



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EL NIVEL DE AUTOESTIMA Y TIPOS DE LIDERAZGO EN UNA CONTRATISTA DE TELECOMUNICACIONES DE SAN MARTÍN DE PORRES EN LIMA METROPOLITANA

Línea de investigación:

Evaluación psicológica y psicométrica

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con
mención en Psicología Organizacional

Autor:

Ríos García, Manuel Alejandro

Asesora:

Ávila Miñán, Mildred

ORCID: 0000-0002-4686-538X

Jurado:

Figueroa Gonzáles, Julio

Mendoza Huamán, Vicente

Flores Vasquez María, Elizabeth

Lima - Perú

2024



EL NIVEL DE AUTOESTIMA Y TIPOS DE LIDERAZGO EN UNA CONTRATISTA DE TELECOMUNICACIONES DE SAN MARTÍN DE PORRES EN LIMA METROPOLITANA

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

1 %

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1 %
2	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	www.grafiati.com Fuente de Internet	1 %
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	dominiodelasciencias.com Fuente de Internet	1 %
7	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1 %
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**EL NIVEL DE AUTOESTIMA Y TIPOS DE LIDERAZGO EN UNA CONTRATISTA
DE TELECOMUNICACIONES DE SAN MARTÍN DE PORRES EN LIMA
METROPOLITANA**

Línea de investigación:

Evaluación psicológica y psicométrica

Tesis para optar el Título profesional de

Licenciado en Psicología con mención en psicología organizacional

Autor:

Ríos García, Manuel Alejandro

Asesora:

Ávila Miñán, Mildred

ORCID: 0000-0002-4686-538X

Jurado:

Figueroa Gonzáles, Julio
Mendoza Huamán, Vicente
Flores Vasquez María, Elizabeth

Lima – Perú

2024

Agradecimiento

Primeramente, quiero agradecer a mis padres y familia porque fueron ellos quienes desde inicio me dieron su apoyo en mis metas personales y académicos, para perseverar en ellas. Al igual que mi asesora y compañeros quienes con su paciencia y dedicación, me ayudaron en poder presentar la investigación actual.

Dedicatoria

En profundo agradecimiento a mis queridos padres, quienes a lo largo de sus vidas me han inculcado la cultura del trabajo y estudio. Su dedicación y esfuerzo constante para asegurarme una educación son un regalo que valoro más allá de las palabras. Esta tesis es el testimonio de su sacrificio y amor, y un recordatorio constante de la importancia del trabajo duro y la educación en nuestras vidas

Índice

Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema.....	1
1.2. Antecedentes.....	3
1.3. Objetivos.....	6
1.4. Justificación.....	7
1.5. Hipótesis.....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	11
2.1.1. <i>Autoestima</i>	11
2.1.1.1. Importancia de la autoestima.....	13
2.1.1.2. Consecuencias de una baja autoestima.....	13
2.1.1.3. Dimensiones.....	14
2.1.2. <i>Liderazgo</i>	14
2.1.2.1. Características generales del líder.....	16
2.1.2.2. Dimensiones.....	17
III. MÉTODO.....	19
3.1. Tipo de investigación.....	19
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	20
3.3. Variables.....	20
3.4. Población y muestra.....	20
3.5. Instrumentos.....	21
3.6. Procedimientos.....	23
3.7. Análisis de datos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
VIII. REFERENCIAS	47
IX. ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de autoestima y tipos de liderazgo en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.	24
Tabla 2 Nivel de Autoestima en una Contratista de Telecomunicaciones del Distrito de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.....	25
Tabla 3. Tipos de Liderazgo en una Contratista de Telecomunicaciones del Distrito de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.....	26
Tabla 4 Nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Punitivo (GP) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.	27
Tabla 5 Nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Nutritivo (GN) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.	28
Tabla 6 Nivel de autoestima y el liderazgo Racional (R) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.	29
Tabla 7 Nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Libre (EL) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.	30
Tabla 8 Nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Dócil (ED) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.	31
Tabla 9 Nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Indócil (EI) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.	32
Tabla 10 Prueba de hipótesis general de la relación entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.....	33
Tabla 11 Prueba de hipótesis de la relación entre el Nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Nutritivo (GN) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.....	34

Tabla 12 Prueba de hipótesis de la relación entre el Nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Punitivo (GP) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.....	35
Tabla 13 <i>Prueba de hipótesis de la relación entre el Nivel de autoestima y el liderazgo Racional (R) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.</i>	36
Tabla 14 Prueba de hipótesis de la relación entre el Nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Libre (EL) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.....	37
Tabla 15 Prueba de hipótesis de la relación entre el Nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Dócil (ED) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.....	38
Tabla 16 Prueba de hipótesis de la relación entre el Nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Indócil (EI) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.....	39

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana. El tipo de estudio fue básico, de carácter descriptivo, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional. La recolección de datos se hizo sobre una muestra no probabilística de 248 trabajadores a quienes se les aplicó el Cuestionario de Coopersmith (2006) y el Cuestionario de Grupo ACP (2007) que miden las variables autoestima y tipos de liderazgo, respectivamente. El análisis de datos se realizó con la prueba no paramétrica de Chi cuadrado obteniendo como resultado que el 86.7% de los colaboradores presenta un nivel de autoestima alto y el 49.2% manifiesta un liderazgo racional, seguido del 31% con un liderazgo emotivo libre. Se concluyó que existe relación significativa de 0,001 ($p < 0,05$) entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo en la contratista de telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana, aceptándose la hipótesis alterna de la investigación.

Palabras clave: autoestima, tipos de liderazgo, autorrealización.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the level of self-esteem and types of leadership in a Telecommunications Contractor of San Martin de Porres in Metropolitan Lima. The type of study was basic, descriptive in nature, with a quantitative approach and correlational design. Data collection was done on a non-probabilistic sample of 248 workers to whom the Coopersmith Questionnaire (2006) and the ACP Group Questionnaire (2007) were applied, which measure the variables self-esteem and types of leadership, respectively. The data analysis was carried out with the non-parametric Chi square test, resulting in 86.7% of the employees presenting a high level of self-esteem and 49.2% showing rational leadership, followed by 31% with free emotional leadership. It was concluded that there is a significant relationship of 0.001 ($p < 0.05$) between the level of self-esteem and types of leadership in the telecommunications contractor of San Martin de Porres in Metropolitan Lima, accepting the alternative hypothesis of the research.

Keywords: self-esteem, types of leadership, self-realization.

I. INTRODUCCIÓN

Tanto la autoestima como los tipos de liderazgo desempeñan un rol esencial en el progreso tanto personal como profesional de una persona. La autoestima se vincula con la manera en que percibimos y evaluamos nuestra propia valía, lo cual impacta en nuestra confianza, elecciones y conexiones con otros. Mientras tanto, los tipos de liderazgo están asociados a la aptitud para dirigir, ejercer influencia y estimular a otros hacia el logro de objetivos.

La autoestima, que constituye el fundamento de cómo una persona percibe su valía y habilidades, sirve como el cimiento sobre el cual se construye el liderazgo. Una autoestima fuerte desempeña el papel de una fuerza impulsora, generando confianza personal y la habilidad para abordar desafíos con resolución. En cuanto a los tipos de liderazgo, se originan de la aptitud de un individuo para motivar, dirigir y movilizar a otras personas hacia metas compartidas. Estos rasgos esenciales que caracterizan al liderazgo están intrínsecamente ligadas a una autoestima positiva. Cuando una persona confía en sí misma y en su propio valor, es más propensa a adoptar responsabilidades de liderazgo con seguridad y certeza.

1.1.Descripción y formulación del problema

La autoestima expresa una actitud de consentimiento o desaprobación de uno mismo; es una evaluación personal que refleja lo que las personas piensan de sí como individuos; indica hasta qué punto se creen capaces, lo que refleja un juicio personal de valía. Las personas que tienen una autoestima alta, tienen un sentido de competencia personal como miembros de la organización y un sentido de haber satisfecho las necesidades de sus roles organizacionales en el pasado. Por lo tanto, la autoestima en la organización refleja el valor auto percibido que los

individuos tienen de sí mismos como miembros sustitutos de la organización dentro de un marco organizacional (Ahmed et al., 2019).

Por otro lado, las organizaciones necesitan de líderes que cumplan con los objetivos y metas propuestas, así como también, el desarrollo organizacional a largo plazo, por lo que, para cumplir con estas responsabilidades, las organizaciones necesitan seleccionar personal calificado identificando los tipos de liderazgo que tienen y como afectan al contexto de una organización. En el ámbito internacional, según la declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo de enero de 2021, la inversión extranjera directa en Malasia se redujo en dos tercios, hasta sólo 2.500 millones de dólares estadounidenses en 2020. Los expertos atribuyen esta drástica disminución al problema de liderazgo que es arriesgado en Malasia en estos pocos años. Por lo tanto, las organizaciones y corporaciones necesitan conocer los tipos de liderazgo apropiados para garantizar la estabilidad en la organización (Kern y Selamat, 2022).

En un contexto de transformación incesante, las empresas exigen un tipo de liderazgo que aborde la administración desde una perspectiva innovadora y global (Capa et al., 2018). En la empresa de telecomunicaciones donde realizamos el presente estudio, se buscó mejorar la evaluación de personal para el ascenso de los técnicos al puesto de líder de cuadrilla, con la finalidad de que hagan línea de carrera. Para ello fue necesario considerar el nivel de autoestima de los trabajadores debido a su influencia en la confianza para realizar las actividades señaladas por la empresa, identificando como problemática, complicaciones latentes en relación a la autoestima y los tipos de liderazgo, por lo que, nace la idea de evaluar la relación que existe entre estas dos variables, planteando la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el nivel de autoestima y los tipos de liderazgo en una contratista de telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Piscoya (2020), en su estudio titulado “*Tipos de Liderazgo en Colaboradores de un Grupo Empresarial en la Ciudad de Chiclayo*” se planteó como principal objetivo determinar los tipos de liderazgo que presentan los colaboradores. El diseño y tipo de estudio fue no experimental, descriptivo; como muestra se consideró a 82 trabajadores; como instrumento para recolección de datos se utilizó a la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) que tiene una validez entre 0.76 y 0.87 y confiabilidad entre 0.72 y 0.91. Los resultados mostraron que en todas las áreas son más frecuentes los tipos de liderazgo racional (48%) y emotivo libre (36%) con diferentes porcentajes según puesto; y con relación al sexo, el estilo de liderazgo racional alcanzó un mayor porcentaje en hombres y mujeres; sin embargo, en el estilo de liderazgo emotivo dócil solo el 2% de la población masculina se ubicó en él.

Burga (2018) en su estudio titulado “*Nivel de Autoestima de los Agentes de una Empresa de Seguridad Personal de la Ciudad de Lima*” se planteó como objetivo principal el conocer tales niveles de autoestima. Utilizó el método cuantitativo para una investigación de nivel descriptivo comparativo, de tipo no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 150 agentes de seguridad a quienes se les aplicó la Escala de Autoestima Coopersmit, a través de la cual se determinó que el 43% de los agentes tiene una autoestima medio alto y el 33% un nivel alto. En los resultados por cada sub escala se evidenció que el 56% de los agentes tienen un nivel alto de autoestima en la sub escala personal (sí mismo), el 52% logra un nivel de autoestima medio alto en la sub escala social, y el 35% el mismo nivel en la sub escala familiar.

Seminario (2018) en su estudio titulado “*Nivel de Autoestima en Trabajadores del Centro de Salud Ayabaca - Piura*” se planteó como objetivo principal de Identificar su Nivel de Autoestima. La investigación fue de diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel

descriptivo y de corte transversal. La muestra estuvo formada por 20 trabajadores del Centro de Salud Ayabaca. A quienes les aplicaron la Escala de Autoestima de Coopersmith para adultos, obteniendo como resultados el 40% de trabajadores con un nivel medio alto de autoestima y el 25% con un nivel medio bajo. Al nivel de sub escalas, el 55% presenta un nivel medio alto de autoestima en la dimensión de sí mismo, mientras que en la sub escala social el 45% presenta un nivel medio alto y el 60% presenta el mismo nivel en la sub escala hogar.

