



Liderazgo Transformacional en el Bienestar Laboral del Talento Humano en la Industria

Atunera de Manta.

Vera Londoño, Herquin Arturo

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Ingeniería Comercial

Trabajo de Titulación, previo a la Obtención del Título de Ingeniero Comercial

Borsic Laborde, Zlata Dolores, PhD


29 de marzo de 2021


Curiginal

Document Information

Analyzed document PT_Vera.Londoño.Herquin._corregido_19_3_21.docx (D98967576)
Submitted 3/19/2021 8:05:00 PM
Submitted by Borsic Laborde Zlata Dolores
Submitter email zdborsic@espe.edu.ec
Similarity 1%
Analysis address zdborsic.espe@analysis.orkund.com

Sources included in the report

W URL: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7424/1/T-UCE-0007-395i.pdf>  1
Fetched: 1/20/2021 10:36:35 PM

W URL: <https://repositorio.unan.edu.ni/9647/1/52160.pdf>  1
Fetched: 11/10/2020 8:58:34 PM





DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, "**Liderazgo transformacional en el bienestar laboral del talento humano en la industria atunera de Manta**" fue realizado por el señor **Vera Londoño, Herquin Arturo** el cual ha sido revisado y analizado en su totalidad por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 22 de marzo de 2021



EL FIRMA: X-202103200001-0001
ZLATA DOLORES
BORSIC LABORDE

Borsic Laborde, Zlata Dolores, PhD

CC. 0910396563




DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Yo, **Vera Londoño, Herquin Arturo**, con cédula de ciudadanía número 130430745-5, declaro que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **"Liderazgo transformacional en el bienestar laboral del talento humano en la industria atunera de Manta"** es de mi autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos, y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Sangolquí, 22 de marzo de 2021


Vera Londoño, Herquin Arturo

C.C.: 130430745-5



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Yo, **Vera Londoño, Herquin Arturo**, con cédula de ciudadanía número 130430745-5, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: "**Liderazgo transformacional en el bienestar laboral del talento humano en la industria atunera de Manta**" en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi responsabilidad.

Sangolquí, 22 de marzo de 2021


Vera Londoño, Herquin Arturo

C.C.: 130430745-5

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a toda mi familia, de manera especial, a mi esposa e hijos quienes me dieron esa fuerza para seguir adelante, a ellos todo mi amor.

A mi madre, por estar siempre pendiente de mis estudios dándome ánimo, mi gratitud.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE y a todo su cuerpo de docentes que fueron partícipes de una u otra manera en mi formación académica.

Herquin Arturo Vera Londoño

Agradecimiento

A mi esposa Karina, por su empuje e inagotable apoyo, por su paciencia y comprensión con mis estudios, por estar a mi lado en los momentos de flaqueza, todo mi agradecimiento.

A mis hijos, quienes fueron esa fuerza interior para seguir adelante y por todo el tiempo que no les pude brindar debido a mis estudios, les agradezco.

A mi madre que siempre estuvo pendiente de mis estudios con palabras de aliento y perseverancia, le agradezco mucho.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE y sus docentes, mi eterno agradecimiento.

Herquin Arturo Vera Londoño

Índice de Contenidos

Informe Urkund	2
Certificación	3
Responsabilidad de autoría	4
Autorización de publicación	5
Dedicatoria	6
Agradecimiento	7
Índice de Contenidos	8
Índice de Tablas	13
Índice de Figuras	14
Resumen	15
Abstract	16
Introducción	17
Capítulo I	19
Marco Teórico	19
Enfoque Teórico de Liderazgo	19
<i>Definición de Liderazgo</i>	20
<i>Habilidades y Características de un líder</i>	21
Teorías del Liderazgo	23
<i>Teoría de los Rasgos</i>	23

<i>Teoría Conductual</i>	24
<i>Teoría de Contingencia o Situacional</i>	25
<i>Teoría Emergente</i>	25
Estilos de Liderazgos	26
<i>Liderazgo Transaccional</i>	26
<i>Características del Liderazgo Transaccional</i>	27
Liderazgo Transformacional	27
<i>Características del liderazgo transformacional</i>	29
El Bienestar Laboral.....	30
<i>El Liderazgo Transformacional y su Trascendencia en el Bienestar Laboral</i>	31
<i>Estudios previos</i>	32
<i>Liderazgo Transformacional y su impacto sobre el talento humano para mejorar la satisfacción laboral</i>	34
<i>Estudios previos</i>	35
Capítulo II	38
Problema de Investigación.....	38
Antecedentes.....	38
Planteamiento Del Problema	39
Formulación Del Problema.....	41
Objetivos.....	41
<i>Objetivo General</i>	41

<i>Objetivos Específicos</i>	41
Determinación de Variables	42
Variable Independiente	42
Variable Dependiente	42
Hipótesis	42
Metodología	43
Enfoque y Tipología de la Investigación	43
Diseño de la Investigación	43
Marco Muestral	43
Población y Muestra	44
<i>Cálculo de la Muestra</i>	45
Técnicas e Instrumentos utilizados en la Investigación	46
<i>Técnica de Recolección de Datos</i>	46
<i>Instrumento de Recolección de Datos</i>	46
Operacionalización de las Variables	47
Análisis de Validación y Confiabilidad de los instrumentos	49
Recopilación y procesamiento de Datos	50
Capítulo III	52
Análisis de Resultados	52
Análisis Descriptivo	52

Análisis Univariado	52
Características Sociodemográficas	52
Variable Liderazgo Transformacional	59
<i>Interpretación.....</i>	60
Estilos de Liderazgo y Dimensiones del Liderazgo Transformacional	60
<i>Interpretación.....</i>	61
Autoevaluación de los Líderes.....	62
<i>Interpretación.....</i>	62
Comparativo por Estilo de Liderazgo	63
<i>Interpretación.....</i>	64
Variable Satisfaccion Laboral	64
<i>Interpretación.....</i>	65
Satisfacción, Esfuerzo Extra y Efectividad.....	66
<i>Interpretación.....</i>	66
Comparativo: autoevaluación de los líderes y la evaluación de los subordinados ...	67
<i>Interpretación.....</i>	68
Comprobación de Hipótesis	69
Planteamiento de Hipótesis.....	69
Relación entre las variables.....	69
Correlación Rho de Spearman.....	70

Resumen Análisis de Resultados	71
Capítulo IV	72
Discusión, Conclusiones y Recomendaciones.....	72
Discusión.....	72
Conclusiones	75
Recomendaciones	78
Referencias Bibliográficas	79
Anexos	87

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Características del líder según varios autores</i>	24
Tabla 2. <i>Dimensiones de Liderazgo Transformacional</i>	30
Tabla 3. <i>Población de Estudio</i>	44
Tabla 4. <i>Distributivo encuestas por empresa</i>	47
Tabla 5. <i>Operacionalización de la variable independiente</i>	47
Tabla 6. <i>Operacionalización de la Variable Dependiente</i>	49
Tabla 7. <i>Frecuencia de la muestra según sexo</i>	53
Tabla 8. <i>Tabla de frecuencia relativa de edad</i>	54
Tabla 9. <i>Estadístico de media, mediana, moda por edad</i>	54
Tabla 10. <i>Distributivo de la muestra según el nivel de estudios</i>	56
Tabla 11. <i>Estadística descriptiva media, mediana, moda por antigüedad</i>	57
Tabla 12. <i>Frecuencia de Liderazgo Transformacional</i>	59
Tabla 13. <i>Nivel de satisfacción laboral</i>	65
Tabla 14. <i>Comparativo autoevaluación de líderes y evaluación subordinados</i>	67
Tabla 15. <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	69
Tabla 16. <i>Correlación de Rho de Spearman</i>	70
Tabla 17. <i>Compendio de Resultados</i>	71

Índice de Figuras

Figura 1. <i>Distribución de frecuencia relativa por sexo</i>	53
Figura 2. <i>Histograma de frecuencias por edades</i>	54
Figura 3. <i>Distributivo de la muestra por el nivel de estudios</i>	56
Figura 4. <i>Histograma de Antigüedad</i>	58
Figura 5. <i>Distribución de variable liderazgo Transformacional</i>	59
Figura 6. <i>Resultados Comparativos de los Estilos de Liderazgo y sus Dimensiones</i>	61
Figura 7. <i>Comparativo de los Estilos de Liderazgos en los Jefes</i>	62
Figura 8. <i>Comparación de Estilos de liderazgo</i>	63
Figura 9. <i>Distribución de la muestra para la satisfacción laboral</i>	65
Figura 10. <i>Comparativo de las variables de resultado</i>	66
Figura 11. <i>Comparativo autoevaluación de líderes y evaluación de subordinados</i>	68

Resumen

El presente trabajo de investigación fue realizado en la ciudad de Manta, con el propósito de establecer la correlación entre el liderazgo transformacional, bienestar y satisfacción laboral del talento humano en la industria atunera de Manta. Para ello, se analizó cada una de estas variables que intervienen, buscando establecer una afectación directa y efectiva del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del talento humano y mandos medios en el sector atunero. Se consideran como líderes a los jefes o supervisores departamentales o de áreas, los cuales tienen una relación directa con el personal a su cargo y pueden influir en el ambiente laboral del área e industria. Además, se determinaron los principales conceptos teóricos sobre liderazgo y patrones vinculados a la satisfacción y bienestar grupal en el área laboral. Así mismo, el enfoque que se le dio al estudio es de carácter cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y descriptivo, aplicándose como instrumento de investigación el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) forma 5X corta, desarrollado por Bass y Avolio (1997), a una muestra de 350 empleados de las industrias atuneras. De esta manera, la presente investigación procura establecer la relación e incidencia del liderazgo transformacional en la satisfacción y bienestar del empleado en las diferentes áreas laborales de la industria atunera de Manta.

Palabras clave:

- **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**
- **BIENESTAR LABORAL**
- **SATISFACCIÓN LABORAL**
- **CORRELACIÓN**
- **DESEMPEÑO LABORAL**

Abstract

The present research work was carried out in the city of Manta, with the purpose of establishing the correlation between transformational leadership, well-being and job satisfaction of human talent in the Manta tuna industry. To do this, each of these variables involved was analyzed, seeking to establish a direct and effective impact of transformational leadership on the job satisfaction of human talent and middle managers in the tuna sector. Leaders or departmental or area supervisors are considered leaders, who have a direct relationship with the personnel under their charge and can influence the work environment of the area and industry. In addition, the main theoretical concepts on leadership and patterns related to group satisfaction and well-being in the workplace were determined. Likewise, the approach given to the study is quantitative, non-experimental, cross-sectional and descriptive, applying as a research instrument the Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) short 5X form, developed by Bass and Avolio (1997), to a sample of 350 employees of the tuna industries. In this way, this research seeks to establish the relationship and incidence of transformational leadership in the satisfaction and well-being of the employee in the different work areas of the Manta tuna industry.

Keywords:

- **TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP**
- **WORKPLACE WELFARE**
- **WORK SATISFACTION**
- **CORRELATION**
- **JOB PERFORMANCE**

Introducción

El presente trabajo es un estudio sobre el liderazgo transformacional destinado a un grupo empresarial e industrial de la ciudad de Manta como son las industrias atuneras. Siendo este el motivo del análisis de un sector industrial generador de riqueza para el país, es importante diferenciar los tipos de liderazgo que se aplican en el manejo y dirección de estas industrias, tomando en cuenta el bienestar y satisfacción del talento humano a cargo de los supervisores o jefes de áreas quienes lideran sus respectivos grupos. El liderazgo en las empresas es de gran importancia y trascendencia, ya que, dependiendo en la forma que lo pongan en práctica los mandos medios y altos, es posible encontrar resultados positivos o negativos, lo que influirá directamente en los logros y cumplimiento de los objetivos de la organización, tanto en el desempeño individual como organizacional del talento humano (Pedraja, 2012).

Existen diferentes enfoques y posiciones sobre el estudio del liderazgo, comprobándose la afectación directa en acontecimientos organizacionales tales como: productividad, satisfacción, motivación, bienestar, entre otros. Para Ares (2013), es importante el reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral; en cambio para Cruz, Salanova y Martínez (2013), el liderazgo transformacional se relaciona y afecta directamente el desempeño grupal de un equipo. Desde el punto de vista del Talento Humano y psicológico, un grupo o equipo de trabajo bien dirigido y satisfecho, apuntará a cumplir con los objetivos y metas de la organización, además de crear y adecuar mejoras en las prácticas laborales.

En las empresas, las probabilidades de éxitos están definidas por la eficacia del comportamiento de los líderes ya que conforma el ingrediente clave en el futuro de las organizaciones, por esta razón, los principales aceptan que por sí solas las compañías no se manejan, es necesario impulsar oportunidades de liderazgo. En los últimos años los empresarios

en su rol de líderes, han logrado un importante rol en el desarrollo de países como Ecuador y han admitido las virtudes y la influencia del liderazgo de cambio (Jaramillo Benavides, 2016).

La gran mayoría de los estudios se han concentrado en determinar los estilos, rasgos, perfiles de personalidad, actitudes y comportamientos en los diferentes modelos de liderazgos. Este trabajo pretende dar a conocer la incidencia del liderazgo transformacional en el bienestar y satisfacción del talento humano en las diferentes áreas de las industrias atuneras de Manta.

En el Capítulo I de la presente investigación, se muestra el marco teórico y los conceptos más relevantes en cuanto al liderazgo, señalando los tipos de liderazgos y sus principales características y enfoques, resaltando de manera especial el liderazgo transformacional y su importancia en las organizaciones.

El Capítulo II, muestra el planteamiento del problema de la investigación, realizando la formulación del problema, exponiendo los objetivos que se persiguen, así mismo las variables y planteando la hipótesis. En este mismo capítulo se hace constar la Metodología de la investigación, diseño de la investigación, el marco muestral, operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos a utilizarse en el estudio y la validación de los mismos.

En el Capítulo III, se desarrolla el análisis de resultados, explicando e interpretando los parámetros obtenidos de los diferentes instrumentos utilizados en el presente proyecto investigativo.

Para terminar, en el Capítulo IV, se realiza la discusión y se determinan las conclusiones y recomendaciones con sustento en los instrumentos aplicados y los resultados obtenidos y en la bibliografía investigada.

Capítulo I

Marco Teórico

Enfoque Teórico de Liderazgo

Un Líder efectivo se lo puede distinguir al ver a su gente o grupo con un rendimiento superior, mejorando de esta manera sus aptitudes, procedimientos y capacidades (Maxwell, 2011). Existen diferentes enfoques de liderazgo y se ha establecido que el líder posee características especiales, conductas y valores, además de estar influenciado por aspectos como el ambiente, la organización y las personas que lo ayudan en su labor (Galarza Torres, García , Ballesteros, Fernández Lorenzo, & Cuenca, 2017). El liderazgo se considera una destreza o habilidad humana que logra la unión de un conglomerado y lo motiva para conseguir ciertos objetivos (Archer & Cameron, 2012), basado en esto, se puede decir que el líder posee la pericia para ejercer influencia en un grupo con el fin de guiar sus pasos hacia el cumplimiento de un objetivo y/o un conjunto de metas; generalmente, el origen de la influencia tiene origen formal, proporcionado por el cargo o el rango administrativo que un jefe posee en la organización, sin embargo, eso no significa que el jefe sea un líder ni le quita la oportunidad de que alguien que no es jefe sea un líder (Robbins & Judge, 2013).

