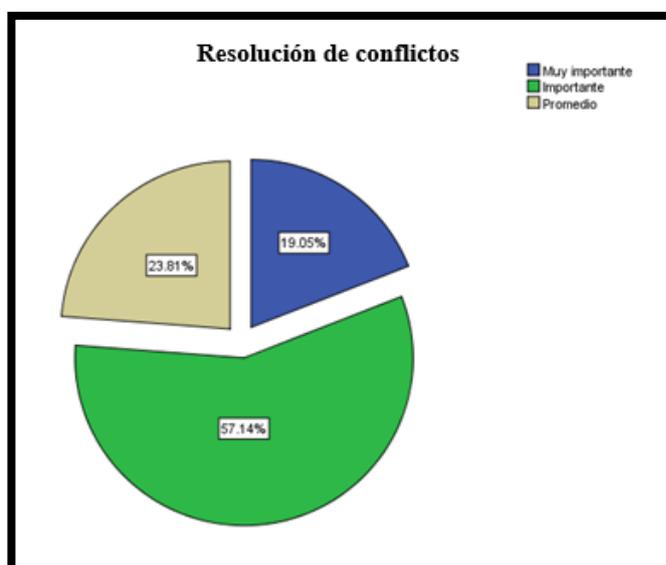


Figura 28 Evaluación de competencias – resolución de conflictos.
Fuente. Elaboración propia.

En relación a la Evaluación de competencias laborales de un profesional por orden de importancia, se puede observar que, de los 21 capitanes de travesía peruanos encuestados, existe un 19.05%, es decir 4 capitanes que marcaron muy importante, por otro lado, el 57.14%, es decir 12 capitanes de nuestra muestra, marcó importante y finalmente el 23.81% marcó promedio respectivamente.