Montoya y Rentera (2018) en su estudio titulado “*Liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa Yarowilca*” se planteó como propósito principal de determinar la relación entre los tipos de liderazgo y los niveles de autoestima en docentes de una I.E. de Chupán. El estudio fue de tipo no experimental, de diseño correlación y transversal; la muestra estuvo conformada por 30 docentes. Como instrumentos se utilizó a un cuestionario de liderazgo y el test de Coopersmith. Los resultados demuestran correlación entre liderazgo docente y autoestima alcanzando un valor $Rho=de\ 0.080$ y $p=0.675$; también hallaron correlación entre habilidad personal y autoestima (valor $Rho=de\ 0.186$ y $p=0.324$); y entre habilidad profesional y autoestima (valor $Rho=de\ 0.112$ y $p=0.556$). Finalmente se concluyó que no existe correlación significativa entre la autoestima y el liderazgo.

Dueñas y Quispe (2021) en su estudio no experimental y correlacional tuvieron como objetivo principal investigar la correlación entre los niveles de autoestima y el liderazgo en estudiantes de nivel secundario de la institución educativa Enrique Guzmán en Huancavelica. La muestra estuvo compuesta por 36 estudiantes a quienes les aplicaron el inventario de autoestima de Coopersmith y el cuestionario de liderazgo. Los resultados revelan que hay una correlación de -0.305 según el coeficiente de Spearman, con un valor de probabilidad de 0.070 . Por lo tanto, se ha llegado a la conclusión de que no existe una conexión entre la autoestima y el liderazgo, es decir, ambas variables se consideran independientes.

1.2.2. Antecedentes Internacionales

Cevallos-Cueva et al. (2018) en su estudio buscó determinar las características de los tipos de liderazgo ejercido por los gerentes de las empresas industriales de la Provincia de Loja. El estudio fue basado en un método inductivo, con un diseño no experimental de tipo transversal como muestra se tomó a 142 trabajadores; como instrumento se utilizó a la escala de liderazgo organizacional (ELO); a través del cual se determinó como resultados que los tipos de liderazgo que predominan en las empresas industriales de Loja, son: el liderazgo emotivo libre, liderazgo racional y generativo nutritivo, en ese orden de importancia. Los que menos se presentan son el liderazgo generativo punitivo y el emotivo indócil. Existe una relación significativa ($|r| > 0.3$, Sig. < 0.05), entre el liderazgo generativo nutritivo, liderazgo racional, liderazgo emotivo libre y liderazgo emotivo indócil.

Wen et al. (2021) en su estudio que tuvo como objetivo examinar el efecto de los niveles de autoestima de los estudiantes que reciben deportes y educación gerencial sobre su orientación a los tipos de liderazgo. La investigación fue de tipo cuantitativa – correlacional, la muestra estuvo constituida por 315 estudiantes, y como instrumento de recolección de datos se utilizó a la Escala de Autoestima y Liderazgo. Para el análisis de los resultados se utilizó pruebas paramétricas de correlación para medir la relación entre dos variables. Finalmente se evidenció una relación positiva significativa entre los niveles de autoestima de los estudiantes y su orientación en tipos de liderazgo. Además, los niveles de autoestima se encontraron que tenían un efecto significativo en la orientación de liderazgo de los estudiantes en general y en los subdimensiones orientados a tareas y relaciones. Como resultado, se encontró que los niveles de autoestima de los estudiantes y los niveles de orientación al liderazgo son altos, y a medida que sus niveles de autoestima aumentan, su orientación al liderazgo en general y en los subdimensiones orientados a tareas y a relaciones también aumentan.

Freire (2019) en su estudio se planteó como objetivo principal de establecer qué tipos de liderazgo contribuyeron específicamente al fortalecimiento de la autoestima profesional y desarrollo de la identidad profesional docente. Cabe resaltar que las prácticas de liderazgo refieren a los tipos de liderazgo que ejercen los colaboradores y cuánto está relacionado esto a la autoestima de los profesionales en el ámbito laboral. El método de estudio fue cuantitativo; la muestra estuvo constituida por el personal directivo de una institución educativa; como instrumentos se utilizó a la entrevista y un análisis psicométrico; como resultados se alcanzó que existe incidencia positiva entre el liderazgo y el autoestima; finalmente se llegó a la conclusión de que un líder competente tiene la capacidad de ejercer influencia utilizando sus habilidades personales, además de implementar estrategias de liderazgo eficaces y exitosas, con el propósito de cambiar el entorno escolar, la autoestima y la percepción profesional.

1.3.Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

Objetivos específicos

- Describir el nivel de Autoestima en una Contratista de Telecomunicaciones del Distrito de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.
- Identificar los tipos de Liderazgo en una Contratista de Telecomunicaciones del Distrito de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.
- Identificar la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Punitivo (GP) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

- Identificar la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Nutritivo (GN) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.
- Identificar la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Racional (R) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.
- Identificar la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Libre (EL) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.
- Identificar la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Dócil (ED) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.
- Describir la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Indócil (EI) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

1.4. Justificación

La presente investigación tiene justificación teórica, debido a que, mediante el análisis de las variables autoestima y tipos de liderazgo, se obtendrán nuevos conocimientos sobre su comportamiento en un nuevo contexto o realidad problemática que es una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana, de tal manera que los resultados permitan el discernimiento sobre la importancia de tener buena autoestima que ayude a potenciar el liderazgo.

De igual forma, se justifica de manera práctica, porque los resultados obtenidos permitirán a la Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana, tomar decisiones para la implementación de herramientas, talleres o estrategias que mejoren la autoestima con el fin de ver resultados positivos en los tipos de liderazgo en los

colaboradores de la empresa. También, justificación social, puesto que el trabajo de investigación, será de relevancia para la toma de decisiones de la Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana, para potencializar el liderazgo en la empresa. Finalmente presenta justificación metodológica, debido a que, mediante los aportes de la investigación, se pueden plantear estudios de diseños pre experimentales, con la finalidad de implementar programas o planes de estrategias para la autoestima de los trabajadores y potencializar el liderazgo en los puestos de trabajo.

1.5.Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Punitivo (GP) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.
- Existe relación significativa entre el nivel autoestima y el liderazgo Generativo Nutritivo (GN) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana
- Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y el liderazgo Racional (R) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana
- Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Libre (EL) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana

- Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Dócil (ED) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana
- Existe relación significativa entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Indócil (EI) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

1.6. Formulación del Problema:

Problema General:

¿Cuál es la relación entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana?

Problemas Específicos:

- ¿Cuál es el nivel de Autoestima en una Contratista de Telecomunicaciones del Distrito de San Martín de Porres en Lima Metropolitana?
- ¿Cuáles son los tipos de liderazgo en una Contratista de Telecomunicaciones del Distrito de San Martín de Porres en Lima Metropolitana?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Punitivo (GP) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Nutritivo (GN) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Racional (R) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana?

- ¿Cuál es la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Libre (EL) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Dócil (ED) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Indócil (EI) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana?

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Autoestima*

Es inherente en los seres humanos el deseo de desarrollar confianza y respeto por sí mismo. Y la razón de estar vivo es suficiente para que te esfuerces por conseguir la felicidad. El estado ideal del ser humano es que tenga una buena autoestima, pero realmente existe muchas personas que tienen la autoestima inferior a como teóricamente deberían estar (Juez, 2020).

La autoestima se desarrolla en parte a través de un proceso de evaluación reflexiva, mediante el cual los niños observan cómo los tratan otras personas y, a partir de ese trato, infieren su valor. Ser tratado con amabilidad, calidez y positividad receptiva por parte de los compañeros sociales, especialmente la familia, comunica que el yo es digno y valioso. Por el contrario, ser ignorado, invalidado, pasado por alto o abusado por compañeros sociales que no responden o que no están disponibles, especialmente la familia, comunica que el yo no es digno de cuidado o de bondad amorosa. Con el tiempo y a través de la exposición repetida, los niños internalizan estos mensajes sociales y así nace la autoestima (Stinson y Fisher, 2021).

La autoestima refleja cómo se sienten las personas sobre sí mismas y es un constructo multifacético relacionado con otros constructos psicológicos como la autoimagen, el autoconcepto, la autopercepción, la autoconfianza, la autoaceptación y el respeto por uno mismo (Hagen et al., 2020). En efecto la autoestima se define como, el conjunto de percepciones en cuanto a los pensamientos, sentimientos autoevaluaciones y las tendencias de comportamientos que son dirigidos a la misma persona, y también hacia el aspecto de nuestro cuerpo y nuestro carácter. La autoestima es simplemente la evaluación que se tiene en cuanto a nuestra propia perspectiva (Juez, 2020).

De acuerdo a Pérez (2019), La autoestima involucra la evaluación favorable o desfavorable que una persona realiza sobre su propia identidad. Se trata de la disposición hacia considerarse capaz de enfrentar las demandas de la vida y satisfacer las necesidades individuales, así como la sensación de competencia ante los obstáculos que surgen y el merecimiento de alcanzar la felicidad. Según Verano (2022), guarda una estrecha relación con el concepto de autopercepción, que representa la manera en que cada individuo se visualiza a sí mismo. Este concepto de "autopercepción" evoluciona gradualmente a lo largo del tiempo a través de la información proporcionada por otros, que se integra con la imagen que uno tiene de sí mismo. Por lo tanto, es común que una autoestima positiva desencadene un efecto positivo en cadena en diversos aspectos de la vida de las personas, facilitando el abordaje de diversos desafíos con confianza, estímulo y un extra de positivismo. En consecuencia, quienes poseen una autoestima sólida tienen mayores posibilidades de alcanzar el éxito en los ámbitos laborales, familiares y sociales, gracias a estos atributos.

Cabe señalar que la autoestima determina la motivación de la actividad profesional, la orientación social y el nivel de realización profesional subjetivamente establecido, participando en la formación de los intereses, necesidades y sentidos profesionales del especialista. La autoestima profesional está formada por autoevaluaciones de subsistemas personales individuales, y, por lo tanto, se caracteriza por un diferente grado de conciencia en relación con las diferentes etapas y formas de profesionalización. Dado que la identidad profesional es el producto de la autoconciencia profesional de la personalidad, en términos generales, estos conceptos se derivan del continuo mental más amplio de la organización personal, su experiencia de vida, el concepto del yo y la identidad sociocultural (Valiyeva, 2020).

Por consiguiente, la autoestima positiva es la base de la formación de un concepto de yo profesional armonioso; se considera como un fundamento sistémico de vitalidad, prosperidad subjetiva y actitud responsable de los padres frente a la elección profesional de sus

hijos en el futuro (Valiyeva, 2020). Por lo que un desorden en la autoestima ocurre porque las personas se desvían de la auto conceptualización positiva para sí mismo. Y esto ocurre durante el desarrollo de su vida, o puede ser que nunca lleguen a la noción positiva de su persona (Juez, 2020).

2.1.1.1.Importancia de la autoestima

La autoestima ocupa un lugar esencial en las necesidades fundamentales del ser humano, ejerciendo una contribución vital en el proceso de la existencia y desempeñando una función central en la toma de decisiones que le dan forma. Constituye un componente esencial para un crecimiento normal y saludable, teniendo un valor crucial para la supervivencia. Representa un logro individual, fruto de un compromiso constante con la introspección y el autoconocimiento. En la actualidad, la autoestima no solo conserva su carácter como una necesidad psicológica de gran importancia, sino que también ha adquirido una dimensión económica de igual relevancia. Esta cualidad es esencial para adaptarse a un mundo cada vez más intrincado, competitivo y repleto de desafíos. Es innegable que una autoestima saludable es esencial para que un individuo alcance su pleno potencial (Pérez, 2019).

2.1.1.2.Consecuencias de una baja autoestima

La baja autoestima genera un conjunto de malestares que abarcan angustia, sufrimiento, duda, desaliento, sentimientos de vergüenza y otros efectos perjudiciales. Esto lleva a una sensación de minusvaloración, lo que a su vez motiva una constante comparación con los demás, enfatizando sus virtudes y habilidades y percibiéndolos en un plano superior. La persona en esta situación llega a la conclusión de que es incapaz de alcanzar cualquier objetivo que se proponga. Además, estos efectos también inciden negativamente en la salud física y mental, dando lugar a problemas como insomnio, hipertensión, depresión, trastornos alimentarios y, en casos extremos, incluso el suicidio.

2.1.1.3. Dimensiones.

La autoestima, de acuerdo con la escala de Coopersmith versión adultos (Coopersmith, 1988), tiene las siguientes dimensiones:

A. ***Si mismo general.*** Es aquella valoración personal que el individuo forma sobre sí mismo, expresando un juicio de aceptación o rechazo (Valiyeva, 2020).

B. ***Familiar.*** Cumple sus funciones con responsabilidad, proporciona al mundo individuos con una mejor calidad de vida, los cuales generarán un impacto positivo en su entorno personal, social, escolar y laboral (Lacomba-Trejo et al., 2020). En efecto, lo vivido dentro del hogar y su funcionalidad es el elemento clave en la construcción del autoconcepto y atenúa las crisis presentes y futuras en los adolescentes (Troncoso & Soto-López, 2018).