Es necesario saber que existen diferentes tipos de líderes, y que no todos actúan de la misma forma; reconocer a cada uno de ellos ayudará a poder establecer si es un líder capaz para poder cumplir con los requerimientos de la organización o encuadrarlo en otro tipo (Olcer, 2015). El liderazgo es la influencia que ejerce el líder sobre sus seguidores que permite alcanzar ciertos objetivos que van de la mano con valores, principios, creencias y motivaciones, aprovechando oportunidades, asumiendo riesgos y superando crisis (Galarza Torres, Carrillo, & Carrillo, 2019).

Por otra parte, existe el dilema dicotómico sobre si un líder nace o se hace, en este sentido hay muchos criterios, como por ejemplo, se puede considerar que el liderazgo es una habilidad intrínseca de muchas personas, que son distinguidas como líderes innatos; sin embargo, esta persona también puede ser entrenada y perfeccionada a través de la preparación y capacitación constante con la predisposición de convertirse en un gran líder. En consecuencia, es posible que la persona nazca con ciertas características y cualidades de un líder, pero también es cierto que, la persona se va forjando, se van haciendo así mismo mediante el aprendizaje y cuando surge el momento y la oportunidad, ahí están ellos para sacar al grupo adelante.

Ciertas habilidades les permiten a los líderes conducir a los seguidores hacia un objetivo determinado, para esto deben utilizar relaciones estables que motiven a su personal y en la cual, la influencia del líder permita infundir compromiso en la consecución de la meta. De esta forma, el buen líder debe potenciar las capacidades y habilidades de sus seguidores con la finalidad de alcanzar procesos de auto motivación y motivación mutua entre los miembros de un equipo de trabajo (Godoy & Bresó, 2013).

Definición de Liderazgo

El liderazgo es la capacidad que tiene un individuo para influenciar en otros de manera que colaboran entre sí en el camino hacia un objetivo común (Amaguaña Oña, 2015), es decir que es un proceso en el que el líder trata de influir o persuadir a sus alrededores (seguidores o adherentes) a cumplir las metas de la organización. Por otro lado, liderazgo es un proceso sin fin, porque el cumplimiento de un objetivo se convierte en el comienzo de otro según Makovsky (2017).

Para García (2011), “el liderazgo es la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con

sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores” (pág.44). Así mismo, se define al liderazgo como una influencia que es efectiva para todo un equipo, es decir, que ayuda al personal guiándolo a culminar su propósito, a conseguir sus metas, a mantener un buen funcionamiento y a acomodarse a su ambiente (López, 2013).

Así mismo existen conceptos de liderazgo a nivel general, entre los más importantes están el de Robbins (2004), quien contempla que el liderazgo es la influencia que tiene un individuo sobre otros para alcanzar objetivos que se han trazado. Otra definición importante es la de Fiedler con su teoría de la efectividad del liderazgo, citado por (Hurtado & Escandón, 2016), ellos plantean que el liderazgo es un suceso que determina el poder de un grupo o una persona sobre los demás integrantes, describiendo la alta efectividad que se obtiene mediante la personalidad de un líder y la situación. Además, el liderazgo es una habilidad que ayuda a encaminar a los seguidores hacia una meta establecida, basándose en relaciones fuertes que incentiven al grupo y en la cual la influencia del líder otorga un compromiso con el logro de la tarea o misión, es así, que los líderes innatos logran estimular y potencializar al máximo las capacidades y virtudes del grupo (Godoy & Bresó, 2013).

En definitiva, el líder es aquella persona que trata de influir sobre un grupo de seguidores, esa influencia, dominio o poder, es la que comprendemos como liderazgo y tienen por propósito, alcanzar sus objetivos y metas comunes, acompañado de una gran dosis de motivación.

Habilidades y Características de un líder

El líder se caracteriza por influir sobre las personas para que colaboren con entusiasmo, en la consecución de objetivos comunes, el líder ejerce capacidad y motiva constantemente a sus seguidores para que cooperen con alcanzar las metas establecidas por la organización (Galarza Torres, 2019).

Los líderes requieren de algunas aptitudes que direccionen sus acciones para influir sobre los seguidores, de tal manera que muestren disposición al cambio. Estas aptitudes se las cataloga como herramientas interiores para motivar a los seguidores, dirigir los sistemas y procesos y canalizar a la organización hacia objetivos comunes que permitan llegar a la meta propuesta. Los atributos del líder se incluyen en tres categorías: mental, física y emocional (Council, 2018). Un líder necesita de ciertos atributos entre los que sobresalen:

- Personalidad: entusiasmo, integridad y auto renovación.
- Análisis: fortaleza, criterio perceptivo.
- Logro: rendimiento, audacia, desarrollo de equipos.
- Interacción: colaboración, inspiración, servicio a los demás.

Así mismo, según el Manual de Desarrollo de Liderazgo Publicado por la National Minority Aids Council en el (2018), el líder posee ciertas características donde sobresalen las creencias, los valores, la ética, el carácter, el conocimiento, la valentía y ciertas destrezas, que hace que el grupo se sienta orgulloso de seguirlo, proporcionando de esta manera, un sentimiento de confianza en los seguidores.

Algunas habilidades que destacan en un líder son:

- Visión: los líderes tienen la virtud de desarrollar la productividad en áreas más necesitadas de mejoras, originan y proyectan metas, motivando a los seguidores a alcanzarlas.
- Desarrollo de equipos: los líderes forman y promueven grupos de alto rendimiento que juntan para colaborar en una misión u objetivo común.
- Resolución de conflictos: los líderes están capacitados para resolver desacuerdos y problemas que se puedan presentar entre integrantes de un mismo equipo, sin ofender a nadie y centrándose en solucionar el conflicto. Brindan apoyo y experiencia al grupo.

- Evalúa de forma rápida y segura de la situación: los líderes aceptan la responsabilidad del momento cuando se requiere, realizando el trabajo a tiempo.
- Compromete la colaboración del grupo: el líder trata de vincular al empleado en el proceso de toma de decisiones y planificación, fomentando el sentido de pertenencia en el grupo.

Teorías del Liderazgo

Existen varias teorías del liderazgo que se han implantado a lo largo de los años, los conceptos conocidos sobre liderazgo han sido estudiados desde mucho tiempo atrás y han recorrido un largo camino, de esta manera, el estudio del liderazgo ha sido dinámico y cambiante, se ha reflejado que en algunos casos, los estudios del liderazgo han evolucionado, originando de esta manera nuevos conceptos (Gómez C. , 2002). Los estudios que asumen el concepto de liderazgo estuvieron enlazados con patrones desde los más estáticos establecidos en los rasgos de los líderes, realizando las características propias del ser humano, en donde se determinaba en base a varias cualidades, quienes eran líderes y quienes no (García M. , 2015), estas teorías fueron llamadas “teorías del gran hombre”, ya que en este enfoque se puso todo el interés en el líder dejando a un lado al seguidor y su importancia. Con el inicio de esta teoría, llegaron muchos estudios más, determinados en el liderazgo (Castro & Benatuil, 2007), ahora se pueden observar como enfoques o teorías del liderazgo en donde se incluyen variantes del concepto, desarrollo, transformación y otras características que permiten observar una perspectiva y orientación del pensamiento (Bedoya, 2020).

Teoría de los Rasgos

Nació a inicios del siglo XX, se basa en la idea de que el liderazgo está establecido por un cúmulo de cualidades personales que deben poseer los líderes. Esta teoría considera algunas cualidades y características comunes como los rasgos más importantes de un líder, entre esas

están la inteligencia, la responsabilidad, la actividad social, la confiabilidad, la originalidad, el estatus económico, las habilidades cognoscitivas y la seguridad (Gómez C. , 2002).

Mucho se ha hablado de los líderes carismáticos, y es que es una teoría que señala al liderazgo como una habilidad que posee el líder para influir de forma poco usual en un grupo, basados en poderes de atracción poco comunes. Son personas con mucha confianza en sí mismos, con una visión clara y comprometidos con ella, son muy explícitos en la comunicación con los seguidores y mantienen un comportamiento diferente a los demás (Bedoya, 2020).

A continuación, en la tabla 1 se puede observar algunas de las características más relevantes de los líderes, según varios autores:

Tabla 1.

Características del líder según varios autores

Taylor (1911)	Mayo (1933)	Maslow (1948)	Stogdill (1948)
A mayor motivación (recompensas, castigo), mayor rendimiento.	“Nombre social “en el trabajo: Grado de autoritarismo democracia (líder orientado a la producción). Satisfacción (líder orientado a los empleados).	Líder debe conocer necesidades individuales: (físicas, de seguridad, de ego, autorrealización). Para motivar a sus empleados.	Rasgos vinculados a los líderes: Inteligencia: juicio, facilidad palabra. Personalidad: adaptabilidad, viveza. Capacidades: sociabilidad, cooperación.

Nota: Tomado de (Gómez C. , 2002). Liderazgo: Conceptos, Teorías y hallazgos relevantes.

Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología., 2(2), 61-77.

Teoría Conductual

El estudio de esta teoría deja a un lado el enfoque de los rasgos de un líder y más bien se centra en las acciones que este puede realizar y el efecto de las mismas hacia el grupo. Es así que, se han realizado varios estudios, entre ellos los de la universidad de Michigan y Ohio que consideran y concluyen en dos puntos: el interés del líder por el trabajo que se convierte en una

estructura inicial, donde el líder se preocupa por la tareas, roles y la forma como deben desarrollarse las mismas; y un segundo punto que se centra en el trabajador, donde se prioriza un liderazgo basado en el respeto, confianza y relaciones mutuas entre el líder y el trabajador (García M. , 2015).

Teoría de Contingencia o Situacional

Esta teoría está respaldada por varios estudios entre esos el realizado por Fred Fiedler quien determina en el enfoque si un líder es el idóneo para un grupo de trabajo determinado, mediante la medición de su estilo de liderazgo y la realidad del grupo que tiene que liderar. Según Fiedler, la situación del grupo es determinada por tres factores. El primero de ellos es la relación líder y sus posibles seguidores, donde se toman en cuenta tanto las relaciones formales como informales. El segundo es la estructura de tarea, aquí se analiza la manera como están definidos los objetivo y el conocimiento del personal que va a intervenir. El último factor es la capacidad de liderazgo, que no es otra cosa que la habilidad del posible líder para manejar el grupo y su forma de aplicar un sistema de recompensas y castigos para lograr que los trabajadores cumplan sus tareas, además de la motivación que les transmita (Ganga & Navarrete, 2013).

Teoría Emergente

Existen varios enfoques que pertenecen a esta teoría y que han sido muy desarrollados en los últimos años, teniendo alcances más amplios a nivel de otros estudios realizados. Entre los aportes más importantes de estas teorías emergentes, se establece que existe una influencia del líder hacia los seguidores, mediante la inspiración y que repercute directamente en la obtención de logros y resultados, además el seguidor trabaja más allá de los intereses personales (Loaiza & Pirela , 2015), y se basa principalmente en el estilo del liderazgo

transaccional y transformacional, los mismos que estudian los resultados que obtiene el líder y no los rasgos de personalidad o reacciones de los seguidores (Ganga & Navarrete, 2013).

El liderazgo transformacional se desenvuelve por encima del liderazgo transaccional, produce mayor esfuerzo y desempeño en el grupo, contrario a lo que pasaría con un enfoque transaccional exclusivamente.

Estilos de Liderazgos

El liderazgo es una destreza o habilidad que posee un individuo para guiar, orientar, razonar, reflexionar, encargar y estimular al grupo que está bajo su dirección para realizar las tareas de forma adecuada, responsable y de buena manera, es decir, influenciando de forma positiva a la otra persona (Guerrero, Añazco, Valdivieso, & Sánchez, 2018). Existen diferentes tipos de líder y estilos de liderazgo, es necesario diferenciarlos ya que no todos están capacitados para actuar de buena manera, y cumplir con los objetivos y planificación de la empresa.

La satisfacción laboral va de la mano con el desempeño de las funciones del líder, donde se destacan varios estilos de liderazgo que se han definido desde el ámbito de las empresas y organizaciones. Los estilos de liderazgos se han dividido en autocráticos y democráticos, transaccional y transformacional, según Bass (Guerrero, Añazco, Valdivieso, & Sánchez, 2018).

Liderazgo Transaccional

Llamado también, liderazgo institucional, se concentra y promueve el cumplimiento de las obligaciones laborales, recompensando al individuo cuando estas se realizan de forma correcta y castigándolo, cuando se cometen errores o existen deficiencias. Su principal característica radica en que el empleado recibe algo a cambio por brindar sus servicios, es decir, existe un intercambio y el trabajador recibe una bonificación por cumplir con objetivos trazados (Mendoza & Villegas , 2012).

Este estilo de liderazgo busca y promueve el bien tanto para el empleado como para la empresa, es decir, que ambas partes se beneficien. El líder incentiva y estimula al empleado por trabajos realizados satisfactoriamente, buscando motivarlos a realizar mejor sus tareas. Para Burns, quien creó la teoría que encierra este estilo de liderazgo, este sucede cuando un individuo se enlaza con otros, con la finalidad de permutar valor (Guerrero, Añazco, Valdivieso, & Sánchez, 2018).

Características del Liderazgo Transaccional

A continuación se destacan las principales características del liderazgo transaccional:

- Es muy eficaz en condiciones de percances o crisis en organizaciones.
- Los trabajadores o grupo deben comprender claramente las acciones y actividades que van a desenvolver.
- Este estilo de liderazgo se lo puede aplicar en proyectos específicos que se deban realizar en una empresa.
- Se recompensa a los empleados por el esfuerzo y metas alcanzadas.
- Así mismo, se sanciona al trabajador que no acata las reglas implantadas en una organización (Economía, 2019).

Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional ha sido objeto de varias investigaciones en los últimos años, debido a su importancia en los estudios psicológicos del ser humano donde se enfoca a la parte emocional de las personas, dejando de lado la concepción del liderazgo tradicional que enfatiza su importancia en los procesos racionales del cerebro humano (Burns, 1978). Es justamente Burns quien planteó en 1978 la distinción de dos tipos de liderazgos opuestos en un continuo: el transaccional y el transformacional.

El liderazgo transformacional estimula la conciencia de los trabajadores de una empresa, situación que los lleva a aceptar y comprometerse con los objetivos organizacionales, a la vez que acepta dejar de lado sus propios intereses, para dedicar su atención en los intereses de toda la comunidad. Además, el líder transformacional no se conforma con lograr las metas, además pretende cambiar el esquema mental o visión de sus subordinados, consiguiendo así su entusiasmo e incluso su desarrollo intelectual y personal. El líder transformacional consigue inspirar nuevos valores en el grupo y es el estilo de liderazgo eficaz cuando se espera que los seguidores sean innovadores, creativos y arriesgados. Un líder puede presentar diferentes estándares de liderazgo de acuerdo con la situación a la que se esté enfrentando (Bass B. , 1985). Burns (1978), por su parte, considera que el liderazgo transaccional constituye un intercambio entre el líder y sus seguidores, en el que los seguidores reciben un sueldo, es por ello por lo que Bass confirma la existencia de una relación costo-beneficio.