C. ***Social.*** Dentro de las interacciones humanas, ya sean con personas cercanas o de confianza, emergen ciertas exigencias sociales. Estas demandas engloban la garantía de estabilidad emocional, el acompañamiento social y la proximidad física. Aunque estas necesidades encuentran satisfacción en el ámbito familiar, es importante destacar la participación de entornos escolares o círculos de amistades en su cumplimiento. Este proceso conduce a la consecución de un desarrollo evolutivo pleno, armonioso y adecuado (Llamazares & Urbano, 2020).

2.1.2. Liderazgo

La función del liderazgo ha evolucionado para desempeñar un papel esencial en la alineación de objetivos personales con los de la organización. Esto implica la creación de una visión y un entorno laboral atractivo que añada valor para los clientes. Por lo tanto, cualquier análisis sobre su alcance, importancia, desarrollo y logro de una eficacia adaptada a las particularidades de la organización y su entorno, siempre se convierte en un estímulo inspirador (Capa et al., 2018).

El concepto de liderazgo guarda una estrecha relación con la noción de trabajo en conjunto, en la que un individuo con atributos específicos es encomendado por el grupo para asumir el control y la guía de una entidad. Esto conlleva a una interacción profunda entre el líder y el grupo u organización, siendo una relación recíproca en la que ambos interactúan de manera integrada (Contreras, 2022). Por lo tanto, el líder es la persona que busca ejercer un impacto en los demás es quien desempeña el rol de líder. La influencia del líder se manifiesta en dos facetas: la dirección de las actividades o tareas, así como en la gestión de las relaciones entre las personas involucradas en dichas actividades. Adicionalmente, la magnitud del alcance del liderazgo determina sus formas: puede ser de naturaleza diádica, abarcando al líder y un seguidor; de equipo, involucrando al líder y a un conjunto de seguidores; o de carácter organizacional, en el cual el líder interactúa con múltiples equipos (Arjomandi, 2022).

De esta manera el liderazgo es un proceso en el cual una persona o personas inspiran y motivan a otras personas para alcanzar las metas u objetivos compartidos que pueden ser cambiados o añadidos según las necesidades y desafíos. El liderazgo se conecta con las personas más allá del nivel superficial o formal, y crea un vínculo que motiva que hagan cosas en lugar de obligarlos (Muhammad & Sameen, 2019).

Para Navia et al., (2019) es el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo; a través de la comunicación, y de la influencia en ellas; para el logro de los objetivos de la empresa o compañía. Es una habilidad que abarca múltiples cualidades personales de suma importancia para un gerente o directivo; pues se basa en la influencia interpersonal orientada hacia el logro de objetivos, a corto plazo (misión); o a largo plazo (visión); mediante la comunicación.

En numerosas ocasiones, se ha planteado que el liderazgo es más un arte que una ciencia, requiriendo una habilidad conquistada a través de un aprendizaje continuo. En este

proceso, la clave reside en evitar caer y en su lugar, levantarse siempre para corregir los errores inherentes a nuestra naturaleza humana. Un aspecto crucial para aquellos que buscan desarrollarse como líderes es comenzar por un reconocimiento honesto de uno mismo, un autoconocimiento genuino que revele tanto las imperfecciones como las cualidades. Este conocimiento interno debe llevar a la adopción de un plan de acción concreto para enmendar las deficiencias de manera oportuna. El líder debe apreciarse a sí mismo en su totalidad, aceptando tanto sus debilidades como sus fortalezas. Cada decisión tomada por el líder, en cualquier contexto dentro de la organización, debe ser evaluada considerando las implicaciones humanas y financieras que acarrearán en el futuro (Navia et al., 2019).

Según Mera et al. (2021) el deber de todo líder es hacer que se cumplan los objetivos de la organización, ya sea a corto, mediano o largo plazo, en efecto el liderazgo es la fortaleza de las propias convicciones, la capacidad de soportar los golpes y la energía para promover una idea. Para atender esta aspiración hacia un desempeño excepcional, los líderes necesitan: Demostrar una conducta de integridad elevada en términos éticos y morales. Concentrarse en la obtención de resultados. Edificar sobre las fortalezas existentes. Guiar a las organizaciones hacia horizontes más amplios para cumplir con las expectativas de las partes involucradas (Capa et al., 2018).

2.1.2.1. Características generales del líder.

De acuerdo con Navia et al., (2019), estas son:

A. Capacidad de comunicarse. El acto de comunicarse es bidireccional, implica transmitir sus conceptos e indicaciones de manera transparente, además de asegurarse de que su equipo las perciba y comprenda con claridad. Es vital saber escuchar tomando en cuenta las opiniones expresadas por el colectivo que lidera.

B. *Inteligencia emocional.* Consiste en la aptitud para gestionar tanto las emociones personales como las de los demás, discerniendo entre ellas y empleando este conocimiento para orientar el razonamiento y el comportamiento. Las emociones ejercen una influencia significativa en las personas, por lo tanto, la ausencia de inteligencia emocional impide el ejercicio del liderazgo.

C. *Capacidad de establecer metas y objetivos.* Para guiar a un equipo es esencial comprender la dirección que se busca. Sin una meta definida cualquier nivel de empeño resulta insuficiente, es fundamental que las metas sean consistentes y apropiadas para las habilidades del grupo; fijar objetivos inalcanzables resulta improductivo.

D. *Capacidad de planeación.* Establecida la meta es necesario ejecutar un plan para llegar a ella, en él se deben definir las acciones a cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, así como los recursos necesarios, entre otros. Un líder reconoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo; por supuesto también debe saber cuáles son sus debilidades y buscar subsanarlas.

2.1.2.2. Dimensiones

El liderazgo no se define solamente en función al tipo o interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima organizacional, desarrollándose una nueva versión de liderazgo, establecidas por Rider en 1998, clasificándolas en seis tipos, revisado por el Grupo ACP (2007):

A. *Liderazgo Generativo Punitivo (GP).* Es el líder preocupado en la producción, posesivo e inflexible, exigente y conservador, genera presión al grupo y toma una decisión sin anunciarla. Es “desagradecido”, no delega la autoridad, solo elogia el comportamiento excepcional, fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo funciona por su presión y solo cuando él está presente.

B. **Liderazgo Generativo Nutritivo (GN)**. El líder se caracteriza por hacer el bien al grupo, lo nutre, da libertad y es generoso, se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo. Convince a su grupo a que acepten su decisión, protege, apoya, orienta, se orienta con el estilo sobre protector.

C. **Liderazgo Racional (R)**. Este líder se caracteriza por hacer que el grupo marche aun en su ausencia, capta las necesidades del grupo, recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo. Es considerado, servicial y amistoso, en síntesis, es competente.

D. **Liderazgo Emotivo Libre (EL)**. El líder hace lo que siente, es natural, espontáneo, expresa emociones auténticas, aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito. Desea que su grupo sea como una gran familia feliz.

E. **Liderazgo Emotivo Dócil (ED)**. El líder hace lo que le dicen, presenta un alto grado de sumisión, tiene vergüenza y sentimientos de culpa. Cae en estados de depresión, cede su responsabilidad al grupo y no asume autoridad sobre este.

- **Liderazgo Emotivo Indócil (EI)**. El líder hace lo contrario a lo que le dicen, presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía (tipo caprichoso, da la contra), el grupo funciona por su presión y sólo cuando está presente el líder (Cevallos-Cueva et al., 2018). Adopta cualquier medida que cree que lo ayudará a alcanzar sus fines, ve sus propios intereses, mantiene impulso por alcanzar la meta, permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por la alta dirección, fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo funciona por su presión y solo cuando esta presenta el líder.

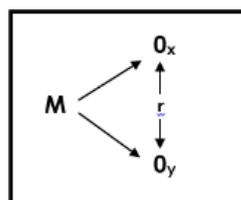
III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, es decir, mide, evalúa o recolecta datos básicos sobre conceptos relacionados con variables, así como el tamaño o composición de un objeto a investigar (Rodríguez, 2020). Además, es de carácter descriptivo, ya que se centra en medir o recopilar información para identificar lo que se está investigando. Su objetivo es describir tendencias observadas en un grupo o población específica. Además, en esta metodología se considera el fenómeno de estudio y sus componentes, definiendo las variables relevantes.

Según su enfoque es cuantitativa, para Rodríguez (2020) se enfoca en la cuantificación de la recopilación y análisis de datos. Se basa en un enfoque deductivo, donde se prioriza la comprobación de la teoría, en línea con filosofías empiristas y positivistas.

De acuerdo a Huairé et al. (2022) la presente investigación corresponde a un diseño correlacional, en la cual se establece relaciones entre las diferentes presencias de problemas, en consideración implica establecer relaciones entre variables, rasgos de un determinado objeto, circunstancia, suceso. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M = Colaboradores de la Contratista de Servicios de Telecomunicación

O_x = Observación realizada a la variable 1: Autoestima

O_y = Observación realizada a la variable 2: Potencial de liderazgo

r = Coeficiente de correlación.

3.2.Ámbito temporal y espacial

Esta investigación estuvo dirigida a los colaboradores de la empresa Contratista de Servicios de Telecomunicación, cuya sede principal se encuentra ubicada en el distrito de San Martín de Porres de Lima Metropolitana, en el periodo 2023.

3.3.Variables

V1: Autoestima

– Definición conceptual: La autoestima corresponde a la valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Es la predisposición para saberse apto para la vida y para satisfacer las propias necesidades, el sentirse competente para afrontar los desafíos que van apareciendo y merecedor de felicidad (Pérez, 2019).

– Definición operacional: Escala de autoestima de Coopersmith adultos, analizando tres dimensiones, (sí mismo general, social y familiar).

V1: Liderazgo

– Definición conceptual: Es un proceso en el cual una persona o personas inspiran y motivan a otras personas para alcanzar las metas u objetivos compartidos que pueden ser cambiados o añadidos según las necesidades y desafíos. El liderazgo se conecta con las personas más allá del nivel superficial o formal, y crea un vínculo que motiva que hagan cosas en lugar de obligarlos (Muhammad & Sameen, 2019).

– Definición operacional: Escala de Liderazgo Organizacional que mide seis dimensiones (generativo punitivo, generativo nutritivo, racional, emotivo libre, emotivo dócil y emotivo indócil).

3.4.Población y muestra

Conocido como universo, es el conjunto finito o infinito de personas, objetos, instrumentos o acontecimientos que presentan las mismas características o particularidades para ser analizadas (Solíz, 2019). La población para esta investigación está conformada por los Colaboradores de la Contratista de Servicios de Telecomunicación, un total de 248 trabajadores, de ambos sexos, de los cuales 65 son Técnicos Instaladores, 65 son Técnicos choferes, 30 son del Back Office, 20 son de Reportes Fotográficos, 28 pertenecen al área administrativa, 30 son del departamento de Almacén, 10 forman parte del área de mantenimiento.

La muestra es el conjunto de datos seleccionados para el análisis es una porción que refleja adecuadamente la población y debe ser escogido cuidadosamente utilizando técnicas de prueba probabilística o no probabilística (Baena, 2017). Para el estudio, la muestra no probabilística por conveniencia estuvo constituida por el total de la población (248), no siendo necesario el cálculo de la muestra.

3.5. Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron:

Escala de Autoestima de Coopersmith para adultos

Diseñado por Coopersmith (2006), tiene 25 ítems distribuidos en tres dimensiones:

- Si mismo general: ítems 1, 3, 4, 7, 10, 12, 13, 15, 18, 19, 23, 24, 25.
- Social: ítems 2, 5, 8, 14, 17, 21.
- Familiar: ítems 6, 9, 11, 16, 20, 22.

Los ítems tienen dos alternativas de respuesta: verdadero o falso y reciben un puntaje de 0 y 1 según corresponda. Los 25 ítems se distribuyen:

- Ítems verdaderos: 1, 4, 5, 8, 9, 14, 19, 20.
- Ítems falsos: 2, 3, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25.