Algunos autores (Sosik, Portosky, & Jung, 2002); (Bass & Bass, 2008), coinciden en que el liderazgo transformacional se centra principalmente en el manejo de las emociones y los valores que poseen los líderes y que logran transmitir a sus seguidores con lo cual permiten que los niveles de motivación y compromiso que presentan los trabajadores o empleados sean cada vez mayor. Es decir, un líder transformacional está en la capacidad de elevar la aptitud de sus seguidores mediante la generación de conciencia e identificación con el grupo de trabajo, ocasionando un mayor compromiso con la consecución de las metas grupales que se encuentran alineados con los intereses de la organización a la que pertenecen.

El líder transformacional emplaza y motiva a sus seguidores a trabajar duro para conseguir sus objetivos y metas, sin egoísmo, buscando una recompensa interna que lo llevará a una satisfacción posterior y al éxito en conjunto de todo el equipo de trabajo.

Para Vallejo (2009), el líder transformacional se basa en el convencimiento a su equipo de trabajo que si se pueden alcanzar las metas que tienen en mente, esta visión provee a los trabajadores de una motivación para el trabajo que resulta ser auto compensatorio.

Características del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se compone de cuatro características básicas: la Influencia idealizada, donde las actuaciones del líder son imitadas y admiradas por los seguidores, es decir, se convierte en un referente para el grupo; la motivación inspiradora, es la visión del líder transformacional, es atractiva para los colaboradores, ya que expresa de modo convincente la visión con sus palabras y sus actos; demuestra compromiso personal; el estímulo intelectual, aquí el líder busca solucionar nuevos problemas, realiza ejercicios, incluso para anticiparse a ellos, busca que sus seguidores se fortalezcan y crezcan mediante la investigación; y la Consideración individualizada la cual es importante para el líder conocer las necesidades de cada integrante del equipo y sirve de guía para que desarrollen su potencial, es decir, se convierte en un mentor que genera oportunidades, sabe escuchar y brinda retroalimentación a su gente (Alvarez de Mon, Cardona, Nuria, & Miller, 2001).

La Tabla 2 muestra las características y dimensiones del liderazgo transformacional, las cuales permiten subir los índices de desarrollo a nivel individual, grupal e institucional. Entre las dimensiones del liderazgo transformacional que se correlacionan más con la satisfacción laboral, según Omar (2011), se encuentran la estimulación intelectual y la influencia idealizada, debido a que los trabajadores se dan cuenta que los jefes aprecian su colaboración. Por otra parte, al generarse una mayor motivación inspiradora y un estímulo intelectual, resulta que podría aumentar la satisfacción laboral.

Tabla 2.*Dimensiones de Liderazgo Transformacional*

Dimensión	Características
Consideración individual	Incluye la empatía, el cuidado, la competencia y las oportunidades. Se refiere a la capacidad de prestar atención a sus seguidores. El líder se vincula con cada uno de sus seguidores
Estimulación intelectual	Promueve y estimula la lógica y la racionalidad de las personas para resolver problemas Promueve la reflexión, el análisis y el desarrollo de soluciones Genera creatividad a partir del intelecto de sus seguidores
Motivación / Inspiración	Dirige a sus seguidores a la consecución de metas y objetivos Motiva a su personal a mejorar su desempeño El líder es inspirador, motivador e influye a sus seguidores a superarse constantemente
Influencia idealizada	Articula la misión y la visión de la organización y la hace llegar a sus subordinados Proporciona apoyo y opciones de mejora a sus seguidores Promueve la identificación de sus seguidores con su equipo de trabajo

Nota. La tabla muestra las dimensiones del Liderazgo Transformacional según Bracho & García (2013).

El Bienestar Laboral

El término bienestar sugiere el estado de satisfacción que tiene una incidencia significativa en la salud del ser humano, al ser un estado deseable de existencia que involucra el factor mental, físico, moral y emocional de una persona. Los niveles adecuados de ingresos, las condiciones de trabajo seguras y humanas y el acceso a algunos beneficios mínimos de seguridad social son las principales dimensiones cualitativas del empleo que mejora la calidad de vida de los trabajadores, su productividad y desempeño (Obando, 2020). El bienestar laboral y la satisfacción de las necesidades organizacionales y personales, están estrechamente vinculadas en el ámbito laboral. La visión de bienestar laboral se manifiesta en manera como cada empleado evalúa y satisface las necesidades primordiales, considerando que hay

condiciones neutrales que las establecen, y se forman a partir del cumplimiento de objetivos comunes, misión y visión de la organización (Estrada & Ramírez, 2010).

El bienestar laboral se relaciona directamente con el estado de satisfacción que alcanza el trabajador en sus funciones cotidianas. Es consecuencia de un entorno laboral agradable y de la comprobación, reconocimiento y gratitud de su empleador, que a su vez trasciende en un bienestar familiar y social. Un buen entorno laboral, la motivación, el buen trato recibido por los jefes, las condiciones económicas y laborales, llámense sueldos, bonificaciones, seguro social, etc., son elementos que conllevan a que en una organización exista bienestar laboral (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, Gobierno de España., 2019).

Hoy en día es muy importante para las organizaciones el bienestar laboral de los trabajadores, es así que, en un estudio realizado por (Mejía, Laca, & Gondra, 2006) a empresas españolas y mexicanas, concluyeron que ambas sociedades presentan problemas y crisis en el ámbito laboral, viviendo épocas de transición en lo laboral e inestabilidad, lo que conlleva a una incertidumbre total del empleado, afectando directamente al bienestar general y a la salud mental del individuo, perdiéndose el equilibrio que debe existir entre la vida personal y la vida laboral.

El Liderazgo Transformacional y su Trascendencia en el Bienestar Laboral

Es importante señalar, que el líder transformacional es carismático y visionario, trata de sacar lo mejor de sus trabajadores y los lleva consigo a buscar obtener y a alcanzar objetivos considerados difíciles. Los líderes transformacionales son efectivos en los procesos de cambio, lo que favorece a la adaptación del equipo. Estos líderes aumentan la motivación, dedicación y el bienestar de sus trabajadores, logrando un ambiente de confianza y entusiasmo a través de la visión y la consecución de metas (Contreras & Barbosa, 2013).

Si bien es cierto, el clima laboral de la organización y la dirección del jefe inmediato influyen en gran medida en los resultados que se alcanzan, también hay que señalar que la responsabilidad en el desempeño laboral es de su ejecutor (Ares, 2013). Los líderes transformacionales transmiten respeto y confianza a su equipo de trabajo logrando de esta manera un gran impacto en el rendimiento de sus seguidores y a su vez generando lealtad y confianza, lo que se refleja en una identificación emocional y credibilidad de sus seguidores (De la Garza, Díaz, & Gómez, 2008).

Estudios previos

El liderazgo transformacional logra crear en el talento humano de una empresa un ambiente de bienestar y satisfacción laboral, que se ve reflejado en mejores relaciones humanas interpersonales entre compañeros, jefes y directivos. Un estudio realizado sobre liderazgo transformacional y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores en el área de producción de una empresa frigorífica (Fiagá Puentes, 2018), reveló que el liderazgo transformacional influye positivamente en el bienestar laboral de los trabajadores y su desempeño, lo que conlleva a mejorar los indicadores de productividad individual y por ende de la empresa frigorífica.

En una investigación realizada por Gómez Ortiz y Perilla Toro (2017), sobre la relación del estilo de liderazgo transformacional con el bienestar del empleado y el rol mediador de la confianza en el líder, se analizó una muestra de quinientos noventa y siete trabajadores de cinco empresas colombianas y ocho mexicanas, a quienes se les aplicó un cuestionario con diferentes componentes como variables sociodemográficas, liderazgo transformacional (MLQ) forma 5X corta, componentes de confianza, salud, bienestar y satisfacción laboral. Se trató de un estudio cuantitativo, de corte transversal y correlacional. Los resultados demostraron que el liderazgo transformacional se asocia de manera positiva con la satisfacción laboral lo que coincide

plenamente con las conclusiones del presente estudio, además, la investigación de Perilla y Gómez concluyen que las relaciones están medidas en su totalidad por la confianza puesta en el líder.

Por otro lado, Bedoya (2020) realizó una investigación sobre el liderazgo transformacional y su relación con la potencia grupal, basado en un enfoque sobre la identificación y cohesión del personal de las empresas grandes comercializadoras de electrodomésticos de Quito. El estudio incluyó una muestra de trescientos cincuenta y seis empleados, se trató de una investigación de tipo no experimental transversal y correlacional con un enfoque cuantitativo. Las conclusiones fueron que las variables liderazgo transformacional y la potencia grupal, además de la identificación y cohesión grupal, sí se relacionan en las empresas comercializadoras de electrodomésticos de Quito, indicando que algunas relaciones resultaron bajas y otras medias con tendencia a altas.

Otro estudio de Pérez y Azzollini (2013), realizado en Lima, Perú sobre liderazgo, equipos, grupos de trabajo y su relación con la satisfacción laboral, se fundamentó en la revisión bibliográfica obtenida de artículos científicos entre los años 2000 y 2010. Se estableció la importancia de la influencia de aspectos grupales como la eficacia, la cohesión grupal y el compartir valores para que el trabajo en equipo sea más efectivo y satisfactorio que el trabajo individual y se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

En una investigación de Silva Zapata (2015), sobre el liderazgo transformacional y la influencia que éste ejerce sobre el nivel de satisfacción laboral de los empleados de algunas áreas de Petroecuador, planteó como objetivo principal establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo. El estudio fue de tipo correlacional con un diseño no experimental y

se trabajó con una muestra de cuarenta funcionarios, que conforman la totalidad de los tres departamentos, a quienes se le aplicaron cuestionarios de Liderazgo (MLQ) 5X corta en versión líder y subordinados. Según los resultados, se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los funcionarios de Petroecuador.

Uno de los indicadores de bienestar que se ha reportado asociado más frecuentemente con el liderazgo transformacional es la satisfacción laboral, la cual es una forma de bienestar afectivo en el trabajo. Sin embargo, en el estudio de Pillai Scandura (1999), los resultados indicaron que los líderes transformacionales en Colombia, Oriente Medio (Arabia Saudita y Jordania) e India no tenían más seguidores laboralmente satisfechos que los seguidores de otro tipo de líderes, como sí lo han establecido los estudios citados previamente, elaborados en contextos norteamericanos. Estos explican que países como Estados Unidos y Australia, en los que sí encontraron relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, comparten valores e intereses que pudieran promover dicha relación. Estos autores también señalan que el modelo de liderazgo transformacional se ha replicado con mayor frecuencia en países desarrollados pero tal vez la naturaleza compleja y multidimensional del liderazgo transformacional juega un rol importante en promover actitudes tanto positivas como negativas en diferentes culturas (Perilla-Toro & Gómez-Ortiz, 2017).

Liderazgo Transformacional y su impacto sobre el talento humano para mejorar la satisfacción laboral

La satisfacción laboral esta enlazada con un sinnúmero de variables trascendentes en el entorno de quienes conforman una organización como son: la productividad y el desempeño, el estrés, el burnout, el ausentismo, el liderazgo, el bienestar, entre otros (Pérez & Azzollini, 2013). El liderazgo se convierte en un factor importante a la hora de referirse a satisfacción laboral y

va de la mano con la motivación que debe mantener un trabajador. Martínez Caraballo sostiene que “el anhelo de motivación de los empleados no ha pasado desapercibido. Las empresas han respondido a la necesidad ofreciendo un entorno laboral agradable. Con el fin de dar la impresión de ser un modelo interesante, las empresas emplean gran cantidad de aspectos atractivos. Mientras algunas empresas apuestan por aspectos exteriores (atractiva decoración de la oficina, excursiones, fiestas, etc.), otras van más allá y enfocan no solo su visión y estrategia, sino toda su gestión empresarial al fomento de la motivación de los empleados” (Martínez Caraballo, 2007, p. 87).

La industria atunera de Manta y el procesamiento de la pesca requieren de un alto número de personas para garantizar su operación. En este sentido, el liderazgo transformacional puede ser un factor que incida directamente en la satisfacción laboral del trabajador.

Se puede decir que la satisfacción laboral tiene relación con las actividades que se realizan, sobre todo cuando te brinda la oportunidad de mostrar sus capacidades y habilidades que mantengan el interés. Otro aspecto que también está vinculado a la satisfacción laboral, es un buen salario y sueldos acordes con las expectativas de cada uno. Que las condiciones de infraestructura y comodidades sean adecuadas y no peligrosas; algo más los empleados esperan que su jefe sea amigable y comprensible; que los escuche cuando sea necesario (López Sedano, 2017).

Estudios previos

Según varios estudios realizados, el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo sobre el bienestar, satisfacción y desempeño de los equipos de dirección intermedia, tal como lo abaliza un estudio realizado en Chile (Rodríguez, Pedraja, & Ganga, 2017), el mismo que evaluó la relación entre diferentes estilos de liderazgo y el bienestar de los equipos de trabajo,

mostrando que el liderazgo transaccional tiene una influencia positiva menor al impacto que causa el liderazgo transformacional.

Otra investigación, realizada en España a doce Pymes (Cruz, Salanova, & Martinez, 2013) establece una correlación entre el liderazgo transformacional, salud psicosocial y conexión emocional del equipo con el desempeño grupal. El resultado mostro que la conexión emocional del equipo de trabajo es muy importante y determinante entre la aplicación del liderazgo transformacional y la obtención de una satisfacción laboral del equipo de trabajo, por tal motivo, se sugiere observar la salud psicosocial como un factor que potencia al trabajador.

Un nuevo estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia, parte desde la premisa de que el liderazgo transformacional es positivo para las empresas porque contribuye con el desarrollo y el desempeño individual y organizacional. Para esto se realiza una investigación con su respectivo análisis de las dimensiones del liderazgo transformacional aplicando un instrumento de recolección de datos en 16 empresas del sector floricultor colombiano, además en el instrumento se incluye una sección para medir algunas competencias generales del liderazgo (Páez, Rincón, Astudillo, & Bohórquez, 2014).

Una de las conclusiones más importantes a la que llegó este estudio fue lograr identificar evidencia de la ejecución de liderazgo transformacional en las empresas floricultoras de Colombia, donde intervienen dos dimensiones del liderazgo transformacional: la influencia idealizada y la motivación inspiradora. Otro resultado que llama la atención de la investigación es la habilidad para tomar decisiones de parte del personal administrativo a diferencia de los directivos que mostraron una valoración más baja, esto podría deberse a que los directivos deben tomar decisiones importantes todo el tiempo y por eso no se lo tomaría como una habilidad especial (Páez, Rincón, Astudillo, & Bohórquez, 2014).

Algunos estudios han observado y ratificado el papel intermediario de la confianza solamente usando indicadores de bienestar afectivo como la satisfacción laboral. Por ejemplo, la investigación de Liu, Siu, & Shi (2010) realizada en China, examinó la mediación de la confianza en el líder y de la autoeficacia. Resultado de esto se encontró que tanto la confianza en el líder como la autoeficacia, interceptaban escasamente el predominio del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral. En otro estudio en Argentina (Omar, 2011), en una muestra de 218 empleados, se encontró una asociación parcial positiva de confianza en asociación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Capítulo II

Problema de Investigación

Antecedentes

En el Ecuador la industria atunera es considerada una de las más importantes como generadora de ingresos a la economía nacional, tal como lo muestra el Anexo A, y una de las que más fuentes de empleos fomentan, de forma directa e indirecta. Según Acosta & Vélez (2019), la captura del atún en el Ecuador representa más del 65% de participación en cuanto a divisas para el sector pesquero nacional. Existen en el Ecuador tres zonas geográficamente definidas donde se sitúa la industria atunera, estas son: Manta, Posorja y Guayaquil, las cuales están directamente influenciadas económicamente por el movimiento pesquero y la industrialización del atún.