El puntaje obtenido se multiplica por cuatro, haciendo un total de 100 puntos como máximo. Los intervalos para cada categoría de autoestima son:

- De 0 a 24 Nivel de Autoestima Bajo
- 25 a 49 Nivel de Autoestima Medio bajo
- 50 a 74 Nivel de Autoestima Medio alto
- 75 a 100 Nivel de autoestima Alto

Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)

El cuestionario constituido por seis dimensiones y 24 ítems fue diseñado por Rider (1998) y modificado por el Grupo ACP (2007). Los Items se distribuyen de la siguiente manera:

- Liderazgo generativo punitivo (GP): ítems 1, 7, 13, 19
- Liderazgo Generativo Nutritivo (GN): ítems 2, 8, 14, 20
- Liderazgo Racional (R): ítems 3, 9, 15, 21
- Liderazgo Emotivo Libre (EL): ítems 4, 10, 16, 22
- Liderazgo emotivo dócil (ED): ítems 6, 12, 18, 24
- Liderazgo emotivo indócil (EI): ítems 5, 11, 17, 23

Los ítems tienen una puntuación del uno al 10 según el grado en que reflejen el comportamiento de los sujetos. Para determinar el tipo de líder se suman los puntajes de cada dimensión y se multiplican por 2.5, pudiendo obtener los siguientes resultados:

- Bajo: 0 – 25
- Tendencia bajo: 26 – 40
- Promedio: 41 – 65
- Tendencia alto: 66 – 80
- Alto: 81 – 100

3.6.Procedimientos

Para la obtención de los resultados se solicitó el permiso correspondiente a la empresa donde se realizó el estudio informado sobre la finalidad de la investigación y la importancia de su aplicación, así también se solicitó el consentimiento informado a los colaboradores para poder aplicar los cuestionarios. La aplicación de los instrumentos fue aplicado a través de Google forms y procesado en el programa Excel, para que fuera analizado.

3.7.Análisis de datos

Los datos recopilados fueron analizados y procesados mediante el software estadístico SPSS, en su versión 27. Las pruebas estadísticas que se utilizaron en la investigación fueron las siguientes: para el análisis descriptivo se emplearon tablas de contingencia cruzadas y de frecuencia; mientras que a nivel inferencial se utilizó la prueba de Chi cuadrado. El análisis inferencial se realizó con la finalidad de dar respuesta a las hipótesis planteadas.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Nivel de autoestima y tipos de liderazgo en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

Autoestima	Liderazgo											
	Generativo punitivo		Generativo nutritivo		Racional		Emotivo libre		Emotivo indócil		Emotivo dócil	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%
Medio Alto	0	0.0%	5	2.0%	16	6.5%	11	4.4%	0	0.0%	0	0.0%
Alto	0	0.0%	43	17.3%	106	42.7%	66	26.6%	0	0.0%	0	0.0%
Total	0	0.0%	48	19.4%	122	49.2%	77	31.0%	1	0.4%	0	0.0%

Nota. Análisis descriptivo en base al registro las escalas de autoestima y liderazgo

De acuerdo con la tabla 1 ninguno de los trabajadores, independientemente del tipo de liderazgo, presenta autoestima baja. El 19,4% desarrolla un liderazgo nutritivo, el 49,2% un liderazgo racional y el 31,0% un liderazgo emotivo libre.

Tabla 2

Nivel de Autoestima en una Contratista de Telecomunicaciones del Distrito de San Martín de Porres en Lima Metropolitana

Autoestima	N	%
Bajo	0	0.0%
Medio Bajo	1	0.4%
Medio Alto	32	12.9%
Alto	215	86.7%
Total	248	100.0%

Nota. Análisis descriptivo sobre el nivel de autoestima

En la tabla 2, se observa que más de la mitad de los trabajadores 86,7% presentan niveles de autoestima alto, seguido por el 12,9% que presenta nivel medio alto y solo un trabajador en un 0,4% presenta un nivel medio bajo de autoestima.

Tabla 3

Tipos de Liderazgo en una Contratista de Telecomunicaciones del Distrito de San Martín de Porres en Lima Metropolitana

Tipos de liderazgo	N	%
Generativo punitivo (GP)	0	0%
Generativo nutritivo (GN)	48	19.4%
Racional (R)	122	49.2%
Emotivo libre (EL)	77	31.0%
Emotivo dócil (ED)	0	0%
Emotivo indócil (EI)	1	0.4%
Total	248	100%

Nota. Registro para evaluar los tipos de liderazgo presentes

Como se aprecia en la tabla 3 se muestra la distribución de trabajadores por tipo de liderazgo, siendo que el 49.2% manifiesta un liderazgo racional, seguido del 31% con un liderazgo emotivo libre, el 19.4% con liderazgo generativo nutritivo y el 0.4 un liderazgo indócil.

Tabla 4

Nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Punitivo (GP) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

Autoestima	Liderazgo Generativo Punitivo (GP)											
	Bajo		Tendencia bajo				Promedio		Tendencia alto		Alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
Medio Bajo	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
Medio Alto	6	2.4%	17	6.9%	8	3.2%	0	0.0%	1	0.4%		
Alto	39	15.7%	110	44.4%	64	25.8%	2	0.8%	0	0.0%		
Total	45	18.1%	128	51.6%	72	29.0%	2	0.8%	1	0.4%		

Nota. Análisis descriptivo sobre los niveles de autoestima y el desarrollo del liderazgo generativo punitivo

Según la información presentada en la tabla 4, el 15,7% desarrolla un liderazgo generativo punitivo bajo y autoestima alta, el 44,4% manifiesta su liderazgo con tendencia baja y altos niveles en autoestima, y el 25,8% expresa un liderazgo promedio y autoestima alta.

Tabla 5

Nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Nutritivo (GN) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

Autoestima	Liderazgo Generativo Nutritivo (GN)											
	Bajo		Tendencia bajo				Promedio		Tendencia alto		Alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
Medio Bajo	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
Medio Alto	0	0.0%	5	2.0%	2	0.8%	10	4.0%	15	6.0%		
Alto	0	0.0%	0	0.0%	17	6.9%	87	35.1%	111	44.8%		
Total	0	0.0%	6	2.4%	19	7.7%	97	39.1%	126	50.8%		

Nota. Exploración de los niveles de autoestima y su desarrollo del liderazgo generativo nutritivo

Según se observa en la tabla 5, el 2% desarrolla un liderazgo Generativo Nutritivo (GN) en tendencia baja y un nivel medio alto de autoestima; el 6.9% lo desarrolla en un nivel promedio y a su vez una autoestima alta; el 35.1% presenta un liderazgo GN en tendencia alta y un nivel alto de autoestima. Finalmente, el 44.8% desarrolla en nivel alto y autoestima en un nivel alto.

Tabla 6

Nivel de autoestima y el liderazgo Racional (R) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

Autoestima	Liderazgo Racional									
	Bajo		Tendencia bajo		Promedio		Tendencia alto		Alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio Bajo	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio Alto	0	0.0%	5	2.0%	4	1.6%	7	2.8%	16	6.5%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	18	7.3%	88	35.5%	109	44.0%
Total	0	0.0%	6	2.4%	22	8.9%	95	38.3%	125	50.4%

Nota. Descripción de los niveles de autoestima y el desarrollo del liderazgo racional

Como se refleja en la tabla 6, el 2% desarrolla un liderazgo racional en tendencia baja y un nivel de autoestima medio alto; el 7.3% que desarrolla un liderazgo racional promedio presenta una autoestima alta; el 35.5% manifiesta liderazgo racional en tendencia alta y una autoestima alta. Finalmente, el 44.0% que tiene liderazgo racional en niveles altos manifiesta un nivel de autoestima alta.

Tabla 7

Nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Libre (EL) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

Autoestima	Liderazgo emotivo libre									
	Bajo		Tendencia bajo		Promedio		Tendencia alto		Alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%
Medio Alto	0	0.0%	1	0.4%	3	1.2%	13	5.2%	15	6.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	20	8.1%	73	29.4%	122	49.2%
Total	0	0.0%	1	0.4%	24	9.7%	86	34.7%	137	55.2%

Nota. Explicación de los niveles de autoestima y la presencia del liderazgo emotivo libre

En los datos que presenta la tabla 7, se detalla que el 0.4% posee un liderazgo emotivo libre en tendencia bajo y un nivel de autoestima medio bajo; el 8.1% lo desarrolla en un nivel promedio con una autoestima alta; el 29.4% manifiesta un liderazgo emotivo libre en tendencia alta y una autoestima alta. Y el 49.2% lo presenta en nivel alto, y un nivel de autoestima alta.

Tabla 8

Nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Dócil (ED) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

Autoestima	Emotivo dócil											
	Bajo		Tendencia bajo				Promedio		Tendencia alto		Alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
Medio Bajo	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
Medio Alto	28	11.3%	2	0.8%	2	0.8%	0	0.0%	0	0.0%		
Alto	172	69.4%	33	13.3%	10	4.0%	0	0.0%	0	0.0%		
Total	201	81.0%	35	14.1%	12	4.8%	0	0.0%	0	0.0%		

Nota. Detalle de los niveles de autoestima y la presencia del liderazgo emotivo dócil

Los resultados de la tabla 8 nos muestran que el 69.4% de la muestra presenta un liderazgo emotivo dócil bajo y una autoestima alta; el 13.3% un liderazgo en tendencia baja y autoestima alta; y el 4% combina un liderazgo en nivel promedio y un nivel alto en autoestima.

Tabla 9

Nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Indócil (EI) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

Autoestima	Emotivo indócil									
	Bajo		Tendencia bajo		Promedio		Tendencia alto		Alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%
Medio Alto	1	0.4%	5	2.0%	24	9.7%	2	0.8%	0	0.0%
Alto	4	1.6%	34	13.7%	164	66.1%	13	5.2%	0	0.0%
Total	5	2.0%	39	15.7%	189	76.2%	15	6.0%	0	0.0%

Nota. Análisis de los niveles de autoestima y el desarrollo del liderazgo emotivo indócil

En la tabla 9 se detalla que el 1.6% de los encuestados tiene un liderazgo emotivo indócil y nivel de autoestima alta; el 13.7% un liderazgo en tendencia baja y autoestima alta; el 76.2% logra niveles promedio de liderazgo emotivo indócil asociado a un nivel alto en autoestima; y el 5.2% combina liderazgo en tendencia alto y autoestima alta.

Análisis inferencial: Chi cuadrado de Pearson

Donde:

X^2t = valor estadístico de chi-cuadrado de Pearson de la tabla (valor referencial)

X^2c = valor estadístico de chi-cuadrado de Pearson calculado

$X^2t < X^2c$

gl = Grado de libertad

Regla de decisión

Si: sig. $p < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna

Si: sig. $p > 0.05$ no se acepta la hipótesis alterna

Tabla 10

Prueba de hipótesis general de la relación entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	248,400 ^a	6	,001
N de casos válidos	248		

Nota. Aceptación de la hipótesis alterna si la significancia es $< 0,05$; Nivel de confianza al 95% ($\alpha = 0,05$). Fuente. Procesador spss versión 27.

Se identificó que $X^2c = 248,400$ es mayor a $X^2t = 18,55$ según grado de libertad de $gl=6$, con una significancia de $0,001$ ($p < 0,05$), por lo que, se asume la relación entre las variables, determinado que existe relación significativa entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo.

Tabla 11

Prueba de hipótesis de la relación entre el Nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Nutritivo (GN) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	69,433 ^a	6	,001
N de casos válidos	248		

Nota. Aceptación de la hipótesis alterna si la significancia es $<0,05$; Nivel de confianza al 95% ($\alpha = .05$). Fuente. Procesador spss versión 27.

Se determinó que, $X^2_c = 69,433$ es mayor a $X^2_t = 18.55$ según grado de libertad de $gl=6$, con una significancia de 0,001 ($p < 0,05$), por lo que, se asume la relación entre las variables, determinado que existe relación significativa entre el nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Nutritivo (GN).

Tabla 12

Prueba de hipótesis de la relación entre el Nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Punitivo (GP) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,231 ^a	8	,411
N de casos válidos	248		

Nota. Aceptación de la hipótesis alterna si la significancia es $<0,05$; Nivel de confianza al 95% ($\alpha = .05$). Fuente. Procesador spss versión 27.

Se encontró que, $X^2_c = 8,231$ es menor a $X^2_t = 21.95$ según grado de libertad de $gl=8$, con una significancia de 0,411 ($p < 0,05$), es decir, no existe relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Punitivo (GP).

Tabla 13

Prueba de hipótesis de la relación entre el Nivel de autoestima y el liderazgo Racional (R) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	71,783 ^a	6	,001
N de casos válidos	248		

Nota. Aceptación de la hipótesis alterna si la significancia es $<0,05$; Nivel de confianza al 95% ($\alpha = .05$). Fuente. Procesador spss versión 27.