Además, el Anexo A, muestra las exportaciones de atún en conservas, lomos de atún y demás preparaciones de atún en los períodos 2018-2019, demostrando la importancia de este sector para la economía del país, según la Cámara Nacional de Pesquería (CNP, 2020).

Manta concentra la mayor cantidad de industrias procesadoras de atún con un 70% y es considerada “La Capital del Atún”, su economía gira alrededor de esta actividad industrial, convirtiéndola en el primer puerto pesquero del país (Mendoza M. , 2018). La disponibilidad de fuentes de trabajo que la industria atunera proporciona en Manta es muy considerable y satisfactoria, ya que permite que un gran número de habitantes de la ciudad mantengan una estabilidad laboral y económica (Acosta & Vélez, 2019).

En Manta y sus alrededores se concentran la mayoría de industrias atuneras del sector, entre las más importantes están: Conservas Isabel Ecuatoriana, Seafman, Tecopesca, Eurofish y Fishcorp, esta última, con un crecimiento notable en los últimos años, llegando a facturar más

de 28 millones de dólares en los últimos años, siendo su principal mercado la Unión Europea. Hay que señalar, que la mayoría de la flota atunera está en Manta. Los barcos industriales atracan en el muelle de la Terminal Portuaria de Manta, que opera el consorcio chileno AGUNSA hace cuatro años (Mendoza M. , 2018).

Sin dudas, la pesca ha contribuido al crecimiento económico del país y sobre todo de regiones influenciadas directamente por la actividad industrial del producto, cabe señalar que, a pesar de la crisis económica por la que atraviesa el país y el mundo, este sector sigue creciendo en ventas dentro del país y además ha sido importante en la alimentación de la gente en esta época de pandemia.

Planteamiento Del Problema

La influencia que origina el liderazgo sobre los empleados y su compromiso con las organizaciones, ha sido considerada durante décadas como uno de los causantes principales del éxito en las empresas públicas y privadas (Sánchez, 2015). Dentro de los diferentes estilos o tipos de liderazgo, se encuentra el liderazgo transformacional que es un liderazgo que produce un cambio positivo y valioso en los partidarios. Este tipo de líder se focaliza en cambiar a otros los cuales tratan de ayudarse mutuamente a observar y velar por los demás, y para mirar hacia afuera de la organización como un todo. Esta forma de liderazgo presenta una extensa evidencia científica sobre su efecto en la consecución de elevados niveles de satisfacción laboral en distintas muestras y circunstancias organizacionales. El liderazgo se manifiesta como una facultad para llevar a la organización hacia el éxito a través de la toma de decisiones adecuadas y eficaces para cada situación que se pueda presentar (Chacón Luna, 2016).

Uno de los indicadores de bienestar que se ha relacionado más frecuentemente con el liderazgo transformacional es la satisfacción laboral, la cual es una forma de bienestar afectivo en el trabajo (Perilla-Toro & Gómez-Ortiz, 2017). Por esta razón, hoy en día las empresas se

preocupan mucho de mantener el talento humano adecuado y preparado, pero a su vez satisfecho con sus obligaciones laborales, para esto deben estar guiados y liderados por jefes que propicien el bienestar del empleado y por ende la satisfacción en sus labores, siendo este un factor primordial en el crecimiento de la organización para alcanzar el cumplimiento de los objetivos del negocio. De hecho, en esta época, es casi imposible operar una compañía sin ofrecer un conjunto básico de beneficios, que van desde lo psicológico hasta lo económico, todos ellos enmarcados en la satisfacción y la motivación de los trabajadores (Laca, Mejía, & Gondra, 2016).

Dentro del ámbito de la industria atunera de Manta, existen varios estudios que sitúan a esta ciudad como la capital del atún debido a la gran flota atunera existente y a la capacidad de producción (procesamiento y envasado) que es de alrededor de 500.000 toneladas de atún en crudo (Acosta & Vélez, 2019). Es así que Manta cuenta con aproximadamente 8 empresas que se dedican al procesamiento del atún en conservas, y son consideradas industrias grandes ya que gran parte de su producción es para exportar, especialmente a la Unión Europea y a los Estados Unidos, generando de esta manera más de 25.000 puestos de trabajo directos siendo la industria enlatadora de atún la mayor generadora de trabajo y convirtiendo a Manta en la capital económica de Manabí (Lucas & Rojas, 2017).

Por lo mencionado anteriormente, la presente investigación puede ser conveniente como un instrumento de análisis para el sector atunero de Manta, sus directivos y talento humano, porque ayudaría a detectar, ventilar y solventar un sinnúmero de problemas que se suelen presentar en este tipo de organizaciones, entre los que se cuentan: bajo compromiso del personal con los objetivos de la empresa, bajo nivel de empatía entre el trabajador y los jefes, falta de motivación del talento humano, deficiencias en el cumplimiento de tareas y trabajos, falta de organización y sincronización entre las diferentes áreas de procesamiento, a esto se

suma lo que ocurre con la satisfacción del personal con relación a los puestos de trabajo y horas laboradas (Sabando & Zambrano, 2018). Esto tal vez debido a la falta de un liderazgo eficaz transformacional por parte de los diferentes jefes de áreas. Los resultados del presente trabajo, permitirán tener un marco de referencia que permita evaluar, desde otro punto de vista, el liderazgo de los jefes departamentales y por ende el bienestar de los trabajadores en la industria atunera de Manta.

Formulación Del Problema

En base a la situación identificada sobre el tema de estudio, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe un nivel de liderazgo transformacional activo en los mandos medios que influye en el bienestar laboral del talento humano en la industria atunera de Manta?

Objetivos

Objetivo General

Identificar las dimensiones del liderazgo transformacional que más influyen en la satisfacción laboral del talento humano en la industria atunera de Manta, con el fin de obtener información que contribuya a mejorar el desempeño laboral y empresarial del sector.

Objetivos Específicos

1. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral del talento humano de la industria atunera de Manta.
2. Describir los factores que intervienen en el liderazgo transformacional y que afectan positivamente en la satisfacción laboral del talento humano de la industria atunera.
3. Identificar los elementos del liderazgo transformacional que inciden en el bienestar laboral del talento humano de la industria atunera de Manta.

Determinación de Variables

Variable Independiente

Liderazgo transformacional

Variable Dependiente

Satisfacción laboral del talento humano

Hipótesis

El Liderazgo Transformacional incide positivamente en la satisfacción laboral del talento humano de la industria atunera de Manta. Los líderes transformacionales son efectivos en los procesos de cambios, lo que favorece a la adaptación del equipo. Estos líderes aumentan la motivación, dedicación y el bienestar de sus trabajadores, logrando un ambiente de confianza y entusiasmo a través de la visión y la consecución de objetivos (Contreras & Barbosa, 2013).

La hipótesis para este estudio, es afirmar que la aplicación del liderazgo transformacional, incide positivamente en el bienestar del talento humano de las diferentes áreas de una industria atunera, sobre todo de los supervisores de las empresas atuneras, quienes están en contacto directo con el personal a su cargo, por lo tanto se establece la hipótesis:

H0: El liderazgo transformacional incide positivamente en la satisfacción laboral del talento humano de la industria atunera de Manta.

Metodología

Enfoque y Tipología de la Investigación

El presente estudio es de tipo no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Se centra en establecer la aplicación o no del estilo de liderazgo transformacional en los jefes de áreas de las empresas atuneras de Manta y el bienestar y satisfacción laboral de los trabajadores a su cargo. Por otro lado, el enfoque que se aplica a la investigación es de carácter cuantitativo, basado en la observación y en la recolección de datos obtenidos por la aplicación de instrumentos como las encuestas y los cuestionarios necesarios para probar la hipótesis de investigación, partiendo de una idea y posteriormente a una pregunta de investigación (Hernández, 2014).

Diseño de la Investigación

El proyecto de investigación se lo elaboró bajo el enfoque cuantitativo, es decir, se trabajó con datos recopilados mediante los instrumentos como la encuesta y cuestionarios aplicados a la muestra. La investigación estudia un fenómeno o suceso en un período específico o momento y no en varios, es decir, que la investigación no se extiende a varios años, de esta manera se la puede categorizar como transversal. Por otro lado, se observan y analizan los hechos en el ambiente diario cotidiano, tal como suceden, no existiendo manipulación de ninguna variable, por esta razón se conceptualiza al presente estudio como no experimental (Gómez S. , 2012).

Marco Muestral

El universo para la presente investigación está compuesto por el personal de diferentes áreas de tres de las industrias atuneras más importantes de la ciudad de Manta, como son: Conservas Isabel Ecuatoriana S.A., Seafman C.A. y Fishcorp S.A.; dicha población o universo se detalla en la Tabla 3 con el número de empleados y porcentajes por empresa.

Población y Muestra

Para seleccionar la muestra lo primero que se va a hacer es seleccionar la unidad de muestreo, que en el caso de este estudio, se trata del talento humano y supervisores de la empresa atunera en Manta, recordando que la muestra es un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta. La población-meta del estudio, está basada en tres empresas atuneras de Manta, donde cada una cuenta con 5 supervisores de áreas claves en la operación y producción de atún en lata; estableciéndose la población total de las tres empresas atuneras en 3900 trabajadores en diferentes turnos y áreas, según los datos proporcionados por los departamentos de talento humano de cada empresa. Las herramientas serán aplicadas a una muestra del universo o población, para precisar en los resultados.

El plan de recolección de datos para esta investigación se basa en la captura de información de las principales fuentes de estudio como son las tres empresas atuneras y su talento humano, sobre todo en el área de supervisores.

Tabla 3.

Población de Estudio

Empresa	No Empleados	% Población
SEAFMAN C.A	1.500	38.46%
CONSERVAS ISABEL S.A	1.400	35.90%
FISHCORP S.A	1.000	25.64%
Total Población	3.900	100.00 %

Nota. Esta tabla indica el número de empleados por empresa que comprenden el universo o población de la investigación.

Cálculo de la Muestra

Para el cálculo de la muestra se consideró un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, dando como resultado una muestra de 350 trabajadores en las empresas, para lo cual se realizarán encuestas relacionadas al liderazgo transformacional, divididas en las áreas más importantes de las empresas como son: administrativa, producción, bodega de insumos, bodega de productos terminados y distribución.

Se utilizó la fórmula para una población finita (Hancock, Stapleton, & Mueller, 2019) para el cálculo de la muestra:

$$1) n = \frac{z^2 p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + z^2 p \cdot q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra=?

Z = Nivel de confianza (95% = 1,96)

N = Población= 3.900

e = Margen de error 5% =0.05

P/q = Probabilidades con las que se presenta el acontecimiento

q=0.5

p=0.5

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 3900}{0.05^2(3900 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 * 0.5 * 0.5 * 3900}{0.0025 * 3899 + 3.84 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.744}{10,7075} = 349.66 = 350$$

Técnicas e Instrumentos utilizados en la Investigación

Técnica de Recolección de Datos

Como técnica en la recopilación de datos se utilizará la encuesta, la cual consiste en obtener los datos a partir de un instrumento de recolección de datos llamado cuestionario. Hay que señalar que al aplicar la técnica de encuesta se puede trabajar con diferentes instrumentos y estrategias, dependiendo del objetivo o propósito del proyecto investigativo. Es importante aplicar el cuestionario de manera personal y evitar de esta manera que la información tome otro rumbo o que sea soslayada (Hernández, 2014).

Esta recolección de datos se fundamenta en la medición de los conceptos contenidos en la hipótesis mediante procedimientos estandarizados y aceptados por la comunidad científica. La idea es seguir el proceso del enfoque y que la información generada posea estándares de validez y confiabilidad, para que las conclusiones derivadas contribuyan, en cierta medida, a la generación de conocimiento.

Instrumento de Recolección de Datos

En la presente investigación se utilizará como instrumento principal el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X corta) desarrollado por Bass y Avolio (2000) y reestructurado por Molero, Recio & Cuadrado (2010), el mismo que consta de dos versiones: líder y subordinado (ver Apéndice A y Apéndice B, respectivamente). Este cuestionario sirve para describir el estilo de liderazgo utilizado por los supervisores o jefes de áreas, así como para que los trabajadores resalten la forma de liderazgo de sus jefes inmediatos.

El cuestionario MLQ- 5X, está compuesto de 45 ítems en total, 36 relacionados al liderazgo y 9 restantes sobre satisfacción. Los 36 ítems se relacionan con los factores claves a evaluar del liderazgo transformacional, que son: la estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual y consideración individualizada (Bracho & García, 2013), donde se aplicará una escala Likert de cinco niveles, donde 0 es Nunca y 4 es Frecuentemente o siempre.

Tabla 4.

Distributivo encuestas por empresa

Empresa	# Encuestas
SEAFMAN C.A.	134,61
CONSERVAS ISABEL ECUATORIANA S.A.	125,65
FISHCORP S.A.	89,74
Total de la muestra	350,00

Nota. La Tabla indica el número de cuestionarios aplicados por empresa según el cálculo de la muestra total de la investigación.

Operacionalización de las Variables

Tabla 5.

Operacionalización de la variable independiente

Variable Independiente	Dimensión	Indicadores	Medidas	Técnicas e Instrumentos
	Influencia Idealizada (conducta)	Nivel de Liderazgo Transformacional, Valores, Actitudes, Prácticas directivas	Escala Likert de cinco niveles, donde: 0 Nunca; 1 Rara vez; 2 A veces; 3 A menudo; 4 Frecuentemente o siempre.	Encuesta: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Transformacional (MLQ 5X) versión Líder y versión subordinados

Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada (atribución)	Nivel de Liderazgo Transformacional, Valores, Actitudes, Prácticas directivas	Escala Likert de cinco niveles, donde: 0 Nunca; 1 Rara vez; 2 A veces; 3 A menudo; 4 Frecuentemente o siempre	Encuesta: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Transformacional (MLQ 5X) versión Líder y versión subordinados
	Motivación Inspiradora	Nivel de Liderazgo Transformacional, Valores, Actitudes, Prácticas directivas	Escala Likert de cinco niveles, donde: 0 Nunca; 1 Rara vez; 2 A veces; 3 A menudo; 4 Frecuentemente o siempre.	Encuesta: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Transformacional (MLQ 5X) versión Líder y versión subordinados.
	Estimulación Intelectual	Nivel de Liderazgo Transformacional, Valores, Actitudes, Prácticas directivas	Escala Likert de cinco niveles, donde: 0 Nunca; 1 Rara vez; 2 A veces; 3 A menudo; 4 Frecuentemente o siempre	Encuesta: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Transformacional (MLQ 5X) versión Líder y versión subordinados
	Consideración individualizada	Nivel de Liderazgo Transformacional, Valores, Actitudes, Prácticas directivas	Escala Likert de cinco niveles, donde: 0 Nunca; 1 Rara vez; 2 A veces; 3 A menudo; 4 Frecuentemente o siempre	Encuesta: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Transformacional (MLQ 5X) versión Líder y versión subordinados

Nota. Esta tabla muestra los indicadores e instrumentos que se utilizaron para el análisis del Liderazgo transformacional en la industria atunera de Manta.

Tabla 6.*Operacionalización de la Variable Dependiente*

Variable Dependiente	Categorías	Indicadores	Medidas	Técnicas e Instrumentos
Bienestar y Satisfacción Laboral	Relaciones Interpersonales	Trabajo en equipo		
	Relación con la Dirección	Estilo de Liderazgo	Escala Likert, donde: 1 Nada Satisfactorio y 5 Muy Satisfactorio	Encuesta de Satisfacción Laboral y Ficha sociodemográfica
	Efectividad	Motivación de los trabajadores		
Esfuerzo personal	Compromiso organizacional, expectativas de cumplimiento de metas			

Nota. Esta tabla indica los instrumentos utilizados en la medición y análisis del Bienestar y Satisfacción laboral como variable dependiente.

Análisis de Validación y Confiabilidad de los instrumentos

El Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ 5X, que se presenta en el Apéndice A y Apéndice B, y que se utilizó en la presente investigación en sus dos versiones, líder y subordinado, fue desarrollado por Bass y Avolio (1997), y adaptado a la realidad social latinoamericana por medio de (Vega Villa & Zavala Villalón, 2004), en la tesis denominada “Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) al contexto organizacional chileno”.

Es importante resaltar que, la revisión y validación del instrumento, fue realizada por un equipo de profesionales conformado por ocho peritos con experiencia en Psicología industrial, quienes constataron la adecuación de los ítems a sus respectivas variables y al contexto chileno. Así mismo, la traducción de los ítems fue revisada y validada por dos bilingües y un experto en

gramática y lengua española, avalando de esta forma el entendimiento de los ítems (Silva Zapata, 2015).

De esta manera se utilizará el mismo instrumento en la recolección de datos, que ya fueron validados en investigaciones anteriores, simplemente se realizó una adaptación para que el cuestionario se relacione de mejor manera con a la realidad del objeto de estudio y los ítems, básicamente, son los mismos que ya se aplicaron en otros estudios mencionados anteriormente.

Hay que señalar que dicho instrumento fue sometido a una prueba piloto, utilizando siete trabajadores de la industria atunera, dos supervisores y cinco y trabajadores a su cargo, esto con la finalidad de verificar el nivel de entendimiento de los ítems, de detectar posibles errores y aplicar ajustes. Los resultados fueron satisfactorios y no hubo la necesidad de realizar cambios en el cuestionario. Luego se realizó la aplicación del instrumento a una muestra de 350 personas, los resultados fueron tabulados y sistematizados mediante la creación de una matriz en el sistema informático Excel 2013. Posteriormente, para validar y medir la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual ayuda a evaluar la magnitud en que los ítems del instrumento están correlacionados entre sí (Bedoya, 2020). Finalmente el resultado comprobó un alto grado de consistencia y fiabilidad.

Cabe señalar, que las correlaciones se realizaron a los resultados conseguidos en la versión subordinados del Cuestionario MLQ 5X, ya que la prueba o muestra fue superior para esta versión, tomando en cuenta que Bass y Avolio fundamentaron sus conclusiones en la versión subordinados, llevándolas a la versión líder.

Recopilación y procesamiento de Datos

En la recolección de datos se planificó un cronograma de visitas a las empresas involucradas en la investigación, previa solicitud y autorización de las mismas (ver Apéndice D), de esta manera se realizaron las encuestas obteniendo los datos requeridos en el proyecto,

siendo la principal fuente los trabajadores de tres de las industrias atuneras de Manta a quienes se le aplicaron los cuestionarios de liderazgo MLQ 5X.

Ya obtenida la información mediante la aplicación del cuestionario a una muestra de 350 personas, los resultados fueron tabulados y sistematizados mediante la creación de una matriz en el sistema informático Excel 2013 y luego se analizaron datos con el software SPSS. La idea era tener todos los datos organizados para proceder con el análisis estadístico.

Capítulo III

Análisis de Resultados

Análisis Descriptivo

Mediante el análisis descriptivo, se detallarán las características más relevantes de los grupos de personas o muestras que se estudian en la presente investigación. Este tipo de análisis brinda un enfoque resumido de la información recopilada en una muestra, para de esta manera proporcionar precisión, orden y facilidad en aclarar los datos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Para la presente investigación se utilizarán algunas herramientas para resumir la información que se logró recabar de la muestra de la población, en este caso de la industria atunera de Manta, tales como: tablas, gráficos, diagramas y medidas de tendencia central.

Análisis Univariado

El análisis univariado pretende analizar cada una de las variables que forman parte de la presente investigación en forma separada. Para el análisis estadístico de este estudio, se consideran algunas de las variables más representativas tomando en consideración que los datos fueron recolectados a través de un cuestionario de preguntas, para ello se presentaran los respectivos parámetros de cada variable, a través de gráficos y diagramas con sus respectivas interpretaciones (Cevallos, Valencia, & Barros, 2017).

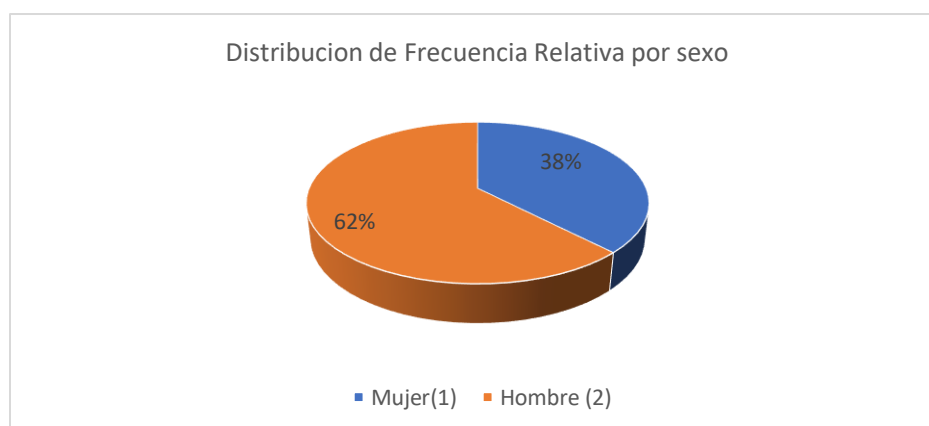
Características Sociodemográficas

Se procedió a realizar las encuestas de orden sociodemográfico para conocer sexo, edad, nivel de estudios y años de trabajo en las empresas donde los empleados que fueron encuestados, además se agregaron preguntas sobre satisfacción laboral para obtener información al respecto.

Tabla 7.*Frecuencia de la muestra según sexo*

Sexo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Mujer	132	38.0
Hombre	218	62.0
Total	350	100.0

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia absoluta y relativa según el sexo de los encuestados de las industrias atuneras de Manta.

Figura 1.*Distribución de frecuencia relativa por sexo*

Nota. El gráfico representa la distribución de la frecuencia relativa por sexo de los encuestados en la industria atunera de Manta.

Los resultados reflejan que, en el caso de los encuestados por sexo de un total de 350 trabajadores, el 62% del total de la muestra son hombres y el 38% son mujeres. Estos resultados indican que existe un mayor número de trabajadores de sexo masculino en la industria atunera de Manta, ya que, la mayoría de departamentos o áreas cuentan con hombres que realizan labores más fuertes que las mujeres. En áreas como Cámara, bodega, materia prima sobresale la

presencia masculina, a diferencia de áreas como producción y administrativo donde prevalece la presencia femenina.

A continuación se analiza la distribución por edad del personal encuestado en la industria atunera de Manta:

Tabla 8.

Tabla de frecuencia relativa de edad

Edad	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
18-24 años	108	31.0
25- 34 años	121	35.0
35-44 años	81	23.0
45-54 años	32	9.0
Más de 54 años	8	2.0
Total	350	100.0

Nota. La tabla indica los intervalos por edades y su frecuencia absoluta y relativa de la muestra tomada en la industria atunera de Manta.

Tabla 9.

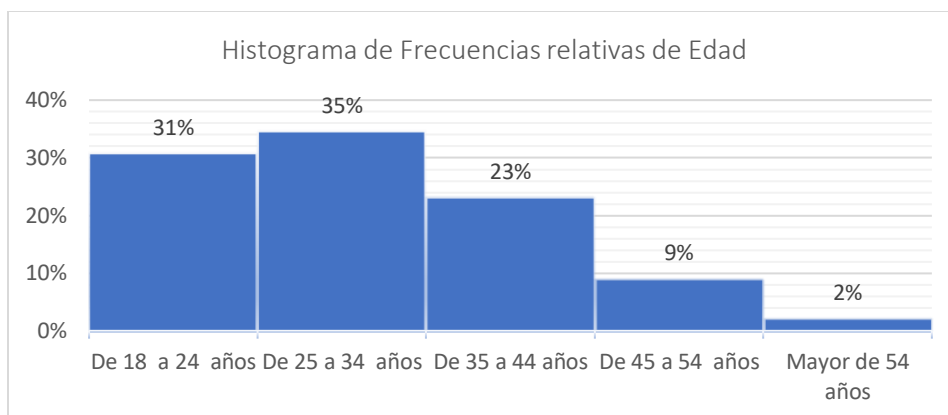
Estadístico de media, mediana, moda por edad

N	350,00
Media	31.94
Mediana	30.00
Moda	24.00
Desv.	8.52
Desviación	

Nota. Esta tabla indica los valores resultantes de las medidas de tendencia y dispersión de la edad de los encuestados en la industria atunera de Manta.

Figura 2.

Histograma de frecuencias por edades



Nota. El gráfico muestra los diferentes intervalos de edades y los porcentajes de los encuestados en la industria atunera de Manta

En los resultados estadísticos, se observan los intervalos de edad del personal encuestado en la industria atunera de Manta. De una muestra de 350 trabajadores se obtiene como resultado una media de edad de 31.71 años, donde el intervalo de edad comprendido entre los 18-24 años obtiene un porcentaje del 31%, en este rango se encuentran la mano de obra más joven que se encarga de labores que requieren más esfuerzo físico y muchas veces más horas de trabajo, no necesitan de estudios terminados o una profesión, más bien realizan labores manuales programadas que se repiten a diario en donde los jefes o líderes cumplen un rol importante en la planificación del trabajo y cumplimiento de metas. Este personal se desempeña, sobre todo, en áreas como producción, bodega, materia prima, etc.

Pero es el intervalo de edad comprendido entre los 25-34 años el que tiene el porcentaje más alto de trabajadores según la muestra con un 35%, donde sobresale la mano de obra calificada y la presencia femenina en las diferentes áreas administrativas como talento humano, contabilidad, marketing, etc. En este rango de edades se encuentra la moda que nos dio como resultado 27.70 años, que es la edad que más se repite en la muestra. Luego se observa el intervalo comprendido entre los 35-44 años de edad con un porcentaje importante

del 23%, aquí sobresale el personal con mayor experiencia laboral en las diferentes áreas y con muchos más años de trabajo en las empresas.

A continuación se analizarán los resultados de la muestra tomada según el nivel de estudios en las industrias atuneras de Manta:

Tabla 10.

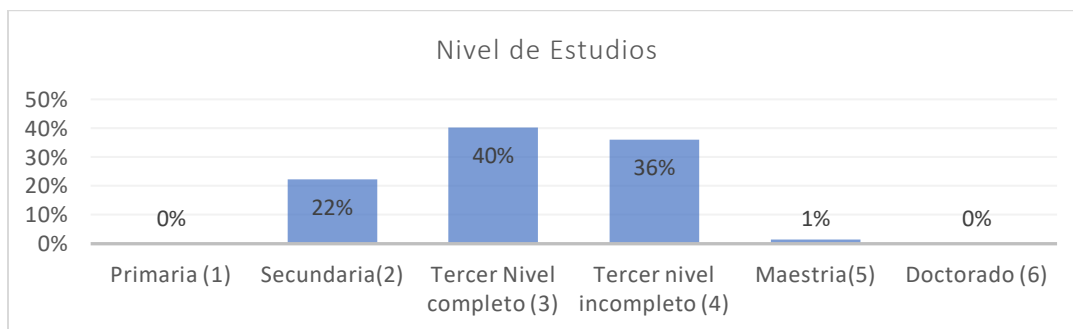
Distributivo de la muestra según el nivel de estudios

Nivel de estudios	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa
Primaria	0	0.00
Secundaria	78	22.00
Tercer nivel incompleto	126	36.00
Tercer nivel completo	141	40.00
Maestría	5	1.00
Doctorado	0	0.00
Total	350	100.00

Nota. La tabla indica los niveles de estudios de la muestra con sus respectivas frecuencias de la investigación realizada en la industria atunera de Manta.

Figura 3.

Distributivo de la muestra por el nivel de estudios



Nota. En esta figura se observan los intervalos por nivel de estudios de los encuestados con los porcentajes obtenidos de la muestra tomada en la industria atunera de Manta.

Con respecto al nivel de estudios de la muestra se obtuvo como resultado que la mayoría de encuestados poseen estudios universitarios con un porcentaje del 40%, este

personal se ubica en áreas importantes de las empresas atuneras como contabilidad, talento humano, marketing, logística, sistemas y tienen puestos o cargos de mayor responsabilidad que otros empleados. Por otro lado, se observa que existe un porcentaje elevado de estudios de tercer nivel incompleto con un 36%, los cuales siguen estudiando o se han retirado de la universidad por diferentes motivos. Este porcentaje sumado al intervalo de estudios secundarios (22%) arroja un gran total del 58% de empleados que no concluyeron o no alcanzaron un tercer nivel de estudios.

Cabe señalar que los estudios de maestrías alcanzaron el menor porcentaje de encuestados con apenas el 1%, estos profesionales se ubican en cargos de jefaturas y puestos de alto rango, son personas que lideran las diferentes áreas. Este dato con un porcentaje tan bajo es un indicador que en la actualidad el nivel de estudios en el sector industrial atunero aún adolece de personal que prefieran realizar estudios de post grado o maestrías, además la industria no incentiva al personal a especializarse en temas vinculados a la actividad.

A continuación se analiza los resultados de la estadística por antigüedad en las industrias atuneras de Manta:

Tabla 11.

Estadística descriptiva media, mediana, moda por antigüedad

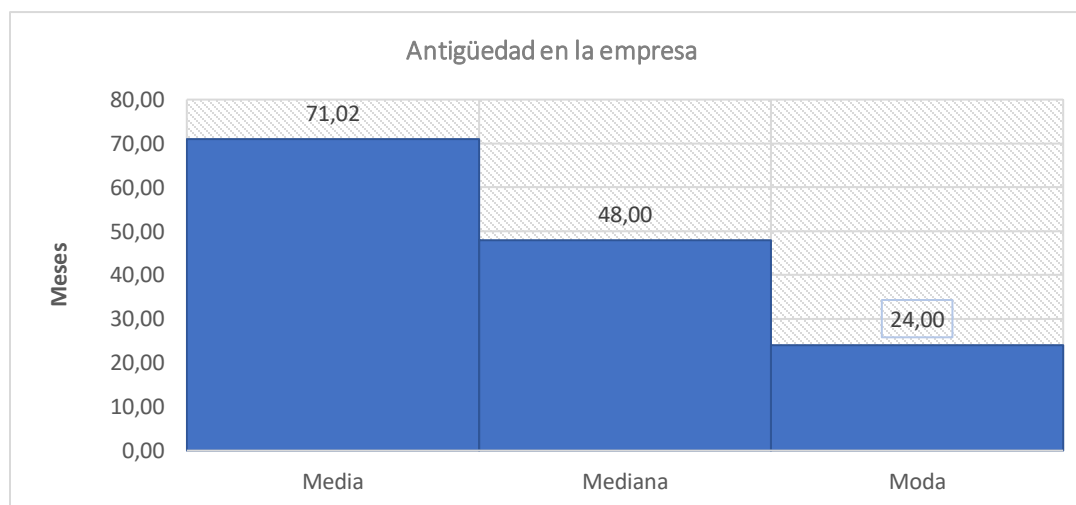
N	350
Media	71.02
Mediana	48.00
Moda	24.00
Desv. Desviación	65.01

Nota. La tabla nos muestra los resultados de las medidas de tendencia central y dispersión por antigüedad de los encuestados en la industria atunera de Manta.