Se percibió que, $X^2c = 71,783$ es mayor a $X^2t = 18.55$ según grado de libertad de $gl=6$, con una significancia de 0,001 ($p < 0,05$), por lo que, se asume la relación entre las variables, determinado que existe relación significativa entre el nivel de autoestima y el liderazgo Racional (R).

Tabla 14

Prueba de hipótesis de la relación entre el Nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Libre (EL) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,966 ^a	6	,009
N de casos válidos	248		

Nota. Aceptación de la hipótesis alterna si la significancia es $<0,05$; Nivel de confianza al 95% ($\alpha = 0,05$). Fuente. Procesador spss versión 27.

Se comprobó que, $X^2_c = 16,966$ es mayor a $X^2_t = 12,59$ según grado de libertad de $gl=6$, con una significancia de 0,009 ($p < 0,05$), por lo que, se asume la relación entre las variables, determinado que existe relación significativa entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Libre (EL).

Tabla 15

Prueba de hipótesis de la relación entre el Nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Dócil (ED) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,209 ^a	4	,697
N de casos válidos	248		

Nota. Aceptación de la hipótesis alterna si la significancia es $<0,05$; Nivel de confianza al 95% ($\alpha = 0,05$). Fuente. Procesador spss versión 27.

Se verificó que, $X^2_c = 2,209$ es menor a $X^2_t = 14,86$ según grado de libertad de $gl=4$, con una significancia de 0,697 ($p < 0,05$), por lo que, se asume que no existe relación entre las variables, determinado que existe relación significativa entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo dócil (ED).

Tabla 16

Prueba de hipótesis de la relación entre el Nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Indócil (EI) en una Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0,543 ^a	6	,997
N de casos válidos	248		

Nota. Aceptación de la hipótesis alterna si la significancia es $<0,05$; Nivel de confianza al 95% ($\alpha = 0,05$). Fuente. Procesador spss versión 27.

Se constató que, $X^2_c = 0,543$ es menor a $X^2_t = 18.55$ según grado de libertad de $gl=6$, con una significancia de 0,997 ($p>0,05$), por lo que, se asume que no existe relación significativa entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Indócil (EI).

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En conformidad con los resultados obtenidos se evidenció una autoestima alta en el 86,7% de la muestra, seguido por el 12,9% que presenta nivel medio alto y solo un trabajador (0,4%) con nivel medio bajo de autoestima. Respecto a los estilos de liderazgo, los resultados demuestran que el 49.2% manifiesta un liderazgo racional, el 31% un liderazgo emotivo libre, el 19.4% con liderazgo generativo nutritivo y el 0.4% un liderazgo indócil.

Al establecer la relación entre las variables se determinó una significancia de 0,001 ($p < 0,05$) demostrando que existe relación significativa entre ellas, coincidiendo estos resultados con los obtenidos por Montoya y Rentera (2018), quienes hallaron que el liderazgo y la autoestima están relacionados significativamente con un valor $Rho = 0.186$ y $p = 0.324$.

Estos hallazgos nos llevan a señalar que una buena autoestima en los trabajadores genera la capacidad de ejercer un liderazgo eficiente en el puesto que desempeñe, en oposición, los trabajadores que poseen niveles bajos de autoestima pueden tener problemas de autoconcepto, de autopercepción, de autoconfianza, de autoaceptación y de respeto por sí mismo. Esta afirmación se respalda en el estudio de Verano (2022) quien manifiesta que una autoestima positiva desencadena un efecto positivo en diversos aspectos de la vida de las personas, facilitando el abordaje de diversos desafíos con confianza, estímulo y un extra de positivismo. Este antecedente nos lleva a afirmar que quienes poseen una autoestima sólida tienen mayores posibilidades de alcanzar el éxito en los ámbitos laborales, familiares y sociales.

Otros estudios que también utilizaron la Escala de Autoestima de Coopersmith para adultos arrojan resultados similares a los encontrados en esta investigación, tal es el caso de Burga (2018) quien aplicó la escala a agentes de una empresa de seguridad, hallando que el 43% de los agentes posee niveles de autoestima medio alto y el 33% en nivel alto. Por su parte,

Seminario (2018) encontró que el 40% de trabajadores de un centro de salud presentan un nivel medio alto de autoestima y el 25% un nivel medio bajo.

Con relación al liderazgo medido con la escala de Liderazgo Organizacional (ELO), Piscoya (2020) encontró que los tipos de liderazgo más frecuentes en los trabajadores de un grupo empresarial según su puesto de trabajo son el racional (48%) y emotivo libre (36%). Al evaluar con relación al sexo, los resultados demostraron mayor estilo de liderazgo racional en ambos sexos, mientras que el estilo de liderazgo emotivo dócil solo se presentó en el 2% de la población masculina.

Respecto a la evaluación de los niveles de autoestima y cada uno de los tipos de liderazgo, aún no se han encontrado estudios exhaustivos que aborden la relación entre estos. Esta falta de investigación detallada significa que carecemos de un respaldo para comprender cómo diferentes estilos de liderazgo pueden asociarse con la autoestima de los individuos. Dado que la autoestima juega un papel crucial en el bienestar psicológico y el rendimiento laboral.

En el presente estudio, al buscar la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Punitivo (GP) se encontró una significancia de 0,411 ($p < 0,05$) lo que demuestra que no existe relación significativa, llevándonos a inferir que otros factores y más la autoestima son los que influyen en el liderazgo GP. Estos hallazgos desafían percepciones previas y subrayan la complejidad de los elementos que influyen en los estilos de liderazgo, destacando la importancia de considerar múltiples variables en la comprensión.

Si nos enfocamos en la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Generativo Nutritivo (GN), hallamos una significancia de 0,001 ($p < 0,05$), es decir, sí existe relación significativa, subrayando la importancia de un liderazgo que fomente un entorno de apoyo y crecimiento personal, lo que puede tener implicaciones profundas en la motivación y el

desempeño de los individuos dentro de una organización. La relación positiva entre el GN y la autoestima se basa en la reciprocidad, en donde el líder nutre el desarrollo personal de sus colaboradores y fomenta una autoestima saludable, y a su vez, colaboradores con una autoestima alta responden de manera más receptiva al liderazgo nutritivo.

Al evaluar la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Racional (R), se logra una significancia de 0,001 ($p < 0,05$) demostrando que sí existe relación significativa. Esta relación sugiere que un enfoque racional en el liderazgo puede contribuir al fortalecimiento de la autoestima de los colaboradores dentro de una organización, cuando los líderes adoptan un enfoque racional, ofrecen directrices claras y consistentes, lo que puede aumentar la sensación de competencia y control entre los colaboradores, fortaleciendo así su autoestima.

Cuando relacionamos nivel de autoestima y liderazgo emotivo libre, encontramos un nivel de significancia de 0,009 valor menor al $p = 0,05$ lo que nos dice que existe relación significativa entre ambas variables. Esta relación subraya la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo y su impacto en el bienestar psicológico de los colaboradores, esta conexión emocional contribuye a un ambiente de trabajo que promueve la confianza, el sentido de pertenencia y la autoaceptación entre los miembros del equipo, elementos fundamentales para fortalecer la autoestima de los individuos

En el caso del séptimo objetivo específico se acepta la hipótesis nula porque la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Dócil (ED) es inexistente, su nivel de significancia es de 0,697 valor mayor al $p = 0,05$. Este resultado destaca que el estilo de liderazgo Emotivo Dócil, caracterizado por su falta de firmeza emocional, no influye de manera significativa en la autoestima de los individuos dentro del contexto estudiado; es decir, la ausencia de una dirección clara y la falta de respuesta ante situaciones desafiantes pueden

conducir a una percepción de debilidad o falta de liderazgo, lo que puede no contribuir al fortalecimiento de la autoestima de los individuos

Finalmente, cuando evaluamos la relación entre el nivel de autoestima y el liderazgo Emotivo Indócil (EI), se determinó inexistencia de relación al obtener 0,997 de significancia, valor mayor al $p=0,05$, rechazando la hipótesis específica de la investigación. Es decir, en los colaboradores de la empresa Contratista de Telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana la autoestima no influye en el liderazgo emotivo indócil, esto lo podemos sustentar al darnos cuenta que la inconsistencia emocional y los conflictos constantes que le caracterizan a un líder emotivo indócil pueden llevar a una percepción negativa de sí mismos y de su valor dentro del equipo, debilitando así su autoestima y confianza en sus capacidades (Grupo ACP, 2007).

El análisis de los resultados demostró la asociación entre la autoestima y los tipos de liderazgo en los colaboradores (Con excepción del Liderazgo Emotivo).

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente estudio son:

- Existe relación significativa de 0,001 ($p < 0,05$), entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo en una contratista de telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana, aceptándose la hipótesis alterna, por lo que, mientras mejor sea la autoestima mejor será la capacidad de ejercer un liderazgo adecuado en el puesto de trabajo.
- El análisis de nivel de autoestima con cada uno de los tipos de liderazgo concluye que no existe una relación significativa con liderazgo emotivo. Y si existe relación con los demás tipos de liderazgo.
- El 86,7% de los trabajadores presentan niveles de autoestima alto, seguido por el 12,9% que presenta nivel medio alto y solo un trabajador en un 0,4% presenta un nivel medio bajo de autoestima.
- Al evaluar por tipo de liderazgo, el 49.2% manifiesta un liderazgo racional, seguido del 31% con un liderazgo emotivo libre, el 19.4% con liderazgo generativo nutritivo y el 0.4 un liderazgo indócil, así también no existió ningún trabajador que presentará un liderazgo generativo punitivo y liderazgo dócil.
- No existe relación significativa de 0,411 ($p < 0,05$), entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo generativo punitivo en una contratista de telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana, rechazándose la hipótesis específica de la investigación.
- Existe relación significativa de 0,001 ($p < 0,05$), entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo generativo nutritivo en una contratista de telecomunicaciones de San Martín

de Porres en Lima Metropolitana, aceptándose la hipótesis específica de la investigación.

- Existe relación significativa de 0,001 ($p < 0,05$), entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo racional en una contratista de telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana, aceptándose la hipótesis específica de la investigación.
- Existe relación significativa de 0,009 ($p < 0,05$), entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo Emotivo Libre en una contratista de telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana, aceptándose la hipótesis específica de la investigación.
- Se determinó que, no existe relación significativa de 0,697 ($p < 0,05$), entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo Emotivo dócil en una contratista de telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana, rechazándose la hipótesis específica de la investigación.
- Se determinó que, no existe relación significativa de 0,997 ($p > 0,05$), entre el nivel de autoestima y tipos de liderazgo Emotivo indócil en una contratista de telecomunicaciones de San Martín de Porres en Lima Metropolitana, rechazándose la hipótesis específica de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- La implementación de una evaluación psicológica para la selección de personal interna y externo, con la finalidad de captar al personal idóneo que reúna los requerimientos necesarios para asumir cargos administrativos y gerenciales.
- La implementación de programas de capacitación profesional que incluya el concepto de autoestima, promoviendo así, como aporte al empoderamiento de los trabajadores, que aporte los conocimientos, actitudes y habilidades de los trabajadores, aumentando su desempeño laboral y actitudes gerenciales.
- La realización de estudios que tengan como análisis a los colaboradores de una empresa para la alimentación de científica de las variables autoestima y liderazgo, así como, estudios aplicativos de diseño experimental.