La siguiente figura nos muestra detalladamente los promedios de años (meses) de trabajo de los trabajadores mediante el cálculo de la media, mediana y moda de la muestra tomada:

Figura 4.

Histograma de Antigüedad



Nota. Esta figura muestra los años de antigüedad mediante el cálculo de la Media, Mediana y Moda, que tiene el personal encuestado en la industria atunera de Manta.

El resultado de la media es el promedio de los años de trabajo que tienen los encuestados de la muestra, el cual refleja un valor de 71 meses (5 años 11 meses) de antigüedad, lo que indica que existe un cierto nivel de estabilidad laboral en los trabajadores de la industria atunera de Manta. Por otro lado, el cálculo de la moda nos indica que la mayoría de los trabajadores encuestados ya han pasado o tienen 24 meses (2 años) de labores en las empresas atuneras, lo que demuestra que este tipo de industrias busca tener personal que aprendan bien el puesto y se mantengan por algunos años en sus trabajos. Esto beneficia la actividad industrial, la productividad y el cumplimiento de objetivos de las empresas atuneras, ya que el trabajador realiza sus actividades con mucha más confianza, experiencia y experticia,

la empresa se evita estar contratando a corto plazo y preparar nuevamente al empleado que ingresa.

Variable Liderazgo Transformacional

En este punto se detallan los rasgos de liderazgo de los supervisores de áreas (líderes) evaluados según el criterio de los trabajadores a su cargo (subordinados). Los resultados son presentados en frecuencia y porcentajes, según la escala asignada.

Tabla 12.

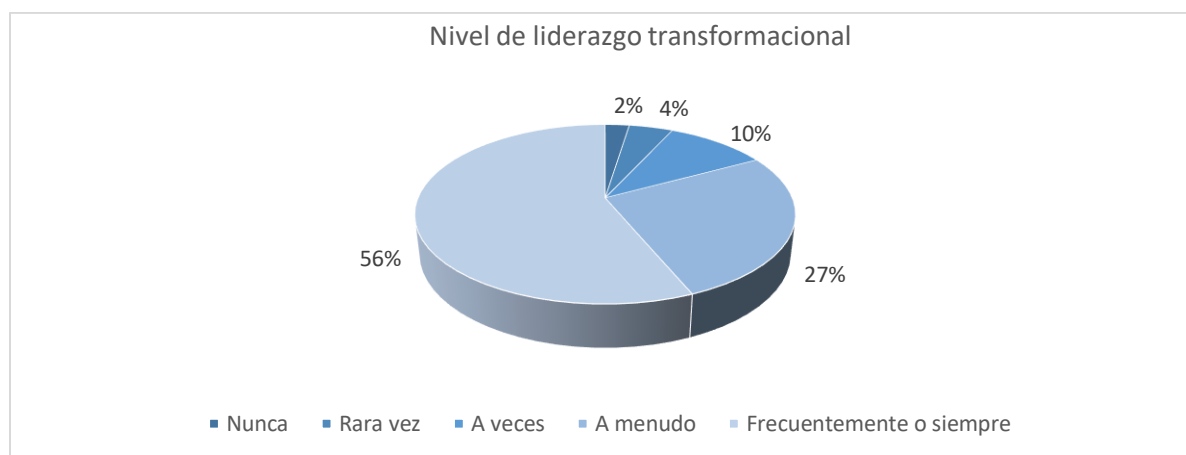
Frecuencia de Liderazgo Transformacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8.57	2%
Rara vez	15.56	4%
A veces	35.81	10%
A menudo	93.00	27%
Frecuentemente o siempre	197.06	56%
Total	350.00	100%

Nota. Esta tabla muestra el nivel y frecuencia de liderazgo transformacional de los encuestados en la industria atunera de Manta.

Figura 5.

Distribución de variable liderazgo Transformacional



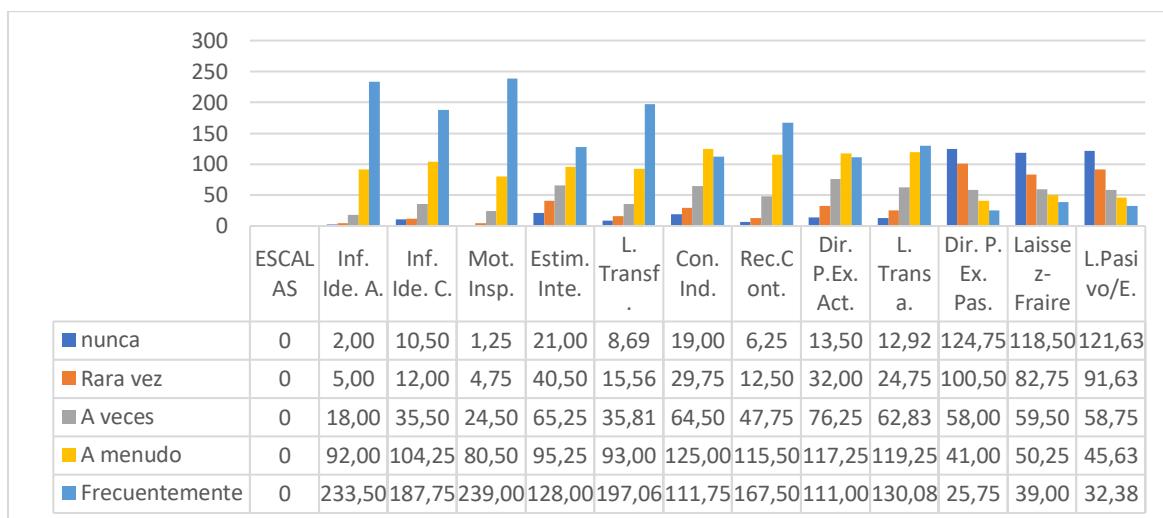
Nota. Esta figura indica los porcentajes y niveles de liderazgo transformacional según la muestra tomada en la industria atunera de Manta.

Interpretación

El presente análisis descriptivo refleja que los procedimientos transformacionales son frecuentes o a menudo recurrentes en los líderes (jefes) de la industria atunera de Manta. Los resultados de frecuencia y porcentajes (Tabla 12) obtenidos para las dimensiones del liderazgo transformacional como son: influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual, motivación inspiracional y estimulación intelectual, demuestran que de 350 encuestados, el 56 % de los trabajadores ven frecuentemente o siempre, características de líderes en sus jefes, así mismo, el 27% de los encuestados lo observan a menudo, es decir, que los jefes transmiten a su grupo una visión optimista sobre alcanzar las metas, comparten ese orgullo de pertenecer a la empresa, tratando al personal con respeto y carisma, convirtiéndose en motivadores y estimuladores de la capacidad de los trabajadores a su cargo.

Por otro lado, también se encontró que existen rasgos de liderazgo transaccional pero en menor nivel. En ocasiones se manifiestan dimensiones como la de Recompensa Contingente o Consideración Individualizada que revelan cierto grado de negociación, orientación y dependencia del jefe. Estos resultados confirman que existe un liderazgo activo en la industria atunera de Manta.

Estilos de Liderazgo y Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Figura 6.*Resultados Comparativos de los Estilos de Liderazgo y sus Dimensiones*

Nota. En la figura se observa un comparativo de los estilos de liderazgos presentes en la industria atunera de Manta, sobresaliendo el Liderazgo Transformacional y sus diferentes dimensiones.

Interpretación

Los resultados reflejan que el liderazgo transformacional está presente frecuentemente o siempre en la práctica o el manejo del personal por parte de los supervisores (líderes) de la industria atunera de Manta con una frecuencia de 197.06 puntos sobre otros estilos de liderazgo como el transaccional que promedia 130.08 puntos, donde sobresale la recompensa contingente como factor principal.

Como objetivo general del presente proyecto se planteó identificar las dimensiones del liderazgo transformacional más importantes que intervienen o afectan directamente al personal que labora en la industria atunera de Manta. Es así, que una vez analizados los resultados de las encuestas, se puede observar en la figura 6, que la Influencia Idealizada Atribuida y la

Motivación Inspiracional están frecuentemente o siempre presentes en el proceder de los supervisores (líderes) de la muestra tomada con 233 y 239 respuestas, respectivamente.

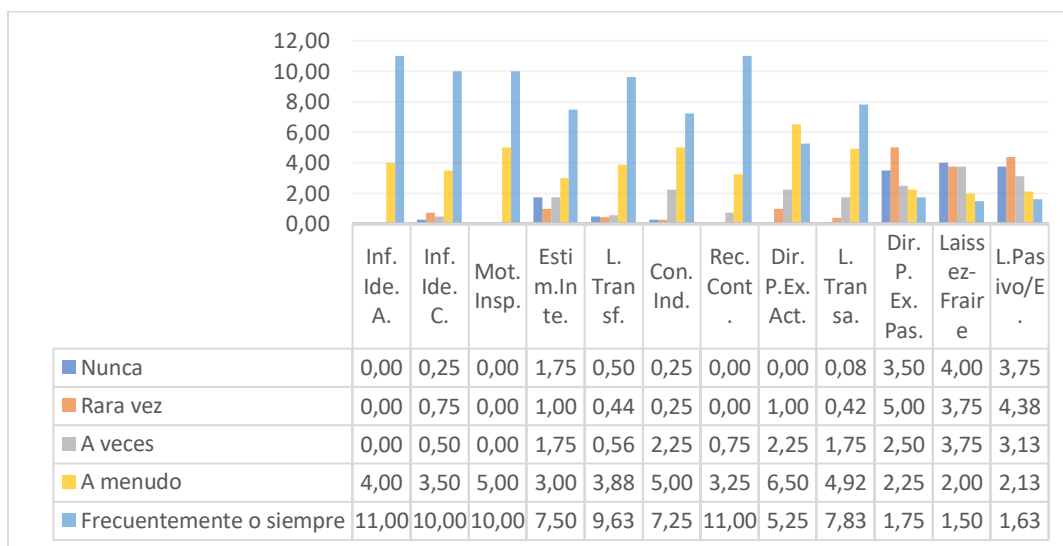
De esta manera, de acuerdo a los resultados, se observan líderes más transformacionales y menos transaccionales en las industrias atuneras de Manta, quienes comparten una visión optimista, de entusiasmo y orgullo por trabajar en equipo con metas y objetivos claros.

Autoevaluación de los Líderes

A continuación se muestran los resultados de la autoevaluación de los jefes de áreas (líderes), aplicando el cuestionario MLQ 5X versión líder:

Figura 7.

Comparativo de los Estilos de Liderazgos en los Jefes



Nota. La figura muestra un comparativo entre los estilos de liderazgos aplicados por los jefes de áreas de la industria atunera de Manta, según la muestra investigada

Interpretación

En el análisis de los resultados, se puede observar en la figura que de un total de 15 supervisores (líderes) encuestados de diferentes áreas de las industrias atuneras de Manta,

alrededor de 10 señalan que frecuentemente o siempre mantienen un liderazgo transformacional, sobresaliendo la dimensión de Influencia Idealizada Atribuida (Inf. Ide. A.) con una mayor frecuencia que otras dimensiones del liderazgo transformacional, donde se observan puntajes más altos en relación a otros tipos de liderazgo como el Transaccional (L. Transa.) o el Pasivo evitador (L. Pas./E.). Estos supervisores, manejan un perfil optimo de liderazgo, los cuales se sienten orgullosos de trabajar con el grupo a su cargo y siempre están pendientes del buen desempeño, bienestar y satisfacción de su personal. Luego vienen la Influencia Idealizada Conductual (Inf. Ide. C.) y la Motivación Inspiracional (Mot. Insp.) con frecuencias importantes en las respuestas de 10 de los jefes encuestados los cuales se definen como líderes transformacionales, pero con ciertos rasgos Transaccionales.

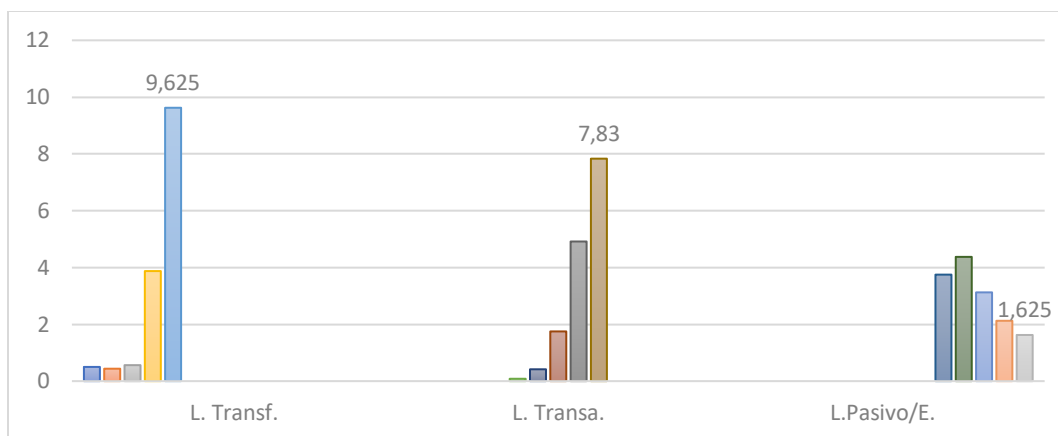
Por otro lado se observa que existen ciertos comportamientos de Liderazgo Transaccional (L. Transa.) en un número menor de jefes o supervisores, con un puntaje medio de 7.83 estos líderes consideran aún importante la orientación al personal, la ayuda a cambio de esfuerzo, la recompensa a cambio de obtener los objetivos propuestos y el constante seguimiento a los errores cometidos por el grupo.

Comparativo por Estilo de Liderazgo

En el siguiente análisis se comparan los estilos de liderazgos que se encontraron en la presente investigación, según la muestra tomada en las industrias atuneras de Manta:

Figura 8.

Comparación de Estilos de liderazgo



Nota. La figura indica la comparación de los estilos de liderazgos encontrados en la muestra encuestada en la industria atunera de Manta

Interpretación

Los resultados de la comparación de estilos de liderazgo demuestran que existe activo un liderazgo transformacional y que está por encima del liderazgo transaccional y pasivo. Esto comprueba que el liderazgo transformacional produce en los subordinados niveles de esfuerzo y desempeño mayores, lo cual no sería factible con un enfoque netamente transaccional. De acuerdo a las encuestas procesadas, un promedio de 9.63 líderes presentan frecuentemente o siempre prácticas de liderazgo transformacional, un 3.88 manifiestan que a menudo, lo que suman un total entre las dos de 13.51, lo que significa que sí existe entre los jefes de áreas de la industria atunera de Manta, prácticas activas de liderazgo transformacional por encima de otros tipos de liderazgo.