VIII. REFERENCIAS

- Ahmed, H., Nawaz, S., & Imran, M. (2019). Self-efficacy, Self-Esteem, and Career Success: The Role of Perceived Employability. *Journal of Management Sciences*, 6(2), 18–32. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.1906202>
- Alfaro, J. (2021). *Nivel De Autoestima En Trabajadores De La Empresa Dipsa S.A.C. Del Area De Ventas Y Transporte Ayacucho, 2020* [Tesis para titulación, Universidad Católica Los Ángeles - Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33488/ADULTEZ_AU TOESTIMA_Y_TRABAJADORES_ALFARO_RODRIGUEZ_JHERSEY_EFRAIN.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Alvidrez, M. (2018). *Correlación entre la imagen personal y el liderazgo en organizaciones públicas* [Tesis para optar el grado de doctor, Universidad Autónoma de Chihuahua]. http://repositorio.uach.mx/238/1/TesisDoctoral_PataAlvidrezDiaz.pdf
- Arjomandi, F. (2022). El liderazgo que viene. *Journal of the Sociology and Theory of Religion*, 13(1), 100–139. <https://doi.org/10.24197/jstr.1.2022.100-139>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patria, Ed.; 3era Edici).
- Burga, M. (2018). *Nivel De Autoestima De Los Agentes De Una Empresa De Seguridad Personal De La Ciudad De Lima-2017* [Tesis para titulación, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/4534/Tesis_nivel.autoestima_agentes_empresa%20seguridad%20personal_Lima.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Capa, L., Benitez, R., & Capa, X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 273–284. <http://rus.ucf.edu/cu/>

- Cevallos-Cueva, C., Pasaca-Mora III, M., & Alfredo, N. (2018). Características de liderança em empresas industriais na cidade e província de Loja. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 4(1), 784–802. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.4.1.enero.784-802>
- Contreras, Ll. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4081–4101. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2151
- Coopersmith, S. (1988). *Inventario de Autoestima de Coopersmith*.
- Coopersmith, S. (2006). *Escala de autoestima de Coopersmith adultos*.
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de investigación empírica? *Didáctica y Educación*, 11(3), 62–79. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiOi4T-6Lv7AhVdLrkGHWASBWIQFnoECDQQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7692391.pdf&usg=AOvVaw1XRVmVLmHv3IM1e_1bAycb
- Freire, V. (2019). *Prácticas de Liderazgo como gestor de cambio en la autoestima y la identidad profesional docente* [Tesis para titulación, Pontificia Universidad Católica de Chile]. <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/23039/PM%20VIVIANA%20FREIRE%20AGUILAR-2019.pdf>
- Grupo ACP. (2007). *Escala de Liderazgo Organizacional*.

- Hagen, R., Havnen, A., Hjemdal, O., Kennair, L. E. O., Ryum, T., & Solem, S. (2020). Protective and Vulnerability Factors in Self-Esteem: The Role of Metacognitions, Brooding, and Resilience. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01447>
- Huaire, E., Marquina, R., Horna, V., Llanos, K., Herrera, Á., Rodríguez, J., & Villamar, R. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico* (Casa Editorial Analéctica, Ed.; 1era edición).
- Juez, J. (2020). *Reparando tu Autoestima* (Copyright, Ed.; 1era edición). https://www.google.com.pe/books/edition/Reparando_tu_Autoestima/M4znDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=autoestima&pg=PP1&printsec=frontcover
- Kern, G. L., & Selamat, M. N. (2022). Relationship between Leadership Style, Self Esteem and Organizational Commitment among Students from Research Universities in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 12*(10). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i10/15387>
- Lacomba-Trejo, L., Valero-Moreno, S., Postigo-Zegarra, S., Pérez-Marín, M., & Montoya-Castilla, I. (2020). Ajuste familiar durante la pandemia de la COVID-19: un estudio de díadas. *Revista de Psicología Clínica Con Niños y Adolescentes, 7*(3), 66–72. <https://doi.org/10.21134/rpcna.2020.mon.2035>
- Llamazares, A., & Urbano, A. (2020). Self-esteem and social skills in adolescents: The role of family and school variables. *Puls, 43*, 99–117.
- Mera, M., Cruz, K., & Zambrano, E. (2021). El liderazgo y su importancia en las organizaciones. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, 15*. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/15-enero21/liderazgo-organizaciones>

- Montoya, V., & Rentera, N. (2018). *Liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa. Yarowilca-2018* [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29349/montoya_hv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muhammad, M., & Sameen, A. (2019). Leader and leadership: Historical development of the terms and critical review of literature. *Communication and Management*, 5, 16–32.
www.aucjc.ro
- Navia, F., Mayorga, D., Campi, I., & De Lucas, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *Recimundo*, 3(3), 1061–1084.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(3\).septiembre.2019.1061-1084](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3).septiembre.2019.1061-1084)
- Pacheco, J., & Ramírez, J. (2021). *La autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación del sector de San José* [Tesis para titulación, Universidad Nacional de Costa Rica].
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/22685/TESIS%2010827.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, H. (2019). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. *Alternativas Psicología*, 41.
- Piscoya, Z. (2020). *Estilos De Liderazgo En Colaboradores De Un Grupo Empresarial En La Ciudad De Chiclayo, Agosto – Diciembre Del 2016* [Tesis para titulación, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3037/1/TL_PiscoyadelaCruzZaida.pdf
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación* (Klik Soluciones Educativas SA, Ed.).

- Seminario, E. (2018). *Nivel De Autoestima En Trabajadores Del Centro De Salud Ayabaca - Piura 2018* [Tesis para titulación, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/2642/AUTOESTIMA_ADULTEZ_SEMINARIO_SANTUR_ELISA_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solíz, D. (2019). *Cómo hacer un perfil proyecto de Investigación Científica*.
- Stinson, D., & Fisher, A. (2021). *Self-Esteem and Health* (First Edition, Ed.; Vol. 2).
- Troncoso, C., & Soto-López, N. (2018). Funcionalidad familiar, autovalencia y bienestar psicosocial de adultos mayores. *Horizonte Médico*, 18(1), 23–28. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n1.04>
- Valiyeva, V. (2020). Impact of Self-Esteem on the Formation of Professional Identity of the students of Faculty of Law, of Baku State University, Azerbaijan. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 80–87. <https://orcid.org/0000-0002-2101-7966>
- Verano, D. (2022). *Técnicas de comunicación con personas dependientes en instituciones y en domicilios* (O.B.K, Ed.).

IX. ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de investigación

ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL (ELO)

En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Ud debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan su conducta puede calificar como 0. Recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Marque sus respuestas.

N°	EVALUACIÓN	VALORACIÓN									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	¿Criticas lo que te rodea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	¿Te preocupas por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	¿Confrontas con la realidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	¿Actúas en forma natural?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	¿Originas conflictos sin querer?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	¿Te sientes con actitud nerviosa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	¿Te gusta amenazar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	¿Te gusta analizar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	¿Te agrada ser entusiasta?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	¿Sientes envidia por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	¿Te gusta orientar a otros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	¿Eres severo(a) y exigente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	¿Te gusta motivar e incentivar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	¿Solicitas y brindas información?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	¿Te gusta culpar a las personas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	¿Te sientes inseguro (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	¿Eres autoritario (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	¿Te agrada proteger y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	¿Tomas interés en aprender?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	¿Te gusta estar alegre?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	¿Eres resentido (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	¿Aceptas todo de los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ESCALA DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH PARA ADULTOS

Estimado(a) colaborador reciba un afectuoso saludo.

Comunicarle que en el siguiente cuestionario se evaluará el nivel de autoestima que permitirá cumplir con el objetivo de la investigación. Para lo cual le solicité responder las preguntas con sinceridad. Ten en cuenta que es de naturaleza anónima.

Lea de forma detenida y marque con (X) solo una opción por pregunta.

Ítems	Evaluación	Falso	Verdadero
1	Usualmente las cosas no me molestan		
2	Me resulta difícil hablar frente a un grupo		
3	Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiese		
4	Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad		
5	Soy muy divertido (a)		
6	Me altero fácilmente en casa		
7	Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva		
8	Soy popular entre las personas de mi edad		
9	Generalmente mi familia considera mis sentimientos		
10	Me rindo fácilmente		
11	Mi familia espera mucho de mí		
12	Es bastante difícil ser "Yo mismo"		
13	Me siento muchas veces confundido		
14	La gente usualmente sigue mis ideas		
15	Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo		
16	Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de mi casa		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo		
18	No estoy tan simpático como mucha gente		
19	Si tengo algo que decir, usualmente lo digo		
20	Mi familia me comprende		
21	Muchas personas son más preferidas que yo		
22	Frecuentemente siento como si mi familia me estuviera presionando		
23	Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago		
24	Frecuentemente desearía ser otra persona		
25	No soy digno de confianza		

44	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1		
45	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1				
46	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1				
47	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1					
48	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1					
49	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1				
50	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1				
51	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1		
52	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
53	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
54	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1
55	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
56	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
57	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0		
58	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
59	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
60	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1		
61	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
62	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0		
63	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1		
64	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1		
65	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1		
66	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1		
67	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	
68	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1		
69	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1		
70	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1		
71	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1		
72	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	

73	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
74	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	
75	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	
76	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
77	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
78	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
79	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
80	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	
81	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	
82	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	
83	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
84	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1
85	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	
86	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
87	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	
88	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
89	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	
90	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	
91	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	
92	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	
93	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	
94	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1		
95	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	
96	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	
97	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	
98	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	
99	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	
100	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	
101	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	

16	1	7	8	9	1	2	1	7	7	8	2	8	7	7	5	5	1	2	7	7	9	6	2	4
17	1	2	3	9	2	1	1	5	5	7	1	8	6	2	4	7	1	2	1	3	3	6	1	5
18	2	9	8	7	1	1	2	7	9	7	2	8	7	6	6	5	2	1	1	8	8	5	5	7
19	4	9	5	4	2	1	10	10	5	1	10	9	10	10	6	1	1	4	10	10	7	10	1	4
20	1	9	9	10	1	4	1	10	9	9	1	6	6	7	9	6	1	4	1	9	9	9	1	9
21	6	9	9	10	3	2	1	8	9	8	2	7	6	9	9	7	2	6	9	8	9	8	4	8
22	6	6	7	9	4	2	1	7	9	10	2	8	9	9	7	6	5	2	2	9	6	7	2	10
23	4	6	10	10	1	1	8	8	8	10	1	10	8	8	7	6	1	1	7	9	4	9	1	9
24	2	10	9	8	1	2	1	7	7	6	2	9	7	10	10	7	1	2	4	10	10	8	1	10
25	2	9	8	10	1	4	1	10	10	10	2	10	7	10	5	7	1	2	2	10	10	10	2	10
26	1	7	8	10	1	1	5	7	8	9	1	7	4	8	9	9	1	1	4	8	6	2	1	10
27	4	10	8	8	4	4	1	8	9	7	3	9	8	9	8	8	2	2	4	9	8	8	5	3
28	2	8	8	9	1	1	6	7	8	9	1	9	9	9	9	8	1	1	3	9	10	10	1	10
29	1	8	10	10	1	2	1	8	8	10	1	6	9	8	10	10	1	1	1	9	10	7	2	8
30	2	8	7	10	1	1	1	8	7	10	7	9	9	6	6	7	1	1	8	5	8	8	1	8
31	2	4	9	10	1	2	1	6	7	10	1	10	10	7	8	6	1	1	6	10	8	10	2	10
32	4	8	8	9	2	2	1	8	7	8	2	7	6	8	9	7	1	2	2	8	9	6	2	8
33	2	10	9	9	5	5	2	9	8	8	1	8	10	7	7	7	3	5	2	7	10	8	8	10
34	2	9	8	10	2	2	1	9	7	9	2	9	4	8	8	6	1	1	1	6	6	9	2	10
35	4	6	6	10	2	2	1	10	10	10	2	10	10	10	10	10	1	1	5	10	10	10	3	10
36	1	9	10	10	1	1	1	10	10	10	1	6	9	10	9	10	1	1	1	10	9	10	1	1
37	2	6	9	10	1	1	1	4	4	6	1	8	10	10	6	10	1	1	10	8	8	8	1	8
38	2	5	4	10	1	2	1	3	3	8	1	7	8	2	2	9	1	2	1	3	2	10	2	8

3 9	1	10	8	8	1	2	1	9	8	7	1	8	7	8	9	7	1	1	1	8	9	8	2	10
4 0	1	8	10	10	1	1	1	9	9	10	1	10	4	6	1	1	1	1	3	7	10	10	1	2
4 1	1	3	2	2	4	4	1	4	3	6	1	10	10	2	4	1	1	7	2	4	2	10	4	1
4 2	2	6	8	8	1	2	1	8	7	9	2	8	6	8	6	8	1	1	2	8	9	8	1	9
4 3	4	8	7	9	3	2	2	7	7	6	2	6	6	7	5	5	2	1	4	7	8	8	3	3
4 4	5	7	6	9	2	2	1	8	9	9	6	9	7	8	7	9	4	2	2	7	8	9	2	10
4 5	1	6	6	7	1	1	1	7	8	7	1	8	8	9	8	7	1	1	1	6	7	7	1	9
4 6	3	8	8	10	3	3	3	6	6	8	1	6	6	6	6	6	1	1	6	8	10	7	2	6
4 7	2	8	7	8	7	2	1	7	8	9	2	8	5	9	8	9	1	2	2	7	9	10	5	6
4 8	2	8	9	8	1	2	1	8	8	9	2	8	5	10	9	9	1	2	2	7	10	9	5	6
4 9	4	10	9	10	3	4	2	8	9	8	2	7	8	8	9	9	2	2	4	7	9	6	2	8
5 0	3	6	6	10	8	3	1	6	6	8	1	8	6	8	8	6	1	2	3	4	6	8	8	4
5 1	2	4	8	10	1	4	1	5	4	5	1	4	3	3	6	5	1	3	2	8	6	8	1	8
5 2	1	2	3	4	1	1	1	3	4	6	1	6	4	4	3	2	2	1	1	2	2	9	1	4
5 3	1	8	7	8	1	1	1	8	6	7	1	10	5	7	8	6	1	1	10	6	7	7	2	5
5 4	2	6	4	7	1	2	1	4	5	5	1	6	2	4	6	5	1	2	1	6	10	6	2	8
5 5	1	7	7	10	1	1	1	5	7	10	1	10	10	10	6	10	1	1	1	10	10	10	1	10
5 6	1	5	7	10	1	1	1	7	10	10	1	10	10	10	0	10	1	1	1	9	10	9	1	10
5 7	6	8	5	10	2	1	1	5	5	10	2	10	1	6	7	9	1	1	3	6	9	7	2	10
5 8	1	10	8	8	1	2	1	6	9	10	2	8	6	7	7	7	1	2	2	8	8	6	2	6
5 9	4	8	6	10	1	2	1	7	10	10	1	10	8	6	6	10	1	1	2	8	7	9	2	8
6 0	1	7	7	10	1	1	1	8	8	9	1	9	2	8	8	9	1	1	1	7	8	10	1	10
6 1	5	7	10	10	3	4	3	10	10	10	3	10	10	10	10	9	2	7	8	10	10	10	5	9

6 2	5	10	10	10	1	1	1	10	10	10	1	10	7	10	10	10	1	1	2	9	10	9	1	6
6 3	2	8	7	7	1	1	1	7	7	6	2	6	9	8	5	7	1	1	2	7	10	8	1	7
6 4	1	10	8	10	1	2	1	6	8	6	1	5	9	7	7	6	1	1	3	6	9	7	3	6
6 5	2	7	8	10	2	3	1	10	7	9	1	8	6	8	8	8	1	4	1	7	8	9	1	10
6 6	2	4	7	10	2	4	1	5	6	8	2	10	8	4	5	7	3	2	4	4	7	8	6	10
6 7	4	6	5	7	2	2	2	7	4	8	2	7	9	5	8	8	2	2	4	5	7	9	2	3
6 8	4	8	7	10	4	2	2	7	10	6	5	8	10	9	7	7	1	4	2	7	8	7	5	9
6 9	2	3	4	9	2	5	1	2	2	9	2	9	7	2	3	7	2	3	5	4	3	8	8	9
7 0	2	7	6	10	1	3	1	7	9	10	1	9	5	6	8	1	1	2	2	7	8	8	2	10
7 1	2	8	8	9	2	5	1	8	8	9	2	9	7	9	8	7	2	3	5	8	10	8	8	9
7 2	2	6	6	10	3	2	1	10	9	8	3	10	8	9	10	7	2	1	5	8	10	8	5	5
7 3	1	5	5	10	1	1	1	10	10	10	1	10	10	10	10	7	1	1	1	8	10	7	1	10
7 4	1	6	7	10	1	1	1	7	8	8	1	8	8	10	10	8	1	1	1	10	10	7	1	9
7 5	2	10	6	8	1	2	1	9	9	9	1	9	8	9	10	9	1	1	4	9	9	10	1	10
7 6	3	9	10	10	1	1	1	10	10	10	1	10	10	10	10	10	1	1	8	10	10	8	3	8
7 7	3	8	10	10	1	4	1	9	8	9	1	9	9	8	9	8	1	1	5	8	10	9	2	10
7 8	2	10	9	10	1	2	1	5	10	10	1	9	7	9	7	9	1	3	1	9	10	9	2	9
7 9	1	6	8	7	1	2	1	7	6	6	5	7	6	6	6	6	1	2	4	8	8	6	2	6
8 0	3	5	8	10	1	2	1	9	8	7	4	8	9	7	8	7	1	2	8	7	8	9	2	8
8 1	3	10	9	10	2	2	2	9	10	10	1	9	8	10	9	9	1	2	4	9	10	10	4	2
8 2	2	7	10	7	3	1	1	7	9	10	1	10	7	9	9	9	1	1	3	10	10	10	9	7
8 3	2	7	8	6	1	2	1	8	8	7	3	6	6	6	7	6	3	2	4	6	8	8	2	4
8 4	6	4	7	8	3	3	1	7	5	8	2	3	3	5	7	4	3	4	2	6	10	5	6	9

85	4	6	6	9	2	2	1	8	8	7	2	6	7	7	8	7	3	2	2	7	9	7	2	5
86	1	9	9	10	1	4	1	7	9	9	1	6	6	10	7	6	1	4	1	7	9	8	1	9
87	2	8	8	10	1	4	1	7	8	9	2	7	9	9	9	6	1	9	2	10	10	8	3	9
88	1	10	10	10	1	1	1	9	10	10	1	10	9	10	9	10	1	1	1	10	10	10	1	10
89	3	9	9	10	2	4	1	9	9	7	2	7	8	7	8	6	1	4	4	8	10	8	2	10
90	2	5	4	8	9	9	1	5	4	5	1	5	8	5	8	9	1	2	5	6	9	7	5	10
91	3	7	2	10	1	1	1	8	10	8	1	8	8	8	9	9	1	1	7	7	10	10	3	10
92	5	8	10	9	5	5	1	10	9	9	3	9	7	10	10	9	1	2	9	8	10	9	3	10
93	2	8	6	6	1	5	1	7	7	6	1	6	7	6	8	7	1	2	1	8	10	6	1	10
94	2	9	10	10	1	5	1	10	10	10	1	10	10	10	10	10	1	1	1	9	10	9	4	4
95	2	8	9	9	2	2	1	9	7	8	2	7	8	8	9	8	1	2	2	8	9	8	2	9
96	2	9	10	10	1	1	1	8	10	8	2	9	9	8	7	9	1	1	6	9	9	8	2	8
97	1	10	8	10	2	2	1	9	10	10	5	9	8	10	7	8	1	5	1	10	10	10	2	9
98	4	8	7	10	1	3	1	7	7	8	2	6	8	8	8	9	1	4	2	6	8	9	2	2
99	4	7	7	8	3	4	1	7	7	7	1	7	6	9	8	7	1	1	1	8	10	8	2	8
100	1	4	3	6	1	1	1	6	7	5	1	4	1	5	8	8	1	1	1	6	7	5	1	8
101	1	10	10	10	1	1	1	10	10	10	1	10	1	10	10	10	1	1	1	9	10	7	1	10
102	1	10	9	10	1	2	1	10	10	10	1	10	10	10	9	1	1	1	10	10	10	1	10	
103	2	7	7	10	1	1	1	6	6	6	1	6	7	8	7	8	1	1	1	7	9	8	1	8
104	8	10	10	10	1	2	1	10	9	8	2	10	8	10	10	7	1	2	1	10	10	8	2	10

105	2	9	8	9	3	4	2	10	10	9	2	10	10	8	10	8	2	4	2	10	10	9	5	10
106	4	8	9	10	2	2	1	8	8	10	1	9	9	10	10	10	1	2	2	7	10	10	4	9
107	5	9	8	10	1	2	4	10	8	7	1	8	7	7	7	8	1	2	5	7	10	9	1	10
108	4	8	9	9	1	9	1	7	9	9	1	8	3	9	9	9	1	2	3	9	10	9	3	6
109	2	7	4	10	2	3	1	8	9	9	1	9	8	6	7	9	1	2	2	8	10	10	2	10
110	5	9	8	6	1	3	1	6	8	7	1	6	6	10	10	8	1	2	1	8	10	10	1	7
111	2	4	1	10	2	1	1	6	10	10	19	9	9	9	8	9	1	1	3	8	10	10	1	8
112	2	4	1	10	2	1	1	6	10	10	1	9	9	9	8	9	1	1	3	8	10	10	1	8
113	4	8	10	10	9	9	1	10	10	7	3	6	6	8	8	7	1	0	0	7	10	10	2	9
114	1	10	9	10	1	1	1	10	10	10	1	9	1	10	5	8	1	1	1	9	10	10	1	1
115	5	9	8	9	2	4	1	7	8	10	1	7	7	8	8	9	2	3	6	9	10	7	4	10
116	5	7	10	9	6	3	1	10	10	10	1	10	10	9	10	1	1	1	3	10	10	10	1	9
117	2	4	2	10	1	4	1	7	8	7	3	7	4	9	8	8	1	2	3	8	9	9	1	8
118	4	8	10	9	1	9	1	7	7	8	2	8	1	8	6	8	1	1	2	8	7	9	1	8
119	3	8	9	10	1	2	1	7	7	9	2	9	7	6	7	9	2	2	7	9	8	9	2	2
120	6	9	9	10	3	2	1	8	9	8	2	7	6	9	9	7	2	6	9	8	9	8	4	8

1 2 1	2	8	8	9	2	1	1	9	9	9	1	9	8	8	8	8	1	2	2	9	9	10	1	8
1 2 2	1	6	6	10	1	1	1	7	4	7	1	4	6	9	6	5	1	1	1	4	8	10	1	8
1 2 3	1	8	9	10	1	1	1	9	9	9	1	9	7	7	9	7	1	1	7	9	10	9	2	9
1 2 4	2	10	10	9	1	1	1	10	10	9	1	10	5	9	9	8	1	1	5	8	10	9	2	10
1 2 5	4	8	10	9	1	3	1	9	10	10	1	10	8	9	8	8	1	1	2	10	10	10	1	10
1 2 6	1	9	9	9	1	1	1	9	9	9	1	10	8	8	8	7	1	1	1	8	9	8	1	10
1 2 7	8	8	8	8	1	3	5	8	7	7	3	3	9	6	8	7	1	1	7	7	7	5	1	7
1 2 8	1	8	8	10	1	2	1	9	6	8	1	6	7	7	6	8	1	4	1	7	8	8	2	2
1 2 9	3	8	10	10	2	2	2	7	10	8	1	10	10	10	10	6	1	1	7	8	10	9	1	10
1 3 0	1	8	9	9	2	2	1	9	9	10	1	9	1	9	9	8	1	2	1	9	10	9	1	2
1 3 1	2	9	10	10	1	1	1	10	10	10	7	9	9	10	9	9	1	1	8	8	10	9	1	8
1 3 2	2	6	7	9	1	2	1	9	8	10	1	10	8	7	8	8	2	5	8	7	9	10	2	10
1 3 3	2	5	7	6	1	1	1	9	6	5	1	6	5	6	8	6	1	1	3	8	6	6	1	1
1 3 4	4	6	4	6	4	3	1	6	5	6	1	6	7	4	4	4	2	3	5	6	8	8	4	6
1 3 5	2	9	9	10	1	2	1	10	10	10	1	10	9	10	10	8	1	2	1	7	10	9	2	10
1 3 6	2	8	10	10	2	1	1	9	8	10	1	5	6	8	10	10	1	1	5	8	10	10	1	10

137	8	8	5	10	4	2	2	6	6	8	2	6	4	6	6	4	2	2	6	4	8	8	4	8
138	1	10	10	9	2	1	1	9	7	10	1	9	1	9	10	9	1	2	1	10	10	9	3	5
139	2	8	10	10	1	1	1	10	10	10	1	10	9	10	9	8	1	1	4	10	10	10	1	10
140	5	9	7	10	3	9	1	8	8	6	2	8	6	10	8	7	1	3	8	7	10	6	2	8
141	3	8	8	9	4	7	4	7	7	7	2	8	8	8	9	7	3	6	8	9	9	9	8	10
142	4	6	10	10	1	1	1	8	10	10	1	10	9	9	9	10	1	1	1	9	10	10	1	7
143	2	5	9	9	1	5	1	6	5	8	2	7	7	9	4	5	2	1	5	7	10	8	1	9
144	2	9	8	10	1	3	1	7	7	8	1	6	4	6	7	9	1	2	1	8	10	7	2	10
145	1	7	1	10	1	1	1	8	8	8	1	8	3	10	2	5	1	1	1	10	10	10	1	10
146	4	8	10	10	2	3	4	10	8	9	1	7	4	9	9	7	1	3	5	7	10	8	5	8
147	1	9	8	1	1	3	1	7	7	5	2	7	4	9	9	7	1	1	4	9	9	8	7	8
148	1	10	10	10	1	2	1	10	10	10	1	10	10	10	10	10	1	1	8	9	10	9	1	10
149	4	6	8	4	2	2	1	6	6	5	2	7	3	7	6	4	2	2	2	8	8	6	3	4
150	6	8	7	8	1	1	1	8	9	9	1	8	8	8	9	8	1	1	3	9	10	8	1	1
151	1	8	10	10	5	5	1	8	10	10	1	10	5	10	10	8	1	1	10	10	10	10	1	10
152	2	8	5	9	2	2	9	7	7	5	2	5	6	6	7	6	4	2	5	7	10	8	4	8