Variable Satisfacción Laboral

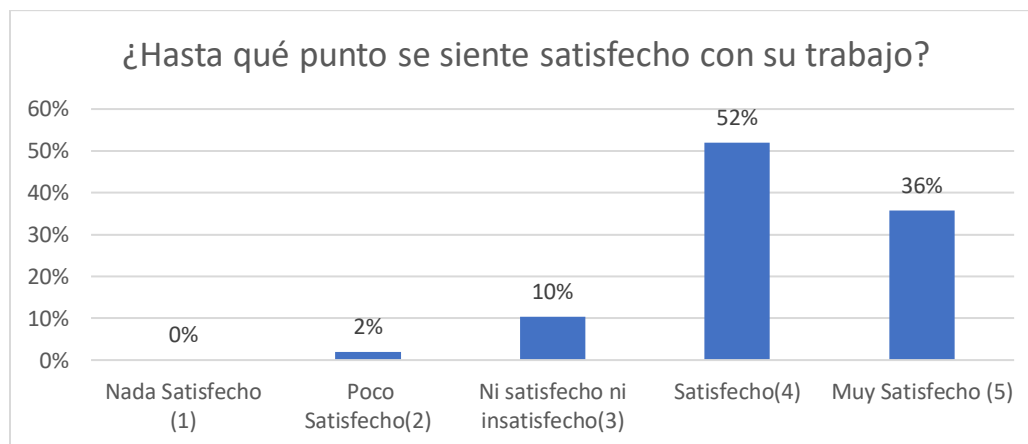
A continuación se establecen los niveles de satisfacción laboral, según pregunta realizada al personal de las industrias atuneras de Manta:

Tabla 13.*Nivel de satisfacción laboral*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho	0	0%
Poco satisfecho	7	2%
Ni satisfecho ni insatisfecho	36	10%
Satisfecho	182	52%
Muy satisfecho	125	36%
Total	350	100%

Nota. La tabla muestra el nivel de satisfacción de los encuestados en la industria atunera de Manta.

Ante la pregunta, ¿Hasta qué punto se siente satisfecho con su trabajo?, los resultados se muestran en la siguiente figura:

Figura 9.*Distribución de la muestra para la satisfacción laboral*

Nota. El gráfico indica los niveles de satisfacción laboral ante la pregunta efectuada a los encuestados dentro de la muestra en la industria atunera de Manta.

Interpretación

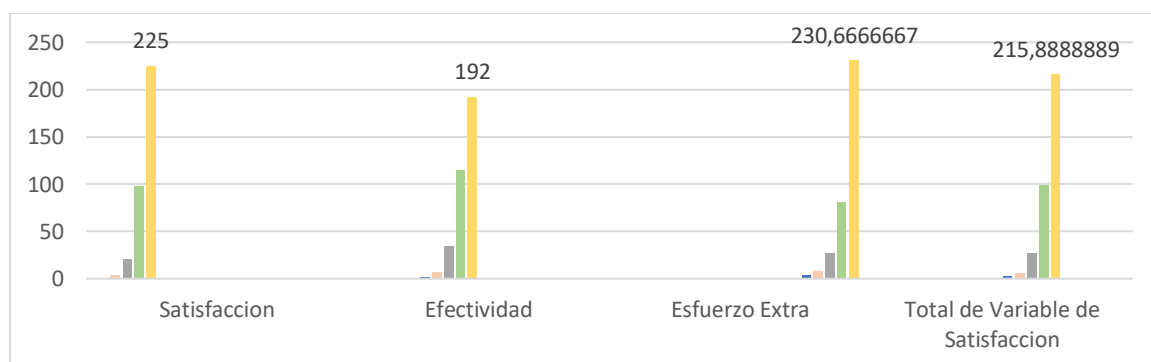
La tabla muestra los resultados de la pregunta sobre satisfacción en el trabajo, los mismos que indican que 182 encuestados correspondientes a un 52% se sienten satisfechos, siendo esta la frecuencia más alta seguida de la opción muy satisfecho con 125 empleados que corresponden a un 36% del total de la muestra. Lo que permite establecer que los trabajadores se encuentran en su mayoría satisfechos con su trabajo y con la forma de liderazgo de sus jefes o supervisores. De los encuestados, apenas 7 trabajadores que corresponden a un 2% se sintieron poco satisfechos y un 10% se manifestó por la opción ni satisfecho ni insatisfecho, es decir, les daba igual o no sentían diferencia alguna en su posición.

Satisfacción, Esfuerzo Extra y Efectividad

A continuación se analizarán los resultados de tres variables importantes que forman parte del cuestionario MLQ 5X aplicado en la investigación, donde los trabajadores manifiestan si existe la satisfacción, efectividad y esfuerzo extra por trabajar con su jefe (líder).

Figura 10.

Comparativo de las variables de resultado



Nota. La figura demuestra una comparación entre las tres variables de resultado aplicadas a la muestra en la industria atunera de Manta.

Interpretación

Los resultados indican que los trabajadores asocian los comportamientos transformacionales de los jefes con variables como la satisfacción, esfuerzo extra y efectividad. Esto hasta cierto punto era previsible encontrar, ya que los líderes transformacionales, según la teoría estudiada, son relacionados con la satisfacción que puede mantener un trabajador al ser dirigido por este tipo de liderazgo.

Como se demuestra en la figura, de un total de 350 encuestados, 225 se encuentran frecuentemente o siempre satisfechos con ser direccionados o liderados por su jefe o supervisor de área, 192 encuestados manifestaron que frecuentemente o siempre existe efectividad en la dirección o liderazgo del jefe y 230.67 trabajadores creen que frecuentemente hay un esfuerzo extra en la labor del jefe que repercute en el desempeño del personal a su cargo.

Comparativo: autoevaluación de los líderes y la evaluación de los subordinados

A continuación se realiza una comparación entre la percepción que tienen los trabajadores del estilo de liderazgo que practican los jefes y la autoevaluación que realizaron los líderes o jefes de áreas de las empresas atuneras:

Tabla 14.

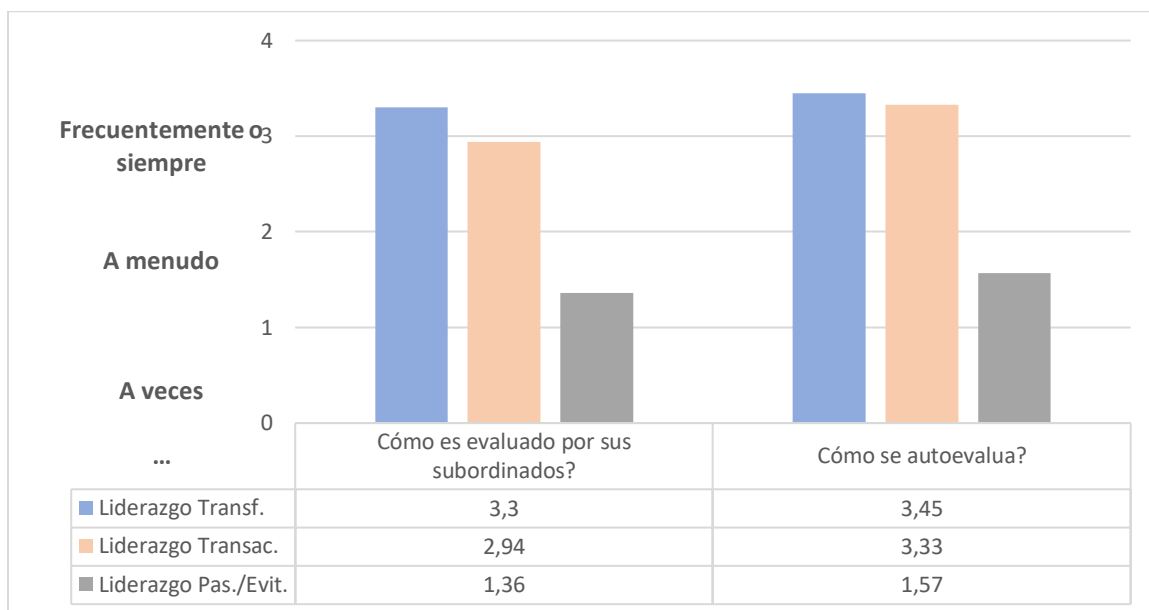
Comparativo autoevaluación de líderes y evaluación subordinados

Comparación	Liderazgo Transf.	Liderazgo Transac.	Liderazgo Pas./Evit.
¿Cómo es evaluado por sus subordinados?	3,30	2,94	1,36
¿Cómo se autoevalúa?	3,45	3,33	1,57

Nota. La tabla muestra los resultados de la autoevaluación de los líderes y la evaluación de los trabajadores en las industrias atuneras de Manta.

Figura 11.

Comparativo autoevaluación de líderes y evaluación de subordinados



Nota. La figura indica los niveles alcanzados de liderazgo percibido por los subordinados y la autoevaluación de los líderes, según la escala Likert.

Interpretación

En la figura anterior, se puede observar la diferencia que existe entre la autoevaluación de los líderes y la percepción que tienen los trabajadores sobre el estilo de liderazgo de sus jefes inmediatos. Predomina el estilo de liderazgo transformacional con un puntaje de 3.45 en la autoevaluación de los jefes, sobre un 3.30 de la evaluación de los trabajadores y la percepción que tienen del liderazgo de sus jefes, lo que indica que existe una brecha mínima entre ambas evaluaciones del 0.15, es decir, que los líderes consideran que aplican prácticas más transformacionales que lo que perciben los subordinados.

Comprobación de Hipótesis

Planteamiento de Hipótesis

H_i = El liderazgo transformacional incide positivamente en la satisfacción del talento humano en la Industria atunera de Manta.

H_o = El liderazgo transformacional no incide positivamente en la satisfacción del talento humano en la Industria atunera de Manta.

A continuación se plantea el resumen del procesamiento de datos de la muestra, tanto para casos válidos y casos perdidos, cabe señalar que se obtuvo el 100% de casos válidos:

Tabla 15.

Resumen de procesamiento de casos

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL * SATISFACCIÓN	350	100%	0	0.0%	350	100%

Nota. La tabla indica el resumen del procesamiento de casos válidos y casos perdidos del total de la muestra tomada en la industria atunera de Manta.

Relación entre las variables

Para relacionar las variables de la presente investigación se va a realizar una interacción entre el *liderazgo transformacional* y la *satisfacción laboral*, a través del uso de la prueba estadística Rho de Spearman (R_s). De esta manera, se obtendrá información más precisa para poder determinar si existe una correlación entre las variables.

Correlación Rho de Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman es una medida no paramétrica de la correlación de rango de las variables investigadas. Se utiliza principalmente para el análisis de datos, además mide la fuerza y la dirección entre dos variables. Los rangos de los resultados del r_s pueden ir del - 1.0 o valores cercanos que indica una correlación negativa y el + 1.0 que se interpreta como una correlación positiva perfecta entre las variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

A continuación se aplicará la correlación Rho de Spearman para las variables *liderazgo transformacional* y *la satisfacción laboral*:

Tabla 16.

Correlación de Rho de Spearman

		Liderazgo Transformacional	Satisfacción
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.274**
		N	.000
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.274**
		N	.000

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra la correlación Rho de Spearman para las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

En la tabla 16, se refleja que el nivel de significancia bilateral en esta prueba es de .000 (si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir, se encontró una

relación lineal estadísticamente significativa, baja y directamente proporcional, entre la actitud hacia el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los trabajadores de la industria atunera de Manta ($r_s = 0.274, p < 0.05$).

Resumen Análisis de Resultados

Tabla 17.

Compendio de Resultados

Objetivo	Hipótesis	Comprobación	Acepta/Rechaza Hipótesis
Identificar las dimensiones del liderazgo transformacional que más influyen en la satisfacción laboral del talento humano en la industria atunera de Manta, con el fin de obtener información que contribuya a mejorar el desempeño laboral y empresarial del sector.	El liderazgo transformacional incide positivamente en la satisfacción laboral del talento humano de la industria atunera de Manta.	Estadístico Rho de Spearman ($r_s = 0.274, p < 0.05$)	(si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0), por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación: El liderazgo transformacional incide positivamente en la satisfacción del talento humano en la Industria atunera de Manta.

Nota. La tabla indica el resumen de los análisis de resultados y comprobación de hipótesis del presente estudio (Galarza Torres, 2019).

La comprobación de hipótesis indica que existe una correlación directa entre las variables que intervienen en el presente estudio, por lo tanto, el liderazgo transformacional incide positivamente en la satisfacción del talento humano en la industria atunera de Manta, y se puede concluir que: al incrementar el estilo y prácticas de liderazgo transformacional en los jefes, incrementará también el nivel de satisfacción laboral y viceversa, a menor estilo de liderazgo transformacional, menor satisfacción laboral en el talento humano de las industria atunera de Manta.

Capítulo IV

Discusión, Conclusiones y Recomendaciones

Discusión

La presente investigación se apoya en diferentes estudios previos, analizados anteriormente referentes al liderazgo transformacional, satisfacción laboral y bienestar de los trabajadores. Estas investigaciones fueron realizadas a nivel nacional e internacional y con las cuales se van a establecer diferencias y similitudes con el presente estudio.

Por ejemplo, la investigación realizada por Gómez Ortiz y Perilla Toro (2017), sobre la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el bienestar del empleado y el rol mediador de la confianza en el líder. Los resultados demostraron que el liderazgo transformacional se asocia de manera positiva con la satisfacción laboral, lo que coincide plenamente con las conclusiones del presente estudio, además, la investigación de Perilla y Gómez concluye que las relaciones están medidas en su totalidad por la confianza puesta en el líder.

Por otro lado, Bedoya (2020), realizó una investigación sobre el liderazgo transformacional y su relación con la potencia grupal, basado en un enfoque sobre la identificación y cohesión del personal de las empresas grandes comercializadoras de electrodomésticos de Quito. Los resultados determinaron que las variables: liderazgo transformacional y la potencia grupal, además de la identificación y cohesión grupal, sí se relacionan entre ellas, lo que influye directamente en las empresas comercializadoras de electrodomésticos de Quito y su fuerza de ventas, además se indica que algunas relaciones resultaron bajas y otras medias con tendencia a altas.

Otro estudio de Pérez y Azzollini (2013), realizado en Lima, Perú sobre liderazgo, equipos, grupos de trabajo y su relación con la satisfacción laboral, se fundamentó en la revisión bibliográfica obtenida de artículos científicos entre los años 2000 y 2010. Los resultados del estudio indican que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral, según la literatura investigada y las conclusiones obtenidas, lo que coincide también con el presente estudio. Además, se establece la importancia de la influencia de aspectos grupales como la eficacia, la cohesión grupal y el compartir valores para que el trabajo en equipo sea más efectivo y satisfactorio que el trabajo individual.

Así mismo, un estudio de Fiagá Puente (2018), realizado en Bogotá Colombia, sobre el liderazgo transformacional y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa frigorífica, reveló que el liderazgo transformacional incide positivamente sobre los trabajadores y su bienestar y por consecuencia en el desempeño, lo que resulta en mejorar los índices de productividad individual y por ende de la empresa. Esa investigación fue comparada y basada en estudios investigativos previos realizados en Chile, México y Colombia, lo que le brindó certeza a las conclusiones finales.