153	2	10	10	10	1	4	1	8	8	10	1	8	6	7	8	6	1	1	1	9	8	10	2	10
154	4	3	1	8	2	5	1	8	8	9	1	7	5	8	7	8	2	3	8	8	9	8	3	6
155	2	9	10	10	1	1	1	9	10	10	1	9	10	10	10	10	1	1	9	10	10	9	2	10
156	1	6	8	7	1	3	1	8	7	6	1	5	5	9	5	4	1	2	2	8	7	6	2	3
157	3	10	7	10	1	2	1	10	10	10	2	10	7	10	10	9	1	2	7	10	10	10	1	10
158	2	9	10	9	1	3	1	9	8	10	1	9	4	9	7	8	2	1	1	9	10	8	2	7
159	1	10	9	10	2	3	1	7	10	9	2	9	9	9	8	9	1	2	4	9	9	9	2	9
160	2	8	8	8	2	2	1	10	8	7	2	8	8	8	8	8	1	2	2	7	10	10	4	6
161	4	9	7	10	3	5	3	9	10	10	3	7	5	10	9	5	2	5	9	7	10	6	9	7
162	4	9	10	10	3	5	2	10	10	10	1	10	9	10	10	9	1	2	2	9	10	10	5	10
163	2	8	10	9	1	2	1	9	9	9	2	9	7	9	9	7	1	2	4	9	10	10	2	9
164	4	10	10	9	5	3	2	9	10	10	4	10	8	9	10	9	2	2	4	10	10	10	3	9
165	3	9	7	10	3	4	1	8	9	7	5	8	9	8	9	8	4	3	6	8	9	7	4	6
166	2	3	4	10	1	3	3	3	5	7	1	3	3	10	7	8	4	3	3	6	8	6	10	1
167	1	10	7	10	3	3	2	9	9	10	2	10	9	9	9	10	2	1	7	10	9	1	2	9
168	1	9	5	9	1	3	1	10	10	9	1	10	3	10	3	10	1	3	1	10	10	10	3	10

169	5	9	10	9	7	3	1	9	9	10	2	9	10	9	9	9	2	2	9	9	10	8	2	9
170	5	6	8	10	5	5	1	7	5	8	1	5	6	9	7	6	2	2	4	8	8	8	4	6
171	2	7	6	2	1	1	1	7	7	8	1	7	4	8	2	5	1	1	1	8	8	8	1	6
172	2	9	7	10	2	1	1	9	9	10	1	9	6	10	9	10	1	1	1	9	10	10	1	9
173	3	7	8	8	1	7	1	6	6	8	2	7	6	8	6	5	2	6	6	8	10	10	2	8
174	1	9	9	10	2	2	1	9	9	9	1	8	4	9	9	8	1	1	2	8	10	9	1	9
175	5	8	8	9	3	2	1	9	9	10	1	9	8	10	9	8	1	1	1	7	8	9	1	9
176	3	10	10	8	7	5	1	10	10	10	1	10	6	10	5	7	1	2	5	10	10	10	2	10
177	5	6	6	6	2	2	2	7	7	7	2	7	7	7	7	6	2	2	2	7	8	7	2	1
178	2	10	8	10	1	3	1	9	10	10	1	10	5	9	7	9	1	2	4	9	10	9	1	9
179	2	7	9	10	2	1	1	9	9	9	1	9	9	8	9	8	1	1	1	9	9	5	2	10
180	2	8	7	10	1	1	1	10	10	10	2	10	7	10	10	10	1	1	1	6	10	6	1	8
181	1	4	10	10	1	1	1	10	9	7	1	9	7	9	7	7	1	1	1	9	10	9	2	3
182	3	7	8	9	2	2	1	10	10	9	1	10	8	8	10	9	1	3	1	10	10	8	1	10
183	7	7	10	10	1	3	1	10	10	9	1	10	8	10	9	7	1	2	5	10	10	10	9	10
184	3	9	7	10	2	4	1	7	7	7	1	7	6	7	7	7	1	1	3	6	10	6	2	8

185	2	10	7	10	1	2	1	9	8	7	1	8	2	6	8	9	7	1	2	7	9	10	10	9
186	2	10	10	7	3	5	2	8	9	10	2	9	7	8	9	9	1	2	4	10	10	10	4	8
187	4	8	10	10	1	2	1	10	10	10	2	10	10	8	10	10	1	1	10	10	10	8	1	10
188	6	4	7	8	3	3	1	7	5	8	2	3	3	9	7	4	3	4	2	8	10	5	6	9
189	4	8	6	9	1	3	1	4	5	6	3	4	6	3	2	4	2	1	3	7	10	8	2	8
190	3	6	10	9	1	1	1	10	9	9	1	9	9	9	10	10	1	1	3	8	10	7	1	8
191	1	9	10	10	1	2	1	5	5	9	1	4	9	7	7	2	1	2	2	8	10	10	1	10
192	4	8	7	7	3	3	1	6	7	7	8	8	9	8	9	8	4	3	5	8	9	8	3	10
193	1	6	6	6	1	1	1	6	6	8	1	6	6	6	6	6	1	1	8	6	6	8	1	6
194	2	9	10	10	1	1	1	10	9	9	1	10	2	8	9	9	1	10	6	10	10	8	1	10
195	4	7	2	8	1	2	6	9	8	8	1	6	8	6	8	6	1	1	7	7	9	8	1	7
196	2	5	4	8	3	3	1	5	4	5	1	5	8	9	8	9	1	2	5	6	9	7	5	10
197	4	7	5	6	1	3	1	7	9	8	1	7	7	7	8	7	1	1	2	7	9	9	1	7
198	1	9	10	10	1	1	1	9	9	9	1	9	5	8	8	4	1	1	5	7	10	9	1	7
199	8	10	7	9	3	8	1	5	3	4	2	7	1	10	8	5	1	3	5	9	10	8	2	9
200	2	8	8	10	1	1	1	8	8	9	1	8	7	10	7	8	1	1	3	10	10	8	1	10

201	1	10	10	10	1	1	1	10	10	10	1	10	10	9	10	10	1	1	10	10	10	8	1	10
202	7	4	5	8	2	2	2	6	6	10	2	10	7	7	7	9	2	2	1	5	8	8	2	10
203	3	7	8	10	4	2	1	10	7	9	1	10	8	8	6	6	2	2	2	9	9	7	2	8
204	5	8	8	8	3	3	1	10	10	10	3	10	9	10	10	9	1	1	3	8	10	10	2	10
205	2	8	7	10	1	1	1	8	6	6	1	6	7	9	7	7	1	1	1	7	9	8	1	8
206	2	6	8	7	1	1	2	8	9	7	2	8	7	7	6	5	2	1	1	8	8	5	5	7
207	3	5	9	5	1	1	6	9	9	10	1	10	4	10	6	9	1	5	4	10	7	7	1	10
208	2	9	10	10	1	2	1	7	9	9	1	8	7	8	9	9	1	2	5	10	10	8	3	9
209	3	10	10	8	7	5	1	10	10	10	1	10	6	10	5	7	1	2	5	10	10	10	2	10
210	3	9	8	8	4	5	1	8	9	7	2	7	9	9	9	7	1	2	1	8	9	7	3	9
211	2	6	6	10	3	3	1	8	8	6	1	8	2	5	8	5	1	2	4	10	10	10	2	10
212	4	8	8	5	2	2	4	8	8	5	8	8	8	8	8	7	2	5	5	5	8	5	5	8
213	4	9	6	10	1	3	1	8	9	6	1	10	8	9	10	8	1	3	2	8	10	8	1	7
214	1	5	10	10	1	1	1	10	10	10	1	10	10	5	1	1	1	1	1	10	10	9	1	1
215	2	9	8	10	1	4	1	8	8	8	1	8	10	10	8	8	1	1	2	8	10	7	2	2
216	1	6	5	9	1	2	1	9	8	7	1	8	7	7	5	5	1	2	1	6	9	6	1	10

217	2	7	6	7	2	4	1	8	8	8	1	9	9	8	7	6	1	2	3	6	7	7	3	9
218	3	9	6	10	1	2	1	9	9	10	2	9	7	10	10	9	1	1	1	9	10	6	1	7
219	2	8	3	10	1	1	1	8	9	7	2	10	7	8	8	6	1	2	2	7	8	6	1	8
220	2	6	4	9	1	2	1	7	8	6	1	8	5	10	8	7	1	1	1	7	9	7	1	10
221	2	8	10	10	1	1	1	9	7	8	1	6	5	8	6	9	1	1	1	6	9	8	1	2
222	5	9	8	8	7	3	1	9	10	10	2	10	8	10	9	8	2	5	6	9	9	10	8	10
223	3	8	6	10	1	2	1	8	9	10	2	8	9	10	9	10	1	1	3	9	10	6	1	8
224	1	6	7	8	1	1	1	6	9	7	1	5	10	9	8	6	1	1	7	9	8	7	1	9
225	1	9	10	10	1	2	1	10	10	10	1	9	9	10	10	9	1	2	1	10	10	10	2	6
226	2	10	6	9	1	2	3	9	9	8	2	9	8	7	9	9	2	2	3	7	10	7	3	6
227	4	8	7	7	3	6	1	7	7	6	2	6	6	6	8	6	1	6	2	7	7	7	2	7
228	7	7	1	8	1	2	6	6	8	9	1	8	4	8	9	7	1	2	4	9	10	8	1	9
229	5	9	10	10	2	1	1	10	10	10	1	10	8	10	9	10	1	1	1	8	10	6	2	10
230	5	7	9	9	2	2	1	9	6	9	1	8	9	9	7	7	1	2	4	6	7	5	2	6
231	5	7	9	9	5	5	1	10	7	7	5	9	7	9	9	7	3	3	5	10	9	9	4	10
232	3	9	8	9	2	3	1	10	8	8	2	10	7	9	9	8	2	3	8	10	9	10	2	7

2 3 3	2	10	10	9	1	2	1	7	7	8	2	7	9	8	9	7	1	2	2	7	10	8	3	7
2 3 4	1	8	8	9	1	5	1	7	3	9	1	7	8	6	10	6	1	3	5	6	10	10	2	10
2 3 5	5	4	8	10	2	2	1	7	5	6	2	5	3	9	5	5	1	1	2	8	9	6	4	3
2 3 6	1	10	10	8	5	3	1	10	10	10	1	10	8	10	10	8	1	2	1	6	10	10	1	10
2 3 7	2	8	3	8	1	1	1	9	9	6	1	5	9	8	6	7	1	1	1	6	10	8	1	8
2 3 8	2	4	6	10	1	4	1	6	8	6	2	6	4	4	4	4	1	4	4	6	8	10	4	8
2 3 9	1	7	9	10	1	4	1	10	8	6	1	6	4	9	8	5	1	2	4	7	10	10	2	10
2 4 0	4	9	10	7	2	2	2	9	9	9	2	9	9	9	9	9	1	2	1	9	10	10	2	8
2 4 1	4	8	8	10	4	2	1	7	9	1	8	8	9	8	8	1	2	2	8	10	10	10	3	4
2 4 2	2	6	9	10	2	3	9	8	9	8	1	8	9	9	6	5	2	2	4	7	8	6	5	9
2 4 3	2	6	8	7	2	2	1	7	8	6	1	8	6	8	8	8	1	1	5	8	8	7	2	9
2 4 4	1	7	8	9	1	2	1	7	10	8	1	9	6	9	9	8	1	1	3	7	1	9	1	8
2 4 5	2	8	8	8	1	4	1	7	8	9	4	9	5	9	9	8	1	2	2	9	9	7	1	9
2 4 6	3	10	8	10	3	2	1	9	9	9	1	8	9	8	9	10	1	1	2	10	10	7	2	10
2 4 7	2	8	7	3	1	2	1	7	9	6	2	8	2	9	8	9	1	1	1	8	9	7	1	9
2 4 8	2	10	10	10	2	2	2	10	10	10	1	10	10	10	10	10	1	1	10	9	10	8	1	10

Anexo 3. Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad de la variable Autoestima

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	25

Confiabilidad de la variable Tipos de Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	24