El artículo científico sobre liderazgo transformacional, publicado en Colombia por Mendoza y Ortiz (2006), refleja que existe un impacto favorable del liderazgo transformacional sobre las reacciones emocionales de los integrantes de una organización, a través de las diversas dimensiones de dicho concepto, que producen al mismo tiempo mejoras en el desempeño tanto individual como grupal.

Una nueva investigación sobre el liderazgo transformacional y las competencias directivas en el sector floricultor de Colombia, realizada por Páez, Rincón, Astudillo y Bohórquez (2014), indica que el liderazgo transformacional es positivo para las empresas porque contribuye con el desarrollo y el desempeño individual y organizacional. Los resultados evidenciaron la

ejecución del liderazgo transformacional en las empresas floricultoras de Colombia, donde intervienen dos dimensiones del liderazgo transformacional con mucha más fuerza: la influencia idealizada y la motivación inspiradora.

Por último, una investigación de Silva Zapata (2015), que trata sobre el liderazgo transformacional y la influencia en la satisfacción laboral de los empleados de algunas áreas de Petroecuador, planteó como objetivo principal establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo. El estudio fue de tipo correlacional con un diseño no experimental y se trabajó con una muestra de cuarenta funcionarios, que conforman la totalidad de los tres departamentos, a quienes se le aplicaron cuestionarios de Liderazgo (MLQ) 5X corta en versión líder y subordinados. Los resultados evidenciaron una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, lo que coincide con el presente estudio, además, se concluye que los líderes considerados como transformacionales, se relacionan con niveles más altos de satisfacción, esfuerzo extra y efectividad, es así como aumenta la motivación y compromiso de los funcionarios.

Conclusiones

Para la presente investigación se planteó el estudio de la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral como parte del bienestar del talento humano en la industria atunera de Manta, tomando como referencia tres de las principales empresas de la ciudad: Seafman C.A., Conservas Isabel S.A. y Fishcorp S.A. Es así que, después de efectuar procesos y cálculos estadísticos, se ha llegado a la conclusión que existe una relación entre las dos variables. Para llegar a esta conclusión, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman donde se determinó un valor de 0.274, este valor indica que existe una correlación lineal, positiva y baja. El nivel de significancia fue de .000 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula de la investigación.

Por otro lado, los análisis de los resultados de la muestra indican, en primer lugar, que existe un liderazgo activo en los mandos medios, llámense estos jefes o supervisores de áreas, en segundo lugar, el estilo de liderazgo que sobresale es de tipo transformacional por encima de otros estilos de liderazgo como el transaccional o el pasivo. Cabe señalar, que el enfoque transformacional, según el estudio realizado en las industrias atuneras de Manta, se distingue por la presencia de las dimensiones transformacionales por encima de las transaccionales y pasivas.

Se valoraron un total de quince líderes o jefes de diferentes áreas, donde los trabajadores a su cargo tuvieron la oportunidad de evaluarlos, y así mismo los líderes pudieron autoevaluarse, es así como se determinó que la mayoría tienen prácticas de liderazgo transformacional con ciertos rasgos de transaccionales, siendo la Influencia idealizada atribuida y la motivación inspiracional las más frecuentes por el lado transformacional y la recompensa contingente, por el lado transaccional. Hay que señalar, que la percepción de los jefes y los trabajadores, con relación a las evaluaciones, fueron muy similares en cuanto a resultados. La

gran mayoría de los trabajadores catalogaron a sus jefes como líderes transformacionales y a su vez, los líderes se autoevaluaron como transformacionales también, algunos con ciertas características transaccionales que son normales en este tipo de empresas.

Es importante señalar que se aplicó una ficha sociodemográfica junto con preguntas sobre satisfacción y bienestar a los trabajadores de las industrias, de esta manera, se reveló que, los hombres tienen mayor presencia en áreas como bodega, producción, cámaras de frío, mientras que, las mujeres laboran más en áreas administrativas, producción, comercio exterior y servicios. En cuanto a las edades, se reveló según el estudio, que un alto número de mano de obra joven labora en la industria atunera de Manta.

La aplicación de las preguntas sobre satisfacción y bienestar a los trabajadores mostró que la mayoría de los encuestados se sienten satisfechos y muy satisfechos de trabajar en las industrias atuneras, esto sobre todo porque tienen una estabilidad laboral y económica que les permite realizar con tranquilidad y confianza las actividades diarias. Esta seguridad y bienestar se relaciona con la antigüedad que alcanza el talento humano en las industrias atuneras, el presente estudio reveló que la gran mayoría de los encuestados ya superan los dos años de labores en las empresas, lo que representa seguridad, confianza y estabilidad para el empleado.

Finalmente, se llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional afecta positivamente en la satisfacción laboral del talento humano en la industria atunera de Manta, al existir una relación importante entre la variable independiente (liderazgo transformacional) y la variable dependiente (satisfacción laboral).

De esta manera se podría afirmar que, al aumentar el estilo de liderazgo transformacional en las industrias atuneras, aumentará también el nivel de satisfacción y bienestar en los trabajadores y viceversa. En otras palabras, al percibir los trabajadores mayores

prácticas de liderazgo transformacional en los jefes inmediatos, la satisfacción laboral será más elevada en ellos.

Recomendaciones

Se recomienda aumentar y fortalecer la práctica de los estilos y conductas transformacionales en las industrias atuneras de Manta. Un primer paso sería involucrar a los jefes de áreas (líderes) que estuvieron dentro de la presente investigación que al obtener ciertos niveles de liderazgo transformacional se puedan convertir en guías o realicen actividades con otros supervisores para mejorar y potencializar este estilo de liderazgo en las empresas. Así mismo, es factible mantener los niveles de motivación inspiracional y la influencia idealizada atribuida, como dos de las dimensiones del liderazgo transformacional con puntajes altos en el presente estudio, y a su vez, mejorar en las dimensiones estimulación intelectual e influencia idealizada conductual.

Por otra parte, se recomienda la capacitación constante de los jefes (líderes) en técnicas y prácticas de liderazgo como pueden ser: coaching, retroalimentación constructiva, practicar un lenguaje apreciativo y mantener siempre motivado al personal a través del reconocimiento, la autonomía y autorrealización y el fomento a las relaciones; todo esto se reflejará en los niveles de bienestar de los grupos los cuales obtendrán mejores resultados en beneficio de la empresa.

Se recomiendan futuras mediciones para mantener o mejorar los niveles de liderazgo transformacional existentes, es importante evaluar la confianza, respeto, entusiasmo que reflejen los líderes a los subordinados, la bibliografía del presente estudio constituye una guía y ayuda importante para los departamentos de talento humano y trabajo social de las industrias atuneras, donde se encuentran diferentes instrumentos que pueden ser útiles en futuras evaluaciones e investigaciones sobre liderazgo, hay que tener presente que el liderazgo se considera una técnica o habilidad que comprenden un conjunto de acciones que se pueden aprender, mejorar y habituar en la práctica diaria de la relación líder subordinado.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, P., & Vélez, M. (2019). *Determinantes del desarrollo económico del sector atunero y su incidencia en la ciudad de Manta período 2000-2018*. [Tesis de Economía, Universidad Católica Santiago de Guayaquil], Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13901>
- Alvarez de Mon, S., Cardona, P., Nuria, C., & Miller, P. (2001). *Paradigmas del liderazgo claves de la dirección de personas*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Amaguaña Oña, P. (2015). Análisis de los estilos de liderazgo y su incidencia en el clima laboral en los servidores públicos de los diferentes departamentos del Consep matriz Quito. (tesis de pregrado). Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Archer, D., & Cameron, A. (2012). *Liderazgo Colaborativo*. Reino Unido.
- Ares, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de análisis transaccional y psicología humanista*, 192-202.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. Second Edition. Sampler*. En: *Technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ Form 5X Short*. New York: Published by Mindgarden, Inc.
- Bass, B., & Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership: theory, research and managerial applications*. New York: Simon & Schuster.
- Bedoya, M. (2020). *El liderazgo transformacional y su relación con la potencia grupal, un enfoque sobre la identificación y cohesión del personal de las empresas grandes de comercialización de electrodomésticos de Quito - 2019*. [Tesis de Ingeniería Comercial, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE], Sangolquí. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/21939>

- Bermúdez, N. (27 de Febrero de 2017). *Noelia Bermúdez*. Obtenido de <https://noeliabermudez.com/el-liderazgo-situacional-de-paul-hersey-y-ken-blanchard/>
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el Liderazgo Transformacional. *Estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 165-177.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York.
- Castro, A., & Benatuil, D. (2007). Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito. *Anales de Psicología*, 2(23), 216-225.
- Cevallos, L., Valencia, N., & Barros, R. (2017). *Análisis Estadístico Univariado*. Guayaquil: Grupo Compás.
- Chacón Luna, G. (2016). *Liderazgo transformacional y su relación con la Satisfacción Laboral*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú], Lima.
- CNP, C. (3 de Enero de 2020). *Cámara de pesquería*. Obtenido de <https://camaradepesqueria.ec/export-ene-oct/>
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Del Liderazgo Transaccional al Liderazgo Transformacional: Implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 152-164.
- Council, N. M. (2018). Manual de desarrollo de liderazgo. 11-12. Obtenido de <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Cruz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Liderazgo Transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *Revista de Psicología Social*, 183-196.
- De la Garza, J., Díaz, H., & Gómez, R. (2008). La relación entre comportamientos de liderazgo transformacional, contenidos de comunicación y factores de estrés en el trabajo. *Investigación Administrativa*, 7-21.

- Economía, E. d. (2019). [*Enciclopedia de Economía, Liderazgo Transaccional*]. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/liderazgo-transaccional/>
- Estrada, Y., & Ramírez, M. (2010). El Bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas de turismo. *TURyDES*, 3(8), 25-41.
- Fiagá Puentes, D. (2018). *Repositorio Universidad de Nueva Granada Bogota*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/>
- Galarza Torres, S. (2019). *Liderazgo y desempeño en las Cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas*. Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de la Plata, Buenos Aires, Argentina.
- Galarza Torres, S., Carrillo, Á., & Carrillo, L. (2019). Estilos de liderazgo en las Cooperativas de Ahorro y Crédito ecuatorianas: modelo lineal de equilibrio en resultados. *Revista ECA Sinergia*, 10(2), 96-104.
- Galarza Torres, S., García, J., Ballesteros, L., Fernández Lorenzo, A., & Cuenca, V. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha. *Revista de Cooperativismo y Desarrollo*, 5(1), 19-31.
- Ganga, F., & Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al Liderazgo eficaz para la organización. *Gaceta Laboral*, 1(19), 52-77.
- García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 2(2), 41-54.
- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 1(11), 60-79.

- Godoy, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo Transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 59-64.
- Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de psicología*, 2(2), 61-77.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Guerrero, M., Añazco, K., Valdivieso, R., & Sánchez, O. (2018). Los estilos de Liderazgos y su efecto en la satisfacción laboral. *Innova Research Journal*, 3(10), 142-148.
doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Hancock, G., Stapleton, L., & Mueller, R. (2019). *The Reviewer's Guide to Quantitative Methods in the social*.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed.). México D.F.: McGraw Hill Education.
- Hurtado, A., & Escandón, D. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32 (139), 145-173.
- Jaramillo Benavides, V. E. (2016). Análisis de Liderazgo Transformacional y su importancia en tiempos de crisis. *PODIUM*, (30), 97-119.
- Laca, F., Mejía, J., & Gondra, J. (2016). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, 16(1), 87-92.
- Liu, J., Siu, O., & Shi, K. (2010). Transformational Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Trust in the Leader and Self-efficacy. En *Applied Psychology*, 59 (págs. 454-479).

- Loaiza, C., & Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(69), 157-171.
- López Sedano, I. (2017). *Lidearzgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo], Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- López, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. [Facultad de derecho, UAB], Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf
- Lucas, D., & Rojas, M. (2017). *Índice de competitividad en el análisis comparativo de las diferentes empresas atuneras de Manta, Montecristi y Jaramijó*. [Tesis de Ingeniería Industrial, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí], Manta. Obtenido de <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/511/1/ULEAM-IND-0009.pdf>
- Makovsky, P. (2017). *Como llegar a ser un líder extoso*. . Obtenido de <https://www.ligsuniversity.com/data/2017-07-25-03-26-31-Como-llegar-a-ser-un-lider-exitoso.pdf>
- Martínez Caraballo, N. (2007, p. 87). Recursos humanos y management empresarial. El caso de la satisfacción laboral. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*.(52), 75-101.
- Maxwell, J. (2011). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Nashville: Grupo Nelson.
- Mejía, J., Laca, F., & Gondra, J. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, 16(1), 87-92.
- Mendoza, I., & Villegas, A. (2012). *Perfil de Liderazgo Transformacional y Transaccional de directivos*. México: Eae Editorial Academia Española.

- Mendoza, I., Torres, J., & Ibarra, T. (2008). *Estudio sobre el clima organizacional de un sistema de atención médica en la ciudad de México y su relación con el liderazgo transformacional y transaccional de sus directivos*. México.
- Mendoza, M. (2018). Ecuador es una potencia atunera. *Revista Líderes*. Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/ecuador-industria-procesa-atun-exportacion.html>
- Mendoza, R., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. Universidad Militar Nueva Granada*, 118-134.
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, Gobierno de España. (2019). *Salud Laboral y discapacidad, Bienestar laboral*. Obtenido de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y Liderazgo Transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495-501.
- Obando, K. (2020). *Bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de las pymes pertenecientes a la industria de alojamiento del cantón Ibarra*. [Tesis de Ingeniería Comercial, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE], Sangolquí. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/21966>
- Olcer, F. (2015). *An Empirical Study on the relationships among transformational leadership dimensions, Job satisfaction an organizational*. Obtenido de <https://www.liderazgo.co/contacto/>
- Omar, A. (2011). Liderazgo Transformador y Satisfacción Laboral: El rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 2(17), 129-137.

- Páez, L., Rincón, A., Astudillo, M., & Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(76), 22-43.
- Pedraja, L. (2012). Transformational and transactional leadership: a study of their influence in small companies. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 159-166.
- Pérez, P., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo - su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 31(1), 151-169.
- Perilla-Toro, L., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 95-108.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson.
- Rodríguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). La Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 129-144.
- Sabando, G., & Zambrano, G. (2018). *Evaluación de las variables del comportamiento organizacional a nivel grupal de la empresa Fishcorp*. [Tesis de Ingeniería comercial, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí], Calceta. Obtenido de <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/919/1/TTAE11.pdf>
- Sánchez, I. (2015). Los estilos de dirección y liderazgo propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Pensamiento y Gestión*, 3(25), 1-39.
- Silva Zapata, A. (2015). *Liderazgo Transformacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP*

PETROECUADOR. Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas,
Carrera de Psicología Industrial, Quito.

- Sosik, J., Portosky, D., & Jung, D. (2002). Adaptive Self-Regulation: Meeting Others' Expectations of Leadership and Performance. *Journal of Social Psychology*, 211-232.
- Vallejo, M. (2009). Liderazgo Transformacional y sus efectos en las empresas familiares: un análisis referencial y evolutivo. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 105-122.
- Vega Villa, C., & Zavala Villalón, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Yukl, G. (2014). *Liderazgo Gerencial: Una revisión de la teoría y la investigación*. *Ciencia y Sociedad* (Vol. 4).

Anexos